



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO VALE DO SÃO FRANCISCO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA  
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA  
(PROFIAP)**

**LEILANE DIENA SOUZA DA SILVA**

**A IMPLEMENTAÇÃO DA COMISSÃO INSTITUCIONAL DE  
HETEROIDENTIFICAÇÃO DA UNIVASF: avanços e desafios de uma  
política em construção**

**JUAZEIRO - BA**

**2022**

**LEILANE DIENA SOUZA DA SILVA**

**A IMPLEMENTAÇÃO DA COMISSÃO INSTITUCIONAL DE  
HETEROIDENTIFICAÇÃO DA UNIVASF: avanços e desafios de uma  
política em construção**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Administração Pública em Rede Nacional (PROFIAP) da Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF) para a obtenção do título de mestra em Administração Pública.

Orientador: Prof. Dr. Marcelo Henrique Pereira dos Santos

**JUAZEIRO - BA  
2022**

Silva, Leilane Diena Souza da  
S586i A implementação da Comissão Institucional de Heteroidentificação da Univasf: avanços e desafios de uma política em construção / Leilane Diena Souza da Silva. -- Petrolina, 2022.  
xi, 133 f. : il. ; 29 cm.

Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública) – Universidade Federal do Vale do São Francisco, Campus Petrolina, Petrolina-PE, 2022.

Orientador: Prof. Dr.Marcelo Henrique Pereira dos Santos.

Inclui referências.

1. Políticas Públicas. 2. Administração Pública. 3. Comissão de Heteroidentificação. 4. Lei de Cotas. 5. Educação. I. Título. II. Santos, Marcelo Henrique Pereira dos. III. Universidade Federal do Vale do São Francisco.

CDD 320.6

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO VALE DO SÃO FRANCISCO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA  
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (PROFIAP)**

**FOLHA DE APROVAÇÃO**

Leilane Diena Souza da Silva

**A IMPLEMENTAÇÃO DA COMISSÃO INSTITUCIONAL DE  
HETEROIDENTIFICAÇÃO DA UNIVASF: avanços e desafios de uma política em  
construção**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Administração Pública em Rede Nacional (PROFIAP) da Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF) para a obtenção do título de mestra em Administração Pública.

Aprovada em: 23 de fevereiro de 2022

**Banca Examinadora**



Professor Doutor Marcelo Henrique Pereira dos Santos  
Universidade Federal do Vale do São Francisco



Professora Doutora Jussara Maria Moreno Jacintho  
Universidade Federal de Sergipe



Professor Doutor José Hermógenes Moura da Costa  
Universidade Federal do Vale do São Francisco

## AGRADECIMENTOS

De plano, agradeço a Deus por ter sido amparo nos momentos difíceis e pela oportunidade de alcançar mais uma conquista.

Agradeço a minha amada mãe, Dulcilene, por ser meu exemplo diário de amor incondicional, por me incentivar a crescer um pouco mais a cada novo dia, e por ter sempre acreditado que a Educação transforma. Obrigada por ser responsável por quem sou hoje e por ser quem a senhora é: o ser humano mais incrível que eu conheço. Ressalto com absoluta certeza que nada disso seria possível sem o seu apoio.

Aos meus irmãos, Reubem e Layana, sou grata por todo amor, carinho e cumplicidade, e por tornarem a minha trajetória nesse mundo mais leve e feliz. Obrigada por sempre acreditarem em mim e por terem me dado os três melhores presentes da minha vida: os meus queridos sobrinhos, Maria Clara, Davi e Pedro Gabriel, a quem dedico essa conquista, pois vocês me inspiram a querer ser uma pessoa melhor, a lutar por novos sonhos e a buscar um mundo mais justo e inclusivo.

Aos meus cunhados, Pedro Henrique e Ana Claudia, agradeço pelo incentivo, afeto e amizade durante os anos de convivência, e por serem parte de mais esse capítulo da minha vida.

De forma muito especial, agradeço ao meu orientador, Professor Dr. Marcelo Henrique, ser humano excepcional, e que atribuiu à orientação deste estudo o seu tempo, atenção e cuidado. Pontuo que, mais que orientações para realização dessa pesquisa, consegui absorver lições claras sobre responsabilidade, incentivo e persistência. A partir das aulas ministradas, descobri um novo campo de estudo e uma nova paixão: as políticas públicas. Saiba que o senhor é uma inspiração neste meu singelo alvorecer para a carreira docente, de zelo, empatia e compromisso, marcas deixadas em mim, e que tentarei com afinco passar adiante.

Aos queridos Emanuelle e Luan, figuras essenciais na sistematização dos dados da pesquisa, deixo aqui também meus sinceros agradecimentos. Vocês foram valiosos na construção desse trabalho.

Agradeço à Universidade Federal do Vale do São Francisco e ao PROFIAP, por me proporcionarem a oportunidade da realização do Mestrado e da minha pesquisa, e a todos os Professores que contribuíram para o meu crescimento pessoal e profissional.

Impossível não mencionar os colegas de mestrado, pela amizade e o amparo, bem como pelas confidências e constante parceria. Esse caminho com certeza foi muito mais prazeroso na companhia de todos.

Por derradeiro, meu muito obrigada aos meus amigos de longa data que sempre se fizeram presentes mesmo que distantes fisicamente, e que me incentivaram durante toda essa trajetória, em especial, aos queridos Bruno, Joab e Pietra, e a todos que, direta e indiretamente, contribuíram para que essa pesquisa pudesse ser realizada.

## RESUMO

O presente trabalho visa analisar a implementação da Comissão Institucional de Heteroidentificação na Univasf, a partir da adoção da Lei n. 12.711, de 29 de agosto de 2012, como uma política afirmativa que prevê o ingresso de negros na educação superior, por meio do sistema de cotas raciais. O objetivo geral da pesquisa é avaliar a implantação da política de cotas através da atividade da Comissão durante a Chamada Regular do SISU 2020 e 2021 nos cursos de graduação presencial da Univasf. Com base nas escolhas metodológicas orientadas pelo objetivo do trabalho, é realizada uma pesquisa quali-quantitativa, do tipo estudo de caso, cujos instrumentos de coleta de dados foram a análise documental de instrumentos públicos encontrados nas páginas oficiais da Univasf e das normativas internas e nacionais sobre o tema. O trabalho visa apresentar o conceito de Ações Afirmativas, a questão racial no Brasil e a aplicação da Lei 12.711/2012 pelas universidades federais, demonstrando a necessidade da realização do procedimento de heteroidentificação e a criação das comissões de heteroidentificação, é feito um estudo sobre as Instruções Normativas 07/2019 GR/UNIVASF e a 02/2021 GR/UNIVASF que regularam e regulamentam a criação da Comissão Institucional de Heteroidentificação no âmbito da Univasf. Uma análise e discussão são feitas sobre os resultados apresentados nas aferições realizadas pela Comissão no Sisu 2020 e 2021, com o detalhamento dos dados referentes aos *campi* e modalidades de ingresso e um comparativo sobre a implementação da Comissão nos dois anos. Os principais achados da pesquisa indicam o papel pedagógico das comissões de heteroidentificação na temática das relações raciais; a efetiva atuação da Comissão no ingresso dos discentes na Instituição; a efetividade da modalidade remota para o ingresso das pessoas com deficiência. Por fim, é apresentada algumas reflexões sobre o que o procedimento fez pela inclusão racial na Univasf e o que ainda pode ser feito para potencializar esses resultados.

**Palavras-chave:** Políticas Públicas; Ação Afirmativa; Lei de Cotas; Implementação; Comissão de Heteroidentificação.

## ABSTRACT

The present work aims to analyze the implementation of the Institutional Commission of Heteroidentification at Univasf, from the adoption of Law n. 12,711, of August 29, 2012, as an affirmative policy that provides for the entry of blacks into higher education, through the racial quota system. The general objective of the research is to evaluate the implementation of the quota policy through the activity of the Commission during the Regular Call of SISU 2020 and 2021 in undergraduate courses at Univasf. Based on the methodological choices guided by the objective of the work, a qualitative-quantitative research is carried out, of the case study type, whose data collection instruments were the documental analysis of public instruments found on the official pages of Univasf and the internal and national regulations. About the subject. The work aims to present the concept of Affirmative Actions, the racial issue in Brazil and the application of Law 12,711/2012 by federal universities, demonstrating the need to carry out the heteroidentification procedure and the creation of heteroidentification commissions, a study is made on the Normative Instructions 07/2019 GR/UNIVASF and 02/2021 GR/UNIVASF that regulated and regulate the creation of the Institutional Commission for Heteroidentification within the scope of Univasf. An analysis and discussion are carried out on the results presented in the measurements carried out by the Commission in Sisu 2020 and 2021, with the detailing of data regarding the campuses and admission modalities and a comparison of the Commission's implementation in the two years. The main findings of the research indicate the pedagogical role of heteroidentification commissions in the theme of racial relations; the effective performance of the Commission in the admission of students to the Institution; the effectiveness of the remote modality for the admission of people with disabilities. Finally, some reflections are presented on what the procedure has done for racial inclusion at Univasf and what can still be done to enhance these results.

**Keywords:** Public Policies; Affirmative Action; Quota Law; Implementation; Heteroidentification Commission

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 01</b> – Aferições realizadas no <i>campus</i> Juazeiro na Chamada Regular do Sisu 2020 .....	52
<b>Gráfico 02</b> – Aferições realizadas no <i>campus</i> Petrolina - Sede na Chamada Regular do Sisu 2020 .....	53
<b>Gráfico 03</b> – Aferições realizadas no <i>campus</i> Ciências Agrárias na Chamada Regular do Sisu 2020 .....	54
<b>Gráfico 04</b> – Recursos interpostos na Chamada Regular do Sisu 2020 nos <i>campi</i> de Petrolina e Juazeiro .....	54
<b>Gráfico 05</b> – Resultado por modalidade de Cota nos <i>campi</i> de Petrolina e Juazeiro na Chamada Regular do Sisu 2020 .....	56
<b>Gráfico 06</b> – Percentual de faltosos por modalidade nos <i>campi</i> Petrolina e Juazeiro na Chamada Regular do Sisu 2020 .....	57
<b>Gráfico 07</b> – Aferições realizadas no <i>campus</i> serra da Capivara na Chamada Regular do Sisu 2020 .....	58
<b>Gráfico 08</b> – Aferições realizadas no <i>campus</i> Senhor do Bonfim na Chamada Regular do Sisu 2020 .....	59
<b>Gráfico 09</b> – Aferições realizadas no <i>campus</i> Paulo Afonso na Chamada Regular do Sisu 2020 .....	60
<b>Gráfico 10</b> – Aferições realizadas no <i>campus</i> Salgueiro na Chamada Regular do Sisu 2020 .....	60
<b>Gráfico 11</b> – Aferições realizadas no <i>campus</i> Petrolina - Sede na Chamada Regular do Sisu 2021.....	63



<b>Gráfico 12</b> – Aferições realizadas no <i>campus</i> Ciências Agrárias na Chamada Regular do Sisu 2021 .....	64
<b>Gráfico 13</b> – Aferições realizadas no <i>campus</i> Juazeiro na Chamada Regular do Sisu 2021 .....	64
<b>Gráfico 14</b> – Aferições realizadas no <i>campus</i> Paulo Afonso na Chamada Regular do Sisu 2021 .....	65
<b>Gráfico 15</b> – Aferições realizadas no <i>campus</i> Serra da Capivara na Chamada Regular do Sisu 2021 .....	65
<b>Gráfico 16</b> – Aferições realizadas no <i>campus</i> Senhor do Bonfim na Chamada Regular do Sisu 2021 .....	66
<b>Gráfico 17</b> – Aferições realizadas no <i>campus</i> Salgueiro na Chamada Regular do Sisu 2021.....	67
<b>Gráfico 18</b> – Aferições realizadas em todos os <i>campi</i> na Chamada Regular do Sisu 2021 .....	67
<b>Gráfico 19</b> – Percentual de faltosos por modalidade de Cota em todos os <i>campi</i> na Chamada Regular do Sisu 2021 .....	68
<b>Gráfico 20</b> – Quantidade de vagas comparado a quantidade de aferidos nas modalidades L10 e L14 em todos os <i>campi</i> na Chamada Regular do Sisu 2020 e 2021.....	70
<b>Gráfico 21</b> – Quantidade de aferições compatíveis e incompatíveis em todos os <i>campi</i> na Chamada Regular do Sisu 2020 e 2021 .....	72

## **LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS**

Art. – Artigo

CIHU - Comissão Institucional de Heteroidentificação da Univasf

GR - Gabinete da Reitoria

IES - Instituição de Ensino Superior

IN - Instrução Normativa

MEC – Ministério da Educação

MPOG - Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão

PROEN - Pró-reitora de Ensino

PROUNI – Programa Universidade para Todos

SISU - Sistema de Seleção Unificada

SRCA - Secretaria de Registro e Controle Acadêmico

UNIVASF - Universidade Federal do Vale do São Francisco

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	<b>12</b>
1.1 PROBLEMA DE PESQUISA.....	14
1.2 OBJETIVOS.....	16
<b>1.2.1 Objetivo Geral</b> .....	16
<b>1.2.2 Objetivo Específicos</b> .....	16
1.3 JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA DA PESQUISA .....	16
<b>1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO</b> .....	18
<b>2. REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	<b>20</b>
2.1 POLÍTICAS DE AÇÕES AFIRMATIVAS E A QUESTÃO RACIAL NO BRASIL. 20	
<b>2.1.1 Ações Afirmativas</b> .....	20
<b>2.1.2 Raça e Identidade Racial</b> .....	22
2.2 A LEI 12.711/12 E A POLÍTICA DE COTAS PARA NEGROS.....	26
2.3 ANÁLISE ACERCA DA IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS .....	32
<b>3. METODOLOGIA</b> .....	<b>39</b>
<b>4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DE DADOS</b> .....	<b>43</b>
4.1 A IMPLEMENTAÇÃO DA COMISSÃO INSTITUCIONAL DE HETEROIDENTIFICAÇÃO DA UNIVASF .....	43
4.2 DA DISCUSSÃO DOS DADOS E RESULTADOS.....	50
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>77</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>83</b>
<b>APÊNDICES</b> .....	<b>88</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>115</b>

## 1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho busca abordar a política pública de cotas nas universidades federais através da análise da implementação da Comissão Institucional de Heteroidentificação da Univasf. No primeiro momento, é feita a análise do conceito de política pública e de Ação Afirmativa, bem como a questão histórica racial no Brasil e a necessidade da criação da Lei de Cotas para ingresso no ensino superior público. Além disso, estudo sobre a fase de implementação da política pública e a de que forma a Comissão Institucional de Heteroidentificação da Univasf foi implementada, através da análise dos normativos internos e dados de resultados das aferições durante a Chamada Regular do Sisu (Sistema de Seleção Unificada) dos anos de 2020 e de 2021.

Para Hofling (2011), as políticas públicas são influenciadas pelas diferentes visões de Estados dos atores que nela se inserem e que concebem diferentes posições acerca das relações entre Estado e sociedade, pedindo assim, formas diferentes de intervenção, sendo, portanto, favoráveis ao planejamento e execução de alguns tipos de políticas públicas em detrimento de outras.

Assim,

Em sua acepção mais genérica, a ideia de políticas públicas está associada a um conjunto de ações articuladas com recursos próprios (financeiros e humanos), envolve uma dimensão temporal (duração) e alguma capacidade de impacto. Ela não se reduz à implantação de serviços, pois engloba projetos de natureza ético-política e compreende níveis diversos de relações entre o Estado e a sociedade civil na sua constituição. Situa-se também no campo de conflitos entre atores que disputam orientações na esfera pública e os recursos destinados à sua implantação. É preciso não confundir políticas públicas com políticas governamentais (SPOSITO; CARRANO, 2003, p.17).

As políticas públicas são erguidas historicamente, o que condiciona que as transformações sociais aconteçam. As políticas públicas intervêm nas áreas da saúde, educação, segurança, gestão, meio ambiente, saneamento, habitação, emprego e renda, previdência social, planejamento urbano, economia, assistência social, relações internacionais, cultura e esporte, ciência, tecnologia e importação, infraestrutura e transportes, e é de suma importância que seja medido o resultado de sua adoção e seja adotado em todas essas áreas.

Hofling (2011) defende que políticas sociais definem o nível de proteção social adotado pelo Estado com relação à redistribuição dos benefícios sociais, reduzindo as desigualdades sociais através do desenvolvimento socioeconômico. Para resolver as demandas sociais, começa-se a se pensar numa gestão social, que nas palavras de Martins e Pieranti (2006), não significa apenas uma forma de administrar voltada para a resolução de problemas sociais, mas dotada de práticas gerenciais que incentivem a participação da sociedade civil nas políticas públicas - tanto na implementação, quanto na avaliação e controle.

A alternativa de adotar o sistema de cotas tem como objetivo reduzir as desigualdades da sociedade. Isso se deve ao fato de que certos grupos, devido ao processo histórico, vêm sendo injustiçados e acabam tendo maiores dificuldades, por motivos de discriminações, para se integrarem à sociedade ou se inserirem no mercado de trabalho.

A política de cotas funciona como uma estratégia para redução dessas desigualdades, sendo um mecanismo mais célere na inclusão social de grupos que estão à margem da sociedade, entre eles, negros, indígenas e pessoas com deficiência, visando com isso, a redução dos obstáculos que os marginalizam na sociedade.

Conforme se observa, as cotas, dentre outras razões, têm como base a questão racial dos candidatos. Por ser o Brasil um país que tem a desigualdade social intimamente ligada ao sentido de cor/raça, se fez necessária a criação de instrumentos para que houvesse inclusão de grande parte da população marginalizada em políticas públicas capazes de realizarem mudança no estrato social.

O Brasil foi construído através do trabalho negro decorrente da escravidão. Mesmo após a abolição da escravatura em 1888, à população negra não foi garantida condições de sobrevivência digna, passando esse grupo a constituir a parte marginalizada e vulnerável da sociedade brasileira.

Por muito tempo, o Brasil fechou os olhos para a questão da desigualdade racial, acreditando na ideia de que tínhamos aqui uma democracia racial, onde indígenas, negros e brancos conviviam de forma pacífica e harmoniosa. No entanto, a partir da luta do Movimento Negro e dos novos ideais trazidos pela redemocratização, passou-se a entender que a grande parcela da população brasileira, que era composta por negros, não tinha acesso aos mesmos direitos da população branca que era tida como uma elite social. (MACHADO, 2020)

Apenas com a conscientização de que a democracia racial era, na verdade, um mito, foi que a sociedade passou a entender que a igualdade em que vivíamos e ainda vivemos é apenas formal e não material, se fazendo indispensável a presença do Estado para que os desiguais passassem a serem tratados de acordo com as suas desigualdades. Para isso, a aplicação de políticas de ações afirmativas em prol da população negra se tornou algo urgente e imprescindível para a reparação social.

A aprovação da Lei 12.711/2012, a chamada Lei de Cotas, garantiu a reserva de vagas para candidatos negros (pretos e pardos) nas Universidades Federais no Brasil. A referida lei apresenta a técnica de autodeclaração como instrumento de confirmação da cor/raça do candidato. Contudo, em razão das declarações falsas e das denúncias que passaram a acontecer após a instituição da política de cotas, foi preciso a criação das comissões de heteroidentificação que funcionam como mecanismo para complementar a autodeclaração do candidato.

A Portaria Normativa nº 04/2018 do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) prevê como as comissões devem ser formadas, de que maneira devem atuar e como devem ser implementadas nas instituições, inicialmente, tratando dos concursos públicos e, posteriormente, sendo utilizada como fonte para a implementação das comissões na Universidades Federais.

Assim, busca-se demonstrar na presente dissertação como acontece a implementação da política de cotas raciais dentro de uma Universidade Federal, no caso, através dos trabalhos da Comissão Institucional de Heteroidentificação da UNIVASF. Para isso, são analisadas as normativas publicadas e suas alterações no decorrer da implementação, bem como, é feita uma análise documental e comparativa em relação às atividades desenvolvidas pela Comissão Institucional de Heteroidentificação durante a Chamadas Regular do Sisu no ano de 2020 e 2021 para os cursos de graduação presencial da Universidade Federal do Vale do São Francisco.

## 1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Os debates acerca das desigualdades nas condições de acesso de diferentes grupos sociais ao ensino superior estiveram presentes na pauta de organizações internacionais e movimentos populares desde o século XX (DIAS, 2017). Essas discussões deram visibilidade aos problemas de grupos historicamente discriminados, o que contribuiu para a adoção de políticas afirmativas como as cotas.

Se anteriormente, as próprias universidades elaboravam e aplicavam suas políticas de ação afirmativa, de acordo com critérios próprios e necessidades identificadas de forma individual, com o advento da Lei 12.711/2012, o Estado brasileiro passou a atuar como o grande regulador da política de cotas, ao torná-la obrigatória, bem como por instituir um formato a ser seguido por todas as universidades do país. A Lei veio com a expectativa de uniformização dessas iniciativas em todo o país (ROSA, 2013; NIEROTKA, 2015).

As cotas instituídas tiveram como base, entre outras razões, a questão racial dos candidatos. Por ser o Brasil um país que tem a desigualdade social, intimamente ligada ao sentido de cor/raça, se fez necessário a criação de mecanismos para que houvesse inclusão de grande parte da população marginalizada em políticas públicas capazes de realizarem mudança no estrato social.

A chamada Lei de Cotas traz em seu bojo a técnica de autodeclaração como instrumento de confirmação da cor/raça do candidato. No entanto, a preocupação com a possibilidade de declaração falsa e as inúmeras denúncias em relação as autodeclarações dos candidatos, fizeram com que fossem adotadas pelas Universidades as comissões de heteroidentificação que funcionam como instrumento para complementar a autodeclaração do candidato.

A forma de constituição dessas Comissões de Heteroidentificação restou evidenciada na Portaria Normativa nº 04/2018 do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão que prevê como devem atuar e serem implementadas nas instituições e serve como parâmetro para a aplicação das Comissões dentro das Universidades Federais no país.

Em razão disso, é que o presente trabalho surge, da necessidade de verificação da forma em que essas Comissões vêm sendo implementadas nas universidades federais pela país. No caso em tela, a resposta é buscada analisando a questão em uma universidade específica: a Universidade Federal do Vale do São Francisco.

Assim, no presente trabalho busca-se a resposta para o seguinte questionamento: A partir da análise da Lei de Cotas, da Portaria nº 04/2018 do MPOG, dos normativos internos da Univasf, e da análise da atuação da Comissão Institucional de Heteroidentificação na Chamada Regular do Sisu 2020 e 2021 para ingresso nos cursos de graduação presencial da Univasf, quais os avanços e desafios encontrados na implementação da Comissão Institucional de Heteroidentificação da Universidade Federal do Vale do São Francisco ?

## 1.2 OBJETIVOS

### 1.2.1 Objetivo Geral

Analisar e detectar os desafios e avanços na implementação da Comissão Institucional de Heteroidentificação da Univasf durante as aferições realizadas nos anos de 2020 e 2021 nos cursos de graduação presenciais da Univasf.

### 1.2.2 Objetivo Específicos

- Verificar como foi criada a Comissão Institucional de Heteroidentificação no âmbito da Univasf;
- Analisar a atividade da Comissão Institucional de Heteroidentificação nos procedimentos de heteroidentificação realizados nos candidatos aos cursos de graduação presencial, através da análise dos dados da Chamada Regular dos anos de 2020 e 2021;
- Debater as normas que regem e regeram a atuação da Comissão Institucional de Heteroidentificação no âmbito da Univasf;
- Observar o impacto da atuação da Comissão Institucional de Heteroidentificação para a efetivação da política de cotas nos editais para ingresso nos cursos de graduação presencial da Univasf nos anos de 2020 e 2021.

## 1.3 JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA DA PESQUISA

As discussões sobre as políticas educacionais de inclusão, especialmente, a política de cotas, por ser o tipo mais comum de ação afirmativa no Brasil, vêm sendo aprofundadas não só no âmbito acadêmico, mas também na esfera jurídica e política.

As cotas instituídas tiveram como base, entre outras razões, a questão racial dos candidatos. Por ser o Brasil um país que tem a desigualdade social profundamente ligada ao sentido de cor/raça, se fez necessária a criação de mecanismos para a inclusão de grande parte da população marginalizada.



O Brasil teve seu alicerce moldado com base na escravidão de indivíduos negros, que foram brutalmente retirados da sua terra natal para viverem em uma nova sociedade, onde eram tratados como inferiores e sem direitos e garantias fundamentais mínimas. Mesmo após a abolição da escravatura em 1888, a esses indivíduos não foram dadas condições de sobrevivência dignas, passando os negros a constituírem a parte marginalizada e vulnerável da sociedade brasileira.

Por muito tempo, a desigualdade racial no país foi mitigada. Passou-se a ideia de que no Brasil existia uma democracia racial onde indígenas, negros e brancos conviviam de forma pacífica e harmoniosa. Apenas com a conscientização de que a democracia racial, era na realidade, um mito, a sociedade passou a entender que a igualdade em que os grupos vivem é apenas formal e não material, se fazendo necessária a presença do Estado para que os desiguais passassem a serem tratados de acordo com as suas desigualdades. Para isso, a aplicação de ações afirmativas em prol da população negra era algo urgente e necessária como medida de reparação social.

Foi nesse contexto que a Lei de Cotas foi sancionada, garantindo a reserva de vagas para candidatos negros (pretos e pardos) nas Universidades Federais no Brasil. Inicialmente com a aplicação tão somente da autodeclaração e posteriormente com a necessidade de criação das chamadas Comissões de Heteroidentificação que funcionam como instrumento complementar a autodeclaração, visando inibir declarações falsas e resguardando a efetividade da política. A Portaria Normativa nº 04/2018 do MPOG foi que passou a prever como as comissões devem ser formadas, de que maneira devem atuar e serem implementadas nas instituições. Prevista para atuação em concurso público é utilizada pelas universidades públicas do país como parâmetro para implementação das Comissões de Heteroidentificação.

Diante do exposto é que o presente trabalho se justifica, da necessidade de que a sociedade entenda a importância da Comissão de Heteroidentificação na efetividade e no resultado da política pública, havendo sim o imperativo de verificação da forma como essas Comissões vêm sendo implementadas pelas universidades. No caso em tela, a resposta é dada analisando o caso da Universidade Federal do Vale do São Francisco.

## 1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO

A estrutura do Trabalho apresenta o Referencial Teórico que se divide nas seguintes subseções: 2.1. Políticas de ações afirmativas e a questão racial no Brasil, que se subdivide em duas subseções terciárias: 2.1.1. Ações Afirmativas, que trata dos conceitos e de como as ações afirmativas nasceram no mundo e no Brasil; e 2.1.2 Raça e identidade racial, que apresenta os sentidos aplicados à raça e as questões raciais envolvendo a figura do negro no Brasil.

A subseção 2.2. A Lei 12.711/12 e a política de cotas para negros, trata da criação da chamada Lei de Cotas para as Universidades Federais e seu impacto dentro das universidades, fazendo uma análise detalhada de artigos apresentados na normativa; esta subseção se subdivide na subseção terciária: 2.2.1. Da necessidade do procedimento de heteroidentificação e a criação das Comissões de Heteroidentificação, que explica a utilização da heteroidentificação como instrumento para complementar a autodeclaração do candidato e a criação das comissões com mecanismo para reduzir as fraudes na implementação da política.

Ainda na seção 2, é trazida a subseção 2.3 Análise acerca da implementação de políticas públicas, que traz conceitos relativos ao ciclo de políticas públicas, apresentando um estudo detalhado sobre a denominada fase de implementação das políticas públicas.

A seção 3 traz a Metodologia, que aborda os procedimentos que foram adotados para a realização do trabalho científico, sendo caracterizado como uma pesquisa quali-quantitativa, descritiva, de caráter documental do tipo exploratória.

A seção 4 aborda a Análise e Discussão dos dados, nesta seção é trazida uma análise das normativas internas da Univasf e dos dados relativos a Chamada Regular do Sisu 2020 e 2021. A seção é subdividida nas subseções: 4.1. Implementação da Comissão Institucional de Heteroidentificação da Univasf, que faz uma análise das Instruções Normativas nº 07/19 GR/UNIVASF e nº 02/2021 GR/UNIVASF. A subseção 4.2. Da discussão dos dados e resultados, que busca analisar a atuação da Comissão durante o processo de ingresso dos discentes no curso de graduação presencial da Univasf através do Sisu. Os dados analisados se baseiam nas aferições realizadas durante a Chamada Regular de 2020 e 2021. Nesta subseção são apresentados gráficos com dados das aferições nos *campi* da Univasf.

Por fim, é apresentada a subseção 4.3. Discussão de Resultados – Comparativo entre os dados de 2020 e 2021, que faz uma comparação entre as aferições realizadas em 2020 e 2021, demonstrando os números de candidatos que compareceram, a diferença da participação de candidatos com deficiência nas duas Chamadas; a atuação da banca recursal nos dois anos e número de pardos e pretos presentes nos procedimentos.

O trabalho é encerrado com a seção 5. Considerações Finais, que faz uma retomada das questões apresentadas na pesquisa, assegurando os avanços e desafios encontrados na implementação da Comissão de Heteroidentificação na Universidade Federal do Vale do São Francisco e traz recomendações a serem adotadas pela Administração Pública para a efetividade da política de cotas dentro da Instituição.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 POLÍTICAS DE AÇÕES AFIRMATIVAS E A QUESTÃO RACIAL NO BRASIL

#### 2.1.1 Ações Afirmativas

Ação Afirmativa é todo programa público ou privado que tem por objetivo conferir recursos ou direitos especiais para membros de um grupo social desfavorecido com vistas a um bem coletivo. As medidas concretas para atingir tais fins podem variar, podendo acontecer como a geração de emprego, políticas voltadas para educação e políticas direcionadas para a etnia, raça, classe, ocupação, gênero ou castas.

As Ações Afirmativas se diferenciam das políticas antidiscriminatórias punitivas por atuarem em favor de coletividades e indivíduos discriminados, podendo ser justificada como um instrumento para prevenir a discriminação presente, bem como ser um mecanismo para a reparação dos efeitos de discriminação pretérita.

Ação afirmativa é

Um termo de amplo alcance que designa o conjunto de estratégias, iniciativas ou políticas que visam favorecer grupos ou segmentos sociais que se encontram em piores condições de competição em qualquer sociedade, em razão, na maior parte das vezes, da prática de discriminações negativas, sejam elas, presentes ou passadas. Colocando-se de outra forma, pode-se asseverar que são medidas especiais que buscam eliminar os desequilíbrios existentes entre determinadas categorias sociais até que eles sejam neutralizados, o que se realiza por meio de providências efetivas em favor das categorias que se encontram em posições desvantajosas. (MENEZES, 2001, p. 27)

As ações afirmativas podem ser implementadas como política de Estado ou pela sociedade civil. No Estado, o Poder Executivo pode ser o proponente e o implementador, através de políticas públicas e da proposição de leis, mas o Poder Judiciário, provocado pelo Ministério Público ou pelos cidadãos, pode ter decisões judiciais que sejam ações afirmativas, e o Poder Legislativo também pode ser o responsável por essas medidas. Na sociedade civil, as empresas podem ter ações de

admissão, contratação, promoção, qualificação profissional e composição de seus quadros diretivos baseados nas ações afirmativas, sem necessariamente serem compelidas a isso por lei (SILVA FILHO, 2014).

É certo afirmar que até a metade do século XIX a expressão ação afirmativa não existia. Na realidade, o seu primeiro uso se dá em 1935, no texto *National Labor Relations Act*. Naquele momento, os beneficiários não eram os afro-americanos, mas sim, os trabalhadores que tinham direitos trabalhistas violados (FERES et.al., 2018).

O país precursor na adoção de políticas afirmativas é a Índia. Naquele país, a expressão utilizada é a de “política de reserva”. As primeiras políticas adotadas ocorreram na Constituição de 1950 e eram beneficiários os *dalits* e as *scheduled tribes*. Há uma dificuldade em definir se esses grupos são étnicos ou raciais. Apesar da cor da pele ser um dos marcadores de status na Índia, isso não é o suficiente para determinar a posição social. (FERES et.al, 2018).

No Brasil, a definição de ação afirmativa abrange não só situações referentes aos grupos étnicos e grupos racializados. Aqui basta que o grupo beneficiado seja objeto de discriminação sistemática para que seja contemplado pela definição ampla de ação afirmativa. Abordado por diversos autores em suas pesquisas, a discussão sobre ações afirmativas no Brasil envolve, frequentemente, estudos sobre o princípio da igualdade presente na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e as medidas propostas por ações destinadas a grupos discriminados da sociedade. De acordo com o artigo 5º da Constituição:

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (BRASIL, 1988).

Na realidade, essa regra da igualdade só se torna verdadeira quando se trata “com desigualdade a iguais ou a desiguais com igualdade”, pois atribuir o mesmo a todos, como se todos fossem iguais em um país com tamanha desigualdade social como o Brasil, é inverter o verdadeiro e real significado da lei da igualdade.

Neste sentido, para assegurar a igualdade não basta apenas proibir a discriminação, mediante legislação repressiva. É importante desenvolver estratégias promocionais capazes de estimular a inserção e inclusão de grupos socialmente vulneráveis nos espaços sociais (PIOVESAN, 2005).

O uso de categorias étnico raciais para identificar beneficiários, é apenas uma dentre várias modalidades de ações afirmativas, ainda que seja a variedade historicamente mais relevante em países como Brasil e Estados Unidos e a que mais demanda clamor no debate público. Na realidade, categorias usadas em cada política de ação afirmativa sejam elas sociais, econômicas, culturais ou raciais, não são todas equivalentes ou igualmente justificáveis.

Apesar das Ações Afirmativas serem apresentadas como uma política temporária, ela, na realidade, se torna algo permanente depois da sua implementação, já que é através dela que retratos familiares são alterados, pois a partir da inserção de um membro de uma família em vulnerabilidade em uma ação afirmativa, existe um impacto social dentro da comunidade em que ele está inserido.

Pode-se dizer que apesar de alguns contratempos, a Ação Afirmativa está se espalhando pelo mundo e cada vez mais os países, empresas e instituições adotam algum tipo de programa de igualdade de oportunidades. Cada vez mais, essas associações tomam consciência de que proporcionar tratamento preferencial aos indivíduos pertencentes a grupos discriminados pode ser uma maneira justa e eficiente de promover a igualdade a justiça e um melhor ambiente social. Em uma palavra, a ação afirmativa está se tornando uma política de Estado disseminada (FERES et al., 2018).

Ademais, ao que pese as críticas em relação a criação de políticas de ação afirmativa, não existe uma eliminação da necessidade da avaliação das qualificações do candidato. Ao contrário, com a criação de Ações Afirmativas, talentos que seriam perdidos por conta da discriminação e da marginalidade acabam tendo oportunidade de serem descobertos e terem suas realidades alteradas. Essas medidas são utilizadas como mecanismo para realizar uma diversificação das chamadas elites sociais, servindo para criar modelos que podem inspirar outros membros de grupos minoritários e marginalizados a alcançarem objetivos mais elevados.

### **2.1.2 Raça e Identidade Racial**

De acordo com Guimarães (2009), no século XVI, o termo raça era utilizado em sentido literário, significando um grupo ou categoria de pessoas conectadas por uma origem comum, já no século XIX, o conceito de raça aparece nas teorias biológicas.

No século XVIII, entre outras categorizações realizadas, passou-se a considerar a cor da pele um requisito importante na classificação dos seres humanos, para a identificação das raças. A partir desse período, a espécie humana foi dividida em três raças, a saber: branca, amarela e negra. O século XIX acrescentou à característica da cor da pele, critérios morfológicos como, por exemplo, o formato do nariz, dos lábios do queixo e do crânio (MACHADO, 2020).

No século XX, com o advento dos estudos sobre genética, se descobriu que no sangue haviam critérios químicos mais relevantes para se dividir a humanidade em raças como, por exemplo, algumas doenças hereditárias que poderiam ser encontradas em algumas raças mais do que em outras e a partir desse momento, notou-se que era possível existir dezenas de raças, bem como se identificou que indivíduos da mesma raça podiam ter genes muito diferentes. Tais análises, em conjunto com outros progressos da ciência biológica, permitiu-se concluir que raça não é uma realidade biológica (MACHADO, 2020).

Assim,

O maior problema não está nem na classificação como tal, nem na inoperância científica do conceito de raça. Se os naturalistas dos séculos XVIII e XIX tivessem limitado os seus trabalhos somente a classificação dos grupos humanos em função das características físicas, eles não teriam certamente causado nenhum problema para a humanidade. Suas classificações teriam sido mantidas ou rejeitadas como sempre aconteceu na história do conhecimento científico. Infelizmente, desde o início, eles se deram o direito de errar que usar, isto é, de estabelecer a escala de valores a chamadas raças. (MUNANGA, 2004, p.21)

Giddens (2005) explica que a classificação hierarquizada de raças deu base a uma teoria científica que se desdobrou em ideologias políticas capazes de fundamentarem o nacionalismo nazista na Alemanha, a aparição de grupos de supremacia branca nos Estados Unidos e o sistema político social do apartheid na África do Sul, por exemplo.

Na atualidade, o conceito de raça incorpora um conteúdo político ideológico sendo um conceito necessário para a exposição das relações de poder e dominação decorrentes do período colonial e escravagista, acreditando-se que o entendimento aprofundado das relações de poder baseada em critérios raciais pode embasar a construção de políticas e ações que revertam as desigualdades raciais.

Apesar de biologicamente raça não existir, a categoria segue presente nas representações e nos imaginários coletivos. Bem como, por razões históricas e políticas o quesito racial tem determinado o acesso às condições de cidadania e bem-estar social. Vale ressaltar também, que ao se utilizar o termo raça e ao se identificar as pessoas como negras ou brancas, sabe-se que há dentro dessas categorias grande pluralismo histórico e cultural. (MACHADO, 2020).

O Brasil foi descrito e interpretado como uma democracia racial, nas primeiras décadas do século XX. Segundo esta visão, no país, pretos, pardos, indígenas e brancos viviam em harmonia e em condições jurídicas igualitárias. Apenas na segunda metade do século XX, houve o debate sobre a desconstrução desse mito, por meio de manifestações constantes do movimento negro, dados estatísticos e análises qualitativas da realidade.

O pensamento social brasileiro foi fortemente influenciado pelas doutrinas do racismo científico que deram origem às ideias de raça hierarquizada. Após a abolição da escravidão em 1888, uma das maiores preocupações de intelectuais e políticos nacionais era que a raça do Brasil fosse melhorada, surgindo a tese do branqueamento. Essa formulação inicialmente científica e, em seguida, adaptada para a política, previa que, na mistura de raças prevalecia o componente genético branco e se essa mistura ocorresse por muitas gerações, o resultado seria ter uma população embranquecida, em que as ancestralidades africanas e indígenas seriam neutralizadas e superadas (MACHADO, 2020).

