

APÊNDICE A - Produto Técnico Tecnológico (PTT)

Relatório Técnico da pesquisa
“Sob a pele: o processo de heteroidentificação na graduação da Universidade Federal de Alfenas”

Discente: Paulo Henrique Santos Pereira

Orientador: Prof. Dr. Jackson Wilke da Cruz Souza

RESUMO

O presente relatório técnico deriva da minha pesquisa de mestrado intitulada: **“Sob a pele: o processo de heteroidentificação na graduação da Universidade Federal de Alfenas”** e teve como pergunta de pesquisa: de que forma as bancas de heteroidentificação podem ser entendidas e confirmadas como medida efetiva para a aferição da autodeclaração de candidatos (as) negros (as) junto à Universidade Federal de Alfenas UNIFAL- MG em seus três campi: Alfenas, Varginha e Poços de Caldas? Como objeto, tem -se o processo de heteroidentificação para o ingresso de pretos (as) e pardos (as) nos cursos de graduação da instituição. O objetivo do relatório é contextualizar os resultados dos procedimentos analisados junto da Comissão de Aferição da Veracidade da Autodeclaração (CAVANE) no alcance de suas finalidades legais e sociais de acordo com a Lei Federal nº 12.711/2012. Trata-se de um trabalho com abordagem qualitativa, reflexiva, documental e bibliográfica, com coleta de dados junto à referida instituição. A partir dessas escolhas metodológicas, seus objetivos específicos são examinar a organização administrativa da UNIFAL-MG quanto à implementação da comissão de heteroidentificação para o ingresso de cotistas no processo seletivo de cursos graduação; compreender as perspectivas da adoção do critério fenotípico pela comissão de heteroidentificação em sua busca pela efetividade das cotas raciais no ensino superior. Conforme destaca a literatura, é imperioso que o processo de heteroidentificação seja objetivo e transparente quando da verificação por parte da Administração Pública, que deve disponibilizar as informações suficientes para o exercício do controle social em suas decisões. Por fim, este relatório sintetiza algumas reflexões acerca das consequências sociais e políticas provocadas pela heteroidentificação na UNIFAL-MG e sugere o que ainda pode ser realizado para expandir esses resultados.

Palavras-chave: Heteroidentificação; ações afirmativas; universidades; cotas; negro.

APRESENTAÇÃO

Título: “Sob a pele: o processo de heteroidentificação na graduação da Universidade Federal de Alfenas”

Ano: 2023

A Produção é vinculada a Trabalho de Conclusão concluído? Sim.

Discente: Paulo Henrique santos Pereira

Orientador: Professor Dr. Jackson Wilke da Cruz Souza

Tipo da produção: Técnica
Subtipo de produção: Serviços Técnicos

Natureza: Relatório Técnico

Duração: De acordo com a vigência ou alteração da Lei Federal nº 12.711/2012

Instituição Financiadora: N/A

Disponibilidade: Irrestrita

País: Brasil

Cidade: Varginha-MG

Idioma: Português

Divulgação: Meio digital

Público-Alvo: estudantes, Pesquisadores (as), Gestores Públicos.

SUMÁRIO

Sob a pele: o processo de heteroidentificação na graduação da Universidade Federal de Alfenas.....	89
RESUMO - Proposta para a Universidade Federal de Alfenas - UNIFAL-MG	90
SITUAÇÃO PROBLEMA E DIAGNÓSTICO	92
OBJETIVOS.....	93
METODOLOGIA.....	94
PROPOSTA DE INTERVENÇÃO	94
REFERÊNCIAS	97

1 SITUAÇÃO PROBLEMA E DIAGNÓSTICO

Universidades públicas se tornaram o palco da lei de cotas para negros (a saber, pretos e pardos) e indígenas, e com a UNIFAL-MG parece não ser diferente. Conforme já afirmado, o tema de discussão e de análise do presente relatório é o processo de atuação e dinâmicas da comissão de heteroidentificação para o ingresso de cotistas na instituição, em seus três *campi*: Alfenas, Varginha e Poços de Caldas.

