



**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 dos Estados e dos atores que nele 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 e assistência social.

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 ser 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 nas 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, são 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 às 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.

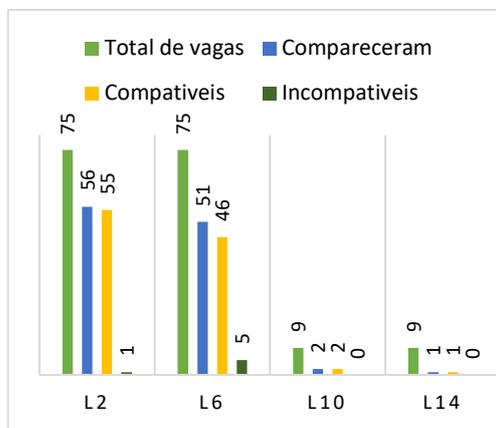
As aferições realizadas durante a Chamada Regular no período de 31 de janeiro a 04 de fevereiro foram correspondentes aos cursos de Engenharia Agrícola e Ambiental; Engenharia Civil; Engenharia Elétrica; Engenharia Mecânica; Engenharia de Produção; Engenharia de Computação; Artes Visuais e Ciências Sociais (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. Na 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.

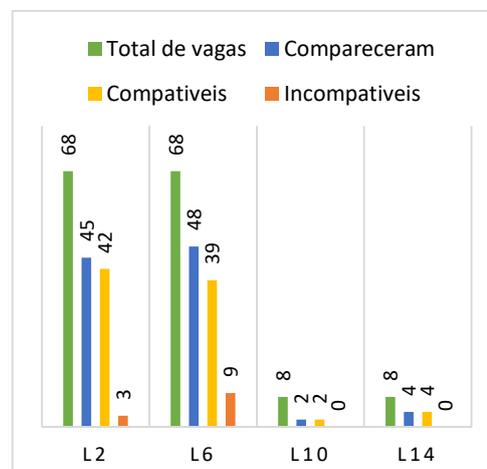
Gráfico 01 – Aferições realizadas no *campus* Juazeiro na Chamada Regular do Sisu 2020



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.

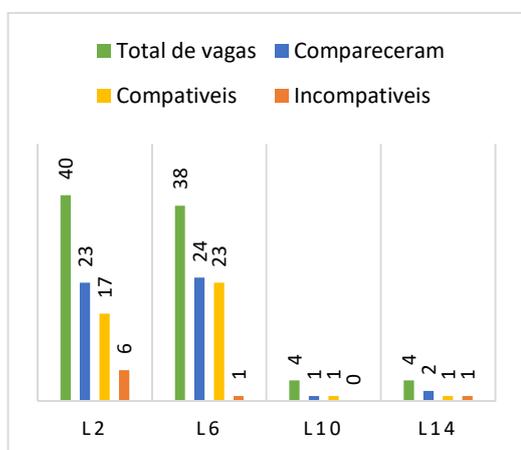
Gráfico 02 – Aferições realizadas no *campus* Petrolina - Sede na Chamada Regular do Sisu 2020



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.

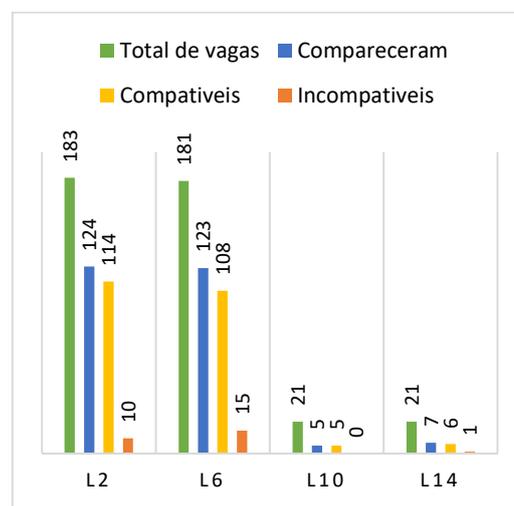
Gráfico 03 – Aferições realizadas no campus Ciências Agrárias na Chamada Regular do Sisu 2020