O começo do século XX no Brasil foi marcado por ações para o incentivo ao branqueamento, incentivando a imigração europeia, a proibição da imigração africana e a não concessão de visto para negros norte-americanos. No mesmo período, houve tratamento diferenciado aos europeus com a concessão de terras, capacitação profissional e empregos. Na realidade, o Brasil ofereceu as condições mínimas necessárias para que essa população europeia e branca se estabelecesse socialmente, em contrapartida, ao povo negro, foi ofertada escravidão por séculos, tendo sido após a abolição da escravatura, renegados a própria sorte sem nenhum mecanismo de inclusão social.

Apenas em 1930, o governo federal adotou políticas para restringir a imigração no país, com a restrição de empregos na indústria e no comércio para estrangeiros, uma vez que a chegada desses imigrantes europeus aumentou a competitividade por trabalho. Com isso, houve um fracasso do projeto de branqueamento do Brasil e se



fez necessária a busca por alternativas de desenvolvimento para o país e de formação da identidade nacional.

Em 1933, o teórico social Gilberto Freyre apresentou uma interpretação do Brasil alternativa a busca pelo branqueamento e pela não degeneração nacional. Ele foi o primeiro acadêmico brasileiro a aceitar que o país não era branco, nem europeu, e que nunca o seria. Ele propôs um novo modelo de sociedade, caracterizando o Brasil como um experimento em que europeus índios e africanos se juntavam para a criação de uma sociedade multirracial (MACHADO, 2020). Esse autor formulou ideias que, posteriormente, embasaram uma concepção do Brasil como democracia racial, em que harmoniosas uniões entre a cultura e a natureza de distintos povos ocorrem.

Em 1950, um episódio marcou de forma negativa a imagem do Brasil, a dançarina afro Americana *Katharine Dunham* teve sua reserva em hotel de São Paulo cancelada por ser negra. Práticas como essa eram comuns no país, contudo, a fama internacional desta dançarina fez com que o ocorrido ganhasse grande repercussão tendo como consequência política a criação da primeira norma antirracista do país, a Lei Afonso Arinos, em 1951 (MACHADO, 2020).

A segunda metade do século XX passou a ser marcada então por divergências e ausência de estabilidade na compreensão do Brasil como uma democracia racial. Com a redemocratização do país, a partir da década de 90, os debates sobre ações afirmativas tornaram-se mais frequentes e os argumentos formulados ao longo deste histórico das ciências sociais brasileiras em termos de relações raciais, passaram a ser mobilizados como base para essas discussões (MACHADO, 2020).

Com o surgimento do novo século, a legislação brasileira passa a incorporar a questão social de modo mais amplo para combater as desigualdades estruturais, porém deve-se reconhecer que tais ações estão distantes do necessário. A abordagem das desigualdades educacionais em decorrência das questões de raça começou a ser pautada academicamente nas ciências sociais apenas na década de 1990.

Em 2003, foi criada a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial, bem como ocorreu a promulgação da Lei nº10639/2002 que incluiu no currículo oficial da rede de ensino a obrigatoriedade da temática “História e cultura Afro –brasileira”, foi também naquele ano que houve a criação da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial.

Em 2004, foi criado pelo Governo Federal o Programa Universidade para Todos (PROUNI), programa que amplia o acesso ao ensino superior, buscando reduzir desigualdades de oportunidades que perduram na sociedade brasileira. Ao que tudo indica esse programa também foi um dos balizadores da política de cotas para as universidades federais, uma vez que o seu modelo de concessão de bolsas se assemelha muito às vagas reservadas na lei de cotas.

Inicia-se assim de modo gradual e crescente a implementação de ações afirmativas nas universidades brasileiras e no âmbito federal e em 2012 é aprovada a Lei 12.711/2012, a chamada Lei de Cotas.

## 2.2 A LEI 12.711/12 E A POLÍTICA DE COTAS PARA NEGROS

Diante do racismo e das desigualdades sociais e raciais, observou-se a necessidade de implementação de políticas capazes de diminuir as dificuldades enfrentadas pelo povo negro e os socialmente marginalizados, em função das vulnerabilidades históricas, sociais e econômicas vivenciadas. Uma dessas políticas é a possibilidade de ingresso em Universidades Públicas através das cotas raciais, conforme ilustram os estudos de Marques (2006), Gomes (2011), Santos (2012), Feres Junior et al. (2013), entre outros.

A alternativa de adotar o sistema de cotas tem como objetivo reduzir as desigualdades da sociedade. Isso se deve ao fato de que certos grupos, devido ao processo histórico, vêm sendo injustiçados e acabam tendo maiores dificuldades, por motivos de discriminações, para se integrarem à sociedade ou se inserirem no mercado de trabalho.

A política de cotas atua como uma maneira de minimizar essas desigualdades, possibilitando uma forma mais rápida de inclusão social de grupos que estão à margem da sociedade, entre eles, negros, indígenas, pessoas com deficiência, buscando assim remover as barreiras que os excluem.

A UERJ foi a primeira universidade pública, no ano de 2001, a adotar a reserva de vagas. As cotas tinham caráter social e racial, sendo destinadas a estudantes egressos da escola pública, negros e a pessoas com deficiência. A situação segundo Santos (2012) gerou muita polêmica e muitos debates foram realizados naquele período entre a comunidade universitária e também externa. Além disso, motivou duas

ações de inconstitucionalidade contra as cotas junto ao Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro que, em seguida, ganhou espaço nacional com o julgamento realizado pelo Superior Tribunal Federal, que só ocorreu em 2012, e declarou a constitucionalidade das cotas.

No nível federal, a Universidade de Brasília foi a primeira universidade pública a instituir a política de cotas, em 2004, proporcionando cotas raciais para negros e indígenas e fortalecendo o sistema de ensino público local. A UNB foi a pioneira, se tornando referência para outras universidades federais do país.

Nos últimos anos, os debates se intensificaram e diversas experiências se concretizaram, sendo que em 29 de agosto de 2012, foi sancionada pela Presidente Dilma, a Lei nº 12.711/12, mais conhecida como “Lei das Cotas” que dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio.

A Lei nº 12.711, a chamada “Lei de Cotas”, sancionada em 29 de agosto de 2012, dispõe em seu art. 1º que:

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, 2012).

No artigo 4º da referida Lei consta que:

As instituições federais de ensino técnico de nível médio reservarão, em cada concurso seletivo para ingresso em cada curso, por turno, no mínimo 50% (cinquenta por cento) de suas vagas para estudantes que cursaram integralmente o ensino fundamental em escolas públicas (BRASIL, 2012).

O parágrafo único artigo 4º institui que “50% (cinquenta por cento) dessas vagas deverão ser reservados aos estudantes oriundos de famílias com renda igual ou inferior a 1,5 salário-mínimo (um salário-mínimo e meio) per capita”. A lei prevê, ainda, nos artigos 3º e 5º, que as vagas reservadas à estudantes oriundos de escolas públicas:

[...] serão preenchidas, por curso e turno, por autodeclarados pretos, pardos e indígenas, em proporção no mínimo igual à de pretos, pardos e indígenas na população da unidade da Federação onde está

instalada a instituição, segundo o último censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (BRASIL, 2012).

A Lei nº 12.711/2012 fixa o percentual de vagas reservadas para aqueles oriundos de escolas públicas, estabelecendo critérios socioeconômicos e considerando, ainda, o perfil de cor das populações dos estados em que as instituições se localizam. Com isso, a quantidade de vagas oferecidas ao grupo composto por pretos, pardos e indígenas é estabelecida de acordo com as características demográficas de cada estado, sendo este um dos aspectos mais importantes da nova lei.

A Lei 12.711/2012 apontou como principal critério de candidatura para cotas a origem escolar (egresso de escola pública), vinculado a este o critério de renda e o étnico. No viés administrativo, as universidades buscam atender vários segmentos sociais, historicamente compreendidos como alvo de discriminação e exclusão.

Ficou estabelecido também que as instituições teriam o prazo máximo de 4 (quatro) anos, a partir da publicação da Lei 12.711/2012, para o cumprimento integral do percentual de reserva de vagas, sendo necessário implementar no mínimo 25% (vinte e cinco por cento) a cada ano. Além disso, no prazo de dez anos a contar da publicação da 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, o que ocorrerá agora em 2022.

A aprovação da Lei 12.711/2012 estabelecendo um percentual de reserva de vagas para o acesso ao ensino superior regulamentou e uniformizou uma situação que ocorria na maioria das instituições federais de ensino superior, tornando-se um marco para a política de ação afirmativa na modalidade de cotas para a educação superior.

A Portaria nº 18/2012 do Ministério da Educação (MEC), regulamentou a Lei 12.711/12 e estabeleceu que:

Art. 3º As instituições federais vinculadas ao Ministério da Educação - MEC que ofertam vagas de educação superior reservarão, em cada concurso seletivo para ingresso nos cursos de graduação, por curso e turno, no mínimo 50% (cinquenta por cento) de suas vagas para estudantes que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas, inclusive em cursos de educação profissional técnica, observadas as seguintes condições:

[...]

II - proporção de vagas no mínimo igual à da soma de pretos, pardos e indígenas na população da unidade da Federação do local de oferta de vagas da instituição, segundo o último Censo Demográfico divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, será reservada, por curso e turno, aos autodeclarados pretos, pardos e indígenas (BRASIL, 2012).

Em 2016, por meio da Lei nº 13.409 houve alteração da Lei 12.711/2012 incluindo na reserva de vagas, as pessoas com deficiência observando os mesmos critérios, ou seja, a proporção de presença dessas pessoas na população da unidade da Federação onde está instalada a instituição, segundo o último censo do IBGE (BRASIL, 2016).

### **2.2.1 Da necessidade do procedimento de heteroidentificação e criação das comissões de heteroidentificação**

Com o surgimento das cotas raciais, diferentes critérios foram adotados pelas universidades públicas para a identificação racial dos candidatos. A percepção dos processos sociais de formação identitária é decisiva para a reflexão sobre o desenho e os critérios adotados na concretização das ações afirmativas (RIOS, 2018)

A Lei n.12.711/2012 prevê o critério de autodeclaração para que os candidatos possam concorrer às vagas. Contudo, apesar de ser a autodeclaração um ponto de partida, se fez necessária a adoção de outras técnicas como forma de complementar a autodeclaração do candidato.

A autodeclaração racial é trazida no bojo do Estatuto da Igualdade Racial, que traz como definição da população negra “o conjunto de pessoas que se autodeclaram pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça usado pelo IBGE ou que adotam autodefinição análoga” (BRASIL, 2010).

Para fins de políticas afirmativas, a pergunta “Qual a sua cor/raça?” se refere à visão do indivíduo sobre como ele é socialmente entendido. Isso porque as ações afirmativas estão ligadas ao aspecto social do pertencimento racial (identidade heteroatribuída), e não ao individual (autodefinição), porque é essa dimensão que se permite mitigar os efeitos do preconceito racial. Perguntas sobre níveis de classificação racial diferentes podem alcançar respostas diferentes. Por isso, a autodeclaração racial pode assumir um caráter absoluto, quando relacionada ao

direito subjetivo do declarante de informar seu pertencimento racial, como sente e percebe a si próprio. Por outro lado, tem necessariamente uma dimensão relativa quando está relacionada à concessão de um direito material, como no caso das cotas raciais (FAGUNDES, 2020).

A questão de se declarar negro, por si só, não torna o indivíduo sujeito à discriminação racial e é justamente a existência dessa discriminação que se visa mitigar por meio das cotas. Para fins de políticas públicas, como as cotas raciais, o pertencimento racial indagado é o social, e não o individual. Não se pretende negar ou reduzir a importância da autodefinição racial, mas o que justifica o estabelecimento de medidas afirmativas é o tratamento desigual estabelecido por uma sociedade que hierarquiza a classificação racial (FAGUNDES, 2020).

Neste diapasão, a heteroidentificação é o método de identificação que utiliza a avaliação de um terceiro para a identificação étnico-racial de um indivíduo. Ela pode se valer de diversos critérios, tais como elementos biológicos, como o fenótipo e a cor da pele; ancestralidade, ou até mesmo servir-se do construcionismo identitário (BALLENTINE, 1983).

Em relação à Lei de Cotas nas universidades federais, a autodeclaração racial é requisito essencial e primário para que alguém se habilite a concorrer pelas cotas, mas se mostrou insuficiente como requisito único por deixar a política passível de sofrer desvio de sua finalidade.

De acordo com Jesus, tem-se que:

A compreensão expressa por Daniela Ikawa, e acolhida pelo Ministro Lewandowski, reconhece, portanto, que a definição do pertencimento racial dos indivíduos na sociedade brasileira não se dá de modo isolado, baseada apenas na definição “autônoma” dos sujeitos. Trata-se, na realidade, de uma negociação que se dá em diferentes espaços socializadores e que passa, necessariamente, pela definição que os outros fazem do pertencimento racial de cada um. Deste modo, ao mesmo tempo em que reconhece a importância da autodeclaração como princípio basilar do modo como os sujeitos se definem, o Ministro Lewandowski não desconsidera o importante lugar da classificação externa na definição da identidade dos indivíduos (JESUS, 2018 apud FAGUNDES, 2020, p. 131)

Mesmo a Lei de Cotas não prevendo especificamente um mecanismo de verificação da autodeclaração racial, ela traz a previsão de punição da falsa declaração, já indicando que, mesmo havendo a presunção de veracidade da autodeclaração racial, esta não é absoluta. (FAGUNDES, 2020)

A existência da banca avaliadora constitui-se em instrumento que impede a interpretação errônea ou fraudulenta de pertencimento étnico-racial e configura-se num espaço de diálogo com os candidatos, no sentido de apontar que os conflitos apresentados pelos mesmos para se afirmarem como pretos ou pardos, advém de um processo de negação e de invisibilidade da população negra no Brasil. (MARQUES; BRITO, 2016).

O procedimento de Heteroidentificação foi inicialmente regulamentado pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão por meio da Orientação Normativa nº 03, publicada em agosto de 2016. Essa norma tornou obrigatória a verificação da autodeclaração racial para cotas, no tocante aos concursos públicos federais para ingresso dos servidores, cabendo ao edital de abertura definir os procedimentos que deveriam ser seguidos. Determinou-se que a aferição seria feita por uma comissão, a partir do fenótipo do candidato.

Essa Orientação foi revogada pela Portaria Normativa nº 04/2018, expedida pelo mesmo órgão, regulamentando o procedimento de forma mais detalhada, uma vez que foi elaborada por um grupo de trabalho instituído com essa finalidade específica. Esse documento legal, elaborado numa perspectiva de manutenção da finalidade das cotas raciais, propõe um modo apto a prevenir fraudes.

A Portaria Normativa nº 04/2018 do MPOG deixa explícita desde sua epígrafe que o procedimento de aferição é complementar à autodeclaração. Ou seja, a autodeclaração é o quesito principal e a heteroidentificação seu acessório. A comissão de verificação é uma responsabilidade de gestão de ações afirmativas não só pelo que se negligenciou a partir da Lei 12711/12 e Lei 12990/14, mas pela emergência de um outro patamar de relações sociais em que o corpo possa ser desracializado pelo fenótipo tido como desvirtuoso em relação à virtude branca. As comissões não fazem um julgamento de corpos, mas instauram um processo político de acolhimento e recepção aos corpos esquecidos, interditados e normatizados pelo racismo (NUNES, 2018).

Apesar de inicialmente ser uma Portaria que regulamenta a Lei de vagas reservadas para concurso público de servidores, os critérios determinados naquela normativa passaram a ser norteadores das comissões de heteroidentificação das universidades federais, inclusive os adotados pela UNIVASF em seus instrumentos normativos internos.

## 2.3 ANÁLISE ACERCA DA IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Os estudos sobre implementação de políticas públicas podem ser estabelecidos como uma vertente do campo de análise de políticas públicas que visa olhar para o momento específico da materialização ou concretização das políticas (LOTTA, 2019).

Diversos estudos têm como ponto de partida que políticas públicas precisam ser analisadas como um ciclo através de diferentes fases: agenda, formulação, implementação e avaliação. Esse referido ciclo não retrata fielmente a realidade, no entanto, funciona como um instrumento relevante para se entender os processos decisórios que compõem parte das políticas públicas.

A implementação, que se encontra como terceira fase desse ciclo de políticas, é um processo marcado como um momento que depende fortemente da ação de burocratas e dos instrumentos de ação estatal. As análises a respeito da fase de implementação têm sido historicamente desenvolvidas com base em elementos teóricos e metodológicos decorrentes da administração pública e da ciência política, embora tenham inspirações no direito e na sociologia. (LOTTA, 2019)

Conforme salienta Gabriela Lotta,

Compreender o porquê das diferenças entre os objetivos planejados e os resultados alcançados é a questão central do estudo da implementação. Com um grande número de estudos relativos à fase de avaliação das políticas públicas observou-se que existia uma distância entre os objetivos concebidos nos processos decisórios e os resultados alcançados de fato. Essa diferença, vista de forma sistemática em vários estudos ao longo de décadas, levou alguns autores a concluir: algo, que não estamos captando, está acontecendo entre o momento da formulação e os resultados efetivamente alcançados pelas políticas públicas. É com essa preocupação em mente que em 1973 Pressman e Vildawsky lançaram o livro *Implementation*, inaugura-se assim o campo de estudos sobre implementação de políticas públicas (LOTTA, 2019, p. 14).

Em 40 anos, os estudos decorrentes da implementação de políticas públicas já passaram por quatro gerações sistematizadas na literatura. Ainda nos anos 70, a primeira geração buscava compreender o que existia e acontecia quando as políticas públicas colocadas em práticas subvertiam os resultados previamente desenhados, esses estudos se baseavam no ideal democrático de funcionamento do estado. Assim, se atores burocráticos não eleitos tomassem decisões durante a implementação que



alterassem objetivos ou tarefas previamente desenhadas, isso seria uma subversão ou perversão, com risco de comprometer a própria democracia (LOTTA, 2019).

O processo de implementação, nessa primeira geração, acontecia numa visão tida como de cima para baixo (*top down*), as análises se voltavam a encontrar os erros de implementação e corrigi-los. Trata-se de uma visão rigorosamente administrativa e hierarquizada, surgindo daí a ideia da nomenclatura de cima para baixo.

Essa visão inaugura o entendimento da implementação como um campo próprio de estudos, mostrando ser ilusório partir da premissa de que se trata de um processo natural pôr em prática os objetivos da política aprovada. Esses primeiros estudos, especialmente nos Estados Unidos, mostravam que o “desvio de rota” é frequente e suas conclusões são bastantes pessimistas com relação à possibilidade de qualquer política pública de maior complexidade ser efetivamente implementada como esperado (GOMES, 2019)

Os autores dessa perspectiva, através de diversas pesquisas, passam a concluir que as políticas falham sistematicamente porque a implementação não segue a formulação, seja porque os objetivos abarcam diversas perspectivas, seja porque há muitos atores e valores distintos envolvidos na implementação. A saída, portanto, seria aumentar a definição e clareza de objetivos, aumentando também o controle de quem os executa.

Nos anos de 1970 e 1980, se desenvolve uma nova corrente analítica que buscava compreender o processo de implementação de forma diversa. Nasce assim, a segunda geração de estudos chamada de *bottom up*. Na visão desses autores a implementação não é falha.

Os analistas conhecidos como da vertente *bottom-up* passam a mostrar como a implementação na prática é afetada por um conjunto de atores que não estava sendo considerado na perspectiva *top-down*, observando-se interações, interesses, decisões e visões de mundo que contêm, inclusive, elementos políticos, de negociação e barganha entre atores e agências (BARRET, 2004).

Nessa perspectiva, burocratas agiriam de acordo com seus próprios interesses, não existindo uma burocracia implementadora neutra. O sucesso de uma política pública seria dependente de comportamentos de agentes implementadores específicos ao invés de decisões centralizadas no topo da hierarquia burocrática.

De acordo com Sandra Gomes:

As razões pelas quais a burocracia se desviaria da rota esperada na formulação de política seriam diversas: alguns problemas serão conhecidos apenas no momento da implementação, desenhos institucionais podem conter premissas ou relações de causa e efeito que se mostram equivocadas, burocratas são atores com visões de mundo e com suas variadas possibilidades de decisões discricionárias podem ou não aderir aos princípios, ideais ou objetivos contidos na política formuladas entre outros. A literatura *bottom-up* desloca os termos do debate: por que os burocratas se desviam dos objetivos definidos na política formulada para como burocratas implementam, na prática, essa política (GOMES, 2019, p. 45)

Políticas públicas são compostas por múltiplos processos e são atividades contínuas que exigem tomada de decisão. A implementação é apenas uma parte desse processo e ela também exige decisões, isso porque, nem tudo é passível de ser previsto, controlado ou normatizado. Para os autores da segunda geração a análise de políticas públicas deve olhá-las de baixo para cima, tendo como base o que de fato acontece no momento de implementação (LOTTA, 2019)

Deve-se notar que, ao contrário da visão de cima para baixo (*top down*) da primeira geração, a abordagem de baixo para cima (*bottom up*) visa entender a política de forma real e focar no que está realmente acontecendo, sem se preocupar em garantir legitimidade ou conformidade. Busca-se descrever e analisar processos complexos, seu desempenho e os resultados.

O desenvolvimento das correntes denominadas *bottom-up* rejeitam a ideia de que os estudos sobre implementação deveriam partir da premissa do insucesso da implementação frente à política formulada e partem para uma agenda de pesquisa que foca no entendimento de como se deu a implementação. Estudos voltados para a compreensão das formas de implementação analisam o *output* ou o que sai da implementação, o produto final, também podendo ser compreendido como a performance, desempenho das burocracias implementadoras (GOMES, 2019).

A abordagem *outcome*, interessa saber se uma política está sendo entregue a seus cidadãos como previsto em seu desenho inicial. Essa perspectiva está focada nos efeitos do comportamento da burocracia no resultado das políticas. Nesse caso, se a burocracia vai atingir os objetivos previstos na política é a variável dependente, sendo o modo de implementação uma das variáveis independentes (GOMES, 2019).

Para Winter (2006) ambas as perspectivas podem estabelecer o conhecimento de modo colaborativo mesmo mantendo focos analíticos distintos. Para se entender as conexões existentes entre o comportamento de implementadores e o resultado de

uma política torna-se imperativo, primeiramente, compreender como a burocracia implementa ou entrega bens e serviços.

A literatura de implementação passou boa parte das décadas de 70 e 80 em debates entre a visão de cima para baixo (*top down*) e a abordagem de baixo para cima (*bottom up*), desenvolvendo pesquisas que pouco dialogaram entre si e que, na maioria das vezes, estavam olhando para objetos em distintos e, portanto, alcançando resultados diferentes. Sínteses da literatura na época vão mostrar que pouco se avançou de fato em termos cumulativos nesse campo (GOGGIN, 1990).

A literatura mais atualizada no campo de análise de políticas públicas tem chamado a atenção para a centralidade dos problemas de implementação, pondo em xeque a visão clássica segundo a qual a implementação é vista como uma das fases do ciclo de políticas públicas na qual se executam as atividades necessárias ao cumprimento de metas estabelecidas no processo de formulação (MENICUCCI, 2007).

Nessa perspectiva, problemas de implementação são vistos como verdadeiros desvios, sem que haja problematização da própria formulação da política. Os críticos da visão linear da política reforçam a necessidade de atenção para as características ligadas aos aspectos processuais do ciclo de políticas e sobre os efeitos da implementação sobre a própria formulação, já que o processo de formação de uma política acontece a partir da influência mútua entre formulação, implementação e avaliação

A partir dos anos 90, modelos alternativos de análise foram propostos buscando uma alternativa ao *bottom up* e o *top down*, bem como outros modelos analíticos. Surge assim, a terceira geração de estudos que tem como modelos sintéticos de análise de implementação seu ponto central. Nos dias atuais, nos encontramos na quarta geração de estudos sobre a Implementação.

A quarta geração é marcada por múltiplos modelos e formas distintas de análise sobre o objeto e por produções disseminadas em vários países e continentes. É também marcada por uma influência maior de outros campos de estudos, especialmente a sociologia, nas análises de implementação. Por fim, também é marcante nessa geração temas relacionados a novos modelos da ação estatal que se complexificaram ficaram pós processos de reforma do estado (LOTTA, 2019).

Analisando a história e o acúmulo dos estudos relacionados à implementação de políticas públicas é necessário dizer que formulação e implementação não são

fases distintas, são na verdade processos decisórios contínuos que decorrem da interação de diferentes atores no que se pode chamar de cadeia decisória. Assim, a separação real não é entre quem formula e quem implementa, mas sim sobre quem decide com quem sobre o quê e quais decisões são passíveis de serem questionadas alteradas e “redecididas”. (LOTTA, 2019).

As políticas públicas são constituídas por diversas camadas decisórias – às vezes hierárquicas, às vezes paralelas. Essas camadas são compostas por atores responsáveis por decidirem temas ou questões distintas ao longo das políticas públicas (HILL; HUPE, 2003). Compreender que processos decisórios são complexos é um dos pressupostos da literatura. E eles são complexos sob distintas perspectivas.

Hupe e Hill (2003) propõem uma separação para entender essa complexidade do processo de decisão na implementação. Eles distinguem os processos de decisões em *multi-layering* (múltiplas camadas) e em *multi-level* (múltiplos níveis). O primeiro, *multi-layering*, salienta que há processos decisórios que envolvem várias camadas com mandato para decisão, sendo diferente dos modelos de processos *multi-level*, nos quais há vários níveis hierárquicos envolvidos na decisão.

Em geral, dada a complexidade do ambiente institucional, as políticas públicas vivenciam ambientes ao mesmo tempo de múltiplas camadas e múltiplos níveis. As análises sobre implementação devem, portanto, complexificar seu olhar para compreender esses vários processos decisórios que são baseados em diferentes formas de coordenação de atores (HILL; HUPE, 2003).

Nessa análise, dado o caráter autônomo do processo de implementação, não há uma relação direta entre o conteúdo das decisões que configuram uma determinada política pública e os resultados da implementação, que podem ser divergentes da concepção original. Seu sucesso está associado à capacidade de obtenção de convergência entre implementadores em torno dos objetivos da política e, particularmente, se houve suporte político dos que são afetados por ela (MENICUCCI, 2007).

Menicucci (2007) ainda sintetiza afirmando que “além de ser um processo de adaptação em função das mudanças do contexto, a implementação envolve decisões e, nesse sentido, é um processo que pode criar novas políticas”.

Por haver múltiplas estruturas hierárquicas no processo de tomada de decisão, os participantes precisam coordenar suas ações com base em incentivos e controle, e em decisões que precisam ser executadas e avaliadas pela autoridade superior.

Para quem supervisiona o processo de implementação com múltiplas estruturas hierárquicas, isso passa a ser um objeto de análise.

Diversos são os atores envolvidos nos processos decisórios que levam a concretização das políticas. Os atores podem estar dentro ou fora das organizações, podem ser estatais ou não estatais, formais ou informais. São os grupos multiorganizacionais que interagem defendendo diversas perspectivas e valores que são responsáveis pelas políticas públicas a serem implementadas. (HJERN; PORTER, 1993). Além disso, é preciso salientar que existem diversos fatores como crenças, cultura, organização e relações dos indivíduos que acabam por influenciar a implementação da política.

Cabe a implementação analisar a política não como ela deveria ser ou está escrito em normas, mas sim como de fato ela acontece. Os estudos sobre implementação buscam investigar além do formal, do oficial e do normativo, deve desvendar processos decisórios na maneira como eles ocorrem envolvendo os atores que eles envolvem e gerando as conclusões que eles geram. (LOTTA, 2019)

Os estudos sobre implementação de políticas públicas têm sido realizados recortando diferentes objetos ou buscando responder a distintas questões da política como ela é. Vários estudos sobre implementação têm buscado analisar a atuação de burocratas envolvidos nos processos decisórios. Nelas, pode-se dizer de forma simples, que a variável a ser indicada, sistematizada e analisada é a diferença da ação individual ou organizacional da burocracia.

Outras pesquisas procuram analisar fatores que explicam essa variação de práticas, interações e comportamentos. São pesquisas que colocam esses elementos (práticas, interações e comportamentos) como variáveis dependentes e buscam levantar variáveis independentes que explicariam sua variação. Entre as variáveis independentes analisadas estão as dimensões organizacionais e institucionais (BRODKIN, 2012).

Outro recorte possível é a compreensão da implementação a partir dos arranjos institucionais. Lascoumes e Le Galès (2007) afirmam que, ao que pese serem categorizados como periféricos nos estudos de políticas públicas, os instrumentos constituem um dispositivo, técnico e social, que organiza as relações sociais entre o Estado e aqueles a quem a Política se destina, além de carregarem uma série de representações e significados. O papel dos instrumentos governamentais é determinar quais recursos serão utilizados por determinados atores; são os meios

pelos quais os governos tentam colocar as políticas em ação (HOWLETT; RAMESH, 1995).

Howlett e Ramesh (1995) apontam que a escolha dos instrumentos é, frequentemente, não menos controversa que a escolha da própria Política; os economistas consideram essa escolha como algo mais técnico e vinculado ao alcance dos objetivos; os cientistas políticos, por outro lado, afirmam que ela tem como base também as preferências e interesses dos policy makers.

A classificação de Lascoumes e Le Galès (2007), propõem uma diferenciação entre: (i) instrumentos que funciona como um tipo de instituição social, tratando-se de um dispositivo técnico e social que organiza as relações sociais entre o Estado e aqueles a quem as políticas públicas se destinam e atua de acordo com as representações e significados que carregam; (ii) técnicas que são mecanismos concretos para operacionalizar os instrumentos; e (iii) ferramentas que são micro mecanismos dentro de uma determinada técnica.

Com base no exposto acima, buscando-se um recorte sobre a implementação, é que o presente trabalho visa analisar como aconteceu a implementação da política de cotas raciais através dos trabalhos da Comissão Institucional de Heteroidentificação da UNIVASF, para isso, foram analisadas como se deu a criação da Comissão, as normativas publicadas e suas alterações no decorrer da implementação, através de uma análise documental e comparativa em relação às atividades desenvolvidas pela Comissão durante a Chamada Regular dos anos de 2020 e 2021 para os cursos de graduação presencial da Universidade Federal do Vale do São Francisco.

### 3. METODOLOGIA

A metodologia trata da elucidação detalhada de todos os procedimentos que foram seguidos para a realização de um trabalho científico. Para Severino (2013), a metodologia consiste em um instrumental útil e seguro frente aos problemas científicos. Assegura o autor que a metodologia estuda meios ou os métodos de investigação do pensamento concreto e do pensamento verdadeiro, procurando estabelecer o que é real e o que é ficção.

Este estudo caracteriza-se como uma pesquisa quali-quantitativa, descritiva de caráter documental e do tipo exploratória (LAKATOS, 2003). Não resta dúvida que as tradições quantitativa e qualitativa representam um debate fundamental e importante na produção de conhecimento, no entanto, é indiscutível que o uso dos respectivos termos “qualitativo” e “quantitativo”, em especial no que tange a metodologia, pode causar confusão e divisão e ser limitador (O’ LEARY, 2019).

As pesquisas qualitativas buscam captar não somente a aparência do fenômeno como também suas essências, procurando explicar a sua origem, relações e mudanças, e tentando intuir consequências (MARCONI; LAKATOS, 2003).

Para Zina O’ Leary:

Costuma-se caracterizar a pesquisa quantitativa como uma busca positivista objetiva de verdades singulares, que se vale de hipóteses, variáveis e estatística e é geralmente de grande escala, mas sem muita profundidade. A pesquisa qualitativa, por outro lado, rejeita “regras” positivistas e se empenha em aceitar múltiplas realidades mediante o estudo aprofundado de um pequeno número de casos (O’ LEARY, 2019, p.175-176).

Rodrigues (2007), anuncia a pesquisa qualitativa como àquela que, predominantemente, analisa, avalia e interpreta dados relativos à natureza dos fenômenos, sem que os aspectos quantitativos sejam a sua principal fonte de informações, a lógica que conduz a análise, a linguagem que expressa os motivos. Diante disso, é a pesquisa que aborda e se apropria da razão discursiva, apoiada na interpretação dos fenômenos, de maneira tal, que seja possível considerar suas subjetividades.

Na pesquisa qualitativa, a verdade não se comprova numérica ou estatisticamente, mas convence na forma da experimentação empírica, a partir de análise feita de forma detalhada, abrangente, consistente e coerente, assim como na argumentação lógica das ideias, pois os fatos em ciências sociais são significados

sociais, e sua interpretação não pode ficar reduzida a quantificações frias e descontextualizadas da realidade (MICHEL, 2009).

O estudo tem natureza qualitativa, tomando-se como foco principal os normativos que regem a Comissão Institucional de Heteroidentificação da Univasf e os editais para ingresso discentes nos cursos de graduação presencial da Univasf, a fim de compreender a problemática, fundamentando-se principalmente, nos seguintes apontadores:

- Lei 12.711/12 – Lei de Cotas
- Portaria Normativa nº 04/2018 MPOG
- Instrução Normativa nº 07/2019 - GR/UNIVASF
- Instrução Normativa nº 01/2021 - GR/ UNIVASF
- Instrução Normativa nº 02/2021 - GR/UNIVASF
- PS – ICG 2021/SISU/2021 – Edital nº 05/2021/PROEN – SRCA e portarias complementares;
- PS – ICG 2020/SISU/2020 – Edital nº 01/2020/PROEN – SRCA e portarias complementares;
- Portarias de nomeação de servidores;

Diferentemente da pesquisa qualitativa, os resultados da pesquisa quantitativa podem ser quantificados. Como as amostras geralmente são grandes e consideradas representativas da população, os resultados são tomados como se constituíssem um retrato real de toda a população alvo da pesquisa. A pesquisa quantitativa se centraliza na objetividade. Já a pesquisa qualitativa recorre à linguagem matemática para descrever as causas de um fenômeno, as relações entre variáveis, etc. A utilização conjunta da pesquisa qualitativa e quantitativa permite recolher mais informações do que se poderia conseguir isoladamente (FONSECA, 2002).

A pesquisa quantitativa enfatiza a objetividade na coleta e análise dos dados numéricos através de procedimentos estatísticos, o que na presente pesquisa é feito através da análise dos números de candidatos que compareceram às aferições realizadas na Chamada Regular do Sisu dos anos de 2020 e 2021. A pesquisa quali-



quantitativa permite que se recolha mais informações do que se fosse realizada a abordagem separadamente.

Para Gil (2002), Marconi e Lakatos (2003), o meio documental engloba documentos conservados no interior de órgãos públicos e espaços privados de qualquer natureza, como registros, regulamentos, ofícios, memorandos, dados estatísticos e comunicações informais. É considerada descritiva a pesquisa que situa a relação dinâmica entre o mundo real e também o sujeito.

A pesquisa exploratória tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. A grande maioria dessas pesquisas envolve: (a) o levantamento bibliográfico; (b) entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado; e (c) análise de exemplos que estimulem a compreensão (RAUPP; BEUREN, 2006).

O estudo busca a obtenção de informações teórico-conceituais, através da pesquisa exploratória junto aos autores na abordagem da temática investigada, além da leitura de artigos e obras específicas existentes na academia que destaquem o referido assunto, com o intuito de resgatar evidências teóricas sobre a implementação de procedimentos de heteroidentificação nas universidades federais.

Como fonte de informações, estão sendo avaliados os documentos de arquivo público de origem escrita, que são: as normativas internas relativas a Comissão de Heteroidentificação da Univasf, como Instruções Normativas, Portarias e os editais do processo seletivo para ingresso nos cursos presenciais da Univasf por meio do Sisu dos anos de 2020 e 2021. Tais fontes foram retiradas das páginas eletrônicas oficiais dos órgãos da Univasf.

Yin (2015), ressalva que há diferentes métodos de pesquisa e cada um tem o modo próprio de realizar a coleta das informações e de analisar as evidências empíricas por meio de uma lógica e de procedimentos próprios; e demonstra que “o método também é relevante quando suas questões exigirem uma descrição ampla e ‘profunda’ de algum fenômeno social”, retendo a perspectiva holística e do mundo real.

A definição do método se deu pelo estudo de caso exploratório e descritivo, seguindo as orientações de Yin (2015), que se revela proficiente ante a pretensão de analisar a incidência ou a prevalência de um fenômeno (YIN, 2015). No caso em tela, análise da implementação da Comissão Institucional de Heteroidentificação no âmbito da Univasf.

Escolheu-se o estudo de caso, que, segundo Marli André (2005), refere-se a uma forma particular de estudo, relacionada à escolha do objeto, e que se caracteriza fundamentalmente pelo tipo de conhecimento produzido, mais concreto e contextualizado. Pesquisar esse objeto pelo método do estudo de caso permitiu descrevê-lo, analisá-lo em suas particularidades e ampliar de forma indutiva o conhecimento sobre implementação da Comissão Institucional de Heteroidentificação no âmbito da Univasf.

Merriam (2002) caracteriza, pois, o estudo de caso como investigação empírica de acontecimentos ocorridos no contexto da vida real e a exploração das condições existentes entre o fenômeno e contexto inserido. São quatro os atributos marcantes do estudo de caso, quais sejam: particularidade (focaliza um fenômeno particular), descrição (o produto é uma descrição densa do fenômeno estudado), heurística (iluminam a compreensão do leitor sobre o fenômeno estudado) e indução (a verificação de novas relações, conceitos e compreensões caracteriza mais o estudo de caso qualitativo que a verificação ou hipóteses pré-definidas). Stake (1995), apresenta três tipos de estudo de caso: intrínseco (o interesse do pesquisador é o caso em si), instrumental (o interesse do pesquisador é uma questão que um caso em particular vai ajudar a elucidar) ou coletivo (o pesquisador se concentra em mais de um caso).

A análise do estudo é a implementação da Comissão de Heteroidentificação no âmbito da Universidade Federal do Vale do São Francisco. Em razão da formação da comissão e da primeira norma que disciplinou essa política internamente datar de abril de 2019, a respectiva pesquisa foi realizada no lastro temporal da Chamada Regular do SISU dos anos 2020 e 2021 referentes ao ingresso dos discentes nos cursos de graduação presencial da UNIVASF.

Após a disposição e análise dos documentos, foi confeccionado um Relatório Técnico, acerca das conquistas e falhas que foram observadas durante a implementação da Comissão com recomendações para a efetivação mais assertiva da política de cotas na instituição, indicando em seu conteúdo, a relevância dos resultados e a conclusão para o aproveitamento do conhecimento adquirido em prol da Administração Pública e da sociedade.

## **4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DE DADOS**

### **4.1 A IMPLEMENTAÇÃO DA COMISSÃO INSTITUCIONAL DE HETEROIDENTIFICAÇÃO DA UNIVASF**

Com o advento da Lei 12.711/2012, a chamada Lei de Cotas, as Universidades Federais passaram a ter que reservar 50% das suas vagas para os alunos de escola pública e dentro deste grupo um percentual deve ser reservado para os candidatos negros (pardos e pretos). A Univasf, a partir de 2013, adotou essa política em seus vestibulares, no entanto, para concorrer as vagas reservadas aos candidatos negros bastava apenas a autodeclaração.

Até então, apenas os candidatos que eram denunciados por não serem pardos ou pretos é que tinham sua autodeclaração verificada pela IES em Comissão de Verificação instituída apenas para esse fim. Isso mudou a partir do processo seletivo Sisu 2020. Em 2019, a Univasf por meio da IN 07/2019 GR/UNIVASF criou a Comissão Institucional de Heteroidentificação que passou a ser responsável pela aferição dos candidatos que concorriam as vagas reservadas para negros, e posteriormente a IN 02/2021 GR/UNIVASF que revogou a normativa de 2011, sendo atual norma vigente.