A questão da autodeclaração étnico-racial responsável pelo ingresso de milhares de candidatos (as) nos cursos de graduação país afora, seja no âmbito da Lei nº 12.711/2012, seja no da Lei nº 13.409/2016, como medida contra o quadro de discriminação educacional parece não ter movimentado declarações, oficiais, da UNIFAL – MG até o ano de 2020, ano em que é publicada no sítio da instituição uma nota oficial de repúdio a qualquer fraude ou tentativa de fraude contra o sistema de cotas. Na ocasião a universidade reafirmou seu compromisso com a reserva de vagas, em observância às leis para inclusão de pessoas com deficiência, pessoas de baixa renda, pessoas negras (pretas e pardas) e indígenas.

Em meio as mais variadas notícias de fraude no ingresso de alunos (as) cotistas, a UNIFAL – MG se reservou a afirmar em nota que já havia implementado a Comissão de Aferição da Veracidade da Autodeclaração (CAVANE), bem como já instaurado mais de 100 processos administrativos para apurar denúncias de supostas fraudes de discentes. No entanto,

e sem dar mais detalhes acerca do andamento desses processos, a universidade termina a nota ressaltando que:

[...] busca, por meio de núcleos específicos, elaborar e implementar políticas de acesso e permanência no ensino superior, e que incentiva os discentes e os servidores a utilizarem o sistema de Ouvidoria para realização de denúncias, reclamações, solicitação de providências e sugestões. (UNIFAL-MG, 2020).

Dado esse papel proeminente da instituição, a UNIFAL-MG parece ter se afastado do imobilismo de alguns gestores no que se refere à falta de tomada de decisão em implementar comissões de averiguação da autodeclaração, “uma das facetas do racismo institucional que vigora em muitas universidades brasileiras” (NUNES, 2018, p. 106). Também na UNIFAL-MG, esse espectro do racismo institucional não se apresenta por completo, revelando-se, na maioria das vezes, de forma muito sutil, quase sempre por meio de argumentos que vigoram a partir da condescendência de atores institucionais que contribuem de variadas formas com permanência das tentativas de fraudes contra a política pública de cotas.

Ademais, o relatório aponta que a pesquisa encontrou diversos e variados mecanismos existentes no ordenamento jurídico institucional que buscam dar efetividade e maturação ao trabalho das comissões de heteroidentificação, destacando algumas especificidades que, conforme observado, são próprias da implementação de políticas públicas.

2 OBJETIVOS

Na pesquisa a qual derivou este relatório objetivou-se analisar os procedimentos da CAVANE no alcance de suas finalidades legais e sociais de acordo com a Lei Federal nº 12.711/2012, a partir da publicação da Portaria Normativa nº 04/2018 do Ministério do Planejamento Desenvolvimento e Gestão, bem como da Resolução nº 14/2019, do Conselho Universitário (CONSUNI) na Universidade Federal de Alfenas (UNIFAL-MG).

Especificamente, objetivou-se:

- a) Examinar a organização administrativa da UNIFAL-MG quanto à implementação da comissão de heteroidentificação para o ingresso de cotistas no processo seletivo de cursos graduação;

- b) Compreender as perspectivas da adoção do critério fenotípico pela comissão de heteroidentificação em sua busca pela efetividade das cotas raciais no ensino superior.

3 METODOLOGIA

Para alcançar os objetivos da pesquisa, neste relatório aponta-se que foram necessários dois estágios para os trabalhos, cujos métodos foram, no primeiro, as fontes internas, em especial ao Relatório Semestral (2º semestre de 2020), franqueado pela Ouvidoria da universidade, que é fonte de informação e suporte à Reitoria, além de dados institucionais entregues pela UNIFAL-MG. No segundo, uma abordagem qualitativa exploratória-reflexiva, com coleta de dados junto aos três campi da referida Instituição de Ensino Superior, com uma análise exploratória dos seguintes dados: a) legislação interna; b) convocação e publicização das informações; c) processo de divulgação de cotas com critérios raça-cor pela universidade.