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

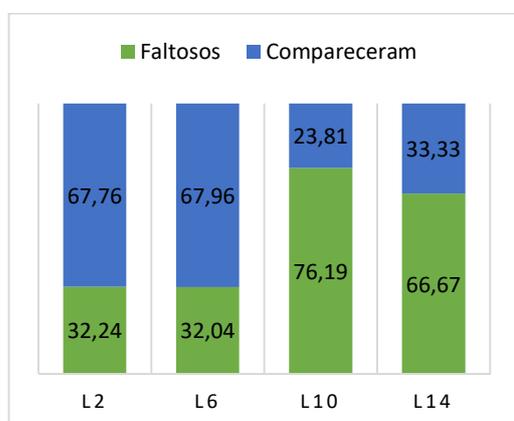


Fonte: Elaboração Própria (2022)

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.

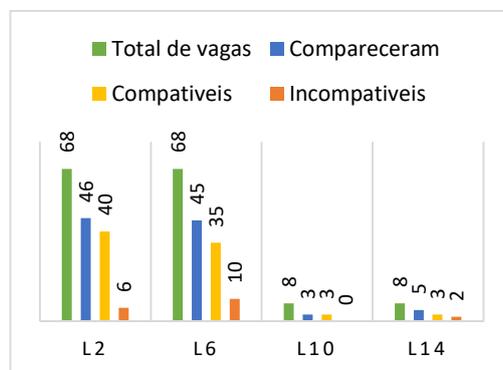
Os dados relativos ao procedimento de heteroidentificação na Chamada Regular do Sisu 2021 foram traçados a partir da análise das Portarias de Resultados que se encontram no endereço eletrônico da instituição. A Portaria nº 13/2021 – CCAA/CIHU/GR– UNIVASF de 17 de junho de 2021 apresenta o Resultado Final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

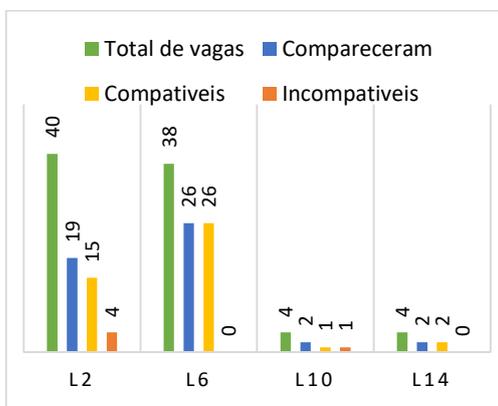


Fonte: Elaboração Própria (2022)

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

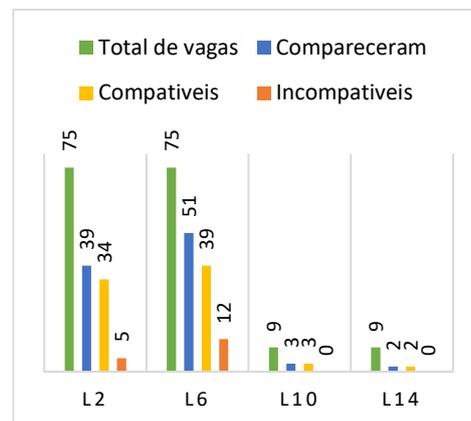


Fonte: Elaboração Própria (2022)

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.

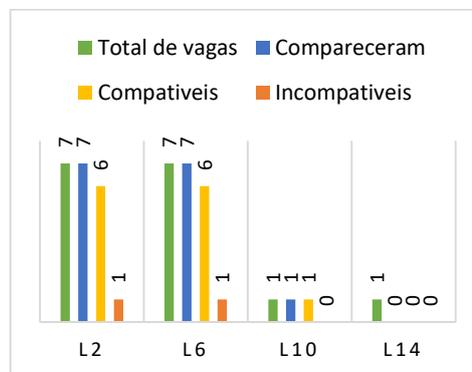
Gráfico 08 – Aferições realizadas no *campus* Juazeiro na Chamada Regular do Sisu 2021