#### **4.1.1 Análise da Instrução Normativa nº 07/2019 do Gabinete da Reitoria da UNIVASF**

A Instrução Normativa nº 07/2019 de 09 de abril de 2019, composta por doze artigos, dispõe sobre o Regimento Interno da Comissão Institucional de Heteroidentificação da Univasf. A referida normativa utiliza como parâmetros a Lei 12.990/14 (Lei de Cotas para negros em Concurso Público) e a Portaria Normativa nº 04/2018 do MPOG.

A normativa traz em seu bojo conceitos referentes a heteroidentificação, assegurando a finalidade da Comissão, conforme art. 2º:

Art. 2º A Comissão Institucional de Heteroidentificação tem por finalidade realizar a Heteroidentificação de candidatos(as) autodeclarados (as) negros (pretos e pardos) (as) para fins de preenchimento de vagas reservadas em processos seletivos, em cursos de graduação e pós-

graduação, bem como em Seleções e Concursos Públicos da UNIVASF para cargos efetivos ou temporários. (UNIVASF, 2019).

No entanto, apesar de se basear na Portaria nº 04/2018 do MPOG, na IN 07/2019 do GR/UNIVASF a composição das bancas para realização das aferições não correspondia ao previsto na normativa do Governo Federal, uma vez que as bancas eram formadas por 3 membros e não 5 como é previsto na Portaria do MPOG. É o que se observa da leitura do art. 4º da IN nº 07/2019 GR/UNIVASF “A Comissão Institucional de Heteroidentificação será composta por 03 (três) membros titulares [...]”.

Além disso, o normativo interno da Univasf em seu art. 5º, previa a criação obrigatória de Comissões Locais nos *campi* Senhor do Bonfim, Paulo Afonso, Salgueiro e São Raimundo Nonato. Da leitura da normativa que permaneceu em vigor até meados de 2021, a Instrução Normativa nº 07/2019 GR/UNIVASF apenas se referia à atuação da Comissão de Heteroidentificação em caso de denúncia, conforme se depreende da leitura do art. 7º:

Art. 7º A comissão Institucional de Heteroidentificação deverá instaurar seus trabalhos de apuração nos seguintes casos.  
I – Quando forem formalizadas denúncias junto à instituição de fraude e/ou incompatibilidade nas autodeclarações de candidatos aprovados contemplados com vagas reservadas;  
II – Diante do seu acionamento pelo Ministério Público Federal ou Estadual (UNIVASF, 2019).

No tocante a fase recursal, a IN nº 07/2019 GR/UNIVASF determinava que:

Art. 9º O candidato que não concordar com o parecer da comissão poderá apresentar recurso junto à instituição em um prazo de até dois dias úteis após a divulgação do resultado, sendo considerado inválido qualquer recurso apresentado fora do prazo.  
§1º Em caso de recurso, a Comissão Institucional deverá organizar uma Comissão Recursal de composição diferente daquela que emitiu o primeiro parecer.  
§2º A Comissão Recursal deverá seguir os mesmos parâmetros avaliativos que a comissão original, presentes no artigo 7º deste regimento (UNIVASF, 2019).

A IN 07/2019 GR/UNIVASF assegurava em seu art. 8º que o processo de heteroidentificação devia acontecer prioritariamente de modo presencial. Por isso, durante a vigência da norma as aferições realizadas na Chamada Regular do Sisu 2020 e no 1º Remanejamento ocorreram de forma presencial, mesmo nos *campi* afastados da sede.

Diante de todo o exposto, é possível observar algumas deficiências e contradições na normativa interna da Univasf que vigorou até abril de 2021. A IN 07/2019 GR/UNIVASF padece de uma contradição em seu bojo, uma vez que em seu artigo 2º assegura a realização de procedimento de heteroidentificação a ser realizado pela Comissão Institucional, ao passo que em seu art. 7º apenas autoriza a instauração dos trabalhos da Comissão apenas em caso de denúncia ou acionamento do Ministério Público. No entanto, cumpre salientar que essa mesma Comissão Institucional atuou sob o manto desse Regimento Interno durante as aferições realizadas na Chamada Regular do Sisu 2020 e no 1º Remanejamento para os cursos de graduação presencial da Univasf.

Observa-se também que não houve o respeito à Portaria Normativa nº 04/ 2018 do MPOG, já que as bancas não eram compostas por 5 (cinco) membros e sim por 3 (três). Sendo assim, é possível afirmar que foi por causa dessas contradições que a Normativa perdeu a sua vigência, dando lugar à Instrução Normativa nº 02/2021 GR/UNIVASF de 12 de abril de 2021.

#### **4.1.2 Análise da Instrução Normativa nº 02/2021 do Gabinete da Reitoria da UNIVASF**

A Instrução Normativa nº 02/2021 GR/UNIVASF foi publicada em 12 de abril de 2021 e dispõe sobre a criação e funcionamento da Comissão Institucional de Heteroidentificação da Univasf, revogando a Instrução Normativa nº 07/2019 GR/UNIVASF. Esta normativa é composta por 21 (vinte e um) artigos e assegura conceitos relativos ao procedimento de Heteroidentificação, trazendo de forma mais clara e especificada as nuances relativas às aferições e o papel da Comissão Institucional de Heteroidentificação.

Em seu art. 1ª, a IN nº 02/2021 GR/UNIVASF já estabelece que a Comissão Institucional de Heteroidentificação tem caráter permanente, sendo composta por servidores técnicos administrativos e docentes tanto da Univasf quanto de outras instituições federais de ensino.

Além disso, assegura no art. 2º que:

Art. 2º. A Comissão Institucional de Heteroidentificação tem por finalidade realizar a Heteroidentificação de candidatos (as) autodeclarados (as) negros (pretos e pardos) (as) para fins de preenchimento de vagas reservadas em processos seletivos dos

curso de graduação e pós-graduação, bem como em Seleções e Concursos Públicos da UNIVASF para cargos efetivos ou temporários, conforme disposto em normativos internos da Univasf (UNIVASF, 2021).

A IN nº 02/2021 GRUNIVASF traz algumas novidades em relação ao estabelecido na IN nº 07/2019. A primeira delas é o mandato de dois anos, permitida recondução para Presidente e demais membros, conforme elencado no artigo 1º, §1º e artigo 3º, respectivamente. Além disso, um número mínimo de membros foi determinado, a Comissão deve ser composta por, no mínimo, 25 (vinte e cinco) membros.

A seleção dos membros acontece por meio de Edital, conforme se depreende dos seguintes artigos e parágrafos:

Art. 3º:

[...] §1º Os membros da Comissão Institucional de Heteroidentificação serão selecionados por meio de edital, que será publicado a cada ano para o preenchimento das vagas referentes às categorias de docentes e técnicos administrativos da UNIVASF e de outras IES.

§2º Os membros selecionados via edital terão seus nomes homologados pelo Presidente da Comissão e, em caso de não preenchimento espontâneo das vagas estabelecidas em edital, as Pró-Reitorias de Assistência Estudantil (PROAE); de Ensino (PROEN); de Pós Graduação e Inovação (PRPPGI); de Extensão (PROEX); de Gestão de Pessoas (PROGEPE); a Secretaria de Registro e Controle Acadêmico (SRCA); a Secretaria de Ensino à Distância (SEAD) e os colegiados de curso de graduação e pós-graduação deverão, obrigatoriamente, indicar nomes para compor a Comissão Institucional de Heteroidentificação da Univasf (CIHU) até que seja completado o número de vagas disponíveis no referido Edital.

§3º Os membros que integram a Comissão Institucional de Heteroidentificação da Univasf (CIHU) serão nomeados por meio de Portaria emitida pelo Reitor (UNIVASF, 2021).

A Instrução Normativa nº 02/21 GR/UNIVASF ainda ressalta que as bancas devem respeitar a diversidade em sua formação e que os membros devem participar de oficinas sobre a temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo, disponibilizado pela UNIVASF. Além disso, de acordo o art. 4º:

A Comissão Institucional de Heteroidentificação da Univasf (CIHU) terá na sua estrutura administrativa pelo menos um (a) servidor (a) técnico (a) administrativo em educação lotado em sua unidade e que

fará assessoria técnica e administrativa, podendo acumular a função de Presidente da Comissão (UNIVASF, 2021).

Quanto ao procedimento de heteroidentificação, se observa a maior mudança em relação a normativa anterior, em uma adequação ao estabelecido na Portaria nº 04/2018 do MPOG, restou estabelecido no art. 6º da IN nº 02/2021 GR/UNIVASF, que o procedimento de heteroidentificação será realizado por banca formada por 5 (cinco) membros e 2 (dois) suplentes escolhidos entre servidores que compõem a Comissão Institucional de Heteroidentificação da Univasf (CIHU).

Ademais, de acordo com o art. 8º da IN nº 02/2021 GR/UNIVASF:

A decisão da Comissão Institucional de Heteroidentificação da Univasf (CIHU), pelo DEFERIMENTO ou INDEFERIMENTO da posse ou matrícula, será tomada pela banca de aferição, que deliberará pela maioria simples dos seus membros, sob forma de parecer motivado, considerando como critério único e exclusivo o fenótipo no processo de análise e validação, excluídas as considerações sobre a ascendência, fotografias ou documentos pretéritos (UNIVASF, 2021).

Observa-se que as decisões a partir da vigência da referida norma passaram a acontecer por decisão de maioria simples, ou seja, para que o candidato seja considerado compatível é preciso que ao menos 3 (três) membros confirmem a autodeclaração do candidato. No entanto, a normativa também prevê que em caso de dúvidas quanto ao fenótipo do candidato, deve ser observada a presunção relativa de veracidade da autodeclaração:

Art. 8º [...]

[...]§6º A presunção relativa de veracidade de que goza a autodeclaração do/a candidata prevalecerá em caso de dúvida razoável a respeito de seu fenótipo, motivada de parecer da banca de heteroidentificação. Entende-se por dúvida razoável as situações em que a votação da banca indicar os seguintes resultados:

- I - Dois votos pelo deferimento, dois pelo indeferimento e uma abstenção
- II - Número de abstenções superior a quantidade de votos efetivos pelo deferimento ou indeferimento (UNIVASF, 2021).

É possível também que as aferições aconteçam de forma remota, conforme se depreende da leitura artigo 9º:

O procedimento de Heteroidentificação, em regra, deverá ocorrer de forma presencial no campus do respectivo curso do/a candidato/a ou no campus sede, permitindo-se a realização de forma remota, quando assim requerer o interesse público, por decisão devidamente fundamentada emitida pelo/a Presidente da Comissão Institucional de Heteroidentificação da Univasf (CIHU).

§1º O procedimento de forma remota poderá ser realizado de forma síncrona (videoconferência) ou assíncrona (análise de vídeos), com o procedimento a ser definido de acordo com o edital e/ou portaria de convocação para cada certame.

§ 2º O procedimento de Heteroidentificação poderá acontecer de forma remota para os editais da graduação, pós-graduação, concursos e em caso de denúncias e processos judiciais (UNIVASF, 2021).

Assim, com o surgimento da Pandemia do Covid-19 e a consequente necessidade de realização dos trabalhos por meios remotos, a nova legislação instituiu a possibilidade das aferições remotas por decisão fundamentada da Presidência da Comissão, o que pode ocorrer, inclusive, quando cessar a Pandemia, desde que seja observado o interesse público na busca da efetividade e eficiência da política.

Além do mais, a Banca Recursal é composta por 3 (três) membros distintos da primeira banca e o parecer favorável ao recurso deve ser estabelecido pelo voto da maioria simples, conforme preconiza o art. 17 da respectiva norma. A IN nº 02/2021 do GR/UNIVASF também resguarda que apenas o fenótipo do candidato deve analisado, não necessitando ser considerados registros ou documentos pretéritos, conforme se observa da leitura dos §1º a § 3º do art.8º:

§1º Entende-se por fenótipo o conjunto de características físicas do indivíduo, predominantemente, a cor da pele, a textura do cabelo e os aspectos faciais, que, combinados ou não, permitirão validar ou invalidar a autodeclaração.

§ 2º As características fenotípicas descritas no parágrafo anterior são as que possibilitam, nas relações sociais, o reconhecimento do indivíduo como preto ou pardo.

§3º Não serão considerados, para fins do caput, quaisquer registros ou documentos pretéritos eventualmente apresentados, inclusive imagem e certidões referentes a confirmação em procedimentos de heteroidentificação realizados em concursos públicos federais, estaduais, distritais e municipais (UNIVASF, 2021).



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 como cor da pele, traços faciais e textura dos cabelos, que são ligadas ao grupo étnico-racial a que pertencem. Dessa forma, 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)

Assim, não há que ser levado em consideração pela Comissão de Heteroidentificação documentos, registros ou qualquer outro concurso anterior realizado pelo candidato, sendo analisado tão somente o fenótipo no momento da heteroidentificação.

Outros dispositivos importantes dizem respeito aos casos de apuração de denúncias. Importante ressaltar que o procedimento de heteroidentificação em caso de fraude ou denúncia deve ser feito, em regra, de maneira presencial, no *campus* do respectivo curso/lotação do aluno/candidato denunciado ou no *campus* sede, permitindo-se a realização de forma remota, quando assim requerer o interesse público, por decisão devidamente fundamentada, emitida pelo/a Presidente da Comissão, conforme art. 15.

Outros regramentos importantes estão dispostos no art. 12 e art. 16:

**Art.12.** É vedado aos/as candidatos/as cujo termo de autodeclaração for declarado inválido apresentar-se novamente como candidato/a à reserva de vagas para acesso aos cursos ou concursos mediante nova autodeclaração, independentemente do curso de graduação, pós-graduação, concursos públicos ou processo seletivo.

**Art.16.** Os candidatos/as que já passaram pelo procedimento de heteroidentificação anteriormente e tiveram sua autodeclaração validada e forem denunciados posteriormente, não passarão por nova heteroidentificação, cabendo ao/a Presidente responder a denúncia, motivando sua decisão (UNIVASF, 2021).

Assim, os candidatos que já tiverem se submetido a um procedimento de heteroidentificação na Univasf quer seja no âmbito da graduação, pós-graduação ou concursos e processos seletivos não precisarão ser submetidos a nova aferição. Esses dispositivos visam evitar decisões conflitantes entre bancas distintas, trazendo segurança jurídica para os candidatos.

No que tange às atividades da Banca Recursal, a IN nº 02/2021 GR/UNIVASF traz os seguintes artigos:

**Art.17.** Os recursos contra as decisões das bancas de heteroidentificação, inclusive em caso de denúncias, são de interesse do/da candidato/a e deverão ser por ele/a interpostos junto à Banca Recursal.

Parágrafo Único. A Banca Recursal será composta por 3 (três) integrantes, membros da Comissão Institucional de Heteroidentificação da Univasf (CIHU), distintos dos membros que formaram a banca de aferição.

**Art.18.** Em suas decisões, a Banca Recursal deverá considerar o registro de imagem do procedimento utilizado para fins de heteroidentificação, o parecer emitido pela banca de aferição e o conteúdo do recurso elaborado pelo/a candidato/a.

§1º As decisões da Banca Recursal considerarão como critério único e exclusivo o fenótipo como base para análise e validação, excluídas as considerações sobre a ascendência, fotografias e documentos.

§2º Das decisões da Banca Recursal não caberá recurso (UNIVASF, 2021).

Observa-se que a Banca Recursal é composta por membros diferentes da primeira banca e que para sua análise deve ser considerado o registro de imagem do procedimento, bem como o parecer emitido pela banca de aferição. Importante ressaltar que da decisão da Banca Recursal não cabe recurso, sendo essa decisão de caráter definitivo. As decisões emitidas tanto pela Banca de Aferição composta por 5 (cinco) membros, como as emitidas pela Banca Recursal devem ser devidamente fundamentadas e informadas aos candidatos.

Neste diapasão, é notório que a Instrução Normativa nº 02 GR/ UNIVASF de 12 de abril de 2021, que atualmente se encontra vigente, regendo às atividades da Comissão, traz em seu bojo de maneira muito mais detalhada como a Comissão Institucional de Heteroidentificação da Univasf deve atuar, apresentando avanços no cenário interno normativo e resguardando a lisura dos procedimentos de heteroidentificação que ocorrem dentro da Instituição.

#### 4.2 DA DISCUSSÃO DOS DADOS E RESULTADOS

A presente dissertação visa apresentar os desafios e avanços durante a implementação da Comissão Institucional de Heteroidentificação da Univasf, para isso, é analisada a atuação da Comissão durante o processo de ingresso dos

discentes no curso de graduação presencial através do Sisu. Os dados analisados se baseiam nas aferições realizadas durante a Chamada Regular dos Processos Seletivos de 2020 e 2021.

A escolha pelos referidos processos para análise foi estabelecida na tentativa de se verificar os desafios e avanços de um processo para o outro. Pois, no Processo Seletivo de 2020, as aferições foram realizadas de forma presencial e sob o manto da Instrução Normativa nº 07/2019 GR/UNIVASF e, já o processo seletivo de 2021 acontece de forma remota e é realizado sob a vigência da Instrução Normativa nº 02/2021 GR/UNIVASF.

O primeiro certame em que houve a atuação da Comissão foi durante o Sisu 2020 para ingresso nos cursos de graduação presencial da Univasf. O Edital nº 01/2020 PROEN/GR previu a necessidade da realização de procedimento de heteroidentificação, conforme estabelecido nos itens 5.2 e 5.2.1:

5.2. Para efeito de comprovação do critério étnico-racial, todo candidato classificado nos grupos L2, L6, L10 e L14, exceto os indígenas, terá a sua autodeclaração verificada pela Comissão Institucional de Heteroidentificação, dentro dos prazos, locais e horários estabelecidos neste Edital ou nas convocações posteriores.

5.2.1. Considera-se heteroidentificação o procedimento que visa aferir a autodeclaração do candidato por meio de uma Comissão constituída para este fim:

- a) O processo de heteroidentificação do candidato deverá atentar exclusivamente para o fenótipo (predominantemente a cor da pele, a textura do cabelo e aspectos faciais), de acordo com a Portaria Normativa nº 04/2018 do MPOG e a Instrução Normativa nº 07 de 09 de abril de 2019 do Gabinete da Reitoria da Univasf;
- b) A aferição da autodeclaração, por meio do procedimento de heteroidentificação, será realizada obrigatoriamente na presença do candidato;
- c) O candidato deverá comparecer ao procedimento de heteroidentificação portando a Autodeclaração Étnico-Racial (ANEXO V), devidamente preenchida e assinada; e
- d) O procedimento de heteroidentificação será filmado e sua gravação será utilizada na análise de eventuais recursos interpostos pelos candidatos. (UNIVASF, 2020).

De acordo com o Edital nº 01/2020 PROEN/GR de 16 de janeiro de 2020, o procedimento de heteroidentificação foi regido pela IN nº 07/2019 GR/UNIVASF e aconteceu de forma presencial nos dias 31 de janeiro de 2020 e 03 e 04 de fevereiro de 2020 no *campus* sede em Petrolina, Ciências Agrárias e Juazeiro. Nesses dias,

apenas os candidatos que concorriam às vagas de cursos localizados nos respectivos *campi* passaram pelo procedimento de heteroidentificação.

Os dados relativos ao procedimento de heteroidentificação na Chamada Regular do Sisu 2020 foram traçados a partir da análise das Portarias de Resultados apresentadas no endereço eletrônico da instituição. A Portaria nº 03/2020 – CC-PS-ICG – UNIVASF de 11 de fevereiro de 2020, retificada pela Portaria nº13/2020 CC-PS-ICG – UNIVASF de 26 de outubro de 2020 apresenta o Resultado Final das aferições realizadas durante a Chamada Regular do Sisu 2020 nos *campi* de Juazeiro e Petrolina.

As aferições realizadas durante a Chamada Regular no período de 31 de janeiro a 04 de fevereiro foram correspondentes aos cursos de Engenharia Agrícola e Ambiental; Engenharia Civil; Engenharia Elétrica; Engenharia Mecânica; Engenharia de Produção; Engenharia de Computação; Artes Visuais e Ciências Sociais (Bacharelado e Licenciatura) que estão localizados no *campus* Juazeiro - BA. Na cidade de Petrolina - PE, no *campus* Sede, encontram-se os cursos de Medicina; Enfermagem; Psicologia; Educação Física (Bacharelado e Licenciatura) e Administração, já no Campus Ciências Agrárias estão os cursos de Zootecnia, Medicina Veterinária; Engenharia Agrônômica e Ciências Biológicas.

Para esses cursos, a Univasf disponibilizou o total de 406 (quatrocentos e seis) vagas para as cotas étnico- raciais denominadas L2, L6, L10 e L14. De acordo com o Edital nº 01/2020 PROEN/ Univasf, item 4.5, essas modalidades de cotas são divididas para os seguintes grupos, a saber:

**Grupo L2:** vagas reservadas para candidatos autodeclarados pretos, pardos ou indígenas, com renda familiar bruta per capita igual ou inferior a 1,5 salário mínimo e que tenham

cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas, conforme a alínea “a” do inciso I do item 4.1.;

**Grupo L6:** vagas reservadas para candidatos autodeclarados pretos, pardos ou indígenas que, independentemente da renda, tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas, conforme a alínea “a” do inciso I do item 4.1.;

**Grupo L10:** vagas reservadas para candidatos com deficiência autodeclarados pretos, pardos ou indígenas, que tenham renda familiar bruta per capita igual ou inferior a 1,5 salário mínimo e que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas, conforme a alínea “a” do inciso I do item 4.1.;

**Grupo L14:** vagas reservadas para candidatos com deficiência autodeclarados pretos, pardos ou indígenas que, independentemente da renda, tenham cursado integralmente o

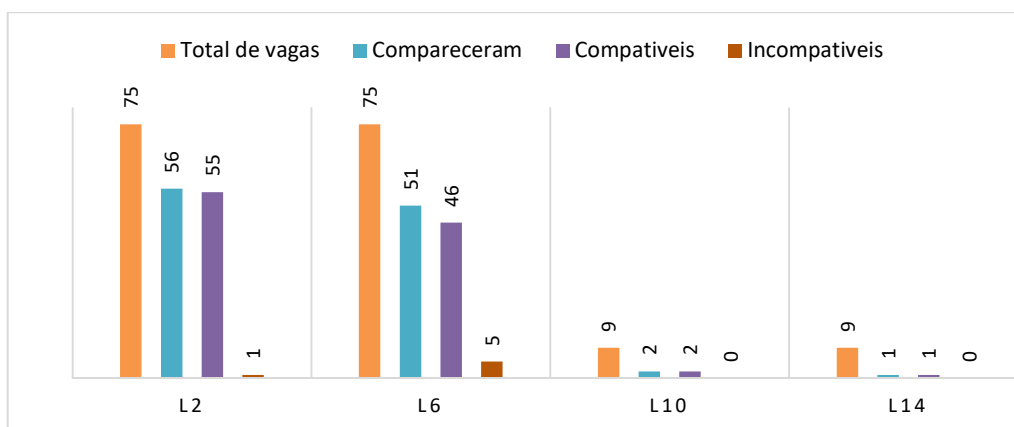
ensino médio em escolas públicas, conforme a alínea “a” do inciso I do item 4.1; (Grifos Nossos). (UNIVASF, 2020).

Compareceram 259 (duzentas e cinquenta e nove) pessoas para a realização das aferições de forma presencial nos *campi* localizados nas cidades de Juazeiro e Petrolina. O procedimento de heteroidentificação foi realizado em local reservado apenas na presença do candidato, no *campus* correspondente ao curso em que o candidato havia sido aprovado. A realização da heteroidentificação era condição para realização da matrícula.

No *campus* Juazeiro – BA, 168 (cento e sessenta e oito) vagas foram ofertadas e 110 (cento e dez) candidatos compareceram. Desse total, 104 (cento e quatro) pessoas foram consideradas compatíveis no Resultado Final. O que corresponde a 94, 54% de compatibilidade entre os que compareceram.

Além disso, numa perspectiva por modalidade, observa-se, conforme gráfico abaixo, que o maior número de candidatos que compareceram pertence a Modalidade L2, apesar de ser uma diferença de apenas 5 (cinco) candidatos em comparação a Modalidade L6. Ademais, a maior incompatibilidade foi encontrada no grupo pertencente a Modalidade L6, com 5 (cinco) incompatibilidades. Outro dado que chama atenção, é o fato da ausência dos candidatos com alguma deficiência que concorriam nas Modalidades L10 e L14, das 18 (dezoito) vagas ofertadas apenas 3 (três) pessoas compareceram.

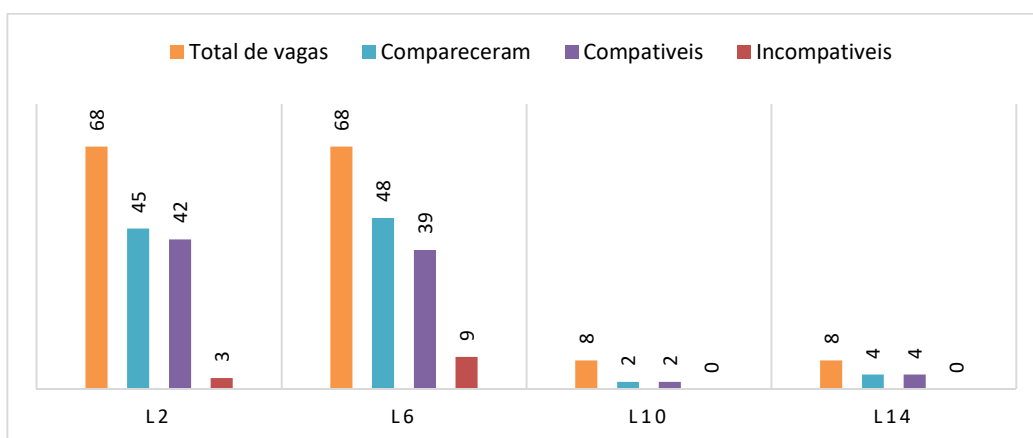
**Gráfico 01** – Aferições realizadas no *campus* Juazeiro na Chamada Regular do Sisu 2020



Fonte: Elaboração Própria (2022)

Para o *campus* Petrolina – Sede foram ofertadas 152 (cento e cinquenta e duas) vagas, sendo que 99 (noventa e nove) candidatos compareceram. Desse total, 87 (oitenta e sete) foram considerados compatíveis no Resultado Final. O que corresponde a 87,87% de compatibilidade entre os candidatos que compareceram.

**Gráfico 02** – Aferições realizadas no *campus* Petrolina - Sede na Chamada Regular do Sisu 2020

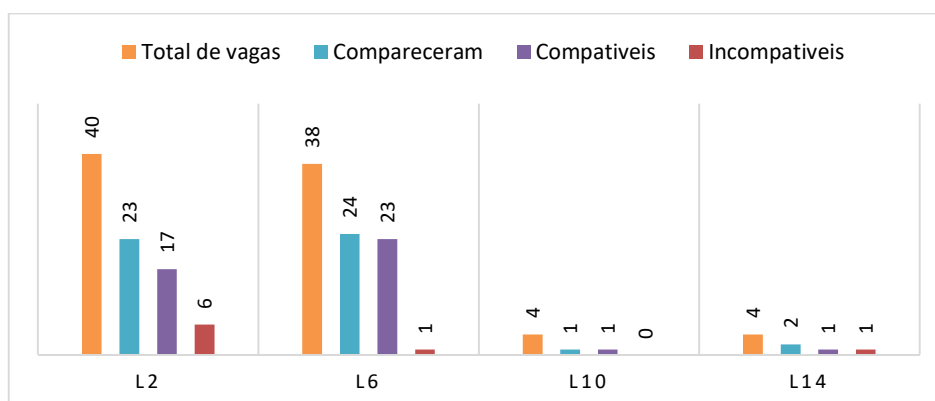


Fonte: Elaboração Própria (2022)

Em uma perspectiva por modalidade, verifica-se conforme gráfico acima, que o maior número de candidatos que compareceram pertence a Modalidade L6, sendo esse mesmo grupo o que teve o maior número de incompatíveis, 9 (nove) candidatos. No *campus* sede, também se observa que mais da metade dos candidatos com alguma deficiência que concorriam nas Modalidades L10 e L14 não compareceu, das 16 (dezesesseis) vagas ofertadas apenas 6 (seis) pessoas compareceram.

Já no que tange ao Campus Petrolina – Ciências Agrárias, 86 (oitenta e seis) vagas foram ofertadas e 50 (cinquenta) candidatos compareceram. Desse total, 42 (quarenta e dois) candidatos foram considerados compatíveis no Resultado Final. O que corresponde a 84 % de compatibilidade entre os que compareceram.

**Gráfico 03** – Aferições realizadas no *campus* Ciências Agrárias na Chamada Regular do Sisu 2020

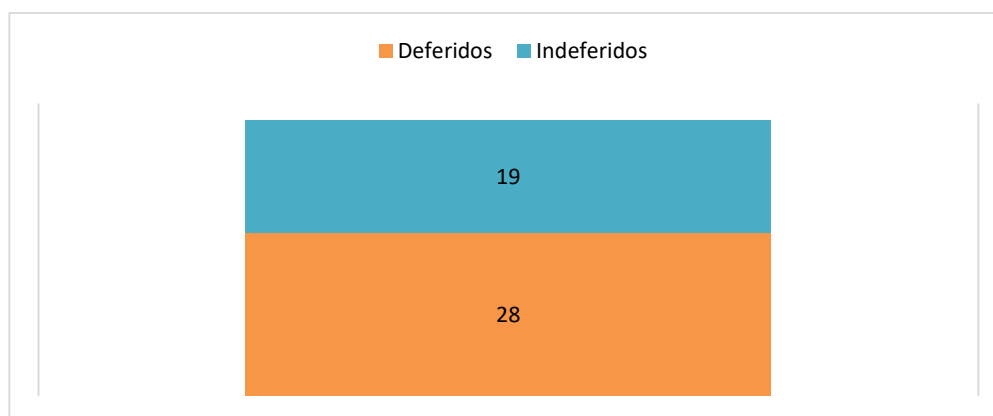


Fonte: Elaboração Própria (2022)

Ademais, num recorte por modalidade, conforme gráfico acima, é possível observar que a maior incompatibilidade foi encontrada no grupo pertencente a Modalidade L2, com seis incompatibilidades. Outro dado que chama atenção é o fato da ausência dos candidatos com alguma deficiência que concorriam nas Modalidades L10 e L14, das 8 (oito) vagas ofertadas apenas 3 (três) pessoas compareceram, totalizando 62,5% de ausência dos candidatos com deficiência.

Outra inferência que é trazida com os dados colhidos é o número de recursos interpostos e o respectivo provimento contra as aferições realizadas pelas bancas na Chamada Regular do Sisu 2020, no período de 31 de janeiro a 04 de fevereiro de 2020, nos cursos localizados em Petrolina e Juazeiro, conforme gráfico abaixo

**Gráfico 04** – Recursos interpostos na Chamada Regular do Sisu 2020 nos *campi* de Petrolina e Juazeiro



Fonte: Elaboração Própria (2022)

. Do total de incompatíveis, 47 (quarenta e sete) candidatos apresentaram recurso para a Banca Recursal, sendo que 28 (vinte e oito) foram deferidos, passando os candidatos a serem considerados compatíveis, um percentual de 59, 57% de provimento recursal.

No tocante a compatibilidade dos candidatos em relação a autodeclaração e seu fenótipo por curso, apresenta-se a seguinte tabela:

**Tabela1:** Compatibilidade e Incompatibilidades por curso nos campi Juazeiro e Petrolina na Chamada Regular do Sisu 2020

<b>COMPATIBILIDADE POR CURSO</b>		
	Compatíveis	Incompatíveis
Administração	16	1
Artes Visuais	8	0
Ciências Biológicas	13	1
Ciências Sociais (Bacharelado)	7	0
Ciências Sociais (Licenciatura)	9	0
Ed. Física (Bacharelado)	4	1
Ed. Física (Licenciatura)	11	0
Enfermagem	8	1
Engenharia Agrícola e Ambiental	10	0
Engenharia Agrônômica	15	3
Engenharia Civil	12	0
Engenharia de Computação	14	2
Engenharia de Produção	14	1
Engenharia Elétrica	17	0
Engenharia Mecânica	13	3
Farmácia	13	2
Medicina	17	6
Medicina Veterinária	6	1
Psicologia	18	1

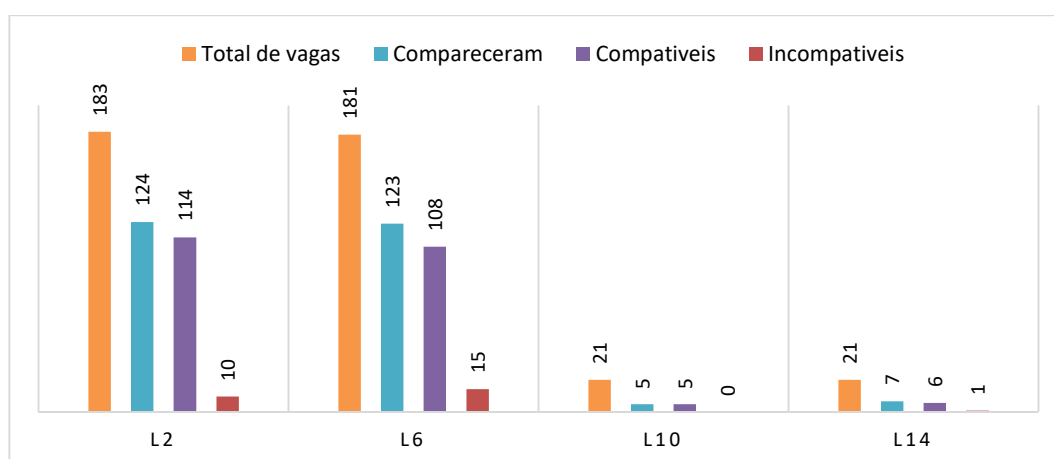
Fonte: Elaboração Própria (2022)

Em um recorte feito por curso, de acordo com a tabela acima, o maior número de incompatibilidade ocorreu no curso de Medicina. Dos 17 (dezessete) candidatos que compareceram, 6 (seis) foram considerados incompatíveis, o que representa um percentual de 35, 29% de candidatos presentes incompatíveis.



Observando os dados em relação as modalidades L2, L6, L10 e L14, é possível inferir que o número de candidatos que compareceu pertencentes aos grupos L2 e L6 foi praticamente igual, 124 (cento e vinte quatro) e 123 (cento e vinte e três), respectivamente. No entanto, é o grupo L6, com 15 (quinze) candidatos incompatíveis que concentra o maior número de incompatibilidade nas aferições da Chamada Regular do Sisu 2020 dos cursos localizados nos *campi* Juazeiro e Petrolina, perfazendo um percentual de 12,19% de incompatibilidade entre os candidatos presentes.

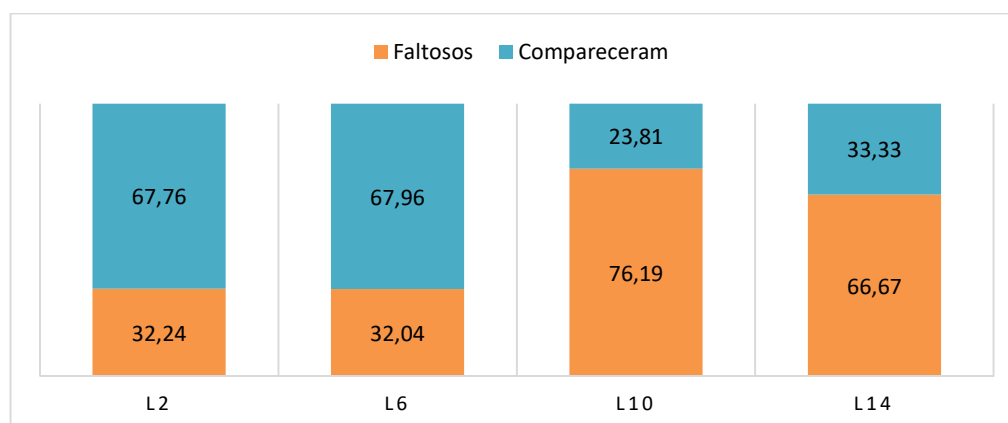
**Gráfico 05** – Resultado por modalidade de Cota nos *campi* de Petrolina e Juazeiro na Chamada Regular do Sisu 2020



Fonte: Elaboração Própria (2022)

Em relação aos candidatos ausentes, em média, 32% dos candidatos inscritos nas vagas para as modalidades L2 e L6 deixaram de comparecer. No entanto, quando esse número é analisado nas modalidades L10 e L14, que são vagas reservadas para candidatos autodeclarados com deficiência, essa média dispara, das 42 (quarenta e dois) vagas ofertadas nas duas modalidades, apenas 12 (doze) candidatos compareceram, o que perfaz uma média de 71,43% de ausência de candidatos. Esse percentual é ainda maior quando se analisa apenas a Modalidade L10, que são aqueles candidatos autodeclarados, com deficiência e que tem renda *per capita* de até 1,5 salário mínimo, 76,19% dos candidatos não compareceram para as aferições.

**Gráfico 06** – Percentual de faltosos por modalidade nos *campi* Petrolina e Juazeiro na Chamada Regular do Sisu 2020



Fonte: Elaboração Própria (2022)

Importante ressaltar que não houve a coleta de dados relativa a autodeclaração dos candidatos, em relação a cor/raça, para diferenciar o percentual de pardos e pretos que entraram na Chamada Regular do Sisu 2020, por ausência dessa informação no banco de dados da Instituição. Certo é que a ausência de dados tão importantes como esses acabam por comprometer a análise da política e a efetivação da implementação da Comissão Institucional de Heteroidentificação na Univasf em relação ao número de candidatos pardos e pretos que adentram a Universidade.

O procedimento de heteroidentificação para a Chamada Regular do Sisu 2020 para os cursos situados nos *campi* Paulo Afonso, Serra da Capivara, Senhor do Bonfim e Salgueiro aconteceu em data posterior ao ocorrido nos *campi* Petrolina e Juazeiro. Através da Portaria nº 06/2020– CC-PS-ICG – UNIVASF de 28 de fevereiro de 2020 foram convocados os candidatos que realizaram matrículas nos cursos disponíveis naqueles *campi* para realização das aferições nos dias 03 e 04 de março de 2020.

É importante salientar que os candidatos que concorreram às vagas nos *campi* Paulo Afonso, Serra da Capivara, Senhor do Bonfim e Salgueiro tiveram que comparecer de forma presencial no período de 31 de janeiro de 2020 a 04 de fevereiro de 2020 para realização de matrícula, no entanto, ao contrário do que aconteceu nos *campi* Juazeiro e Petrolina, os discentes não puderam realizar o procedimento de heteroidentificação naquela data, pois não existiam bancas de aferições formadas para aqueles *campi*.

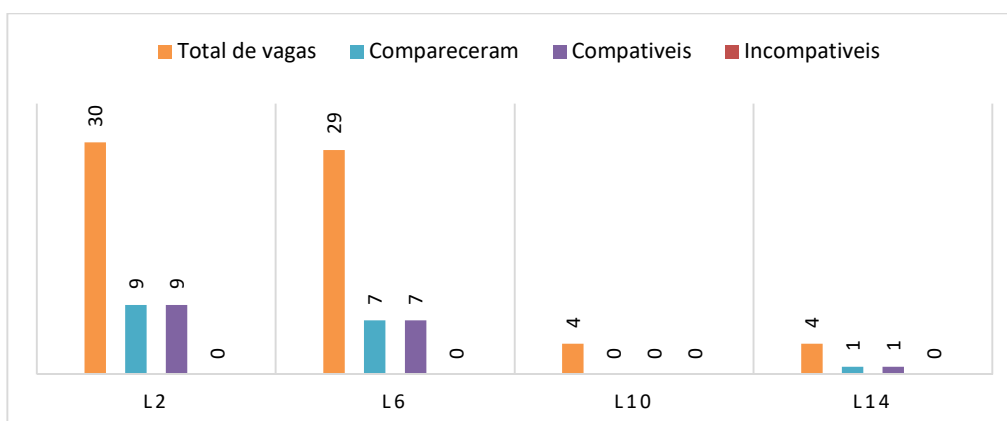
Houve um tratamento diferenciado por parte da Administração Pública para os candidatos que concorreram aos cursos fora da denominada sede administrativa. Enquanto os candidatos aos cursos de Juazeiro e Petrolina realizaram as aferições no momento da matrícula, os candidatos dos cursos dos demais *campi* precisaram retornar para realização da aferição, o que é demasiadamente custoso para o estudante que muitas vezes vive distante do local onde vai realizar a graduação.

Além disso, a IN nº 07/2019 GR/UNIVASF, em seu art. 5º, assegurava a criação obrigatória de Comissões Locais nos *campi* Senhor do Bonfim, Paulo Afonso, Salgueiro e São Raimundo Nonato, o que não foi devidamente atendido quando da publicação do Edital nº 01/2020 PROEN/UNIVASF e da posterior Portaria de Convocação para matrícula e aferições.

Ao que pese, a situação não isonômica entre os candidatos, fato é que bancas de aferições foram montadas por servidores para a realização das aferições nos *campi* fora da sede administrativa nas datas estabelecidas na Portaria de Convocação nº 06/2020– CC-PS-ICG – UNIVASF de 28 de fevereiro de 2020.

Para os cursos disponíveis no *campus* Serra da Capivara, localizado na cidade de São Raimundo Nonato – PI, foram ofertadas 67 (sessenta e sete) vagas, sendo que apenas 17 (dezesete) candidatos compareceram para realização das aferições. O percentual de faltosos foi de 74, 63%. Observa-se, num recorte por modalidade, conforme gráfico abaixo, que não houve participação de nenhum candidato da Modalidade L10, apesar da disponibilidade de 4 (quatro) vagas e para Modalidade L14, que também é reservada para candidatos com deficiência, apenas 1 (um) candidato compareceu.

**Gráfico 07** – Aferições realizadas no *campus* serra da Capivara na Chamada Regular do Sisu 2020

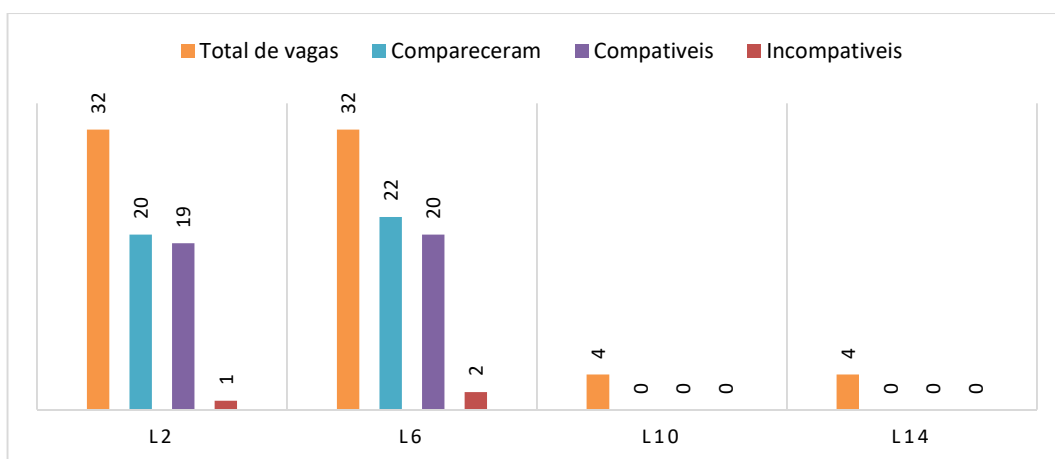


Fonte: Elaboração Própria (2022)

O percentual de ausência entre os candidatos autodeclarados das modalidades destinadas às pessoas com deficiência foi de 87,5%. Ademais, conforme gráfico acima, verifica-se a total compatibilidade da autodeclaração dos candidatos que compareceram para as aferições no campus Serra da Capivara.

Para o *campus* Senhor do Bonfim, foram ofertadas 72 (setenta e duas) vagas, sendo que 42 (quarenta e dois) candidatos compareceram para realização das aferições, o que fez com que o *campus* tivesse o menor percentual de ausência entre os *campi* que realizaram as aferições entre 03 e 04 de março de 2020, totalizando 41,66 % de ausentes. Conforme gráfico abaixo, não houve candidatos presentes nas modalidades L10 e L14. E o maior número de incompatibilidade aconteceu na modalidade L6 com 2 (dois) candidatos sendo considerados incompatíveis.

**Gráfico 08** – Aferições realizadas no *campus* Senhor do Bonfim na Chamada Regular do Sisu 2020

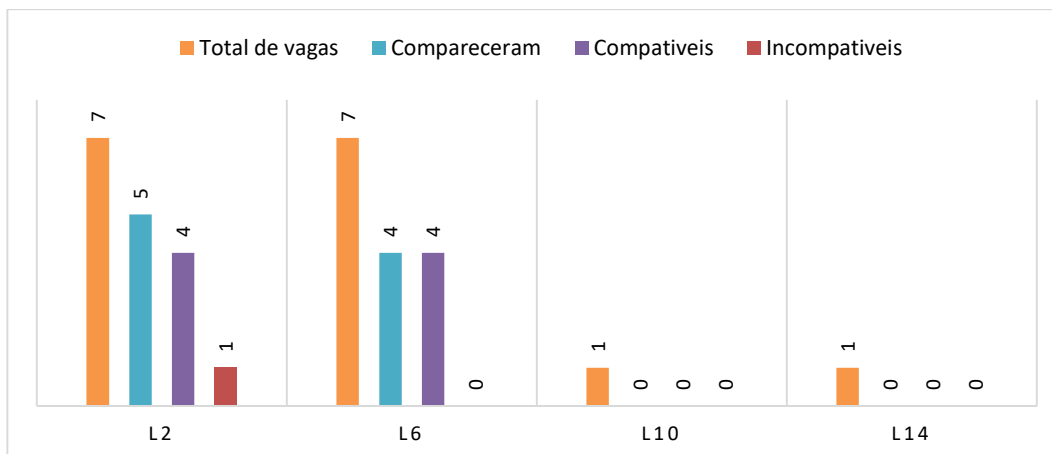


Fonte: Elaboração Própria (2022)

No *campus* Paulo Afonso - BA, que conta apenas com o curso de Medicina, 16 (dezesesseis) vagas foram ofertadas, tendo 9 (nove) candidatos comparecido, perfazendo um percentual de 43,75% de ausentes. Novamente se observa que apesar da disponibilidade de duas vagas para os candidatos das modalidades L10 e L14, nenhum candidato compareceu.

No tocante a incompatibilidade, apenas um candidato dos presentes, que pertencia a modalidade L2, foi considerado incompatível, conforme gráfico abaixo, o que totaliza um percentual de 93,75% de compatibilidade das autodeclarações dos candidatos presentes.

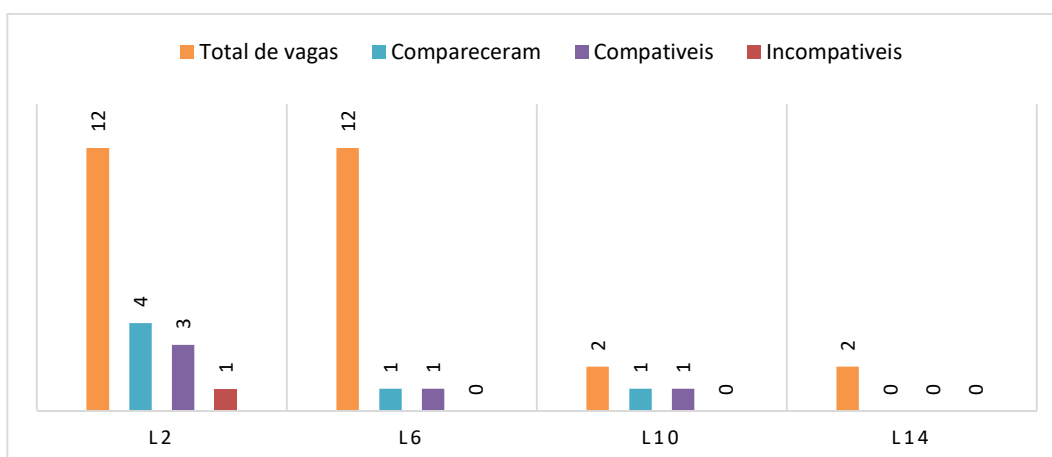
**Gráfico 09** – Aferições realizadas no *campus* Paulo Afonso na Chamada Regular do Sisu 2020



Fonte: Elaboração Própria (2022)

Já no *campus* Salgueiro – PE, que alberga dois cursos de graduação – Engenharia de Produção e Ciências da Computação - 37 (trinta e sete) vagas foram ofertadas, no entanto, apenas 6 (seis) candidatos compareceram, perfazendo um percentual de 83,79% de ausência.

**Gráfico 10** – Aferições realizadas no *campus* Salgueiro na Chamada Regular do Sisu 2020



Fonte: Elaboração Própria (2022)

De acordo com o gráfico apresentado acima, o maior número de presentes aconteceu na modalidade L2 com a presença de 4 (quatro) candidatos. Foi nessa modalidade também que houve a única incompatibilidade do *campus*. Ressalta-se que das 4 vagas ofertadas apenas 1 (um) candidato com deficiência compareceu, sendo considerado compatível. Para a Modalidade L14 não houve candidatos presentes.

As aferições ocorridas em 03 e 04 de março de 2021 relativas aos cursos situados nos *campi* de Paulo Afonso, Salgueiro, Serra da Capivara e Senhor do Bonfim ofertaram 183 (cento e oitenta e três) vagas, sendo heteroidentificados 74 (setenta e quatro) candidatos. Houve um percentual de presentes de 40,43%, percentual muito menor do que nas aferições que ocorreram em Petrolina e Juazeiro, que contaram com 63,79% de candidatos presentes para a heteroidentificação.

#### **4.2.2 Procedimentos de Heteroidentificação realizados na Chamada Regular do Sisu 2021**

Em 2021, com o advento da Pandemia do Coronavírus e a necessidade de distanciamento social, as atividades da Comissão de Heteroidentificação aconteceram de forma remota. No começo do ano de 2021, o Reitor Pro Tempore publicou a Instrução Normativa nº 01/2021 de 27 de janeiro de 2021, estabelecendo que:

Art. 1º. As aferições realizadas pela Comissão Institucional de Heteroidentificação deverão ocorrer de forma remota, observado o disposto no art. 8º, § 1º, da Portaria Normativa nº 04/2018, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, e o art. 8º da Instrução Normativa nº 07/2019, do Gabinete da Reitoria da Univasf.  
§ 1º. O procedimento de heteroidentificação poderá ocorrer de forma síncrona, por videoconferência, ou assíncrona, por análise de vídeos.  
§ 2º. O procedimento previsto no § 1º será definido de acordo com o edital e/ou portaria de convocação.

Art. 2º. Enquanto não houver retorno integral às atividades presenciais, o procedimento de heteroidentificação ocorrerá de forma telepresencial para os editais de graduação, pós-graduação, concursos, assim como nas hipóteses de denúncia ou processo judicial (UNIVASF, 2021).

Assim, as aferições relativas a Chamada Regular do Sisu 2021 foram realizadas de forma remota e assíncrona, conforme estipulado no Edital nº 05/2021 PROEN/UNIVASF de 05 de abril de 2021, no item 5.2.1, alíneas b e c:

5.2.1. Considera-se heteroidentificação o procedimento que visa aferir a autodeclaração do candidato por meio da Comissão Institucional de Heteroidentificação da Univasf:

b) A aferição da autodeclaração, por meio do procedimento de heteroidentificação, será realizada de forma remota, por meio da análise de vídeos, conforme orientações que serão informadas em Portaria específica quando da convocação dos candidatos para aferição;

c) O arquivo de vídeo disponibilizado pelo candidato para o procedimento de heteroidentificação ficará de posse da Comissão Institucional de Heteroidentificação para fins de registro e utilização em eventuais recursos interpostos pelos candidatos (UNIVASF, 2021).

Ademais, o procedimento de heteroidentificação ocorreu sob a vigência da Instrução Normativa nº 02/2021 GR/UNIVASF de 12 de abril de 2021, que revogou a IN nº 07/2019 GR/UNIVASF e apresentou a principal mudança que foi a composição das bancas de heteroidentificação com 5 (cinco) membros, de acordo com o art. 6º, a saber:

Art. 6º. O procedimento de heteroidentificação será realizado por banca formada por 5 (cinco) membros e 2 (dois) suplentes dentre os servidores que compõem a Comissão Institucional de Heteroidentificação da Univasf (CIHU) (UNIVASF, 2021).

Além disso, houve uma melhor sistematização de dados por parte da Comissão na Chamada Regular do Sisu 2021, sendo possível inferir dados como o número de candidatos pretos e pardos aprovados ao contrário do que aconteceu na Chamada Regular do Sisu 2020.

Em 16 de abril de 2021 foi publicada a Portaria nº 04/2021 CIHU/GR/UNIVASF que estipulou as regras para envio do vídeo para realização do procedimento de heteroidentificação e respectivo cronograma. De acordo com a Portaria, o candidato deveria preencher formulário eletrônico e disponibilizar um vídeo de si mesmo, de acordo com as instruções ali trazidas. O período para envio do vídeo foi de 20 a 23 de abril de 2021 e o Resultado Parcial deveria ser divulgado pela Comissão Institucional no dia 18 de maio de 2021.

Os dados relativos ao procedimento de heteroidentificação na Chamada Regular do Sisu 2021 foram traçados a partir da análise das Portarias de Resultados que se encontram no endereço eletrônico da instituição. A Portaria nº 13/2021 –

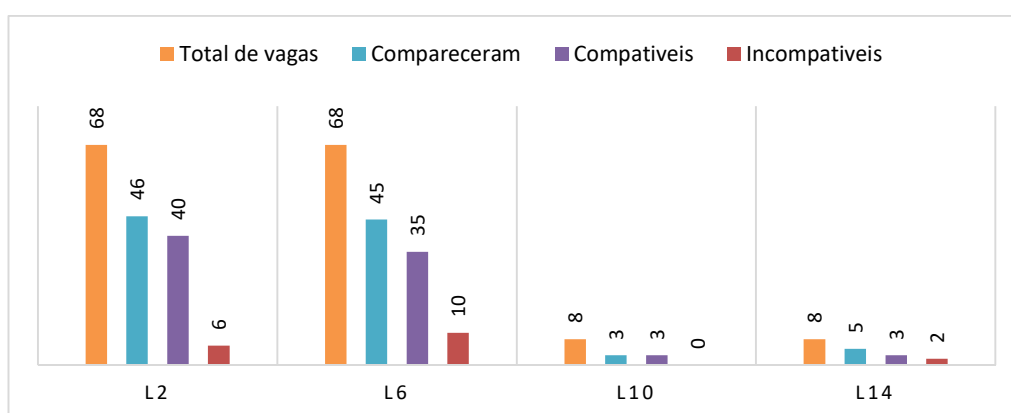
CPAA/CIHU/GR– UNIVASF de 17 de junho de 2021 apresenta o Resultado Final das aferições realizadas durante a Chamada Regular do Sisu 2021 em todos os *campi*.

Para a Chamada Regular do Sisu 2021 foram ofertadas 586 (quinhentos e oitenta e seis) vagas para todos os *campi*, 320 (trezentos e vinte) pessoas que enviaram os vídeos, passaram pelo procedimento de heteroidentificação. Cumpre ressaltar, que os resultados das aferições são divulgados apenas para os alunos que tiveram sua pré-matricula confirmada. Ou seja, candidatos que enviaram o vídeo, mas por alguma razão não tiveram a confirmação da matrícula, não foram heteroidentificados.

Da análise dos dados do *campus* Sede, localizado em Petrolina – PE, observa-se que 152 (cento e cinquenta e dois) vagas foram disponibilizadas, tendo 99 (noventa e nove) candidatos sido aferidos, o que perfaz um percentual de 65,13% candidatos presentes. Desse total 18 candidatos foram considerados incompatíveis, tendo sido a Modalidade L6 a responsável pelo maior número de incompatibilidade, 10 (dez) candidatos.

Ressalta-se, conforme gráfico abaixo, que houve uma maior presença dos candidatos com deficiência se comparado com o ano de 2020. Das 18 (dezoito) vagas ofertadas para as modalidades L10 e L14, 8 (oito) candidatos passaram pelo procedimento de heteroidentificação, o que corresponde a um percentual de 44,44% de presença, bem maior que o do ano anterior.

**Gráfico 11** – Aferições realizadas no *campus* Petrolina - Sede na Chamada Regular do Sisu 2021



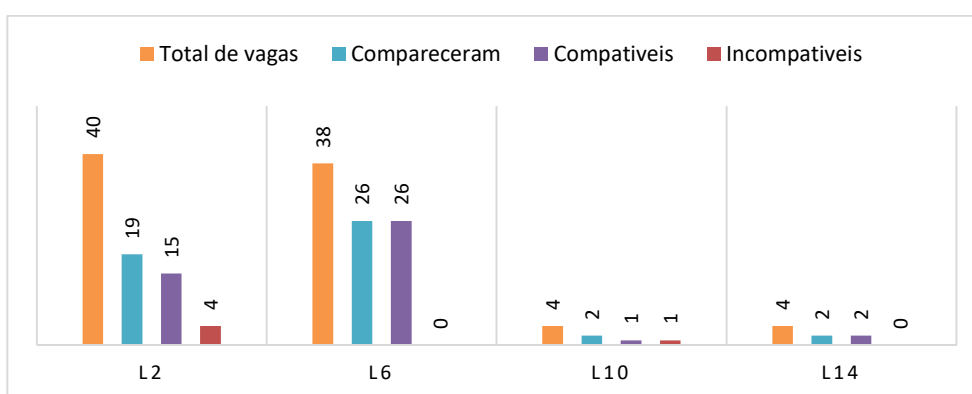
Fonte: Elaboração Própria (2022)

No tocante ao *campus* Ciências Agrárias, que também está localizado na cidade de Petrolina – PE, 86 (oitenta e seis) vagas foram ofertadas, sendo que 49



(quarenta e nove) candidatos foram aferidos. O percentual de presença chegou a 56,97%. Do total de candidatos que se submeteu ao procedimento de heteroidentificação, apenas 5 (cinco) foram considerados incompatíveis, o que representa apenas 10,20% de incompatibilidade entre os presentes. Outro dado que chama atenção, é a presença maior de candidatos com deficiência, que contou com 50% dos candidatos presentes.

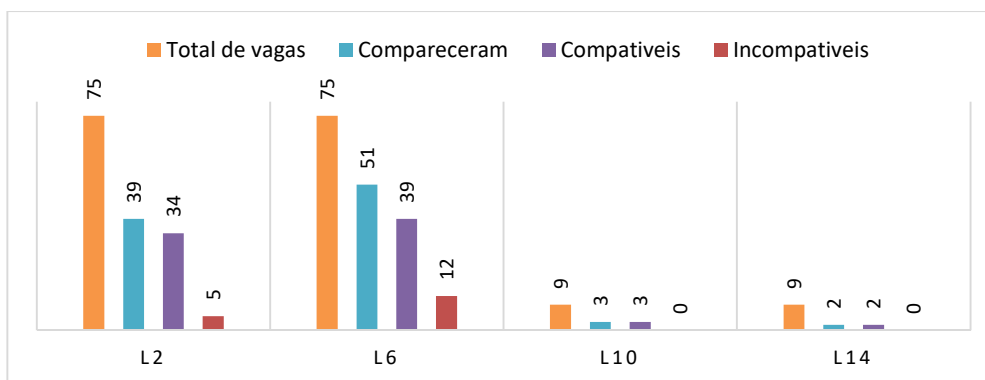
**Gráfico 12** – Aferições realizadas no *campus* Ciências Agrárias na Chamada Regular do Sisu 2021



Fonte: Elaboração Própria (2022)

Já no *campus* Juazeiro – BA, 168 (cento e sessenta e oito) vagas foram ofertadas, 95 (noventa e cinco) candidatos foram aferidos o que corresponde a 56,54% de candidatos ausentes. O maior número de candidatos incompatíveis foi verificado na modalidade L6, com 12 (doze) incompatíveis, dos 51 (cinquenta e um) candidatos aferidos, conforme gráfico abaixo.

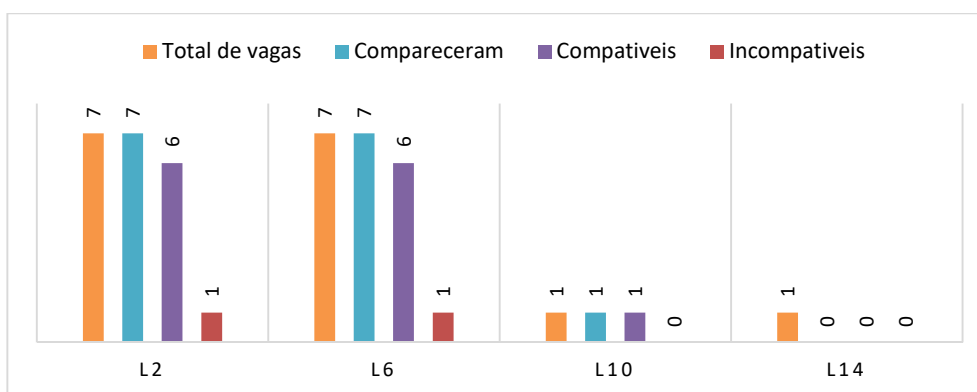
**Gráfico 13** – Aferições realizadas no *campus* Juazeiro na Chamada Regular do Sisu 2021



Fonte: Elaboração Própria (2022)

No *campus* Paulo Afonso, que conta com apenas o curso de Medicina, 16 (dezesesseis) vagas foram ofertadas e 15 candidatos foram submetidos a heteroidentificação, conforme gráfico abaixo:

**Gráfico 14** – Aferições realizadas no *campus* Paulo Afonso na Chamada Regular do Sisu 2021

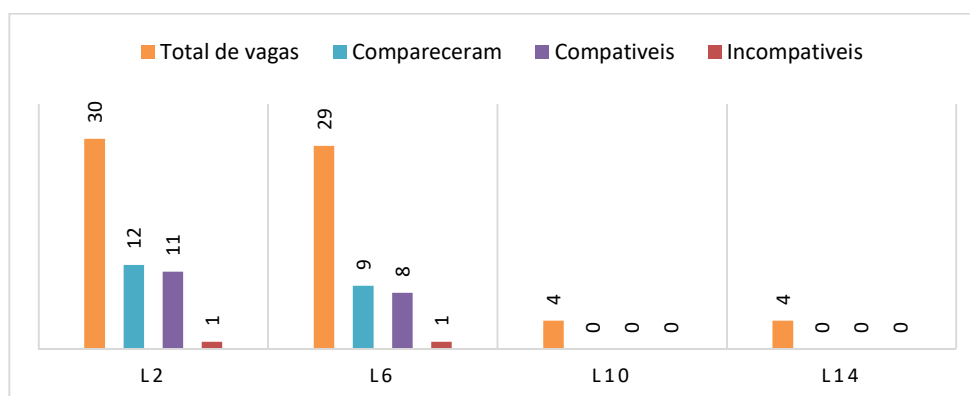


Fonte: Elaboração Própria (2022)

Assim, observa-se que 93,73% dos candidatos se fizeram presentes. O maior número percentual de candidatos submetidos a aferições por *campus*. Dos candidatos aferidos 2 (dois) foram considerados incompatíveis, conforme gráfico abaixo. Observa-se também que houve candidato PCD aferido, o que não aconteceu na Chamada Regular do Sisu 2020 para esse *campus*.

No *campus* Serra da Capivara, localizado em São Raimundo Nonato – PI, 67 (sessenta e sete) vagas foram ofertadas, sendo que 21 (vinte e um) candidatos participaram das aferições, conforme gráfico abaixo:

**Gráfico 15** – Aferições realizadas no *campus* Serra da Capivara na Chamada Regular do Sisu 2021

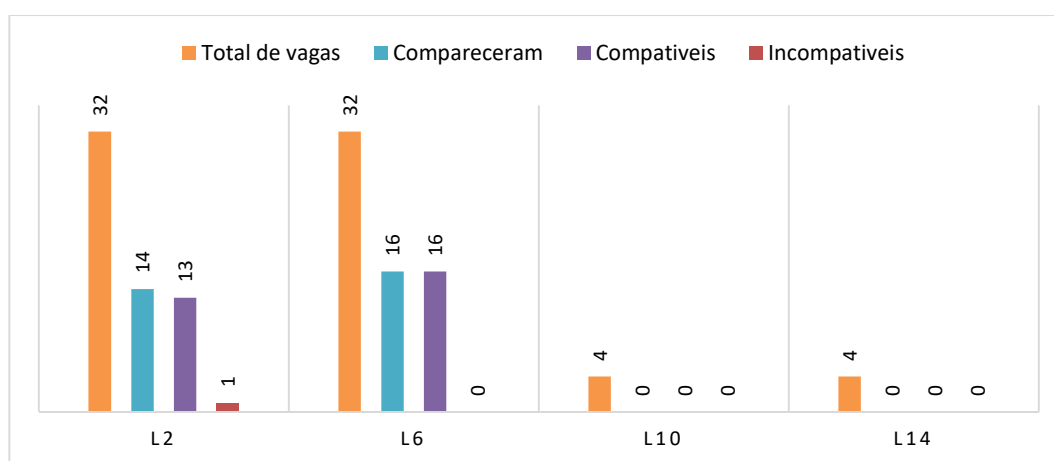


Fonte: Elaboração Própria (2022)

. Apenas 31,34% dos candidatos foram submetidos ao procedimento de heteroidentificação, o que representa o menor índice de presença na Chamada Regular do Sisu 2021 de todos os *campi*. É importante ressaltar que apesar das 8 (oito) vagas disponíveis, nenhum candidato das Modalidades L10 e L14 participaram das aferições.

No campus Senhor do Bonfim - BA, 72 (setenta e dois) vagas foram disponibilizadas e apenas 30 (trinta) candidatos participaram das aferições, desses apenas 1(um) candidato da modalidade L2 foi considerado incompatível, conforme gráfico abaixo. O percentual de candidatos presentes nas aferições foi de 41,66%. Aqui, verifica-se que o percentual de presença durante a Chamada Regular do Sisu 2020 foi maior, já que naquele ano 58,33% dos candidatos compareceram.

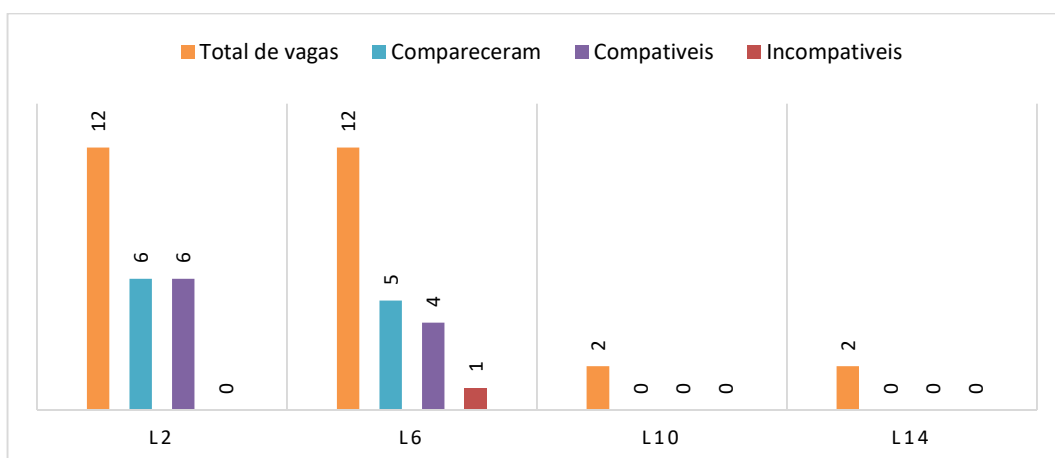
**Gráfico 16** – Aferições realizadas no *campus* Senhor do Bonfim na Chamada Regular do Sisu 2021



Fonte: Elaboração Própria (2022)

Já no *campus* Salgueiro, das 28 (vinte e oito) vagas ofertadas, apenas 11 (onze) candidatos foram submetidos ao procedimento de heteroidentificação, desses apenas 1 (um) da modalidade L2 foi considerado incompatível. O percentual de presença foi 39,28%, ficando apenas a frente do *campus* Serra da Capivara. É importante frisar que apesar do percentual baixo de comparecimento, esse ainda foi maior que na Chamada Regular do Sisu 2020 que foi de 16,21%. Ademais, conforme gráfico abaixo, não houve participação de candidatos das Modalidades L10 e L14.

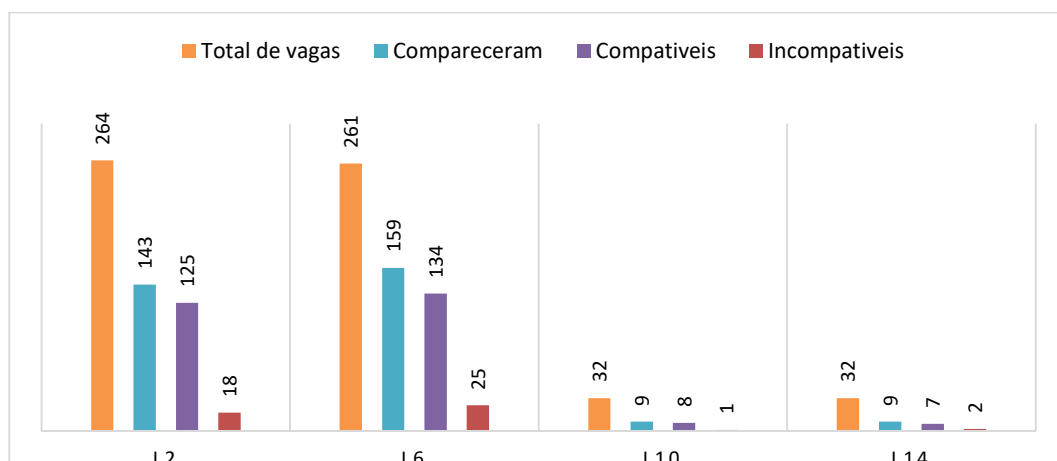
**Gráfico 17** – Aferições realizadas no *campus* Salgueiro na Chamada Regular do Sisu 2021



Fonte: Elaboração Própria (2022)

Observando os dados das aferições da Chamada Regular do Sisu 2021 dos cursos de todos os *campi* da Universidade Federal do Vale do São Francisco, conforme gráfico abaixo, se infere que o maior número de incompatibilidade aconteceu na modalidade L6, com 25 candidatos incompatíveis, perfazendo um percentual de 15,72% de incompatibilidade para a modalidade. Outra questão que merece destaque é a ausência dos candidatos com deficiência mesmo com o procedimento sendo remoto, apenas 15 (quinze) vagas forma ocupadas, o que perfaz um total de 23, 43% das vagas ofertadas para as modalidades L10 e L14.

**Gráfico 18** – Aferições realizadas em todos os *campi* na Chamada Regular do Sisu 2021

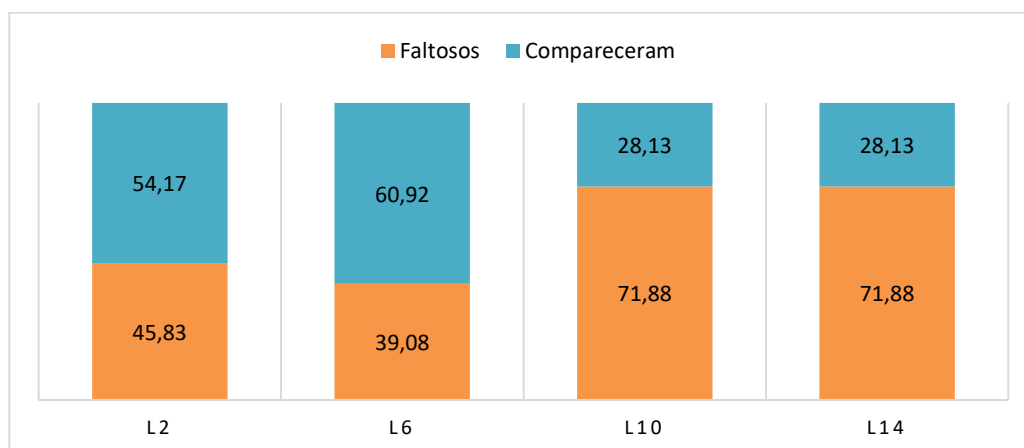


Fonte: Elaboração Própria (2022)

No tocante, ao número de faltosos durante as aferições, observa-se que houve um ligeiro aumento nas taxas de ausência dos candidatos nas modalidades L2, L6 e L14. No entanto, houve redução das ausências para as vagas ofertadas na modalidade L10 quando comparados com dados da Chamada Regular de 2020, conforme gráfico abaixo.

No entanto, é preciso estabelecer também que apenas os candidatos com matrícula deferida eram que participavam das aferições, ao contrário do ano anterior, em que a aferição era pré-requisito para a matrícula. Esse motivo pode ter interferido nos números totais de ausentes.

**Gráfico 19** – Percentual de faltosos por modalidade de Cota em todos os *campi* na Chamada Regular do Sisu 2021



Fonte: Elaboração Própria (2022)

#### 4.3 DISCUSSÃO DE RESULTADOS – COMPARATIVO ENTRE OS DADOS DA CHAMADA REGULAR DO SISU DO ANO DE 2020 E DE 2021

Conforme assegura Lotta (2019), a implementação de políticas públicas busca olhar para o momento específico da materialização ou concretização das políticas, compreendendo o porquê das diferenças entre os objetivos planejados e os resultados alcançados.

Políticas públicas são derivadas de múltiplos processos e são atividades contínuas que exigem tomada de decisão, sendo a implementação apenas uma parte

desse processo que requer que decisões sejam tomadas, ao passo que, nem tudo é passível de ser previsto ou normatizado.

Cabe a implementação analisar a política não como ela deveria ser ou está escrita em normas, mas sim como de fato ela acontece, buscando investigar além do formal, do oficial e do normativo. Quando se observa mais de perto a implementação de uma política pública, não é incomum a frustração com os resultados obtidos. É possível notar inconsistências entre os objetivos inicialmente traçados e os efetivamente alcançados.

O processo de implementação de políticas públicas abrange diversas complexidades, sendo uma etapa difícil do ciclo de políticas públicas. De acordo com Bardach (1977), quanto menos etapas envolver o processo de implementação, menor a possibilidade de acontecer algo errado.

É importante também, quando se estuda a implementação de políticas públicas, entender o papel dos burocratas de linha de frente que são responsáveis pela performance e redefinição dos objetivos estabelecidos em uma política, já que por vezes, gozam de discricionariedade, em virtude da escassez de recursos e das alterações que ocorrem no decorrer da implementação.

Os burocratas implementadores precisam lidar com processos de tomada de decisão para situações sobre as quais eles não possuem informações, não sabem como agir, não receberam instruções nem encontrariam nas normas ou legislações quais os procedimentos corretos. Cotidianamente, os executores das políticas que se encontram envolvidos no processo de implementação lidam com conflitos entre o que era previsto e o que o contexto traz de novo, sendo exigido deles soluções novas e adaptadas (LOTTA, 2019).

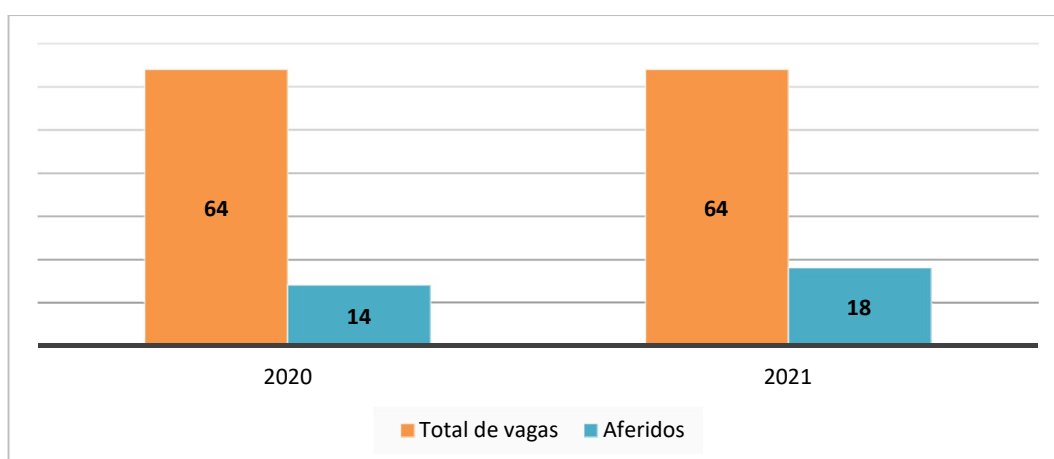
É nessa toada que a presente dissertação busca observar como a atuação da Comissão Institucional de Heteroidentificação da Univasf atuou e atua nesse processo de implementação, adequando suas atividades às mudanças no cenário global e acadêmico. Restou claro durante toda a pesquisa que houve atuação direta dos burocratas de linha de frente e que observando a não efetividade da normativa inicial que regia os trabalhos da Comissão, as devidas alterações foram realizadas.

No entanto, para se ter o real panorama dos desafios e avanços ocorridos com a implementação da Comissão Institucional de Heteroidentificação no fortalecimento da política de cotas para negros dentro da Univasf é preciso fazer uma comparação entre dados das Chamada Regular do Sisu dos anos de 2020 e de 2021.

O primeiro dado que merece ser comparado é a relação da presença dos candidatos com deficiência. É certo que os candidatos das modalidades L10 e L14, gozam de maior dificuldade de inclusão e necessitam de assistência especial. Não houve a disponibilidade de nenhum tipo de recurso de assistência para os candidatos com deficiência durante a atuação da Comissão. É preciso pensar de forma inclusiva para garantir o acesso desse grupo ao ensino superior

Foi possível observar, apesar de ser pequeno, um aumento na participação dos candidatos com deficiência na Chamada Regular do Sisu 2021, que ocorreu na modalidade remota. Conforme gráfico abaixo, das 64 (sessenta e quatro) vagas ofertadas, 18 (dezoito) candidatos foram aferidos, em contrapartida dos 14 (quatorze) em 2020.