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



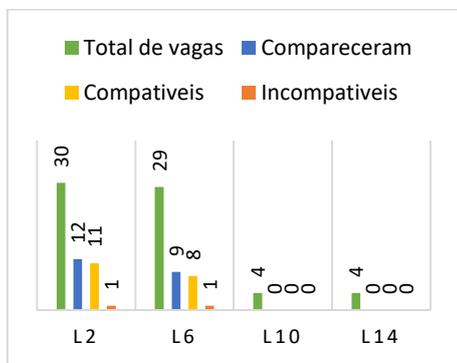
Fonte: Elaboração Própria (2022)

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



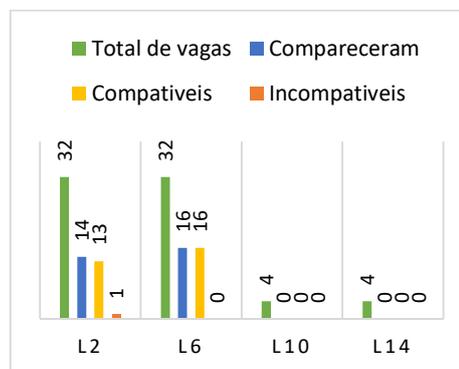
Fonte: Elaboração Própria (2022)

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

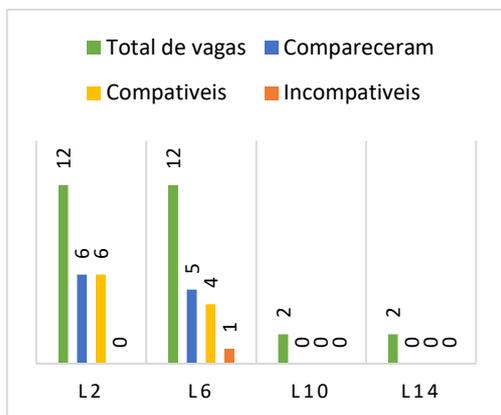


Fonte: Elaboração Própria (2022)

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.

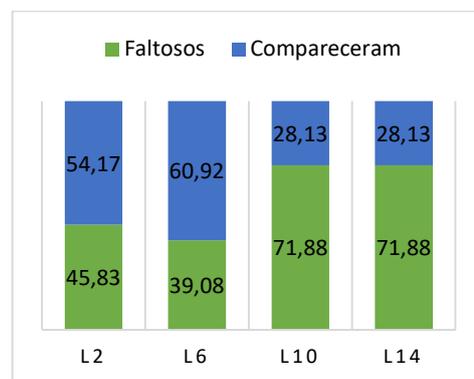
Observando os dados das aferições da Chamada Regular do Sisu 2021 dos cursos de todos os *campi* da Universidade Federal do Vale do São Francisco, conforme gráfico abaixo, se infere que o maior número de incompatibilidade aconteceu na modalidade L6, com 25 candidatos incompatíveis, perfazendo um percentual 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).

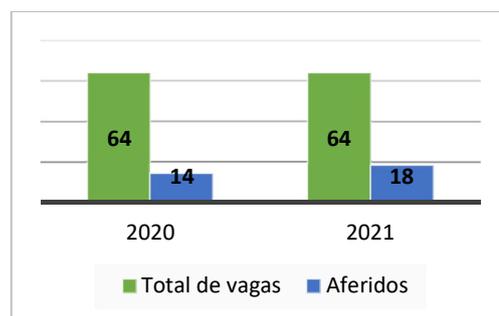
Para se ter o real panorama dos desafios e avanços ocorridos com a implementação da Comissão Institucional de Heteroidentificação no fortalecimento da política de cotas para negros dentro da Univasf é preciso fazer uma comparação entre dados das Chamada Regular do Sisu dos anos de 2020 e de 2021.

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



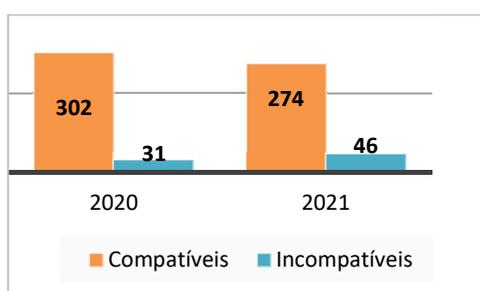
Fonte: Elaboração Própria (2022)

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/do1-2018-04-10-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.