**Gráfico 20** – Quantidade de vagas comparado a quantidade de aferidos nas modalidades L10 e L14 em todos os *campi* na Chamada Regular do Sisu 2020 e 2021



Fonte: Elaboração Própria (2022)

É possível depreender que a realização das aferições no formato online foi mais benéfica para os candidatos com deficiência, uma vez que não houve a necessidade de deslocamento dos discentes, o que é extremamente custoso para esses candidatos que já são oriundos de escola pública e fazem parte de uma classe social inferior.

É preciso perceber que a Comissão Institucional de Heteroidentificação atua em prol também dos negros que são pessoas com deficiência, devendo ser a política afirmativa entendida com base na Interseccionalidade. O procedimento deve acontecer de forma a albergar as necessidades dos sujeitos da política. Através dos

dados analisados verifica-se que a realização da heteroidentificação de forma presencial, principalmente, nos *campi* fora da sede, dificulta a presença dos candidatos das modalidades L10 e L14.

Outro dado relevante é em relação aos recursos interpostos e o percentual de provimento deles nas duas chamadas. Sabe-se que a Lei 12.711/2012 traz a técnica da autodeclaração com mecanismo de confirmação da cor/raça do candidato. No entanto, em razão das denúncias e fraudes que aconteciam, foram instituídas as Comissões de Heteroidentificação, que funcionam como instrumento complementar da autodeclaração do candidato.

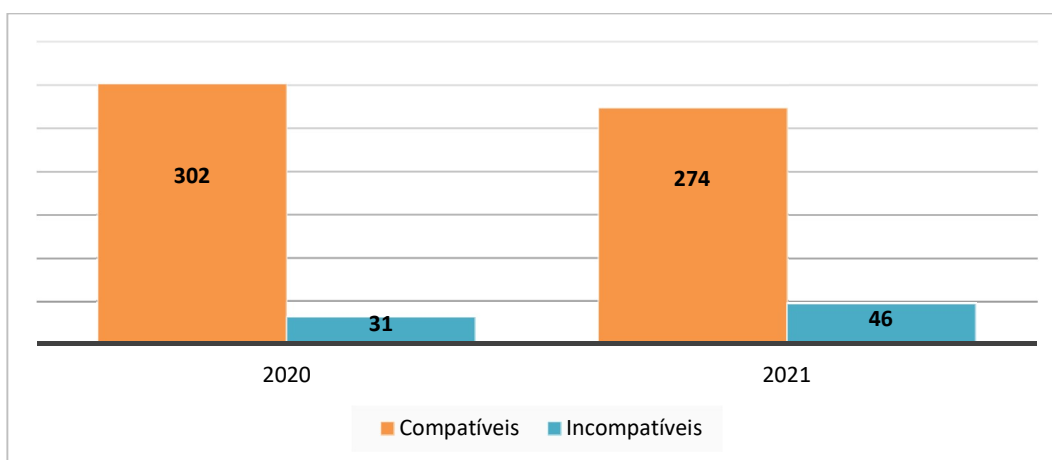
A Portaria nº 04/2018 do MPOG assegura aos candidatos considerados incompatíveis pela banca de aferição, a interposição de recurso para Banca Recursal. Tanto a IN 07/2019 GR/UNIVASF, quanto a IN 02/2021 GR/UNIVASF preveem a instituição da Banca Recursal. No entanto, a normativa vigente atualmente assegura a banca de aferição inicial composta por 5 (cinco) pessoas, ao contrário da normativa anterior.

Na Chamada Regular do Sisu 2020 englobando todos os *campi* da Univasf, que ocorreu sob o manto da IN nº 07/2019 GR/UNIVASF, 63 (sessenta e três) recursos foram interpostos, frente a 69 (sessenta e nove) incompatibilidades no total, conforme Resultado Parcial divulgado na página oficial do certame. Já na Chamada Regular do Sisu 2021, que aconteceu sob a vigência da atual normativa a IN nº 02/2021 GR/UNIVASF, 68 candidatos foram considerados incompatíveis no Resultado Parcial, mas apenas 36 (trinta e seis) impetraram recurso. Em 2020, 38 recursos impetrados foram deferidos. Já em 2021, foram 22 (vinte e dois).

Apesar do percentual de recursos interpostos por aferição incompatível ter sido menor em 2021 do que em 2020, o número de aferições incompatíveis total não foi. Em 2021, 274 (duzentos e setenta e quatro) candidatos foram considerados compatíveis e 46 (quarenta e seis) pessoas foram consideradas incompatíveis. Ao passo que em 2020, 302 (trezentas e duas) pessoas foram compatíveis e 31 foram consideradas incompatíveis no Resultado Final, conforme gráfico abaixo.



**Gráfico 21** – Quantidade de aferições compatíveis e incompatíveis em todos os *campi* na Chamada Regular do Sisu 2020 e 2021



Fonte: Elaboração Própria (2022)

O maior número de incompatibilidade final pode ter decorrido de fatores como a maior expertise adquirida pelos avaliadores de um processo para outro, a formação maior da banca de aferição com 5 (cinco) membros e sua maior diversidade.

No mais, em um comparativo de candidatos heteroidentificados em 2020 e 2021, o percentual de presença foi maior em 2020, 82% dos candidatos convocados compareceram para realização para se submeterem ao procedimento de heteroidentificação, contra 78,8% em 2021. No entanto, é importante ressaltar que em 2020 não havia a necessidade da realização da pré-matrícula para ser submetido a heteroidentificação, fato que ocorreu em 2021, que pode ter ocasionado a redução do número de candidatos aferidos

Nota-se dos dados apresentados nas Portarias de Resultado Parcial que a taxa de incompatibilidade na Chamada Regular de 2020 foi de 20,72% e em 2021 foi de 21,25%. Quando são analisados os dados relativos aos deferimentos e indeferimentos de recurso, há uma grande diferença no que tange ao deferimento de um ano para outro.

Em 2020, a taxa de deferimento dos recursos apresentada foi de 60,31%. Ou seja, 60% das decisões recorridas foram alteradas pela Banca Recursal, reconhecendo a compatibilidade do fenótipo com a autodeclaração do candidato. Já em 2021, essa taxa caiu para 38,88%, mantendo-se mais de 60% das decisões tomadas pela primeira banca.

Esses números tão diferentes de um ano para o outro demonstram a possibilidade de que poderia haver uma falha na implementação da política. Por ter sido o primeiro ano de atuação, é possível que diretrizes e as capacitações devidas não foram dadas de maneira efetiva aos servidores que instrumentalizaram a política. A reversão massiva dos pareceres apresentados pelas bancas de aferição demonstra a fragilidade da atuação da Comissão em um primeiro momento. Pois, ao se negar a confirmação da autodeclaração do candidato e a posterior alteração do parecer pela Banca Recursal, faz com que de alguma forma a sociedade perca a crença na efetividade do trabalho da Comissão.

É preciso que haja coerência na atuação da Comissão para que não se cause um incidente de insegurança para os sujeitos da política. A necessidade constante de capacitação dos servidores atuantes e o entendimento de que a política é feita para candidatos pardos e pretos deve ser reforçado. É certo que existe uma dificuldade para o enquadramento do candidato autodeclarado pardo, mas não pode a Comissão negar o direito ao candidato que faz jus aos critérios de pertencimento da política, por questões de cunho pessoal ou política de membros das bancas.

Sobre essa temática relativa aos candidatos pretos e pardos, apesar da impossibilidade de realizar o comparativo das Chamadas ocorridas nos dois anos, por ausência de dados relacionada a autodeclaração dos candidatos no momento da aferição em 2020, a coleta desses dados foi possível no ano de 2021, tornando acessível a observância da cor/raça dos candidatos que fazem parte da política.

Primeiramente, é preciso entender o perfil demográfico brasileiro que de acordo com o IBGE, o grupo racial denominado negro no Brasil é composto pelos pardos e pretos. A maioria de população brasileira negra, perfazendo um percentual de 56% da população total. Desse grupo denominado negro, 46,5% são de pardos, sendo os pretos a fração correspondente a 9,3%. Os pardos são os indivíduos que estão associados a algum tipo de mestiçagem racial.

De acordo com Devulsky:

No Brasil, a adoção da ideia de birracialidade não foi adotada para não inviabilizar negros de pele clara, que não são associados a pessoas brancas cotidianamente e ao mesmo tempo vivenciam o racismo de modo aproximado ao que é experimentado por pessoas negras sem qualquer traço aparente de mestiçagem. Sendo assim, a adoção do termo pardo tenta contemplar o que a afro descendência teria como condão de oferecer a negros de pele clara: um pertencimento à raça

negra, uma vez que não são lidos racialmente como brancos, apesar de uma ascendência partilhada entre dois grupos. (DEVULSKY, p.24, 2021).

Nesse contexto, Munanga assegura que:

Não acredito que o colorismo entre brancos brasileiros destrói a consciência da branquitude coletivamente dominante; porém ela prejudica a união entre pretos e mestiços e enfraquece o processo de construção de sua identidade coletiva. Muitos (as) jovens mestiços politizados assumem abertamente a identidade negra e a negritude e se constroem política e socialmente como negros e negras. De repente, alguns se deparam com o colorismo intragrupo que lhes nega as vantagens que conquistaram em sua luta coletiva porque não são negros retintos (MUNANGA, 2020, p.132).

A heteroidentificação dos pardos é um dos pontos mais sensíveis no procedimento de verificação da autodeclaração do candidato. Claro que se deve observar a estrutura anterior a criação da política de cotas. Peles mais escuras são as escolhidas para os piores empregos e sofrem a maior violência policial. As pelas mais claras— aquelas que se chamam de pardas – tendem a sofrer menor processo discriminatório.

No entanto, é impossível não realizar a chamada Interseccionalidade, uma vez que dependendo do gênero e classe social, existe o poder de “enegrar” ou “clarear”. Há ainda questões geográficas, pois alguém percebida como negra em um lugar predominante branco como o Sul do país pode parecer muito clara e mesmo branca em regiões mais negras, como a Bahia.

Ademais, deve-se respeitar o que foi estabelecido na Ação Direta de Constitucionalidade n. 41 (ADC 41/DF) do Supremo Tribunal Federal, na qual o ministro Luís Roberto Barroso assegura que, quando houver uma dúvida razoável, deve prevalecer a autodeclaração do candidato.

Na Chamada Regular do Sisu 2021 para os cursos de graduação presencial da Univasf dos 320 (trezentos e vinte) candidatos aferidos, 256 (duzentos e cinquenta e seis) se autodeclararam pardos e 64 (sessenta e quatro) pretos. O que perfaz um percentual de 80% dos candidatos aferidos como pardos. Além disso, dos candidatos incompatíveis após recursos, 96% se autodeclararam pardos, o que demonstra a dificuldade da caracterização do candidato pardo.

A função da Comissão de Heteroidentificação não é negar o que o candidato afirma ou percebe de si mesmo, dizendo que ele não é negro e/ou não pode sentir-se

ou perceber-se assim. Mas busca-se afirmar, quando é o caso, que aquele grupo específico, naquele momento e local, não o vê dessa forma. E que, não sendo vítima real ou potencial do preconceito de marca, não é sujeito das cotas para negros. Segundo Nogueira, “[...] a concepção de branco e não-branco varia, no Brasil, em função do grau de mestiçagem, de indivíduo para indivíduo, de classe para classe, de região para região” (NOGUEIRA, 2006, p. 293).

É essencial reconhecer que as bancas não se sobrepõem a percepção que o candidato tem de si mesmo, o que se busca com a heteroidentificação é a caracterização do fenótipo com a autodeclaração. O parecer de incompatibilidade dado pela Comissão Institucional de Heteroidentificação não é afirmando que o candidato é branco, na realidade, é a constatação de que aquele candidato não faz parte da política, não pertencendo fenotipicamente a um grupo que sofre do chamado preconceito de marca.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho buscou abordar a política pública de cotas na Universidade Federal do Vale do São Francisco, através da análise da implementação da Comissão Institucional de Heteroidentificação. No primeiro momento foram trazidos conceitos relacionados a política pública e Ação Afirmativa, perfazendo uma análise da questão histórica racial no Brasil e a necessidade da criação da Lei de Cotas para ingresso no ensino superior público.

A alternativa de adotar o sistema de cotas teve como objetivo reduzir as desigualdades da sociedade, funcionando como um mecanismo mais célere na inclusão social de grupos que estão à margem da sociedade, entre eles, negros, indígenas e pessoas com deficiência, visando com isso a redução dos obstáculos que os marginalizam na sociedade.

Durante muitos anos no Brasil, a questão da desigualdade racial foi refutada, acreditando-se na ideia de que havia no país uma democracia racial. No entanto, foi a partir da luta do Movimento Negro e dos novos ideais trazidos pela redemocratização, que se entendeu que grande parcela da população brasileira, que era composta por negros, não tinha acesso aos mesmos direitos da população branca, tida como uma elite social.

A aprovação da Lei 12.711/2012, a chamada Lei de Cotas garantiu a reserva de vagas para candidatos negros (pretos e pardos) nas Universidades Federais no Brasil, estabelecendo um percentual de reserva de vagas para o acesso ao ensino superior, regulamentou e uniformizou uma situação que ocorria na maioria das instituições federais de ensino superior, tornando-se um marco para a política de ação afirmativa na modalidade de cotas para a educação superior.

Ações afirmativas não são concedidas, são conquistadas. E também não são alcançadas sem resistência por parte dos sujeitos que precisam da ação estatal. O caminho histórico da luta pela igualdade racial é descontínuo, apresentando conquistas e retrocessos. A Lei 12.711/2012 adotou a técnica da autodeclaração como instrumento para a confirmação da cor/raça do candidato. Entretanto, por conta das declarações falsas e das denúncias que passaram a acontecer após a instituição da política de cotas, se fez necessária a criação das comissões de heteroidentificação, que funcionam como mecanismo para complementar a autodeclaração do candidato.

A figura da autodeclaração tem importante lugar no discurso dos movimentos e ações coletivas negras contemporâneas, refletindo o fortalecimento da construção de uma identidade negra que há muito era reivindicada pelos movimentos sociais. Ela também funciona como instrumento para reconhecer a importância de declarar-se negro numa sociedade racista.

Desse movimento de denúncias e de reivindicação pelos próprios movimentos e coletivos negros vem a criação das normas de verificação racial. Outro aspecto da heteroidentificação racial que precisa ser frisado é o momento e a forma em que ocorre. A verificação é feita após a autodeclaração racial do candidato, com a finalidade de verificá-la e não ser feita de forma impositiva. As Comissões de Heteroidentificação foram criadas como medida que propende a dispor de maior efetividade às cotas raciais, evitando que candidatos não negros adentre às Universidades, utilizando de uma política pública da qual eles não fazem parte.

Considerando que a heteroidentificação, no cenário de cotas, é uma das ações que pode ser utilizada na desarticulação do racismo institucional, não se pode olvidar da necessidade de um conjunto de esforços no mesmo sentido. Assim, dentro das Universidades se procurou institucionalizar essas Comissões, o que também aconteceu dentro da Universidade Federal do Vale do São Francisco. Foram os avanços e desafios encontrados na implementação da Comissão Institucional de Heteroidentificação como política pública, que se buscou demonstrar na presente pesquisa.

Distintos são os atores envolvidos nos processos decisórios que levam a materialização das políticas. Os atores podem se encontrar dentro ou fora das organizações, podem ser estatais ou não estatais, formais ou informais. Ademais, é preciso salientar que existem diversos fatores como crenças, cultura, organização e relações dos indivíduos que são responsáveis por influenciar a implementação de uma política. É papel da implementação considerar a política não como ela deveria ser ou está escrita em normas, mas de que maneira ela acontece no dia a dia.

As políticas públicas são compostas por diversos processos, sendo atividades contínuas que exigem tomada de decisão. A implementação é apenas uma parte desse processo e ela também exige decisões, isso porque nem tudo é passível de ser previsto, controlado ou estabelecidos em normas.

Visando um recorte sobre a implementação, é que o presente trabalho buscou analisar como aconteceu a implementação da política de cotas raciais através dos

trabalhos da Comissão Institucional de Heteroidentificação da UNIVASF, para isso, foram analisadas como se deu a criação da Comissão, as normativas publicadas e suas alterações no decorrer da implementação, através de uma análise documental e comparativa em relação às atividades desenvolvidas pela Comissão durante a Chamada Regular dos anos de 2020 e 2021 para os cursos de graduação presencial da Universidade Federal do Vale do São Francisco.

Com um estudo bibliográfico e documental, avaliou-se as normativas internas relativas à Comissão de Heteroidentificação da Univasf, as Instruções Normativas, Portarias e os editais do processo seletivo de ingresso nos cursos presenciais da Univasf por meio do Sisu dos anos de 2020 e 2021.

Apenas em 2013 que a Univasf adotou o sistema de cotas raciais e sociais em seus vestibulares. Até o ano de 2020, os candidatos negros que concorriam às vagas reservadas apenas apresentavam sua autodeclaração não passando por procedimento de heteroidentificação para validação do que fora declarado. Até então, apenas os candidatos que eram denunciados por não serem pardos ou pretos é que tinham sua autodeclaração verificada pela IES em Comissão de Verificação instituída apenas para esse fim.

Isso mudou a partir do processo seletivo SISU 2020. Em 2019, a Univasf por meio da IN 07/2019 criou a Comissão Institucional de Heteroidentificação que passou a ser responsável pela aferição dos candidatos que concorriam as vagas reservadas para negros. Apesar do avanço instituído com a publicação da normativa interna e da criação da Comissão, a IN nº 07/2019 GR/UNIVASF padecia de algumas contradições em seu bojo, como, por exemplo, a autorização para a instauração dos trabalhos da Comissão apenas em caso de denúncia ou acionamento do Ministério Público, as bancas formadas por apenas 3 membros em contraponto ao previsto na Portaria nº 04/2018 do MPOG.

Entretanto, não se pode negar a importância da IN nº 07/2019 GR/UNIVASF para a efetivação da política pública de cotas para negros dentro da Univasf. Afinal, foi a partir dela que a Comissão Institucional foi instituída possibilitando a realização das aferições e garantido a política de cotas para os sujeitos dela pertencentes.

Um dos avanços notados na implementação da Comissão dentro da Univasf foi a publicação da IN nº 02/2021 GR/UNIVASF que foi responsável adequar o procedimento ao previsto na Portaria nº 04/2018 do MPOG, garantindo a

institucionalização da Comissão como permanente, mandato para os seus membros e ampliando o número de membros em cada banca de aferição.

Neste diapasão, a Instrução Normativa nº 02 GR/ UNIVASF de 12 de abril de 2021 trouxe de maneira muito mais detalhada como a Comissão Institucional de Heteroidentificação da Univasf deve atuar, trazendo avanços no cenário interno normativo e resguardando a lisura dos procedimentos de heteroidentificação. Restou claro durante toda a pesquisa que houve atuação direta dos burocratas de linha de frente na atuação e que observando a não efetividade da normativa inicial que regia os trabalhos da Comissão, se fez a devida alteração.

Através da análise comparativa da atuação da Comissão durante os processos seletivos de 2020 e 2021 observou-se desafios que foram e serão encontrados pela Comissão para a sua implementação efetiva. Durante o processo seletivo de 2020, notou-se as dificuldades geradas pelas datas diferentes para aferições nos diversos *campi*, o que acabou ocasionando um número significativo de ausências, principalmente, dos candidatos com deficiência. Dos dados colhidos durante a pesquisa foi possível depreender que a realização das aferições no formato online, como ocorreu em 2021, foi mais benéfica para os candidatos com deficiência, uma vez que não houve a necessidade de deslocamento.

É preciso perceber que os gestores e implementadores da política, entendam que a Comissão Institucional de Heteroidentificação atua em prol também dos negros que são pessoas com deficiência e que as cotas também têm um caráter socioeconômico, devendo ser a política afirmativa entendida com base na Interseccionalidade. O procedimento deve acontecer de forma a albergar as necessidades dos sujeitos da política.

Além disso, no primeiro ano de atuação da Comissão houve um número significativo de decisões alteradas pela Banca Recursal, o que não aconteceu em 2021. Esse cenário é fruto de uma maior capacitação dos servidores que atuam na linha de frente da implementação da política, já que passaram por cursos de capacitação no decorrer do ano de 2020, bem como em 2021. O aumento do número de membro nas bancas de aferições também é um fator que contribuiu para esse panorama de maior segurança jurídica.

No entanto, ainda é possível observar a dificuldade tanto dos participantes da política como dos membros da Comissão na definição do candidato pardo como sujeito das vagas reservadas. A população brasileira é em sua grande maioria



formada por negros, dentro desse grupo se encontram os pardos e pretos, sendo os pardos o maior número. É preciso compreender que a política é feita para o grupo social denominado negro e que os pardos fazem parte da política.

. A necessidade constante de capacitação dos servidores atuantes e o entendimento de que a política é feita para candidatos pardos e pretos deve ser reforçado. É certo que existe uma dificuldade para o enquadramento do candidato autodeclarado pardo, mas não pode a Comissão negar o direito ao candidato que faz jus aos critérios de pertencimento da política, por questões de cunho pessoal ou política de membros das bancas.

Pode-se afirmar que a heteroidentificação racial também já mostrou resultados, e o principal deles é fazer com que as cotas raciais cheguem a seus reais destinatários, aqueles discriminados diariamente por seu pertencimento racial. Quando os números de indeferidos durante o Processo de Ingresso para os cursos de graduação presencial da Univasf é analisado, verifica-se que a porcentagem nos dois anos, 2020 e 2021, em que a pesquisa se baseou foi em torno de 20%. Observou-se, assim, que 80% dos candidatos que se inscrevem para concorrer às vagas reservadas e comparecem são sujeitos efetivos da política, o que determina que os resultados almejados estão sendo alcançados.

Claro que a implementação da Comissão Institucional de Heteroidentificação no âmbito da Universidade Federal do Vale do São Francisco ainda tem um longo caminho pela frente, é preciso aumentar o número dos qualificados a atuar, oferecendo incentivos para essa atuação, bem como capacitar mais e melhor as pessoas envolvidas. A discussão racial é falha na formação brasileira.

A maior difusão do trabalho realizado se faz necessária, bem como a criação de um site para divulgação das Portarias emitidas pela Comissão para uma melhor transparência das atividades. A desvinculação da Presidência da Comissão à Coordenadora de Políticas Afirmativas, Diversidade e Inclusão também deveria ser realizada, já que ambas as atividades demandam dedicação ampla. É urgente uma atuação mais efetiva em relação as ações afirmativas dentro da Univasf, visando a Interseccionalidade.

A UNIVASF pode fazer mais dentro do contexto da questão racial, como incrementar a discussão no currículo de seus cursos, incluir alunos como membros da Comissão de Heteroidentificação, agregar o debate sobre ações afirmativas e questões étnico-raciais nas ações de capacitação de seus servidores. Pode, também,

fortalecer a Coordenação de Políticas Afirmativas, Diversidade e Inclusão que alberga a Comissão Institucional de Heteroidentificação e é responsável pela fiscalização e implementação da política de reserva de vagas para negros, indígenas e pessoas com deficiência na graduação, pós-graduação e concursos públicos e que conta apenas com uma servidora efetiva e dois estagiários.

Cabe também a IES e aos implementadores da política de cotas raciais, repensar o modelo adotado para aferição nos *campi* mais afastados do *campus* sede. É preciso entender que as cotas além de raciais são sociais, e que não adianta existir na lei a possibilidade do uso de políticas afirmativas, sem que seu objetivo seja alcançado. Forçar o aluno a se deslocar para cidade longe da sua residência apenas para realização do procedimento de matrícula e heteroidentificação, no momento em que se vive uma revolução tecnológica e que há mecanismo efetivos para implantação de instrumentos de trabalho remoto, é onerar demais o candidato que já é hipossuficiente.

No ano de 2022, a Lei 12.711/2012, a chamada “Lei de Cotas” deverá passar por uma revisão no intuito de verificar sua efetividade na mudança do estrato social dos sujeitos da política e se a finalidade da norma foi alcançada. Não se sabe ao certo se as políticas afirmativas irão sobreviver ao projeto político conservador em que o país está afundado, mas é preciso que as Universidades criem novos mecanismos e novas ações para que continuem a resistir, buscando que o ingresso do estudante seja efetivo e dando condições de permanência, materiais e simbólicas, compatíveis com a classe social do ingressante. É necessário que as Universidades sejam resistência dentro de um mundo sombrio e que a universalidade de direitos seja pauta contínua na busca de uma educação mais justa, inclusiva e efetiva para todos os brasileiros.

## REFERÊNCIAS

ANDRÉ, M. E. D. A. **Estudo de caso em pesquisa e avaliação educacional**. Brasília: Liberlivro, 2005.

BARDACH, E. **The implementation game: what happens after a bill becomes a law**. Cambridge: The MIT Press, 1977.

BARRETT, Susan. **Implementation studies: time for a revival?** Personal reflections on 20 years of implementation studies. *Public Administration*, v. 82, n. 2, p. 249- 262, 2004.

BRODKIN, E. Z. **Reflections on street-level bureaucracy: past, present, and future**. *Public Administration Review*, v. 72, p. 940-949, 2012.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 20 fev. 2021.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 12.711**, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 02 fev. 2021.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.409**, de 28 de dezembro de 2016. Altera a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, para dispor sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos cursos técnicos de nível médio e superior das instituições federais de ensino. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 02 fev.2021.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 12.288**, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm). Acesso em: 08 fev.2021.

\_\_\_\_\_. Ministério da Educação. **Portaria nº 18 de 11 de outubro de 2012**. 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. Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/cotas/docs/portaria\\_18.pdf](http://portal.mec.gov.br/cotas/docs/portaria_18.pdf). Acesso em: 08 fev. 2021.

\_\_\_\_\_. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Portaria nº 04 de 06 de abril de 2018**. Regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Disponível em: [https://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](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). Acesso em: 08 fev. 2021.

DEVULSKY, A. **Colorismo**. São Paulo: Jandaíra, 2021.

DIAS, E.M. **Cotas para negros em universidades: função social do Estado contemporâneo e o princípio da proporcionalidade**. Jundiaí: Paco Editorial, 2017.

DIAS, G. R. M., TAVARES JÚNIOR, P.R.F. **Heteroidentificação e cotas raciais: dúvidas, metodologias e procedimentais.** Canoas: IFRS, 2018.

DIAS, G. R. M. *Considerações à Portaria Normativa nº 4 de 6 de abril de 2018 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão.* In: DIAS, G. R. M.; TAVARES JÚNIOR, P. R. F. **Heteroidentificação e cotas raciais: dúvidas, metodologias e procedimentos.** Canoas: IFRS campus Canoas, 2018, p. 141-174.

FAGUNDES, I.P.E. **Heteroidentificação racial para concursos públicos de professores/as na Universidade Federal de Ouro Preto – UFOP.** (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de Outo Preto. Minas Gerais, p.183. 2020.

FARIA, C.A.P de. **Implementação de políticas públicas: teoria e prática.** Belo Horizonte: PUC Minas, 2012.

FERES JÚNIOR, J., CAMPOS, L.A., DAFLON, V.T., VENTURINI, A.C. **Ação afirmativa: conceito, história e debates.** Rio de Janeiro: EDUERJ, 2018.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica.** Fortaleza: UEC, 2002.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo: Moderna, 2002.

GIDDENS, A. **A Sociologia.** 4. ed. Porto Alegre: Artmed, 2005

GOGGIN, M. et al. **Studying the dynamics of public policy implementation: A third-generation approach.** *Implementation and the policy process: Opening up the black box*, p. 19-38, 1990.

GOLDEMBERG, M. **A Arte de Pesquisar – Como Fazer Pesquisa em Ciências Sociais.** Record. Rio de Janeiro, 2004.

GOMES, S. *Sobre a viabilidade de uma agenda de pesquisa coletiva integrando a implementação de políticas, formulação e resultados.* In: LOTTA, G. (org) **Teorias e análises sobre implementação de políticas públicas no Brasil.** Brasília: Enap, 2019, p.39-65.

GUIMARÃES, A. S. A. **Classes, raças e democracia.** 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2012.

HILL, M. J.; HUPE, P. L. **The multi-layer problem in implementation research.** *Public Management Review*, v. 5, n. 4, p. 471-490, 2003.

HJERN, B.; PORTER, D. *Implementation structures: a new unit of administrative analysis.* In: HAM, C.; HILL, M. (Eds.). **The policy process in the modern capitalist state.** New York: Harvest, 1993.

HOFLING, E. de M. -Estados e políticas (públicas) sociais. **Cadernos CEDES,** Campinas, v. 21, n. 55, p. 30-41, 2001. Disponível em:[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010132622001000300003&script=sci\\_abstr act&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010132622001000300003&script=sci_abstr act&tlng=pt). Acesso em: 17 fev. 2021.

LASCOUMES, P.; LE GALÈS, P. **A ação pública abordada pelos seus instrumentos.** *Revista Pós Ciências Sociais,* Maranhão, v. 9, n. 18, jul./dez. 2012.

- LOTTA, G. *A política pública como ela é: contribuições dos estudos sobre implementação para a análise de políticas públicas*. In: **Teorias e análises sobre implementação de políticas públicas no Brasil**. Brasília: Enap, 2019.p. 11-38.
- MACHADO, V. **Lei de Cotas no ensino superior e racismo institucional**. Jundiaí: Paco Editorial, 2021.
- MARCONI, M.A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1990.
- \_\_\_\_\_. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.
- MARQUES, E. P. S.; BRITO, I. A. M. B.. A banca examinadora de fenótipo para o acesso à educação superior na UEMS: um mecanismo para garantia de direitos. **Revista da Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as (ABPN)**, v. 8, n. 19, p. 52-68, jun. 2016. Disponível em: <http://www.abpnrevista.org.br/revista/index.php/revistaabpn1/article/view/25>. Acesso em: 16 mar. 2021.
- MARTINS, P.E.M., PIERANTI, O.P. **Estado e Gestão Pública: Visões do Brasil Contemporâneo**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2ª ed., 2006.
- MENEZES, P. L. de. **A ação afirmativa (affirmative action) no direito norte-americano**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.
- MENICUCCI, T. *A implementação da Reforma Sanitária: a formação de uma política*. In: HOCHAMAN, G.; ARRETCHE, M.; MARQUES, E. **Políticas Públicas no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2007 p.303-325.
- MERRIAM, S. B. **Qualitative research in practice: examples for discussion and analysis**. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers, 2002.
- MICHEL, M. H. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- MUNANGA, K. **Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia**. Programa de educação sobre o negro na sociedade brasileira. Niterói: Editora UFF, 2004.
- \_\_\_\_\_, K. **Rediscutindo a Mestiçagem no Brasil: Identidade Nacional versus Identidade Negra**. 5. Ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2020.
- NOGUEIRA, O. Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem: sugestão de um quadro de referência para a interpretação do material sobre relações raciais no Brasil. **Tempo Social**, São Paulo, v. 19, n. 1, p. 287-308, nov. 2006.
- NUNES, G.H, L. *Autodeclarações e Comissões: Responsabilidade Procedimental dos/as gestores/as de ações afirmativas*. In: DIAS, G. R. M.; TAVARES JÚNIOR, P. R. F. **Heteroidentificação e cotas raciais: dúvidas, metodologias e procedimentos**. Canoas: IFRS campus Canoas, 2018, p. 11-30.
- O' LEARY, Z. **Como fazer o seu Projeto de pesquisa: um guia prático**. Petrópolis (RJ): Vozes, 2019.
- PIOVESAN, F. Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 35, n. 124, jan./abr. 2005.

RAUPP, F. M.; BEUREN, I. M. *Metodologia da pesquisa aplicável às ciências sociais*. In: BEUREN, I. M.. (Org). **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2006.

RIBEIRO, S. N. **Ações afirmativas: a implementação de reserva de vagas no contexto da Universidade Federal de Ouro Preto**. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal de Ouro Preto, Mariana, p.176.2018.

RIOS, R. R. *Pretos e pardos nas ações afirmativas: desafios e respostas da autodeclaração e da heteroidentificação*. In: DIAS, G. R. M.; TAVARES JÚNIOR, P. R. F. **Heteroidentificação e cotas raciais: dúvidas, metodologias e procedimentos**. Canoas: IFRS campus Canoas, 2018, p. 215-249.

RODRIGUES, W. C.. **Metodologia Científica**, 2007. Disponível em: [http://unisc.br/portall/upload/com\\_arquivo/metodologia\\_cientifica.pdf](http://unisc.br/portall/upload/com_arquivo/metodologia_cientifica.pdf). Acesso em:05 jan. 2021.

SEVERINO, A.J. **Metodologia do Trabalho Científico**. São Paulo: Cortez, 2013.

SILVA FILHO, P. A democratização da universidade brasileira por meio de cotas. **Práxis Educacional**, Vitória da Conquista, BA, v. 10, n. 16, p. 199-219, jan./jun. 2014.

SOUZA, C. Políticas públicas: uma revisão da literatura. **Sociologias**, Porto Alegre, RS, v. 8, n. 16, p. 20-45, jul./dez. 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/soc/n16/a03n16.pdf>. Acesso em: 16 fev. 2021.

SANTOS, A.P. Itinerário das ações afirmativas no ensino superior público brasileiro: dos ecos de Durban à Lei das Cotas. **Revista de Ciências Humanas**, Viçosa, v. 12, n. 2, p. 289-317, jul-dez. 2012.

SPOSITO, M.P., CARRANO, P.C.R. Juventude e políticas públicas no Brasil. **Revista Brasileira de Educação**, São Paulo, n.24. 2003, p.16-39.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO VALE DO SÃO FRANCISCO. Gabinete da Reitoria. **Instrução Normativa nº 07/2019** de 06 de abril de 2019. Regimento Interno da Comissão de Heteroidentificação. Disponível em: <https://portais.univasf.edu.br/normas-institucionais/normas-institucionais-1>. Acesso em: 07 jul. 2021.

\_\_\_\_\_. Pro- reitoria de Ensino. **Edital nº 01** de 16 de janeiro de 2020. Processo seletivo para ingresso nos cursos de graduação presenciais da Univasf 2020 - PS-ICG 2020. Disponível em:[https://portais.univasf.edu.br/estudante/ingresso-do-estudante/processos-seletivos/processos-seletivos/ps-icg-2020/arquivos-2020/ps\\_icg\\_2020\\_edital\\_n\\_01\\_ps\\_icg\\_2020.pdf](https://portais.univasf.edu.br/estudante/ingresso-do-estudante/processos-seletivos/processos-seletivos/ps-icg-2020/arquivos-2020/ps_icg_2020_edital_n_01_ps_icg_2020.pdf). Acesso em: 08 jul. 2021

\_\_\_\_\_. Pro- reitoria de Ensino. **Edital nº 05** de 05 de abril de 2021. Processo seletivo para ingresso nos cursos de graduação presenciais da Univasf 2021 - PS-ICG 2021. Disponível em: [https://portais.univasf.edu.br/estudante/ingresso-discente/ingressodiscentesarquivos/ps\\_icg\\_2021\\_edital\\_n\\_05\\_ps\\_icg\\_2021\\_proen.pdf](https://portais.univasf.edu.br/estudante/ingresso-discente/ingressodiscentesarquivos/ps_icg_2021_edital_n_05_ps_icg_2021_proen.pdf). Acesso em: 08 jul. 2021

\_\_\_\_\_ Gabinete da Reitoria. **Instrução Normativa nº 01/2021** de 27 de janeiro de 2021. Dispõe sobre a realização de procedimentos de heteroidentificação na modalidade telepresencial. Disponível em: <https://portais.univasf.edu.br/normas-institucionais/normas-institucionais-1>. Acesso em: 07. Jul. 2021.

\_\_\_\_\_ Gabinete da Reitoria. **Instrução Normativa nº 02/2021** de 12 de abril de 2021. Dispõe sobre a criação e funcionamento da Comissão Institucional de Heteroidentificação da Univasf e revoga a Instrução Normativa nº 07/2019 GR/UNIVASF. Disponível em: <https://portais.univasf.edu.br/normas-institucionais/normas-institucionais-1>. Acesso em: 07. Jul. 2021.

VAZ, L.V.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 JÚNIOR, P. R. F. **Heteroidentificação e cotas raciais: dúvidas, metodologias e procedimentos**. Canoas: IFRS campus Canoas, 2018, p. 32-78.

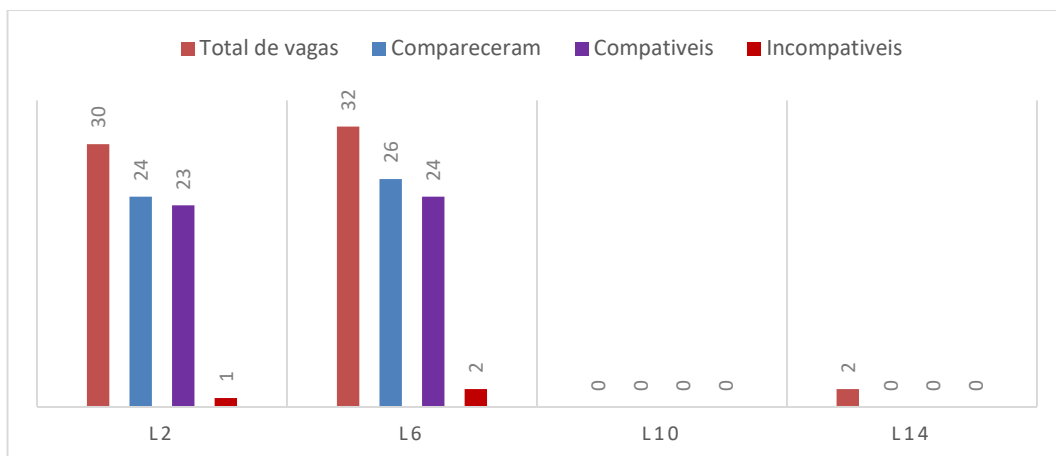
WINTER, S. C. *Implementation*. In: PETERS, B. Guy; PIERRE, Jon (Ed.). **Handbook of public policy**. Sage Publications, 2006.

YIN, R.K. **Estudo de Caso: planejamento e métodos**. 2ª ed. Porto Alegre: Bookman; 2015.

## APÊNDICES

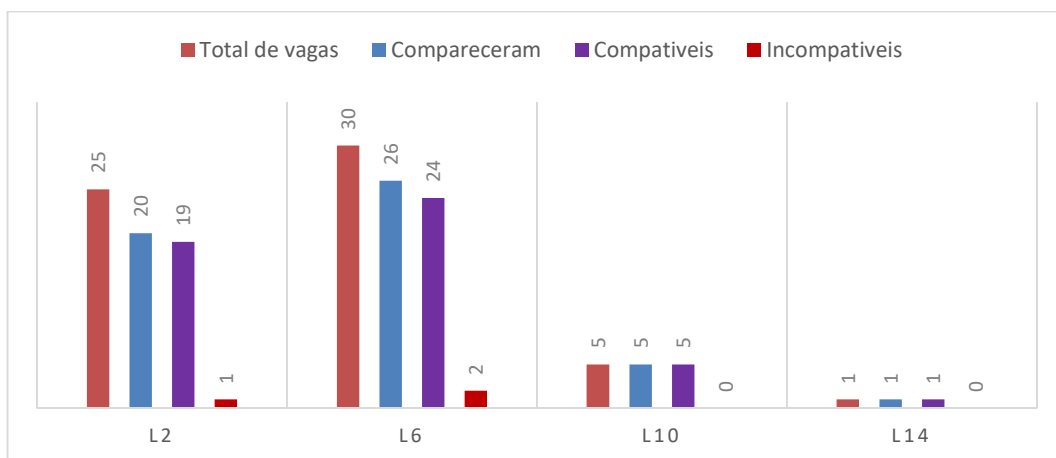
### 1. DADOS RELATIVOS AO 1º REMANEJAMENTO DO SISU 2020 PARA OS CURSOS DE GRADUAÇÃO PRESENCIAL DA UNIVASF

**Gráfico 01** – Aferições realizadas no *campus* Juazeiro no 1º Remanejamento do Sisu 2020



Fonte: Elaboração Própria (2022)

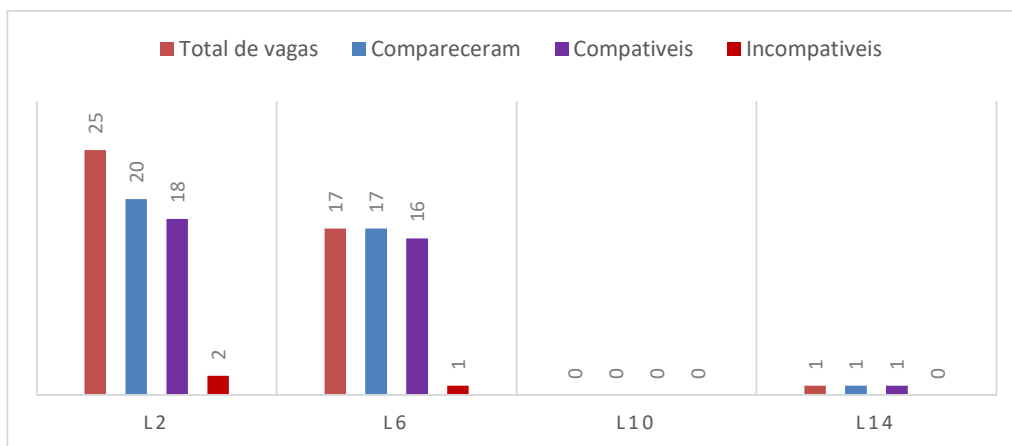
**Gráfico 02** – Aferições realizadas no *campus* Petrolina no 1º Remanejamento do Sisu 2020



Fonte: Elaboração Própria (2022)

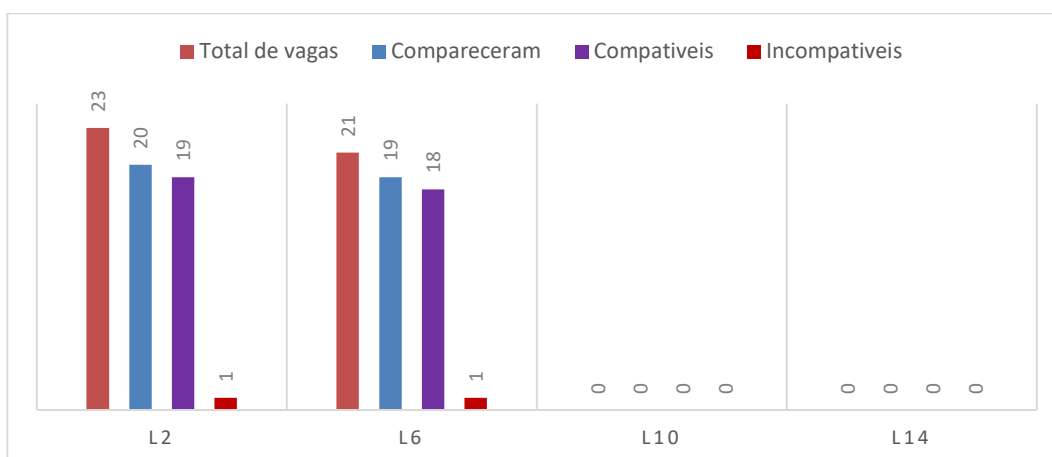


**Gráfico 03** – Aferições realizadas no *campus* Ciências Agrárias no 1º Remanejamento do Sisu 2020



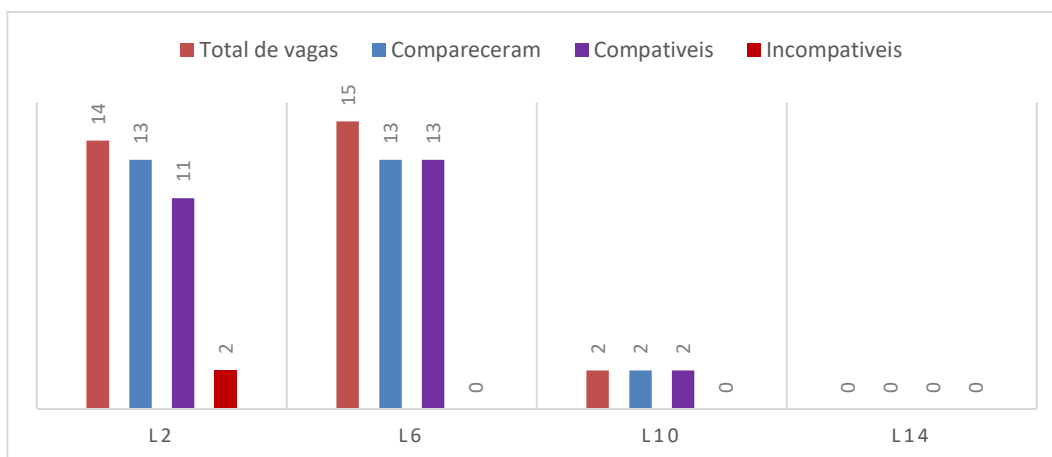
Fonte: Elaboração Própria (2022)

**Gráfico 04** – Aferições realizadas no *campus* Serra da Capivara no 1º Remanejamento do Sisu 2020



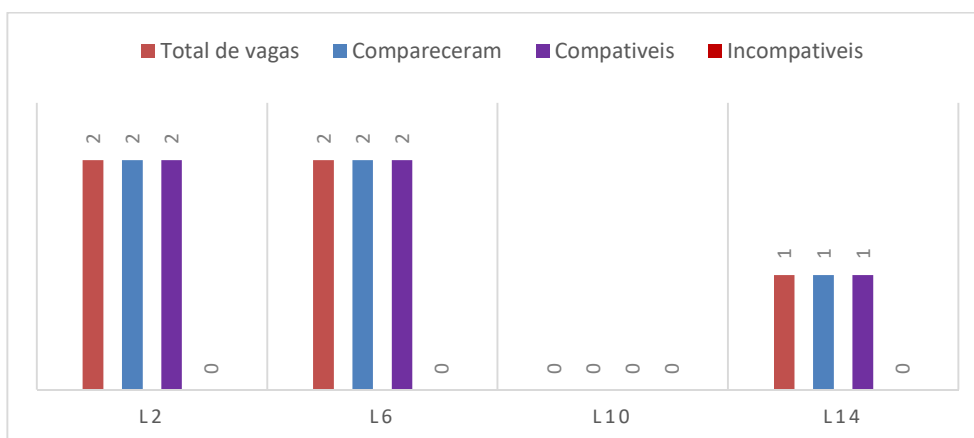
Fonte: Elaboração Própria (2022)

**Gráfico 05** – Aferições realizadas no *campus* Senhor do Bonfim no 1º Remanejamento do Sisu 2020



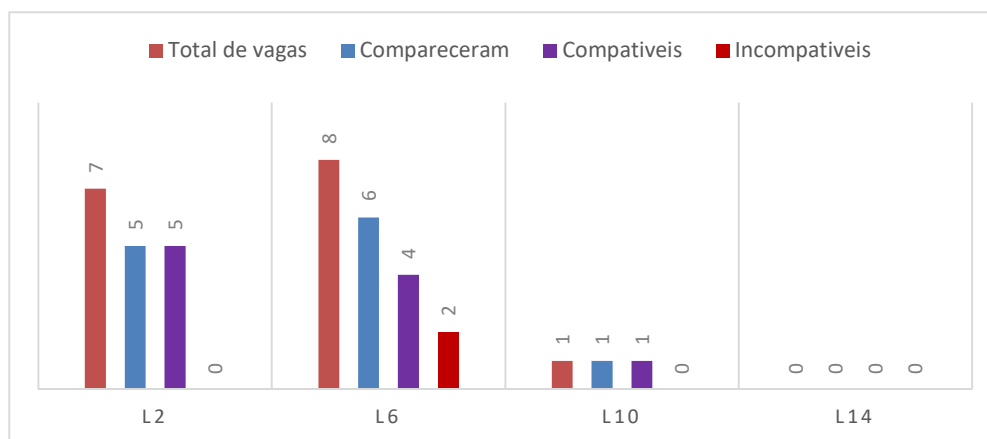
Fonte: Elaboração Própria (2022)

**Gráfico 06** – Aferições realizadas no *campus* Paulo Afonso no 1º Remanejamento do Sisu 2020



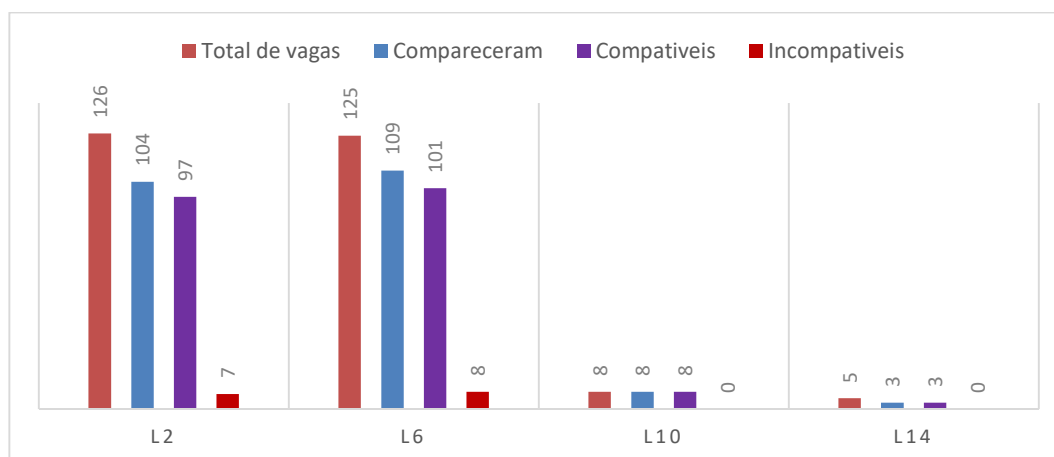
Fonte: Elaboração Própria (2022)

**Gráfico 07** – Aferições realizadas no *campus* Salgueiro no 1º Remanejamento do Sisu 2020



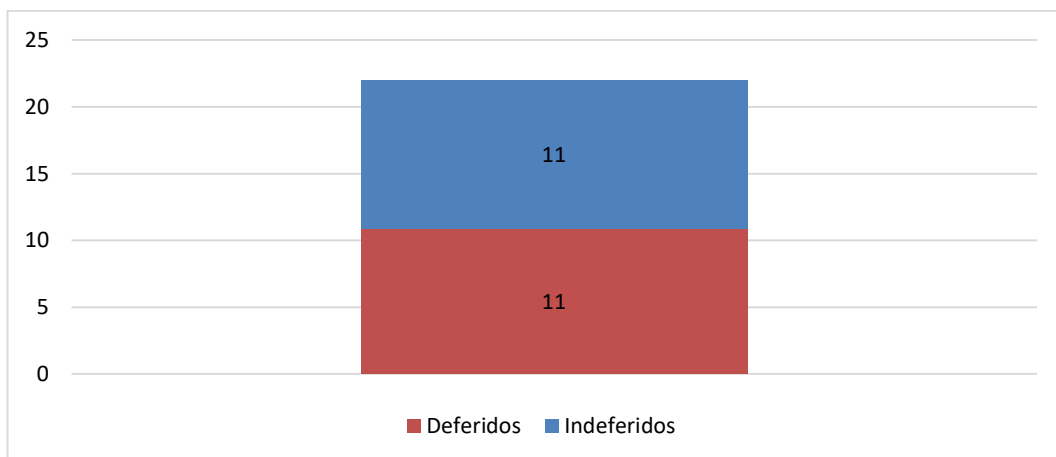
Fonte: Elaboração Própria (2022)

**Gráfico 08** – Resultado por modalidade de Cota em todos os *campi* no 1º Remanejamento do Sisu 2020



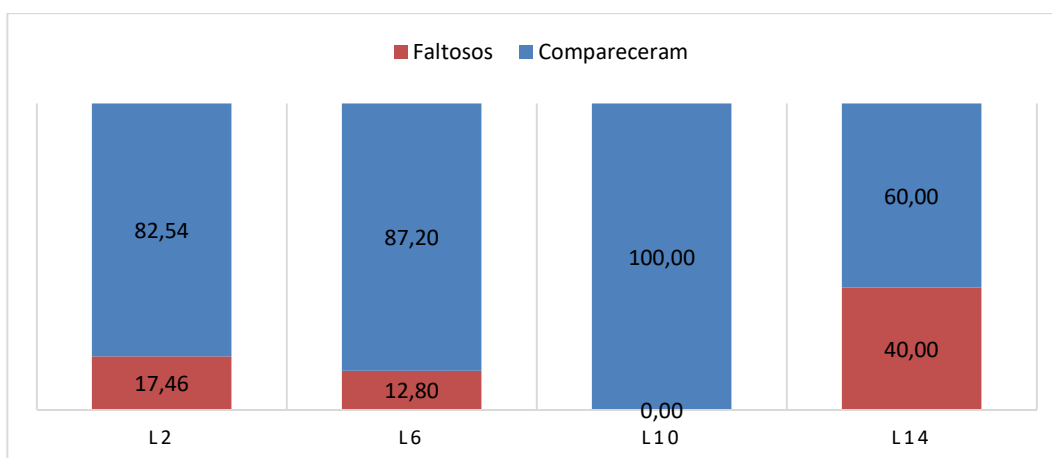
Fonte: Elaboração Própria (2022)

**Gráfico 09** – Recursos interpostos no 1º Remanejamento do Sisu 2020 em todos os *campi*



Fonte: Elaboração Própria (2022)

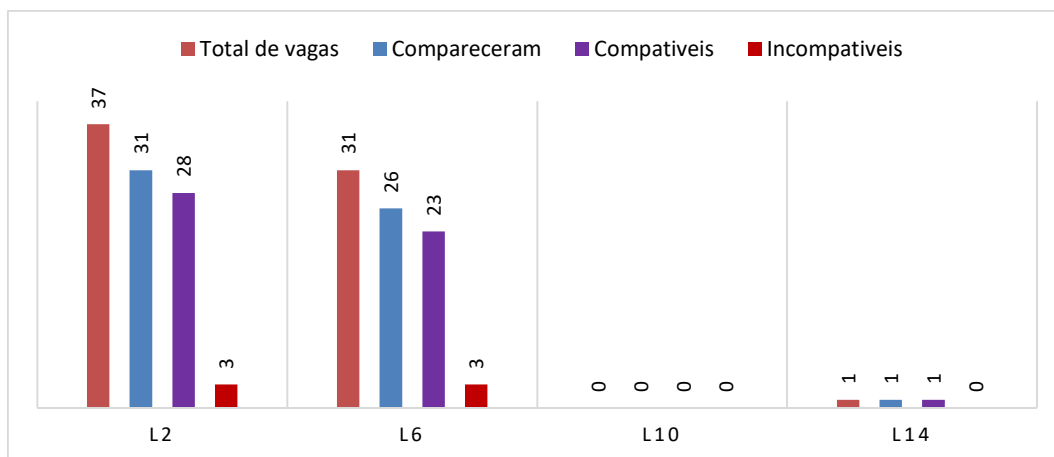
**Gráfico 10** – Percentual de faltosos por modalidade de Cota em todos os *campi* no 1º Remanejamento do Sisu 2020



Fonte: Elaboração Própria (2022)

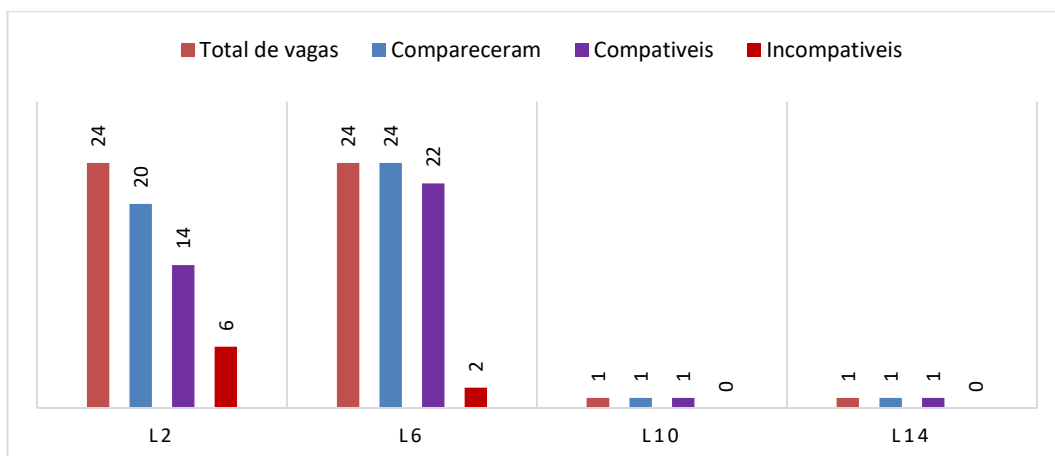
## 2. DADOS RELATIVOS AO 1º REMANEJAMENTO DO SISU 2020 PARA OS CURSOS DE GRADUAÇÃO PRESENCIAL DA UNIVASF

**Gráfico 11** – Aferições realizadas no *campus* Juazeiro no 1º Remanejamento do Sisu 2021



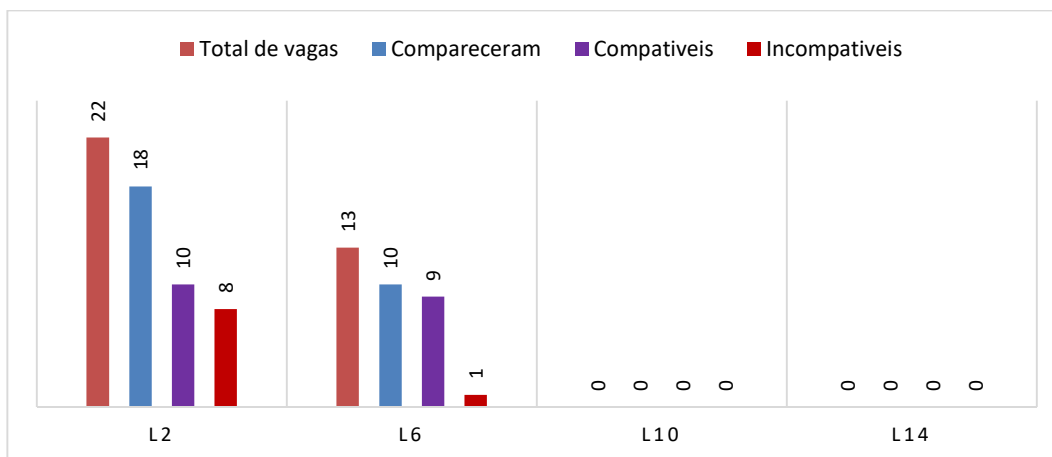
Fonte: Elaboração Própria (2022)

**Gráfico 12** – Aferições realizadas no *campus* Petrolina no 1º Remanejamento do Sisu 2021



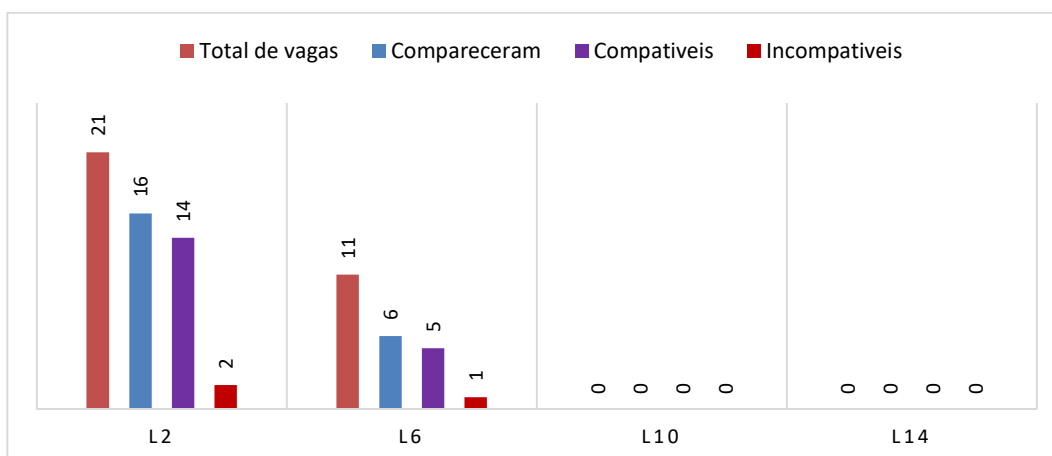
Fonte: Elaboração Própria (2022)

**Gráfico 13** – Aferições realizadas no *campus* Ciências Agrárias no 1º Remanejamento do Sisu 2021



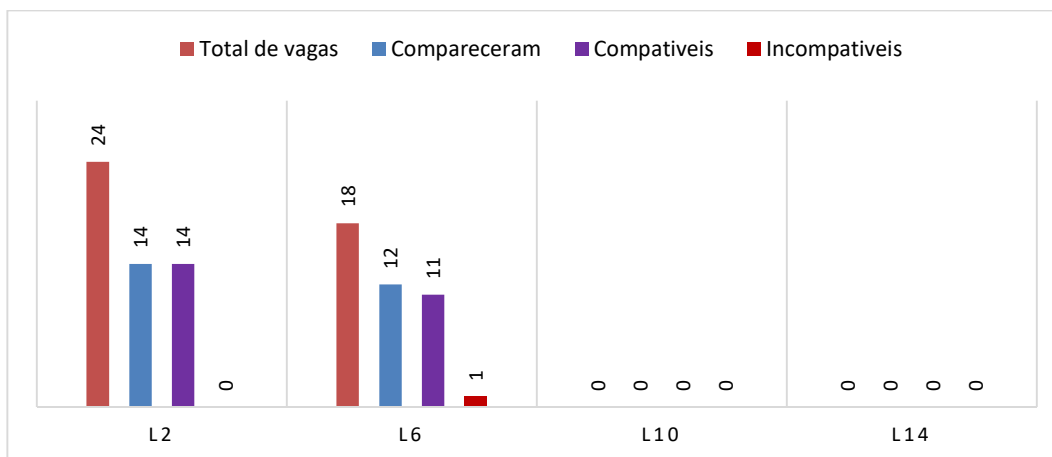
Fonte: Elaboração Própria (2022)

**Gráfico 14** – Aferições realizadas no *campus* Serra da Capivara no 1º Remanejamento do Sisu 2021



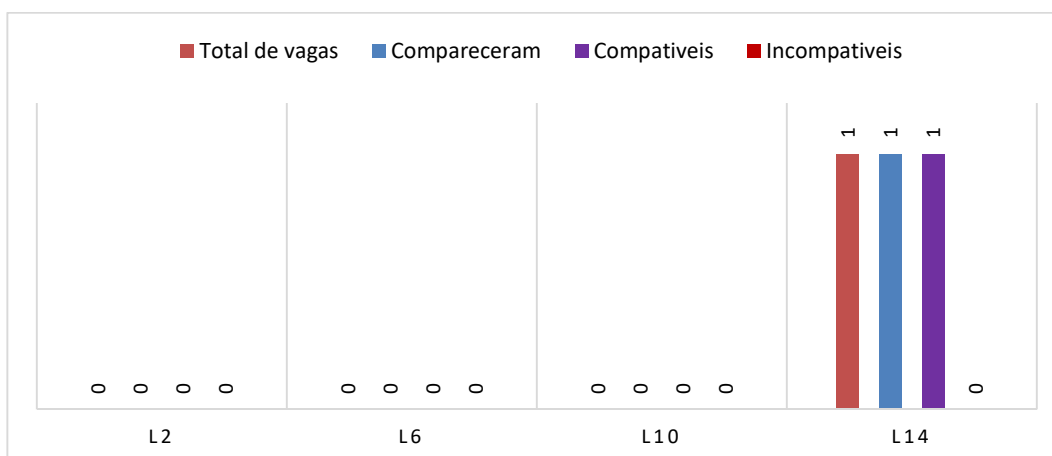
Fonte: Elaboração Própria (2022)

**Gráfico 15** – Aferições realizadas no *campus* Senhor do Bonfim no 1º Remanejamento do Sisu 2021



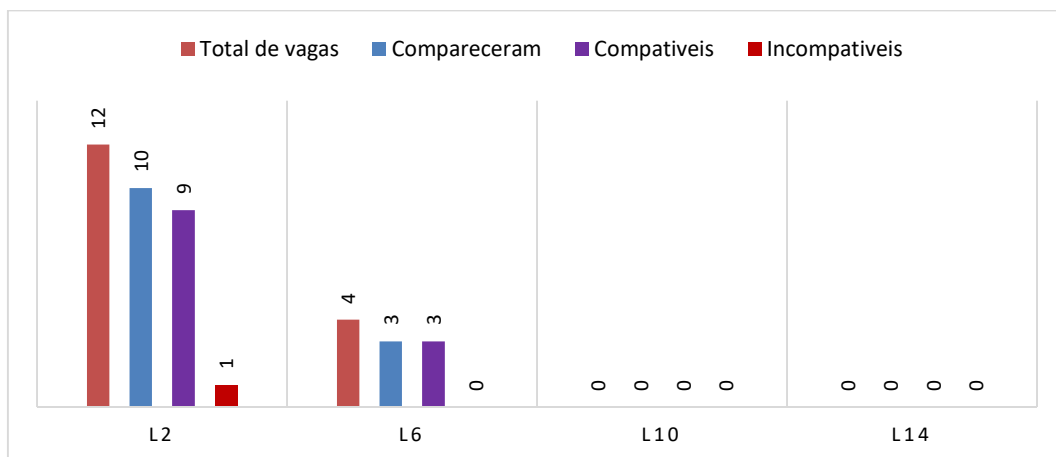
Fonte: Elaboração Própria (2022)

**Gráfico 16** – Aferições realizadas no *campus* Paulo Afonso no 1º Remanejamento do Sisu 2021



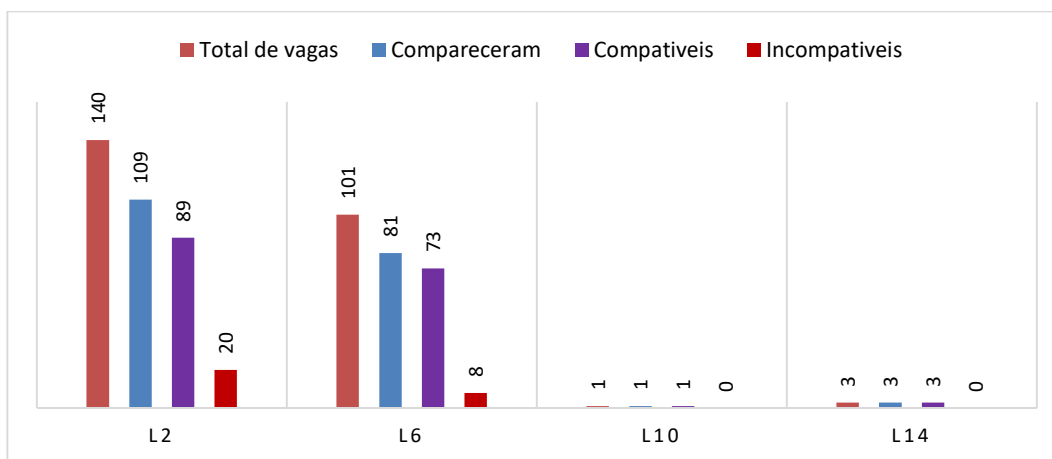
Fonte: Elaboração Própria (2022)

**Gráfico 17** – Aferições realizadas no *campus* Salgueiro no 1º Remanejamento do Sisu 2021



Fonte: Elaboração Própria (2022)

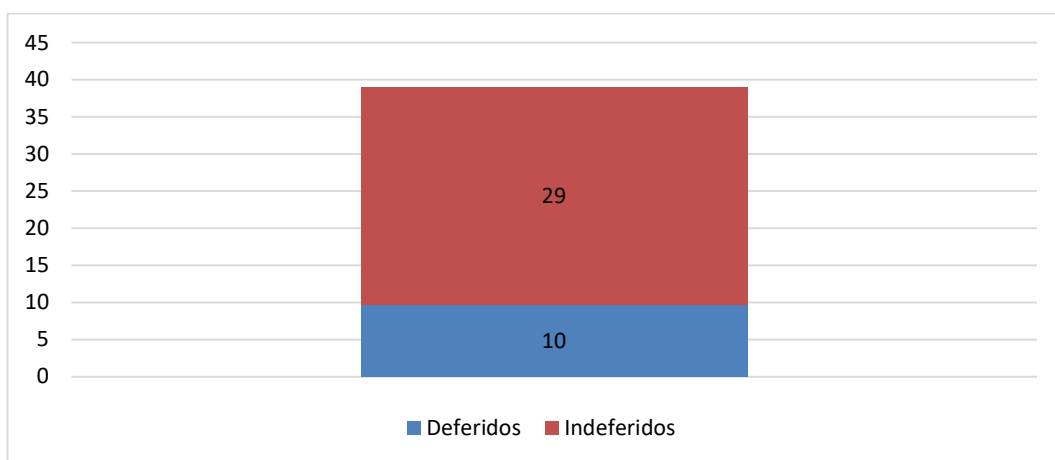
**Gráfico 18** – Resultado por modalidade de Cota em todos os *campi* no 1º Remanejamento do Sisu 2021



Fonte: Elaboração Própria (2022)

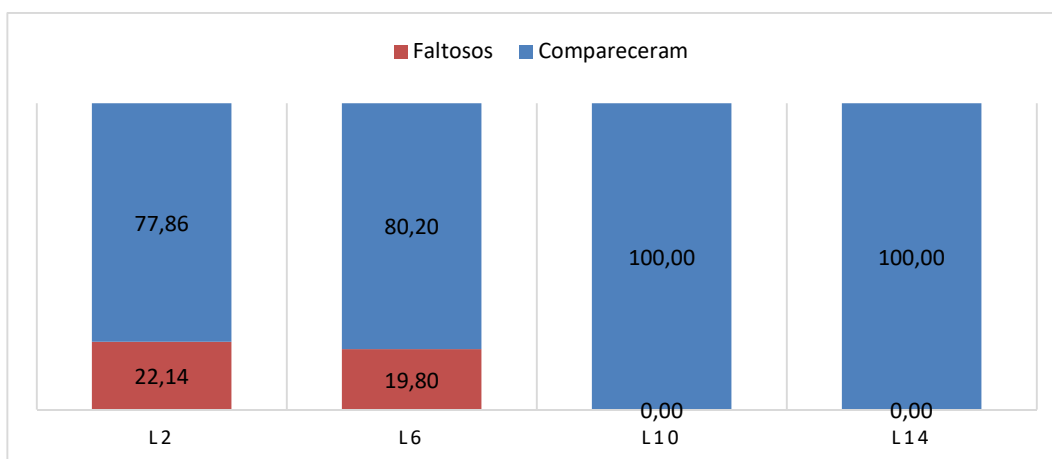


**Gráfico 19** – Recursos interpostos no 1º Remanejamento do Sisu 2021 em todos os *campi*



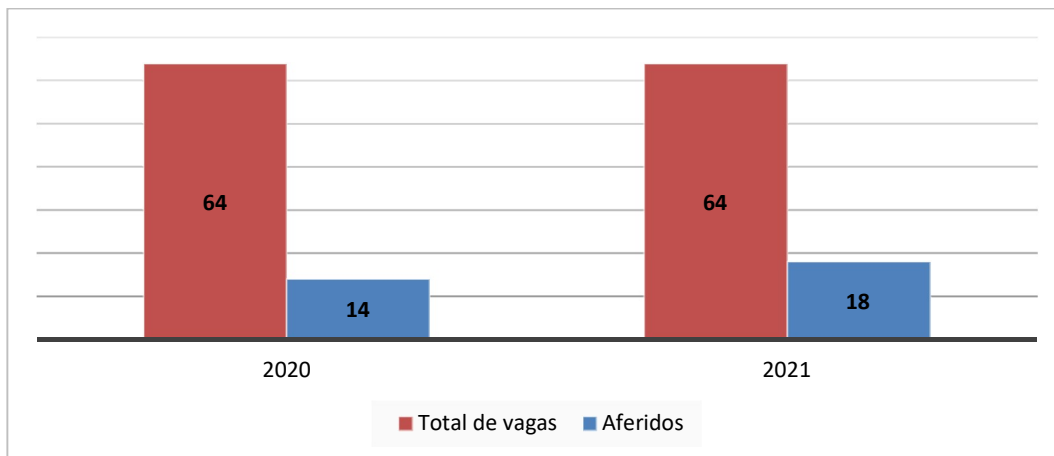
Fonte: Elaboração Própria (2022)

**Gráfico 20** – Percentual de faltosos por modalidade de Cota em todos os *campi* no 1º Remanejamento do Sisu 2021



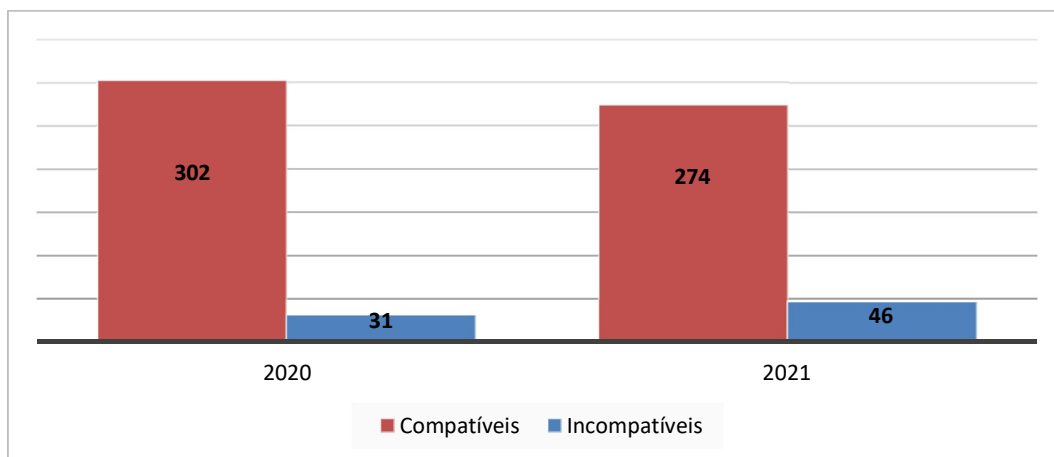
Fonte: Elaboração Própria (2022)

**Gráfico 21** – Quantidade de vagas comparado a quantidade de aferidos nas modalidades L10 e L14 em todos os *campi* no 1º Remanejamento do Sisu 2020 e 2021



Fonte: Elaboração Própria (2022)

**Gráfico 22** – Quantidade de aferições compatíveis e incompatíveis em todos os *campi* no 1º Remanejamento do Sisu 2020 e 2021



Fonte: Elaboração Própria (2022)

### **3. PRODUTO TÉCNICO – RELATÓRIO TÉCNICO CONCLUSIVO**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO VALE DO SÃO FRANCISCO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA  
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (PROFIAP)**



**A IMPLEMENTAÇÃO DA COMISSÃO INSTITUCIONAL  
DE HETEROIDENTIFICAÇÃO DA UNIVASF: avanços e  
desafios de uma política em construção**

**LEILANE DIENA SOUZA DA SILVA**

**Orientador: Prof. Dr. Marcelo Henrique Pereira dos Santos**

**Juazeiro - BA**

**2022**

## INTRODUÇÃO

As políticas públicas são influenciadas pelas diferentes visões de Estados dos atores que nela se inserem e que concebem diferentes posições acerca das relações entre Estado e sociedade, intervindo em áreas como saúde, educação, segurança, gestão, meio ambiente, economia, assistência social, e é de suma importância que seja medido o resultado de sua adoção e seja adotado em todas essas áreas.

A alternativa de adotar o sistema de cotas tem como objetivo reduzir as desigualdades da sociedade. Isso se deve ao fato de que certos grupos, devido ao processo histórico, vêm sendo injustiçados e acabam tendo maiores dificuldades, por motivos de discriminações, para se integrarem à sociedade ou se inserirem no mercado de trabalho.

A política de cotas funciona como uma estratégia para redução dessas desigualdades, sendo um mecanismo mais célere na inclusão social de grupos que estão à margem da sociedade, entre eles, negros, indígenas e pessoas com deficiência, visando com isso, a redução dos obstáculos que os marginalizam na sociedade.

Por muito tempo, o Brasil fechou os olhos para a questão da desigualdade racial,

acreditando na ideia de que tínhamos aqui uma democracia racial, onde indígenas, negros e brancos conviviam de forma pacífica e harmoniosa. No entanto, a partir da luta do Movimento Negro e dos novos ideais trazidos pela redemocratização, passou-se a entender que a grande parcela da população brasileira, que era composta por negros, não tinha acesso aos mesmos direitos da população branca que era tida como uma elite social. (MACHADO, 2020)

Apenas com a conscientização de que a democracia racial era, na verdade, um mito, foi que a sociedade passou a entender que a igualdade em que vivíamos e ainda vivemos é apenas formal e não material, se fazendo indispensável a presença do Estado para que os desiguais passassem a serem tratados de acordo com as suas desigualdades. Para isso, a aplicação de políticas de ações afirmativas em prol da população negra se tornou algo urgente e imprescindível para a reparação social.

A aprovação da Lei 12.711/2012, a chamada Lei de Cotas, garantiu a reserva de vagas para candidatos negros (pretos e pardos) nas Universidades Federais no Brasil. A referida lei apresenta a técnica de autodeclaração como instrumento de confirmação da cor/raça do candidato. Contudo, em razão das declarações falsas e das denúncias que passaram a acontecer após a instituição da política de cotas, foi preciso a criação das comissões de

heteroidentificação que funcionam como mecanismo para complementar a autodeclaração do candidato.

A Portaria Normativa nº 04/2018 do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) prevê como as comissões devem ser formadas, sua atuação e como devem ser implementadas nas instituições, inicialmente, tratando dos concursos públicos e, posteriormente, sendo utilizada como fonte para a implementação das comissões na Universidades Federais.

O objetivo geral do presente relatório é analisar através de dados os desafios e avanços na implementação da Comissão Institucional de Heteroidentificação da Univasf durante as aferições realizadas na Chamada Regular do Sisu nos anos de 2020 e 2021 nos cursos de graduação presenciais da Univasf.

A justificativa para a apresentação da presente pesquisa decorre da necessidade de que a sociedade entenda a importância da Comissão de Heteroidentificação na efetividade e no resultado da política pública, através da análise da implementação nas Universidades. No caso em tela, a resposta é dada analisando o caso da Universidade Federal do Vale do São Francisco.

## **METODOLOGIA**

Este estudo caracteriza-se como uma pesquisa quali-quantitativa, descritiva de caráter documental e do tipo exploratória (MARCONI; LAKATOS, 2003). As pesquisas qualitativas buscam captar não somente a aparência do fenômeno como também suas essências, procurando explicar a sua origem, relações e mudanças, e tentando intuir consequências (MARCONI; LAKATOS, 2003).

No estudo também é aplicada a pesquisa quantitativa, esclarecendo Fonseca (2020) que ao contrário da pesquisa qualitativa, os resultados da pesquisa quantitativa podem ser quantificados, se centrando na objetividade. A utilização conjunta da pesquisa qualitativa e quantitativa permite recolher mais informações do que se poderia conseguir isoladamente

A pesquisa quantitativa enfatiza a objetividade na coleta e análise dos dados numéricos através de procedimentos estatísticos, o que na presente pesquisa é feito através da análise dos números de candidatos que compareceram às aferições realizadas na Chamada Regular do Sisu dos anos de 2020 e 2021. A pesquisa quali-quantitativa permite que se recolha mais informações do que se fosse realizada a abordagem separadamente.

Como fonte de informações, estão sendo avaliados os documentos de arquivo público de origem escrita, que são: as

normativas internas relativas a Comissão de Heteroidentificação da Univasf, como Instruções Normativas, Portarias e os editais do processo seletivo para ingresso nos cursos presenciais da Univasf por meio do Sisu dos anos de 2020 e 2021. Tais fontes foram retiradas das páginas eletrônicas oficiais dos órgãos da Univasf.

A definição do método se deu pelo estudo de caso exploratório e descritivo, seguindo as orientações de Yin (2015), que se revela proficiente ante a pretensão de analisar a incidência ou a prevalência de um fenômeno (YIN, 2015). No caso em tela, análise da implementação da Comissão Institucional de Heteroidentificação no âmbito da Univasf

## DISCUSSÕES E RESULTADOS

Com o advento da Lei 12.711/2012, a chamada Lei de Cotas, as Universidades Federais passaram a ter que reservar 50% das suas vagas para os alunos de escola pública e dentro deste grupo um percentual deve ser reservado para os candidatos negros (pardos e pretos). A Univasf, a partir de 2013, adotou essa política em seus vestibulares, no entanto, para concorrer as vagas reservadas aos candidatos negros bastava apenas a autodeclaração.

Até então, apenas os candidatos que eram denunciados por não serem pardos ou pretos é que tinham sua autodeclaração verificada pela IES em Comissão de Verificação instituída apenas para esse fim. Isso mudou a partir do processo seletivo Sisu 2020. Em 2019, a Univasf por meio da IN nº 07/2019 GR/UNIVASF criou a Comissão Institucional de Heteroidentificação que passou a ser responsável pela aferição dos candidatos que concorriam as vagas reservadas para negros, e posteriormente a IN nº 02/2021 GR/UNIVASF que revogou a normativa de 2019, sendo atual norma vigente.

O presente produto técnico visa apresentar os desafios e avanços durante a implementação da Comissão Institucional de Heteroidentificação da Univasf, para isso, é analisada a atuação da Comissão durante o processo de ingresso dos discentes no curso de graduação presencial através do Sisu. Os dados analisados se baseiam nas aferições realizadas durante a Chamada Regular dos Processos Seletivos de 2020 e 2021.

A escolha pelos referidos processos para análise foi estabelecida na tentativa de se verificar os desafios e avanços de um processo para o outro. Pois, no Processo Seletivo de 2020, as aferições foram realizadas de forma presencial e sob o manto da Instrução Normativa nº 07/2019 GR/UNIVASF e, já o processo seletivo de

2021 acontece de forma remota e é realizado sob a vigência da Instrução Normativa nº 02/2021 GR/UNIVASF.

O primeiro certame em que houve a atuação da Comissão foi durante o Sisu 2020 para ingresso nos cursos de graduação presencial da Univasf. O Edital nº 01/2020 PROEN/GR previu a necessidade da realização de procedimento de heteroidentificação, conforme estabelecido nos itens 5.2 e 5.2.1.

De acordo com o Edital nº 01/2020 PROEN/GR de 16 de janeiro de 2020, o procedimento de heteroidentificação foi regido pela IN nº 07/2019 GR/UNIVASF e aconteceu de forma presencial nos dias 31 de janeiro de 2020 e 03 e 04 de fevereiro de 2020 no *campus* sede em Petrolina, Ciências Agrárias e Juazeiro. Nesses dias, apenas os candidatos que concorriam às vagas de cursos localizados nos respectivos *campi* passaram pelo procedimento de heteroidentificação.

Os dados relativos ao procedimento de heteroidentificação na Chamada Regular do Sisu 2020 foram traçados a partir da análise das Portarias de Resultados apresentadas no endereço eletrônico da instituição. A Portaria nº 03/2020 – CC-PS-ICG – UNIVASF de 11 de fevereiro de 2020, retificada pela Portaria nº 13/2020 CC-PS-ICG – UNIVASF de 26 de outubro de 2020 apresenta o Resultado Final das aferições realizadas durante a Chamada

Regular do Sisu 2020 nos *campi* de Juazeiro e Petrolina.

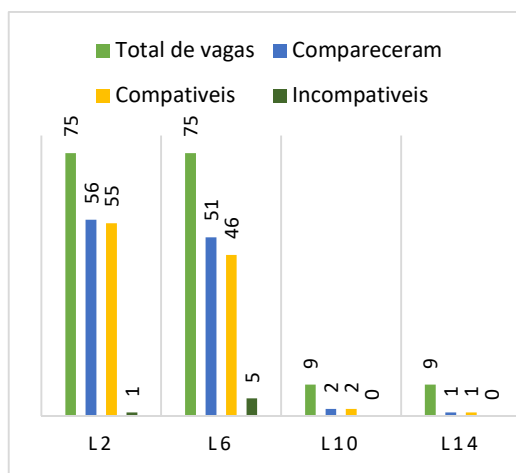
As aferições realizadas durante a Chamada Regular no período de 31 de janeiro a 04 de fevereiro foram correspondentes aos cursos de Engenharia Agrícola e Ambiental; Engenharia Civil; Engenharia Elétrica; Engenharia Mecânica; Engenharia de Produção; Engenharia de Computação; Artes Visuais e Ciências Sociais (Bacharelado e Licenciatura) que estão localizados no *campus* Juazeiro - BA. Na cidade de Petrolina - PE, no *campus* Sede, encontram-se os cursos de Medicina; Enfermagem; Psicologia; Educação Física (Bacharelado e Licenciatura) e Administração, já no *Campus* Ciências Agrárias estão os cursos de Zootecnia, Medicina Veterinária; Engenharia Agrônômica e Ciências Biológicas. Para esses cursos, a Univasf disponibilizou o total de 406 (quatrocentos e seis) vagas para as cotas étnico- raciais denominadas L2, L6, L10 e L14.

Compareceram 259 (duzentas e cinquenta e nove) pessoas para a realização das aferições de forma presencial nos *campi* localizados nas cidades de Juazeiro e Petrolina. O procedimento de heteroidentificação foi realizado em local reservado apenas na presença do candidato, no *campus* correspondente ao curso em que o candidato havia sido aprovado. A

realização da heteroidentificação era condição para realização da matrícula.

No *campus* Juazeiro – BA, 168 (cento e sessenta e oito) vagas foram ofertadas e 110 (cento e dez) candidatos compareceram. Desse total, 104 (cento e quatro) pessoas foram consideradas compatíveis no Resultado Final. O que corresponde a 94, 54% de compatibilidade entre os que compareceram. Numa perspectiva por modalidade, observa-se, conforme gráfico, que o maior número de candidatos que compareceram pertence a Modalidade L2. Ademais, a maior incompatibilidade foi encontrada no grupo pertencente a Modalidade L6. Outro dado que chama atenção, é o fato da ausência dos candidatos com alguma deficiência que concorriam nas Modalidades L10 e L14, das 18 (dezoito) vagas ofertadas apenas 3 (três) pessoas compareceram.

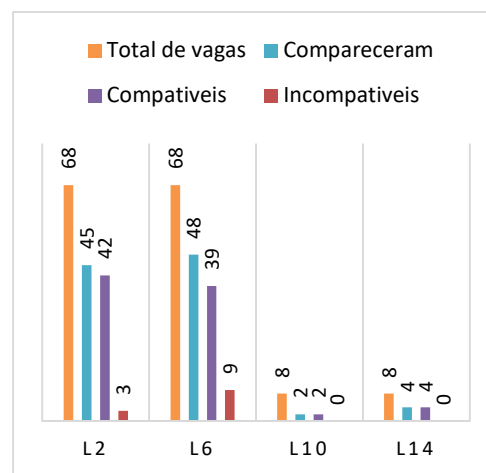
**Gráfico 01** – Aferições realizadas no *campus* Juazeiro na Chamada Regular do Sisu 2020



Fonte: Elaboração Própria (2022)

Para o *campus* Petrolina – Sede foram ofertadas 152 (cento e cinquenta e duas) vagas, sendo que 99 (noventa e nove) candidatos compareceram. Desse total, 87 (oitenta e sete) foram considerados compatíveis no Resultado Final. O que corresponde a 87,87% de compatibilidade entre os candidatos que compareceram. Em uma perspectiva por modalidade, verifica-se conforme gráfico abaixo, que o maior número de candidatos presentes pertence a Modalidade L6, sendo esse mesmo grupo também o de maior incompatibilidade, 9 (nove) candidatos. No *campus* sede, também se observa que mais da metade dos candidatos com alguma deficiência que concorriam nas Modalidades L10 e L14 não compareceu, das 16 (dezesesseis) vagas ofertadas apenas 6 (seis) pessoas compareceram.

**Gráfico 02** – Aferições realizadas no *campus* Petrolina - Sede na Chamada Regular do Sisu 2020

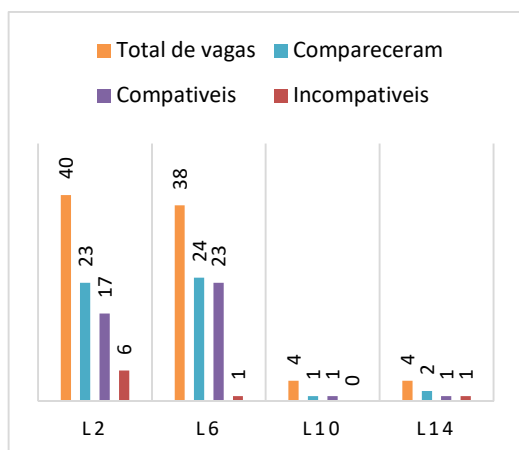


Fonte: Elaboração Própria (2022)



Já no que tange ao Campus Petrolina – Ciências Agrárias, 86 (oitenta e seis) vagas foram ofertadas e 50 (cinquenta) candidatos compareceram. Desse total, 42 (quarenta e dois) candidatos foram considerados compatíveis no Resultado Final. O que corresponde a 84 % de compatibilidade entre os que compareceram. Ademais, num recorte por modalidade, conforme gráfico abaixo, é possível observar que a maior incompatibilidade foi encontrada no grupo pertencente a Modalidade L2, com seis incompatibilidades. Outro dado que chama atenção é o fato da ausência dos candidatos com alguma deficiência que concorriam nas Modalidades L10 e L14, das 8 (oito) vagas ofertadas apenas 3 (três) pessoas compareceram, totalizando 62, 5% de ausência dos candidatos com deficiência.

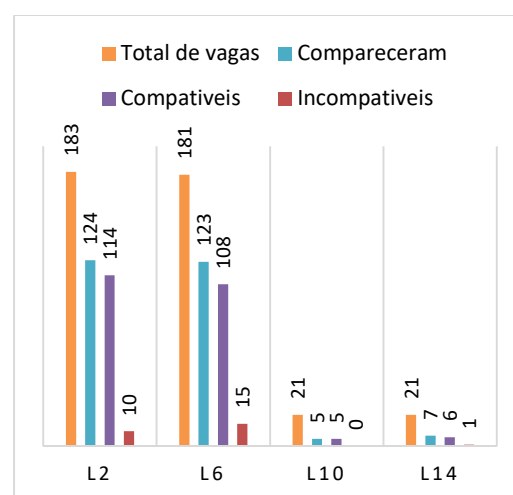
**Gráfico 03** – Aferições realizadas no *campus* Ciências Agrárias na Chamada Regular do Sisu 2020



Fonte: Elaboração Própria (2022)

Observando os dados em relação as modalidades L2, L6, L10 e L14, é possível inferir que o número de candidatos que compareceu pertencentes aos grupos L2 e L6 foi praticamente igual, 124 (cento e vinte quatro) e 123 (cento e vinte e três), respectivamente. No entanto, é o grupo L6, com 15 (quinze) candidatos incompatíveis que concentra o maior número de incompatibilidade nas aferições da Chamada Regular do Sisu 2020 dos cursos localizados nos *campi* Juazeiro e Petrolina, perfazendo um percentual de 12,19% de incompatibilidade entre os candidatos presentes.

**Gráfico 04** – Resultado por modalidade de Cota nos *campi* de Petrolina e Juazeiro na Chamada Regular do Sisu 2020

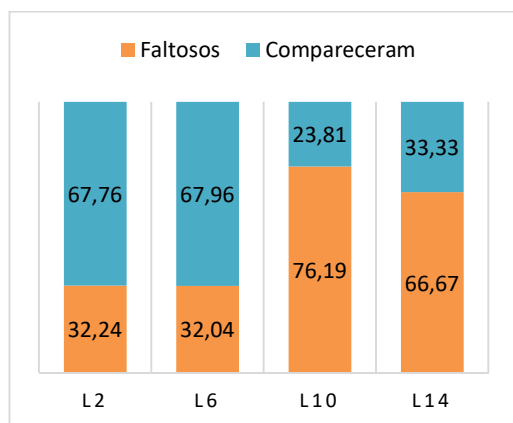


Fonte: Elaboração Própria (2022)

Em relação aos candidatos ausentes, em média, 32% dos candidatos inscritos nas vagas para as modalidades L2 e L6 deixaram de comparecer. No entanto,

quando esse número é analisado nas modalidades L10 e L14, que são vagas reservadas para candidatos autodeclarados com deficiência, essa média dispara, das 42 (quarenta e dois) vagas ofertadas nas duas modalidades, apenas 12 (doze) candidatos compareceram, o que perfaz uma média de 71,43% de ausência de candidatos. Esse percentual é ainda maior quando se analisa apenas a Modalidade L10, que são aqueles candidatos autodeclarados, com deficiência e que tem renda *per capita* de até 1,5 salário mínimo, 76,19% dos candidatos não compareceram para as aferições.

**Gráfico 05** – Percentual de faltosos por modalidade nos *campi* Petrolina e Juazeiro na Chamada Regular do Sisu 2020



Fonte: Elaboração Própria (2022)

O procedimento de heteroidentificação para a Chamada Regular do Sisu 2020 para os cursos situados nos *campi* Paulo Afonso, Serra da Capivara, Senhor do Bonfim e Salgueiro aconteceu em data posterior ao ocorrido nos *campi* Petrolina e Juazeiro. Através da

Portaria nº 06/2020– CC-PS-ICG – UNIVASF de 28 de fevereiro de 2020 foram convocados os candidatos que realizaram matrículas nos cursos disponíveis naqueles *campi* para realização das aferições nos dias 03 e 04 de março de 2020.

É importante salientar que os candidatos que concorreram às vagas nos *campi* Paulo Afonso, Serra da Capivara, Senhor do Bonfim e Salgueiro tiveram que comparecer de forma presencial no período de 31 de janeiro de 2020 a 04 de fevereiro de 2020 para realização de matrícula, no entanto, ao contrário do que aconteceu nos *campi* Juazeiro e Petrolina, os discentes não puderam realizar o procedimento de heteroidentificação naquela data, pois não existiam bancas de aferições formadas para aqueles *campi*.

Ao que pese, a situação não isonômica entre os candidatos, fato é que bancas de aferições foram montadas por servidores para a realização das aferições nos *campi* fora da sede administrativa nas datas estabelecidas na Portaria de Convocação nº 06/2020– CC-PS-ICG – UNIVASF de 28 de fevereiro de 2020.

Para os cursos disponíveis no *campus* Serra da Capivara, localizado na cidade de São Raimundo Nonato – PI, foram ofertadas 67 (sessenta e sete) vagas, sendo que apenas 17 (dezesete) candidatos compareceram para realização das

aferições. O percentual de faltosos foi de 74,63%. Não houve participação de nenhum candidato da Modalidade L10, apesar da disponibilidade de 4 (quatro) vagas e para Modalidade L14, que também é reservada para candidatos com deficiência, apenas 1 (um) candidato compareceu. O percentual de ausência entre os candidatos autodeclarados das modalidades destinadas às pessoas com deficiência foi de 87,5%.

Para o *campus* Senhor do Bonfim, foram ofertadas 72 (setenta e duas) vagas, sendo que 42 (quarenta e dois) candidatos compareceram para realização das aferições, o que fez com que o *campus* tivesse o menor percentual de ausência entre os *campi* que realizaram as aferições entre 03 e 04 de março de 2020, totalizando 41,66 % de ausentes. Não houve candidatos presentes nas modalidades L10 e L14. E o maior número de incompatibilidade aconteceu na modalidade L6 com 2 (dois) candidatos sendo considerados incompatíveis.

No *campus* Paulo Afonso - BA, que conta apenas com o curso de Medicina, 16 (dezesesseis) vagas foram ofertadas, tendo 9 (nove) candidatos comparecido, perfazendo um percentual de 43,75% de ausentes. Novamente se observa que apesar da disponibilidade de duas vagas para os candidatos das modalidades L10 e L14, nenhum candidato compareceu.

No tocante a incompatibilidade, apenas um candidato dos presentes, que pertencia a modalidade L2, foi considerado incompatível. O que totaliza um percentual de 93,75% de compatibilidade das autodeclarações dos candidatos presentes.

Já no *campus* Salgueiro – PE, que alberga dois cursos de graduação – Engenharia de Produção e Ciências da Computação - 37 (trinta e sete) vagas foram ofertadas, no entanto, apenas 6 (seis) candidatos compareceram, perfazendo um percentual de 83,79% de ausência. O maior número de presentes aconteceu na modalidade L2 com a presença de 4 (quatro) candidatos. Foi nessa modalidade também que houve a única incompatibilidade do *campus*. Ressalta-se que das 4 vagas ofertadas apenas 1 (um) candidato com deficiência compareceu, sendo considerado compatível. Para a Modalidade L14 não houve candidatos presentes.

As aferições ocorridas em 03 e 04 de março de 2021 relativas aos cursos situados nos *campi* de Paulo Afonso, Salgueiro, Serra da Capivara e Senhor do Bonfim ofertaram 183 (cento e oitenta e três) vagas, sendo heteroidentificados 74 (setenta e quatro) candidatos. Houve um percentual de presentes de 40,43%, percentual muito menor do que nas aferições que ocorreram em Petrolina e Juazeiro, que contaram com 63,79% de candidatos presentes para a heteroidentificação.

Em 2021, com o advento da Pandemia do Coronavírus e a necessidade de distanciamento social, as atividades da Comissão de Heteroidentificação aconteceram de forma remota. Assim, as aferições relativas a Chamada Regular do Sisu 2021 foram realizadas de forma remota e assíncrona, conforme estipulado no Edital nº 05/2021 PROEN/UNIVASF de 05 de abril de 2021, no item 5.2.1, alíneas b e c.

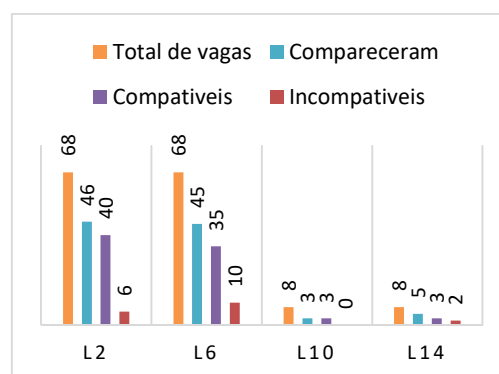
Os dados relativos ao procedimento de heteroidentificação na Chamada Regular do Sisu 2021 foram traçados a partir da análise das Portarias de Resultados que se encontram no endereço eletrônico da instituição. A Portaria nº 13/2021 – CCAA/CIHU/GR– UNIVASF de 17 de junho de 2021 apresenta o Resultado Final das aferições realizadas durante a Chamada Regular do Sisu 2021 em todos os *campi*.

Para a Chamada Regular do Sisu 2021 foram ofertadas 586 (quinhentos e oitenta e seis) vagas para todos os *campi*, 320 (trezentos e vinte) pessoas que enviaram os vídeos, passaram pelo procedimento de heteroidentificação. Cumpre ressaltar, que os resultados das aferições são divulgados apenas para os alunos que tiveram sua pré-matricula confirmada. Ou seja, candidatos que enviaram o vídeo, mas por alguma razão não tiveram a confirmação da matrícula, não foram heteroidentificados.

Da análise dos dados do *campus* Sede, localizado em Petrolina – PE, observa-se que 152 (cento e cinquenta e dois) vagas foram disponibilizadas, tendo 99 (noventa e nove) candidatos sido aferidos, o que perfaz um percentual de 65,13% candidatos presentes. Desse total 18 candidatos foram considerados incompatíveis, tendo sido a Modalidade L6 a responsável pelo maior número de incompatibilidade, 10 (dez) candidatos.

Ressalta-se, conforme gráfico abaixo, que houve uma maior presença dos candidatos com deficiência se comparado com o ano de 2020. Das 18 (dezoito) vagas ofertadas para as modalidades L10 e L14, 8 (oito) candidatos passaram pelo procedimento de heteroidentificação, o que corresponde a um percentual de 44,44% de presença, bem maior que o do ano anterior.

**Gráfico 06** – Aferições realizadas no *campus* Petrolina - Sede na Chamada Regular do Sisu 2021

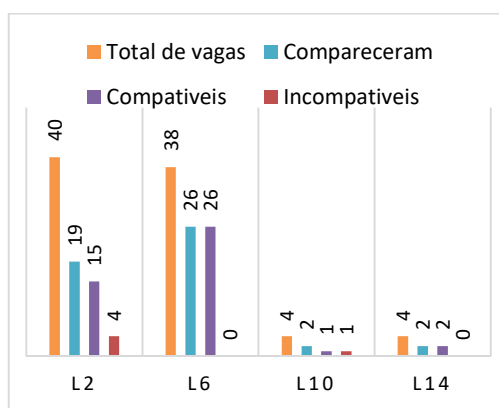


Fonte: Elaboração Própria (2022)

No tocante ao *campus* Ciências Agrárias, que também está localizado na

cidade de Petrolina – PE, 86 (oitenta e seis) vagas foram ofertadas, sendo que 49 (quarenta e nove) candidatos foram aferidos. O percentual de presença chegou a 56,97%. Do total de candidatos que se submeteu ao procedimento de heteroidentificação, apenas 5 (cinco) foram considerados incompatíveis, o que representa apenas 10,20% de incompatibilidade entre os presentes. Outro dado que chama atenção, é a presença maior de candidatos com deficiência, que contou com 50% dos candidatos presentes.

**Gráfico 07** – Aferições realizadas no *campus* Ciências Agrárias na Chamada Regular do Sisu 2021

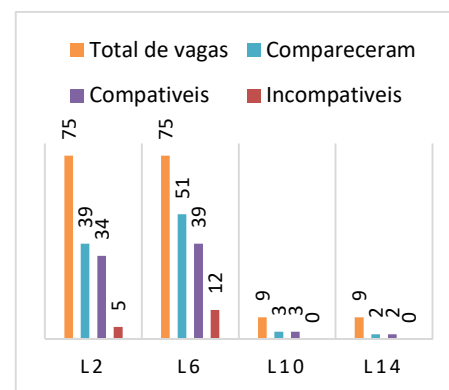


Fonte: Elaboração Própria (2022)

Já no *campus* Juazeiro – BA, 168 (cento e sessenta e oito) vagas foram ofertadas, 95 (noventa e cinco) candidatos foram aferidos o que corresponde a 56,54% de candidatos ausentes. O maior número de candidatos incompatíveis foi verificado na modalidade L6, com 12 (doze) incompatíveis, dos 51 (cinquenta e um)

candidatos aferidos, conforme gráfico abaixo.

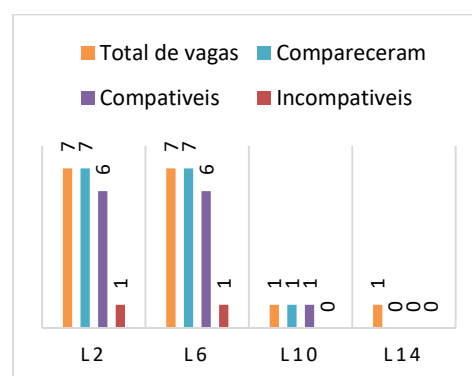
**Gráfico 08** – Aferições realizadas no *campus* Juazeiro na Chamada Regular do Sisu 2021



Fonte: Elaboração Própria (2022)

No *campus* Paulo Afonso, que conta com apenas o curso de Medicina, 16 (dezesesseis) vagas foram ofertadas e 15 candidatos foram submetidos a heteroidentificação, conforme gráfico abaixo:

**Gráfico 09** – Aferições realizadas no *campus* Paulo Afonso na Chamada Regular do Sisu 2021



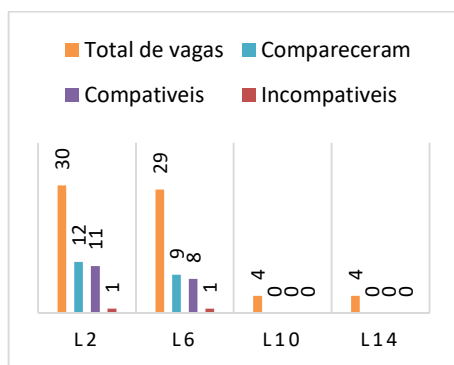
Fonte: Elaboração Própria (2022)

Assim, observa-se que 93,73% dos candidatos se fizeram presentes. O maior

número percentual de candidatos submetidos a aferições por *campus*. Dos candidatos aferidos 2 (dois) foram considerados incompatíveis, conforme gráfico abaixo. Observa-se também que houve candidato PCD aferido, o que não aconteceu na Chamada Regular do Sisu 2020 para esse *campus*.

No *campus* Serra da Capivara, localizado em São Raimundo Nonato – PI, 67 (sessenta e sete) vagas foram ofertadas, sendo que 21 (vinte e um) candidatos participaram das aferições, conforme gráfico abaixo:

**Gráfico 10** – Aferições realizadas no *campus* Serra da Capivara na Chamada Regular do Sisu 2021

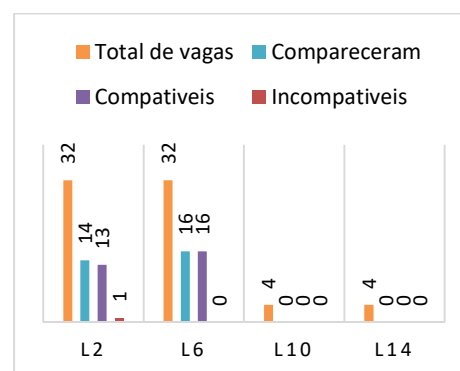


Fonte: Elaboração Própria (2022)

Apenas 31,34% dos candidatos foram submetidos ao procedimento de heteroidentificação, o que representa o menor índice de presença na Chamada Regular do Sisu 2021 de todos os *campi*. É importante ressaltar que apesar das 8 (oito) vagas disponíveis, nenhum candidato das Modalidades L10 e L14 participaram das aferições.

No campus Senhor do Bonfim - BA, 72 (setenta e dois) vagas foram disponibilizadas e apenas 30 (trinta) candidatos participaram das aferições, desses apenas 1(um) candidato da modalidade L2 foi considerado incompatível, conforme gráfico abaixo. O percentual de candidatos presentes nas aferições foi de 41,66%. Aqui, verifica-se que o percentual de presença durante a Chamada Regular do Sisu 2020 foi maior, já que naquele ano 58,33% dos candidatos compareceram.

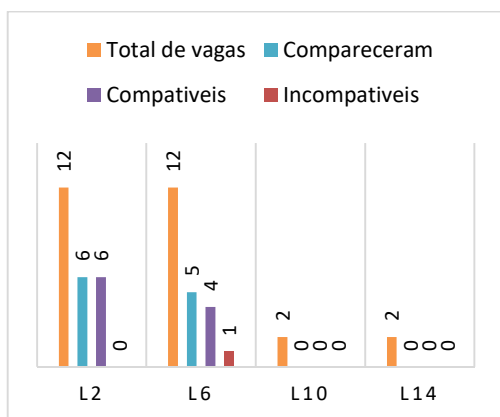
**Gráfico 11** – Aferições realizadas no *campus* Senhor do Bonfim na Chamada Regular do Sisu 2021



Fonte: Elaboração Própria (2022)

Já no *campus* Salgueiro, das 28 (vinte e oito) vagas ofertadas, apenas 11 (onze) candidatos foram submetidos ao procedimento de heteroidentificação, desses apenas 1 (um) da modalidade L2 foi considerado incompatível. O percentual de presença foi 39,28%, ficando apenas a frente do *campus* Serra da Capivara.

**Gráfico 12** – Aferições realizadas no *campus* Salgueiro na Chamada Regular do Sisu 2021



Fonte: Elaboração Própria (2022)

É importante frisar que apesar do percentual baixo de comparecimento, esse ainda foi maior que na Chamada Regular do Sisu 2020 que foi de 16,21%. Ademais, conforme gráfico acima, não houve participação de candidatos das Modalidades L10 e L14.

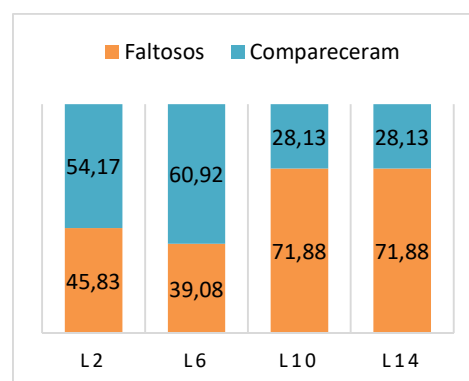
Observando os dados das aferições da Chamada Regular do Sisu 2021 dos cursos de todos os *campi* da Universidade Federal do Vale do São Francisco, conforme gráfico abaixo, se infere que o maior número de incompatibilidade aconteceu na modalidade L6, com 25 candidatos incompatíveis, perfazendo um percentual de 15,72% de incompatibilidade para a modalidade. Outra questão que merece destaque é a ausência dos candidatos com deficiência mesmo com o procedimento sendo remoto, apenas 15 (quinze) vagas forma ocupadas, o que

perfaz um total de 23, 43% das vagas ofertadas para as modalidades L10 e L14.

No tocante, ao número de faltosos durante as aferições, observa-se que houve um ligeiro aumento nas taxas de ausência dos candidatos nas modalidades L2, L6 e L14. No entanto, houve redução das ausências para as vagas ofertadas na modalidade L10 quando comparados com dados da Chamada Regular de 2020, conforme gráfico abaixo.

No entanto, é preciso estabelecer também que apenas os candidatos com matrícula deferida eram que participavam das aferições, ao contrário do ano anterior, em que a aferição era pré-requisito para a matrícula. Esse motivo pode ter interferido nos números totais de ausentes.

**Gráfico 13** – Percentual de faltosos por modalidade de Cota em todos os *campi* na Chamada Regular do Sisu 2021



Fonte: Elaboração Própria (2022)

O processo de implementação de políticas públicas abrange diversas complexidades, sendo uma etapa difícil do

ciclo de políticas públicas. De acordo com Bardach (1977), quanto menos etapas envolver o processo de implementação, menor a possibilidade de acontecer algo errado.

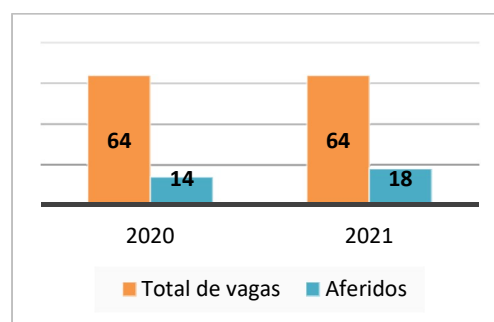
Os burocratas implementadores precisam lidar com processos de tomada de decisão para situações sobre as quais eles não possuem informações, não sabem como agir, não receberam instruções nem encontrariam nas normas ou legislações quais os procedimentos corretos. (LOTTA, 2019).

Para se ter o real panorama dos desafios e avanços ocorridos com a implementação da Comissão Institucional de Heteroidentificação no fortalecimento da política de cotas para negros dentro da Univasf é preciso fazer uma comparação entre dados das Chamada Regular do Sisu dos anos de 2020 e de 2021.

O primeiro dado que merece ser comparado é a relação da presença dos candidatos com deficiência. É certo que os candidatos das modalidades L10 e L14, gozam de maior dificuldade de inclusão e necessitam de assistência especial. Não houve a disponibilidade de nenhum tipo de recurso de assistência para os candidatos com deficiência durante a atuação da Comissão. É preciso pensar de forma inclusiva para garantir o acesso desse grupo ao ensino superior

Foi possível observar, apesar de ser pequeno, um aumento na participação dos candidatos com deficiência na Chamada Regular do Sisu 2021, que ocorreu na modalidade remota. Conforme gráfico abaixo, das 64 (sessenta e quatro) vagas ofertadas, 18 (dezoito) candidatos foram aferidos, em contrapartida dos 14 (quatorze) em 2020.

**Gráfico 14** – Quantidade de vagas comparado a quantidade de aferidos nas modalidades L10 e L14 em todos os *campi* na Chamada Regular do Sisu 2020 e 2021



Fonte: Elaboração Própria (2022)

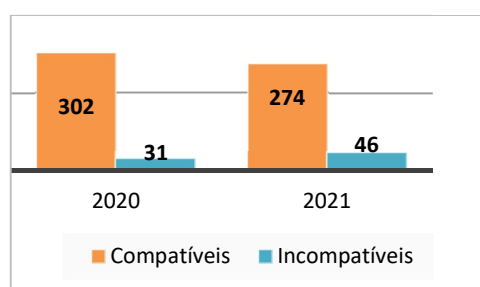
É possível depreender que a realização das aferições no formato online foi mais benéfica para os candidatos com deficiência, uma vez que não houve a necessidade de deslocamento dos discentes, o que é extremamente custoso para esses candidatos que já são oriundos de escola pública e fazem parte de uma classe social inferior.

Outro dado relevante é em relação aos recursos interpostos e o percentual de provimento deles nas duas chamadas. Na Chamada Regular do Sisu 2020 englobando



todos os *campi* da Univasf, que ocorreu sob o manto da IN nº 07/2019 GR/UNIVASF, 63 (sessenta e três) recursos foram interpostos, frente a 69 (sessenta e nove) incompatibilidades no total, conforme Resultado Parcial divulgado na página oficial do certame. Já na Chamada Regular do Sisu 2021, que aconteceu sob a vigência da atual normativa a IN nº 02/2021 GR/UNIVASF, 68 candidatos foram considerados incompatíveis no Resultado Parcial, mas apenas 36 (trinta e seis) impetraram recurso. Em 2020, 38 recursos impetrados foram deferidos. Já em 2021, foram 22 (vinte e dois).

**Gráfico 15** – Quantidade de aferições compatíveis e incompatíveis em todos os *campi* na Chamada Regular do Sisu 2020 e 2021



Fonte: Elaboração Própria (2022)

Apesar do percentual de recursos interpostos por aferição incompatível ter sido menor em 2021 do que em 2020, o número de aferições incompatíveis total não foi. Em 2021, 274 (duzentos e setenta e quatro) candidatos foram considerados compatíveis e 46 (quarenta e seis) pessoas foram consideradas incompatíveis. Ao

passo que em 2020, 302 (trezentas e duas) pessoas foram compatíveis e 31 foram consideradas incompatíveis no Resultado Final, conforme gráfico abaixo.

Em 2020, a taxa de deferimento dos recursos apresentada foi de 60,31%. Ou seja, 60% das decisões recorridas foram alteradas pela Banca Recursal, reconhecendo a compatibilidade do fenótipo com a autodeclaração do candidato. Já em 2021, essa taxa caiu para 38,88%, mantendo-se mais de 60% das decisões tomadas pela primeira banca.

Esses números tão diferentes de um ano para o outro demonstram a possibilidade de que poderia haver uma falha na implementação da política. Por ter sido o primeiro ano de atuação, é possível que diretrizes e as capacitações devidas não foram dadas de maneira efetiva aos servidores que instrumentalizaram a política. A reversão massiva dos pareceres apresentados pelas bancas de aferição demonstra a fragilidade da atuação da Comissão em um primeiro momento. Pois, ao se negar a confirmação da autodeclaração do candidato e a posterior alteração do parecer pela Banca Recursal, faz com que de alguma forma a sociedade perca a crença na efetividade do trabalho da Comissão.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A alternativa de adotar o sistema de cotas teve como objetivo reduzir as desigualdades da sociedade, funcionando como um mecanismo mais célere na inclusão social de grupos que estão à margem da sociedade, entre eles, negros, indígenas e pessoas com deficiência, visando com isso a redução dos obstáculos que os marginalizam na sociedade.

Distintos são os atores envolvidos nos processos decisórios que levam a materialização das políticas. Os atores podem se encontrar dentro ou fora das organizações, podem ser estatais ou não estatais, formais ou informais.

Com um estudo bibliográfico e documental, avaliou-se as normativas internas relativas à Comissão de Heteroidentificação da Univasf, as Instruções Normativas, Portarias e os editais do processo seletivo de ingresso nos cursos presenciais da Univasf por meio do Sisu dos anos de 2020 e 2021. Através da análise comparativa da atuação da Comissão durante os processos seletivos de 2020 e 2021 observou-se desafios que foram e serão encontrados pela Comissão para a sua implementação efetiva.

Dos dados colhidos durante a pesquisa foi possível depreender que a

realização das aferições no formato online, como ocorreu em 2021, foi mais benéfica para os candidatos com deficiência, uma vez que não houve a necessidade de deslocamento.

Além disso, no primeiro ano de atuação da Comissão houve um número significativo de decisões alteradas pela Banca Recursal, o que não aconteceu em 2021. A necessidade constante de capacitação dos servidores atuantes e o entendimento de que a política é feita para candidatos pardos e pretos deve ser reforçado.

Pode-se afirmar que a heteroidentificação racial também já mostrou resultados, e o principal deles é fazer com que as cotas raciais cheguem a seus reais destinatários, aqueles discriminados diariamente por seu pertencimento racial.

Quando os números de indeferidos durante o Processo de Ingresso para os cursos de graduação presencial da Univasf é analisado, verifica-se que a porcentagem nos dois anos, 2020 e 2021, em que a pesquisa se baseou foi em torno de 20%. Observou-se, assim, que 80% dos candidatos que se inscrevem para concorrer às vagas reservadas e comparecem são sujeitos efetivos da política, o que determina que os resultados almejados estão sendo alcançados.

Claro que a implementação da Comissão ainda tem um longo caminho pela frente, é preciso aumentar o número dos qualificados a atuar, oferecendo incentivos para essa atuação, bem como capacitar mais e melhor as pessoas envolvidas. A maior difusão do trabalho realizado se faz necessária, bem como a criação de um site para divulgação das Portarias emitidas pela Comissão para uma melhor transparência das atividades. A desvinculação da Presidência da Comissão à Coordenadora de Políticas Afirmativas, Diversidade e Inclusão também deveria ser realizada, já que ambas as atividades demandam dedicação ampla. É urgente uma atuação mais efetiva em relação as ações afirmativas dentro da Univasf, visando a Interseccionalidade.

A UNIVASF pode fazer mais dentro do contexto da questão racial, como incrementar a discussão no currículo de seus cursos, incluir alunos como membros da Comissão de Heteroidentificação, agregar o debate sobre ações afirmativas e questões étnico-raciais nas ações de capacitação de seus servidores. Pode, também, fortalecer a Coordenação de Políticas Afirmativas, Diversidade e Inclusão que alberga a Comissão Institucional de Heteroidentificação e é responsável pela fiscalização e implementação da política de reserva de vagas para negros, indígenas e pessoas com

deficiência na graduação, pós-graduação e concursos públicos e que conta apenas com uma servidora efetiva e dois estagiários.

Cabe também a IES e aos implementadores da política de cotas raciais, repensar o modelo adotado para aferição nos *campi* mais afastados do *campus* sede. É preciso entender que as cotas além de raciais são sociais, e que não adianta existir na lei a possibilidade do uso de políticas afirmativas, sem que seu objetivo seja alcançado.

## REFERÊNCIAS

**BRASIL. Lei nº 12.711**, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 02 fev. 2021.

\_\_\_\_ Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Portaria nº 04 de 06 de abril de 2018**. Regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei nº12.990, de 9 de junho de 2014. Disponível em: [https://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/9714349/doi-2018-04-10-portaria-normativa-n-4-de-6-de-abril-de-2018-9714345](https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/9714349/doi-2018-04-10-portaria-normativa-n-4-de-6-de-abril-de-2018-9714345). Acesso em: 08 fev. 2021.

LOTTA, G. *A política pública como ela é: contribuições dos estudos sobre implementação para a análise de políticas públicas*. In: **Teorias e análises sobre implementação de políticas públicas no Brasil**. Brasília: Enap, 2019.p. 11-38.

MACHADO, V. **Lei de Cotas no ensino superior e racismo institucional**. Jundiaí: Paco Editorial, 2021.

MARCONI, M.A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1990.

\_\_\_\_\_. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002.

YIN, R.K. **Estudo de Caso: planejamento e métodos**. 2ª ed. Porto Alegre: Bookman; 2015.

## ANEXOS

### ANEXO A - LEI Nº 12.711/12 (LEI DE COTAS)

#### LEI Nº 12.711, DE 29 DE AGOSTO DE 2012.

Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências.

**A PRESIDENTA DA REPÚBLICA** Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º 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.

Parágrafo único. No preenchimento das vagas de que trata o caput deste artigo, 50% (cinquenta por cento) deverão ser reservados aos estudantes oriundos de famílias com renda igual ou inferior a 1,5 salário-mínimo (um salário-mínimo e meio) per capita.

Art. 2º (VETADO).

Art. 3º 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. (Redação dada pela Lei nº 13.409, de 2016)

Parágrafo único. No caso de não preenchimento das vagas segundo os critérios estabelecidos no caput deste artigo, aquelas remanescentes deverão ser completadas por estudantes que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas.

Art. 4º As instituições federais de ensino técnico de nível médio reservarão, em cada concurso seletivo para ingresso em cada curso, por turno, no mínimo 50% (cinquenta por cento) de suas vagas para estudantes que cursaram integralmente o ensino fundamental em escolas públicas.

Parágrafo único. No preenchimento das vagas de que trata o caput deste artigo, 50% (cinquenta por cento) deverão ser reservados aos estudantes oriundos de famílias com renda igual ou inferior a 1,5 salário-mínimo (um salário-mínimo e meio) per capita.

Art. 5º Em cada instituição federal de ensino técnico de nível médio, as vagas de que trata o art. 4º 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 do IBGE. (Redação dada pela Lei nº 13.409, de 2016)

Parágrafo único. No caso de não preenchimento das vagas segundo os critérios estabelecidos no caput deste artigo, aquelas remanescentes deverão ser preenchidas por estudantes que tenham cursado integralmente o ensino fundamental em escola pública.

Art. 6º O Ministério da Educação e a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, da Presidência da República, serão responsáveis pelo acompanhamento e avaliação do programa de que trata esta Lei, ouvida a Fundação Nacional do Índio (Funai).

Art. 7º 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. (Redação dada pela Lei nº 13.409, de 2016)

Art. 8º 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.

Art. 9º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 29 de agosto de 2012; 191º da Independência e 124º da República.

DILMA ROUSSEFF

*Aloizio Mercadante*

*Miriam Belchior*

*Luís Inácio Lucena Adams*

*Luiza Helena de Bairros*

*Gilberto Carvalho*

**Este texto não substitui o publicado no DOU de 30.8.2012**

## **ANEXO B – PORTARIA NORMATIVA Nº 04/2018 DO MPOG**

### **Diário Oficial da União**

Publicado em: 10/04/2018 | Edição: 68 | Seção: 1 | Página: 34

Órgão: Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão/Secretaria de Gestão de Pessoas

### **Portaria Normativa nº 4, de 6 de abril de 2018**

Regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014.

O SECRETÁRIO DE GESTÃO DE PESSOAS DO MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, DESENVOLVIMENTO E GESTÃO, no uso das atribuições que lhe confere o art. 24 do Decreto nº 9.035, de 20 de abril de 2017, tendo em vista o disposto na Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, e

Considerando o disposto no Artigo II, da Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, promulgada pelo Decreto nº 65.810, de 8 de dezembro de 1969;

Considerando o disposto no art. 4º, caput, inciso II, e parágrafo único, e no art. 39 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010 - Estatuto da Igualdade Racial;

Considerando as diretrizes do Terceiro Plano Nacional de Direitos Humanos - PNDH III, aprovado pelo Decreto n.º 7.037, de 21 dezembro de 2009, em seu Eixo Orientador III, Diretriz 9, Objetivo Estratégico 1;

Considerando a representatividade da composição, os estudos realizados, a consulta eletrônica promovida, o seminário temático organizado e as conclusões alcançadas pelo Grupo de Trabalho Interministerial instituído pela Portaria Conjunta MP/MJC nº 11, de 2016, para regulamentação dos procedimentos de heteroidentificação previstos na Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, conforme apresentado em Relatório Final; resolve:

#### **SEÇÃO I**

#### **DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art.1º Esta Portaria Normativa disciplina o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, a ser previsto nos editais de abertura de concursos públicos para provimento de cargos públicos da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, para fins de preenchimento das vagas reservadas, previstas na Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014.

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

I - respeito à dignidade da pessoa humana;

II - observância do contraditório, da ampla defesa e do devido processo legal;

III - garantia de padronização e de igualdade de tratamento entre os candidatos submetidos ao procedimento de heteroidentificação promovido no mesmo concurso público;

IV - garantia da publicidade e do controle social do procedimento de heteroidentificação, resguardadas as hipóteses de sigilo previstas nesta Portaria Normativa;

V - atendimento ao dever de autotutela da legalidade pela administração pública; e

VI - garantia da efetividade da ação afirmativa de reserva de vagas a candidatos negros nos concursos públicos de ingresso no serviço público federal.

Art. 2º Para concorrer às vagas reservadas a candidatos negros, o candidato deverá assim se autodeclarar, no momento da inscrição no concurso público, de acordo com os critérios de raça e cor utilizados pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.

§ 1º Os candidatos que se autodeclararem negros indicarão em campo específico, no momento da inscrição, se pretendem concorrer pelo sistema de reserva de vagas.

§ 2º Até o final do período de inscrição do concurso público, será facultado ao candidato desistir de concorrer pelo sistema de reserva de vagas.

§ 3º Os candidatos negros que optarem por concorrer às vagas reservadas na forma do § 1º concorrerão concomitantemente às vagas destinadas à ampla concorrência, de acordo com sua classificação no concurso público.

Art. 3º A autodeclaração do candidato goza da presunção relativa de veracidade.

§ 1º Sem prejuízo do disposto no caput, a autodeclaração do candidato será confirmada mediante procedimento de heteroidentificação;

§ 2º A presunção relativa de veracidade de que goza a autodeclaração do candidato prevalecerá em caso de dúvida razoável a respeito de seu fenótipo, motivada no parecer da comissão de heteroidentificação.

Art. 4º Os editais de abertura de concursos públicos para provimento de cargos públicos da administração pública federal direta, autárquica e fundacional explicitarão as providências a serem adotadas no procedimento de heteroidentificação, nos termos da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, bem como o local provável de sua realização.

## SEÇÃO II

### DO PROCEDIMENTO PARA FINS DE HETEROIDENTIFICAÇÃO

Art. 5º Considera-se procedimento de heteroidentificação a identificação por terceiros da condição autodeclarada.

Art. 6º O procedimento de heteroidentificação será realizado por comissão criada especificamente para este fim.

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

I - de reputação ilibada;

II - residentes no Brasil;

III - que tenham participado de oficina sobre a temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo com base em conteúdo disponibilizado pelo



órgão responsável pela promoção da igualdade étnica previsto no § 1º do art. 49 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010; e

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

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

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

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

Art. 7º Os membros da comissão de heteroidentificação assinarão termo de confidencialidade sobre as informações pessoais dos candidatos a que tiverem acesso durante o procedimento de heteroidentificação.

§ 1º Serão resguardos o sigilo dos nomes dos membros da comissão de heteroidentificação, podendo ser disponibilizados aos órgãos de controle interno e externo, se requeridos.

§ 2º Os currículos dos membros da comissão de heteroidentificação deverão ser publicados em sítio eletrônico da entidade responsável pela realização do certame.

Art. 8º Os candidatos que optarem por concorrer às vagas reservadas às pessoas negras, ainda que tenham obtido nota suficiente para aprovação na ampla concorrência, e satisfizerem as condições de habilitação estabelecidas em edital deverão se submeter ao procedimento de heteroidentificação.

§ 1º O edital definirá se o procedimento de heteroidentificação será promovido sob a forma presencial ou, excepcionalmente e por decisão motivada, telepresencial, mediante utilização de recursos de tecnologia de comunicação.

§ 2º A fase específica do procedimento de heteroidentificação ocorrerá imediatamente antes do curso de formação, quando houver, e da homologação do resultado final do concurso público.

§ 3º Será convocada para o procedimento de heteroidentificação, no mínimo, a quantidade de candidatos equivalente a três vezes o número de vagas reservadas às pessoas negras previstas no edital, ou dez candidatos, o que for maior, resguardadas as condições de aprovação estabelecidas no edital do concurso.

§ 4º Os candidatos habilitados dentro do quantitativo previsto no § 3º serão convocados para participarem do procedimento de heteroidentificação, com indicação de local, data e horário prováveis para realização do procedimento.

§ 5º O candidato que não comparecer ao procedimento de heteroidentificação será eliminado do concurso público, dispensada a convocação suplementar de candidatos não habilitados.

Art. 9º A comissão de heteroidentificação utilizará exclusivamente o critério fenotípico para aferição da condição declarada pelo candidato no concurso público.

§ 1º Serão consideradas as características fenotípicas do candidato ao tempo da realização do procedimento de heteroidentificação.

§ 2º Não serão considerados, para os fins do caput, quaisquer registros ou documentos pretéritos eventualmente apresentados, inclusive imagem e certidões referentes a confirmação em procedimentos de heteroidentificação realizados em concursos públicos federais, estaduais, distritais e municipais.

Art. 10. O procedimento de heteroidentificação será filmado e sua gravação será utilizada na análise de eventuais recursos interpostos pelos candidatos.

Parágrafo único. O candidato que recusar a realização da filmagem do procedimento para fins de heteroidentificação, nos termos do caput, será eliminado do concurso público, dispensada a convocação suplementar de candidatos não habilitados.

Art. 11. Serão eliminados do concurso público os candidatos cujas autodeclarações não forem confirmadas em procedimento de heteroidentificação, ainda que tenham obtido nota suficiente para aprovação na ampla concorrência e independentemente de alegação de boa-fé.

Parágrafo único. A eliminação de candidato por não confirmação da autodeclaração não enseja o dever de convocar suplementarmente candidatos não convocados para o procedimento de heteroidentificação.

Art. 12. A comissão de heteroidentificação deliberará pela maioria dos seus membros, sob forma de parecer motivado.

§ 1º As deliberações da comissão de heteroidentificação terão validade apenas para o concurso público para o qual foi designada, não servindo para outras finalidades.

§ 2º É vedado à comissão de heteroidentificação deliberar na presença dos candidatos.

§ 3º O teor do parecer motivado será de acesso restrito, nos termos do art. 31 da Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011.

§ 4º O resultado provisório do procedimento de heteroidentificação será publicado em sítio eletrônico da entidade responsável pela realização do certame, do qual constarão os dados de identificação do candidato, a conclusão do parecer da comissão de heteroidentificação a respeito da confirmação da autodeclaração e as condições para exercício do direito de recurso pelos interessados.

### SEÇÃO III

#### DA FASE RECURSAL

Art. 13. Os editais preverão a existência de comissão recursal.

§ 1º A comissão recursal será composta por três integrantes distintos dos membros da comissão de heteroidentificação.

§ 2º Aplica-se à comissão recursal o disposto nos artigos 6º, 7º e 12.

Art. 14. Das decisões da comissão de heteroidentificação caberá recurso dirigido à comissão recursal, nos termos do edital.

Parágrafo único. Em face de decisão que não confirmar a autodeclaração terá interesse recursal o candidato por ela prejudicado.

Art. 15. Em suas decisões, a comissão recursal deverá considerar a filmagem do procedimento para fins de heteroidentificação, o parecer emitido pela comissão e o conteúdo do recurso elaborado pelo candidato.

§ 1º Das decisões da comissão recursal não caberá recurso.

§ 2º O resultado definitivo do procedimento de heteroidentificação será publicado em sítio eletrônico da entidade responsável pela realização do certame, do qual constarão os dados de identificação do candidato e a conclusão final a respeito da confirmação da autodeclaração.

#### SEÇÃO IV

#### DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 16. Não se aplicam as disposições desta Portaria Normativa aos concursos públicos cujos editais de abertura estejam publicados na data de sua entrada em vigor.

Art. 17. Esta Portaria Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 18. Fica revogada a Orientação Normativa SEGRT/MP nº 3, de 1º de agosto de 2016, da Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho no Serviço Público do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão.

AUGUSTO AKIRA CHIBA

## **ANEXO C – INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 07, DE 09 DE ABRIL DE 2019**

### **INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 07, DE 09 DE ABRIL DE 2019.**

Dispõe sobre o Regimento Interno da Comissão Institucional de Heteroidentificação.

O Reitor da Fundação Universidade Federal do Vale do São Francisco - UNIVASF, no uso das suas atribuições conferidas pelo Decreto de 28 de março de 2016, publicado no Diário Oficial da União nº. 59, de 29 de março de 2016, e tendo em vista o Ofício nº. 004/2019/CPAA,

RESOLVE:

#### **REGIMENTO INTERNO COMISSÃO INSTITUCIONAL DE HETEROIDENTIFICAÇÃO**

##### **CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS**

Art. 1º A Comissão Institucional de Heteroidentificação passa a ser regida de acordo com os parâmetros legais estabelecidos na Portaria Normativa n. 04, de 06 de abril de 2018, e na Lei 12.990, de 09 de junho de 2014.

Parágrafo único. De acordo com os artigos 5º e 6º da Portaria 04/2018, considera-se a Heteroidentificação a identificação por terceiros da condição autodeclarada, realizada por comissão criada especificamente para este fim.

##### **CAPÍTULO II DA FINALIDADE**

Art. 2º A Comissão Institucional de Heteroidentificação tem por finalidade realizar a Heteroidentificação de candidatos (as) autodeclarados (as) negros (pretos e pardos) (as) para fins de preenchimento de vagas reservadas em processos seletivos, em cursos de graduação e pós-graduação, bem como em Seleções e Concursos Públicos da UNIVASF para cargos efetivos ou temporários.

##### **SEÇÃO I DAS ATRIBUIÇÕES DA COMISSÃO**

Art. 3º. São atribuições da Comissão:

I – Aferir e emitir pareceres de DEFERIMENTO ou INDEFERIMENTO da autodeclaração de candidatos para vagas reservadas em concursos públicos e seleções na instituição.

II – Apurar, deliberar ou coordenar encaminhamentos quanto a denúncias de fraude e/ou incompatibilidade em declarações de candidatos (as) beneficiados por vagas reservadas na instituição no âmbito das cotas raciais.

III – Recrutar, delegar, capacitar e convocar servidores (docentes e técnicos) dos diferentes campi para formação de comissões locais de no seus lócus de atuação.

IV – Acompanhar, orientar e reger as comissões locais de Heteroidentificação nos diferentes campi da universidade.

## CAPÍTULO IV DO FUNCIONAMENTO

### SEÇÃO I DA COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO E SUA ORGANIZAÇÃO

Art. 4º A Comissão Institucional de Heteroidentificação será composta por 03 (três) membros titulares e 02 (dois) suplentes, ocupando cargos de coordenador (a) e demais componentes.

§1º A coordenação geral da Comissão Institucional de Heteroidentificação deverá ser ocupada pela Coordenação de Políticas de Ações Afirmativas da universidade, sob a figura de seu coordenador ou coordenadora.

§2º Os demais membros da comissão deverão ser indicados pelos órgãos componentes da hierarquia institucional da universidade, tais como as Pró-Reitorias de Ensino, Pesquisa e Pós-Graduação, Extensão, Assistência Estudantil; Superintendência de Gestão de Pessoas bem como outros.

§3º Em caso de ausência e/ou indisponibilidade do coordenador (férias, afastamento e outros), as atividades da comissão poderão ser realizadas por meio da indicação interna em reunião ordinária de um coordenador para a atividade em vigência.

Art. 5º Fica estabelecida a obrigatoriedade da composição de Comissões Locais nos campi de Senhor do Bonfim, Paulo Afonso, Salgueiro e São Raimundo Nonato. Os campi de Juazeiro, Ciências Agrárias e Petrolina sede podem ser atendidos pela Comissão Institucional.

§1º Cada Comissão Local deverá seguir as orientações presentes neste regimento ou às deliberações da Comissão Institucional em casos omissos.

§2º As comissões locais deverão ser formadas por membros previamente indicados pelos colegiados e/ou por servidores efetivos que se apresentem voluntariamente no período de recrutamento.

I – O recrutamento dos membros das comissões locais será feito pela Coordenação de Políticas de Ações Afirmativas sob mediação e apoio da Superintendência de Gestão de Pessoas.

### SEÇÃO II DO FUNCIONAMENTO DA COMISSÃO INSTITUCIONAL E DAS COMISSÕES LOCAIS

Art. 6º A Comissão Institucional de Heteroidentificação deverá se reunir ordinariamente pelo menos uma vez a cada semestre letivo, buscando aprimorar conhecimentos, trocar saberes e experiências internamente bem como zelar pela

melhoria da eficiência do processo de Heteroidentificação.

Art. 7º A comissão Institucional de Heteroidentificação deverá instaurar seus trabalhos de apuração nos seguintes casos.

- I – Quando forem formalizadas denúncias junto à instituição de fraude e/ou incompatibilidade nas autodeclarações de candidatos aprovados contemplados com vagas reservadas;
- II – Diante do seu acionamento pelo Ministério Público Federal ou Estadual.

## CAPÍTULO VI DO PROCESSO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO

Art. 8º O processo de Heteroidentificação dos indivíduos contemplados ou candidatos a vagas reservadas será realizado prioritariamente de modo presencial, podendo-se adotar o mecanismo de Heteroidentificação telepresencial por motivos de adequação a editais e/ou diante de dificuldades de instalação das comissões locais.

§1º A Heteroidentificação de candidatos e/ou estudantes deverá ser realizada mediante prévia notificação da parte interessada pela comissão.

§2º O candidato deverá ser informado sobre o processo de Heteroidentificação, sua base legal e sobre as possibilidades de recurso no momento da Heteroidentificação ou por notificação convocatória.

§3º A Heteroidentificação deverá ser agendada em data considerada útil para o calendário da instituição.

§4º O processo de Heteroidentificação dos candidatos e/ou indivíduos contemplados com vagas reservadas deverá atender exclusivamente para o fenótipo do indivíduo em análise, conforme Portaria Normativa n.04 de 06 de abril de 2018.

I – É expressamente vedado às comissões o uso quaisquer outros mecanismos de Heteroidentificação que não a apreciação do fenótipo do candidato, tais como fotografias de parentes; declarações pelo candidato sobre a composição de sua família; apresentação de pareceres expedidos em outros órgãos ou editais da instituição e outros.

§5º O processo de Heteroidentificação deverá ser filmado para fins de registro e apreciação de possíveis recursos.

§6º A comissão deverá deliberar pela maioria dos seus membros sob forma de parecer motivado.

§7º É vedada à comissão a deliberação sobre o candidato diante de sua presença.

§8º O candidato que não tiver sua autodeclaração confirmada pela comissão terá sua vaga indeferida independente de seu resultado nas provas de aptidão ou de

declaração de boa fé.

§9º O candidato que, devidamente notificado, não comparecer à Heteroidentificação será automaticamente eliminado ou terá sua vaga cancelada no caso de membros já ingressos na instituição.

§10 Em caso de reprovação, o candidato tem o direito de ser notificado do resultado em até dois dias úteis após a realização da Heteroidentificação.

## CAPÍTULO VII DOS RECURSOS E DO PROCEDIMENTO RECURSAL

Art. 9º O candidato que não concordar com o parecer da comissão poderá apresentar recurso junto à instituição em um prazo de até dois dias úteis após a divulgação do resultado, sendo considerado inválido qualquer recurso apresentado fora do prazo.

§1º Em caso de recurso, a Comissão Institucional deverá organizar uma Comissão Recursal de composição diferente daquela que emitiu o primeiro parecer.

§2º A Comissão Recursal deverá seguir os mesmos parâmetros avaliativos que a comissão original, presentes no artigo 7º deste regimento.

§3º Conforme art. 15 da Portaria Normativa n.º 04, de 06 de abril de 2018, não serão aceitos recursos da decisão da Comissão Recursal.

## CAPÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 10. Este regimento poderá ser alterado a qualquer momento por decisão da Reitoria, preservando-se sua orientação filosófica e sua base legal.

Art. 11. Os casos omissos deste regimento deverão ser resolvidos em reunião ordinária da Comissão Institucional de Heteroidentificação.

Art. 12. Esta Instrução Normativa entrará em vigor na data da sua publicação.

TELIO NOBRE LEITE  
Vice-Reitor no Exercício do Cargo de Reitor

**ANEXO D - INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 01, DE 27 DE JANEIRO DE 2021****INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 01, DE 27 DE JANEIRO DE 2021**

Dispõe sobre a realização de procedimentos de heteroidentificação na modalidade telepresencial.

O Reitor da Fundação Universidade Federal do Vale do São Francisco – Univasf, no uso das suas atribuições conferidas pela Portaria/MEC nº 384, de 9 de abril de 2020, publicada no Diário Oficial da União nº 70, de 13 de abril de 2020;

CONSIDERANDO a Portaria Normativa nº 04, de 6 de abril de 2018, que 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;

CONSIDERANDO a Instrução Normativa nº 07, de 9 de abril de 2019, que estabelece parâmetros para atuação da Comissão de Heteroidentificação na Univasf;

CONSIDERANDO a declaração da Pandemia de Covid-19, emitida pela Organização Mundial de Saúde – OMS, em 11 de março de 2020;

CONSIDERANDO a Instrução Normativa nº 05, de 17 de março de 2020, do Gabinete da Reitoria, que estabelece normas e orientações para funcionamento das atividades acadêmicas e administrativas da Univasf frente à contenção da disseminação do coronavírus (Covid-19);

**RESOLVE:**

Art. 1º. As aferições realizadas pela Comissão Institucional de Heteroidentificação deverão ocorrer de forma remota, observado o disposto no art. 8º, § 1º, da Portaria Normativa nº 04/2018, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, e o art. 8º da Instrução Normativa nº 07/2019, do Gabinete da Reitoria da Univasf.

§ 1º. O procedimento de heteroidentificação poderá ocorrer de forma síncrona, por videoconferência, ou assíncrona, por análise de vídeos.

§ 2º. O procedimento previsto no § 1º será definido de acordo com o edital e/ou portaria de convocação.

Art. 2º. Enquanto não houver retorno integral às atividades presenciais, o procedimento de heteroidentificação ocorrerá de forma telepresencial para os editais de graduação, pós-graduação, concursos, assim como nas hipóteses de denúncia ou processo judicial.

Art. 3º. Convalidam-se as aferições realizadas pela Comissão Institucional de Heteroidentificação a partir de 1º de junho de 2020.

Art. 4º. Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

Paulo César Fagundes Neves



**ANEXO E - INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 02, DE 12 DE ABRIL DE 2021 – GR/UNIVASF.****INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 02, DE 12 DE ABRIL DE 2021 – GR/UNIVASF**

Dispõe sobre a criação e funcionamento da Comissão Institucional de Heteroidentificação da Univasf e revoga a Instrução Normativa nº 07/2019 GR/ UNIVASF.

O Reitor da Fundação Universidade Federal do Vale do São Francisco - UNIVASF, no uso das suas atribuições conferidas pela Portaria/MEC nº 384, de 09 de abril de 2020, publicada no Diário Oficial da União nº 70, de 13 de abril de 2020, CONSIDERANDO o disposto na Lei nº 12.288/2010, da Lei nº 12.711/2012, alterada pela Lei nº 13.409/2016, bem como da Lei nº 12.990/2014 e na Portaria nº 04 de 06 de abril de 2018 do MPOG,

**RESOLVE:**

Art. 1º. Criar a Comissão Institucional de Heteroidentificação da Univasf (CIHU), com caráter permanente e deliberativo, composta por servidores técnicos administrativos em educação e docentes da Univasf e de outras IFES.

§1º A Comissão será presidida por um membro escolhido entre os demais membros da Comissão, que o elegerão por maioria simples dos votos para um mandato de 2 (dois) anos, permitida uma recondução.

§2º Em caso de licença, férias ou afastamento do/a Presidente, a presidência da Comissão será exercida pelo segundo membro mais votado.

Art. 2º. A Comissão Institucional de Heteroidentificação tem por finalidade realizar a Heteroidentificação de candidatos (as) autodeclarados (as) negros (pretos e pardos) (as) para fins de preenchimento de vagas reservadas em processos seletivos dos cursos de graduação e pós-graduação, bem como em Seleções e Concursos Públicos da UNIVASF para cargos efetivos ou temporários, conforme disposto em normativos internos da Univasf.

**DA COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO E SUA ORGANIZAÇÃO**

Art. 3º. A Comissão Institucional de Heteroidentificação será composta por, no mínimo, 25 (vinte e cinco) membros, escolhidos entre técnicos administrativos e docentes da Univasf e de outras Instituições de Ensino Superior (IES), preferencialmente com experiência na temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo, para mandato de 2 (dois) anos, permitidas reconduções.

§ 1º Os membros da Comissão Institucional de Heteroidentificação serão selecionados por meio de edital, que será publicado a cada ano para o preenchimento das vagas referentes às categorias de docentes e técnicos administrativos da UNIVASF e de outras IES.

§2º Os membros selecionados via edital terão seus nomes homologados pelo Presidente da Comissão e, em caso de não preenchimento espontâneo das vagas estabelecidas em edital, as Pró- Reitorias de Assistência Estudantil (PROAE); de Ensino (PROEN); de Pós Graduação e Inovação (PRPPGI); de Extensão (PROEX); de Gestão de Pessoas (PROGEPE); a Secretaria de Registro e Controle Acadêmico (SRCA); a Secretaria de Ensino à Distância (SEAD) e os colegiados de cursos de graduação e pós-graduação deverão, obrigatoriamente, indicar nomes para compor a Comissão Institucional de Heteroidentificação da Univasf (CIHU) até que seja completado o número de vagas disponíveis no referido Edital.

§3º Os membros que integram a Comissão Institucional de Heteroidentificação da Univasf (CIHU) serão nomeados por meio de Portaria emitida pelo Reitor.

§4º Os membros que integram a Comissão Institucional de Heteroidentificação da Univasf (CIHU) deverão participar de oficina sobre a temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo, disponibilizado pela UNIVASF.

§5º A composição da Comissão Institucional de Heteroidentificação da Univasf (CIHU) deverá atender ao critério da diversidade, garantindo que seus membros sejam distribuídos por gênero, cor e, preferencialmente, naturalidade.

§6º Considerando a diversidade dos membros, os integrantes da Comissão Institucional de Heteroidentificação da Univasf (CIHU) deverão declarar seu gênero, cor e naturalidade.

§ 7º Os currículos dos membros da Comissão Institucional de Heteroidentificação deverão ser publicados em sítio eletrônico da UNIVASF.

Art. 4º. A Comissão Institucional de Heteroidentificação da Univasf (CIHU) terá na sua estrutura administrativa pelo menos um (a) servidor (a) técnico (a) administrativo em educação lotado em sua unidade e que fará assessoria técnica e administrativa, podendo acumular a função de Presidente da Comissão.

## DOS PROCEDIMENTOS PARA FINS DE HETEROIDENTIFICAÇÃO

Art. 5º. Considera-se procedimento de heteroidentificação a identificação por terceiros da condição autodeclarada.

Art. 6º. O procedimento de heteroidentificação será realizado por banca formada por 5 (cinco) membros e 2 (dois) suplentes dentre os servidores que compõem a Comissão Institucional de Heteroidentificação da Univasf (CIHU).

Os participantes de cada banca serão escolhidos mediante sorteio entre os membros da Comissão Institucional de Heteroidentificação da Univasf (CIHU), respeitando a diversidade de gênero, raça e, quando possível, de naturalidade.

§2º Em caso de suspeição ou impedimento, nos termos dos arts. 18 a 21 da Lei nº 9.784/99, o membro da banca de heteroidentificação será substituído por suplente.

§3º O número de bancas formadas irá depender do número de candidatos a serem aferidos nos respectivos processos seletivos de graduação, pós-graduação ou concurso da UNIVASF, ficando a critério do (a) Presidente determinar a quantidade de bancas necessárias.

§4º Cada banca terá um (a) coordenador (a), escolhido (a) dentre os 5 membros que a compõe e que será responsável por apresentar ata dos trabalhos realizados durante a aferição.

Art.7º. Os membros da banca assinarão termo de confidencialidade sobre as informações pessoais dos candidatos a que tiverem acesso durante o procedimento de heteroidentificação.

Parágrafo Único. Será resguardado o sigilo dos nomes dos membros da banca, podendo ser disponibilizado aos membros de controle interno e externo e ao judiciário, se requeridos.

Art. 8º. A decisão da Comissão Institucional de Heteroidentificação da Univasf (CIHU), pelo DEFERIMENTO ou INDEFERIMENTO da posse ou matrícula, será tomada pela banca de aferição, que deliberará pela maioria simples dos seus membros, sob forma de parecer motivado, considerando como critério único e exclusivo o fenótipo no processo de análise e validação, excluídas as considerações sobre a ascendência, fotografias ou documentos pretéritos.

§1º Entende-se por fenótipo o conjunto de características físicas do indivíduo, predominantemente, a cor da pele, a textura do cabelo e os aspectos faciais, que, combinados ou não, permitirão validar ou invalidar a autodeclaração.

§ 2º As características fenotípicas descritas no parágrafo anterior são as que possibilitam, nas relações sociais, o reconhecimento do indivíduo como preto ou pardo.

§3º Não serão considerados, para fins do caput, quaisquer registros ou documentos pretéritos eventualmente apresentados, inclusive imagem e certidões referentes a confirmação em procedimentos de heteroidentificação realizados em concursos públicos federais, estaduais, distritais e municipais.

§4º As deliberações da Comissão Institucional de Heteroidentificação da Univasf (CIHU) terão validade para qualquer ingresso na UNIVASF, de qualquer concurso público/processo seletivo de graduação e pós-graduação dessa instituição, não servindo para outras finalidades.

§5º É vedado à banca de heteroidentificação deliberar na presença dos candidatos(as).

§6º A presunção relativa de veracidade de que goza a autodeclaração do/a candidata prevalecerá em caso de dúvida razoável a respeito de seu fenótipo, motivada de parecer da banca de heteroidentificação. Entende-se por dúvida razoável as situações em que a votação da banca indicar os seguintes resultados:

I - Dois votos pelo deferimento, dois pelo indeferimento e uma abstenção

II - Número de abstenções superior a quantidade de votos efetivos pelo deferimento ou indeferimento

§7º O teor do parecer motivado será de acesso restrito, nos termos do art. 31 da Lei nº 12.527/2011.

§8º O resultado provisório do procedimento de heteroidentificação será assinado pelo/a presidente da Comissão Institucional de Heteroidentificação da Univasf e publicado em sítio eletrônico do setor responsável pela realização do certame, no qual constará os dados de identificação do/a candidato/a, a conclusão do parecer da banca de aferição a respeito da veracidade da autodeclaração e as condições para exercício do direito de recurso pelo/as interessados/as.

## DAS FORMAS DE REALIZAÇÃO DO PROCEDIMENTO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO

Art. 9º. O procedimento de Heteroidentificação, em regra, deverá ocorrer de forma presencial no campus do respectivo curso do/a candidato/a ou no campus sede, permitindo-se a realização de forma remota, quando assim requerer o interesse

público, por decisão devidamente fundamentada emitida pelo/a Presidente da Comissão Institucional de Heteroidentificação da Univasf (CIHU).

§1º O procedimento de forma remota poderá ser realizado de forma síncrona (videoconferência) ou assíncrona (análise de vídeos), com o procedimento a ser definido de acordo com o edital e/ou portaria de convocação para cada certame.

§ 2º O procedimento de Heteroidentificação poderá acontecer de forma remota para os editais da graduação, pós-graduação, concursos e em caso de denúncias e processos judiciais.

Art.10. Durante o procedimento de heteroidentificação presencial será feito registro de imagem do/a candidato que poderá ser utilizado na análise de eventuais recursos interpostos pelos/as candidatos/as.

Parágrafo Único. O/a candidato/a que recusar a realização de imagem do procedimento para fins de heteroidentificação, nos termos do caput, será eliminado/a do concurso público/processo seletivo, dispensada a convocação suplementar de candidatos não habilitados.

Art.11. Em caso de o procedimento remoto de heteroidentificação ser realizado de forma síncrona, a sessão deverá ser gravada, e, em caso de ser realizado de forma assíncrona, o vídeo enviado pelo candidato deverá permanecer sob a guarda da Comissão Institucional de Heteroidentificação, para o caso de eventual recurso, processo judicial, denúncia ou fraude.

Art.12. É vedado aos/as candidatos/as cujo termo de autodeclaração for declarado inválido apresentar-se novamente como candidato/a à reserva de vagas para acesso aos cursos ou concursos mediante nova autodeclaração, independentemente do curso de graduação, pós- graduação, concursos públicos ou processo seletivo.

## DO PROCEDIMENTO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO PARA ANÁLISE DAS AVERIGUAÇÕES DE DENÚNCIAS

Art.13. Para averiguação de denúncias relativas a autodeclaração do candidato em processos seletivos de graduação, pós-graduação ou concurso da UNIVASF, serão sorteados, entre os membros que integram a Comissão Institucional de Heteroidentificação da Univasf (CIHU), cinco membros para compor banca com o objetivo específico de análise da denúncia, de modo a assegurar a transparência, a lisura e a independência do processo.

Art. 14. A decisão da banca constituída para averiguação de denúncia pelo DEFERIMENTO ou INDEFERIMENTO da validade da autodeclaração será tomada pela deliberação da maioria simples dos seus membros, sob a forma de parecer motivado, considerando como critério único e exclusivo o fenótipo como base para análise e validação, excluídas as considerações sobre a ascendência, fotografias e documentos pretéritos.

Art. 15. O procedimento de Heteroidentificação para averiguação de denúncia, em regra, deverá ocorrer de forma presencial no campus do respectivo curso/lotação do aluno/candidato denunciado ou no campus sede, permitindo-se a realização de forma remota, quando assim requerer o interesse público, por decisão devidamente fundamentada, emitida pelo/a Presidente da Comissão Institucional de Heteroidentificação da Univasf

(CIHU).

Art.16. Os candidatos/as que já passaram pelo procedimento de heteroidentificação anteriormente e tiveram sua autodeclaração validada e forem denunciados posteriormente, não passarão por nova heteroidentificação, cabendo ao/a Presidente responder a denúncia, motivando sua decisão.

#### DOS RECURSOS IMPETRADOS À BANCA RECURSAL

Art.17. Os recursos contra as decisões das bancas de heteroidentificação, inclusive em caso de denúncias, são de interesse do/da candidato/a e deverão ser por ele/a interpostos junto à Banca Recursal.

Parágrafo Único. A Banca Recursal será composta por 3 (três) integrantes, membros da Comissão Institucional de Heteroidentificação da Univasf (CIHU), distintos dos membros que formaram a banca de aferição.

Art.18. Em suas decisões, a Banca Recursal deverá considerar o registro de imagem do procedimento utilizado para fins de heteroidentificação, o parecer emitido pela banca de aferição e o conteúdo do recurso elaborado pelo/a candidato/a.

§1º As decisões da Banca Recursal considerarão como critério único e exclusivo o fenótipo como base para análise e validação, excluídas as considerações sobre a ascendência, fotografias e documentos.

§2º Das decisões da Banca Recursal não caberá recurso.

§3º O resultado dos recursos do procedimento de heteroidentificação será assinado pelo/a presidente da Comissão Institucional de Heteroidentificação da Univasf e publicado em sítio eletrônico do setor responsável pela realização do certame, no qual constará os dados de identificação do/a candidato/a, o recebimento ou não do recurso e a conclusão do parecer da Comissão Recursal da aferição a respeito da veracidade da autodeclaração.

#### DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art.19. Os casos omissos serão resolvidos pelo/a Presidente da Comissão Institucional de Heteroidentificação da Univasf e, subsidiariamente, pelo Coordenador/a de Políticas de Ações Afirmativas.

Art.20. Fica revogada a Instrução Normativa nº 07/2019 GR/UNIVASF.

Art.21. Esta Instrução Normativa entra em vigor a partir da data da sua publicação, respeitados os atos processuais já praticados e as situações jurídicas consolidadas sob vigência da norma anterior, revogadas todas as disposições em contrário.

PAULO CÉSAR FAGUNDES NEVES

Reitor Pro Tempore