4 PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

Para alcançar essa etapa do trabalho, é preciso destacar que, para mapear o grau de efetividade do procedimento de heteroidentificação na UNIFAL-MG, foi (e será) preciso se desvencilhar das esparrelas causadas pela ideia de raça no Brasil, visto que se trata de (pré) conceitos capazes de causar falsas percepções sobre uma identidade racial em específico, no caso, dos pardos.

Destaque para o fato de que no início da década passada, a implementação da lei de cotas deixou de ser uma possibilidade para se tornar uma probabilidade; um pouco mais tarde se revelaria uma realidade. Assim, os gestores do Ensino Superior de todas as regiões do país acompanharam essa evolução, vivenciando os erros e acertos dessa implementação, cujo resultado pode ser o fortalecimento da cidadania, dos direitos fundamentais e da própria democracia. Nesse sentido, e no que se refere à lei de cotas raciais, Lei federal 12.711/2012, o objeto de análise aqui recai de forma específica sobre a atuação das comissões de heteroidentificação na UNIFAL-MG, em seus três *campi*.

Como produto da pesquisa, neste relatório aponta-se que os trabalhos cobrem praticamente a década passada no que se refere às políticas públicas de reconhecimento do povo

negro. Conforme visto, tais políticas sofreram grave esvaziamento após 2016, com o golpe “acertado” contra o governo eleito e legítimo de Dilma Rousseff, haja vista que seu “[...] governo comprou uma queda de braço com os bancos pela redução dos juros ao consumidor; se antagonizou com a classe média, com as políticas de redução de desigualdades, sobretudo as cotas raciais [...]” (SEMER, 2021, p. 232).

Evidentemente, há especificidades que permitem críticas severas ao processo e aos procedimentos das comissões de heteroidentificação na UNIFAL-MG, mas não há nada capaz de retirar de jovens negros (as) seu direito, efetivo, de viverem com seus corpos e mentes dentro da UNIFAL-MG, em contato com outros (as) cores de pele, na tentativa, afrotópica, de jogar por terra a ideologia racista brasileira.

Os seres e as sociedades são o resultado daquilo que neles se preservou de sua história e da síntese que realizam. Os valores positivos das culturas africanas estão presentes e são persistente; trata-se apenas de explorar a dinâmica e os recursos – morais, físicos, espirituais, e criativos – que englobam (SARR, 2019, p. 96).

No caso, é perceptível, que os procedimentos de heteroidentificação, baseados unicamente no fenótipo, buscam – e têm alcançado na UNIFAL-MG - representar a diversidade cultural e racial da sociedade em seus espaços de educação. Por fim, importa sublinhar o caráter funcional e bem sucedido do processo, sobretudo, como importante para desconstruir o quadro de exclusão racial, propositadamente buscado pelo governo central nos últimos quatro anos, e, assim, contribuir para que estudantes negros (as) assumam o protagonismo de seu futuro em uma sociedade, infelizmente, ainda escravista, como a brasileira.

Assim, ante ao apresentado e visando a melhoria contínua dos atos administrativos, sugere-se o seguinte, considerando os achados no presente relatório:

- a) Estudo com entrevista nas bancas para *perfilamento dos membros*, indicando sua cor, gênero, setor de trabalho, suas interações ou não com coletivos e/ou movimento negro, bem como seu processo de capacitação ou não junto à universidade;
- b) Criação de um grupo de trabalho que vise a *contínua formação dos membros da CAVANE*, visto que as comissões devem prestar consultoria, desde dúvidas do processo de acolhimento, até sobre a recepção de corpos normatizados pelo racismo;
- c) Inclusão de *membros do corpo estudantil e da sociedade civil nas comissões*, conforme preceitua a Portaria Normativa nº 04/2018, em seu artigo 6º, §4º, prestigiando o critério da diversidade, ainda que tenha como entrave a impossibilidade de remunerar o trabalho e a contribuição desses grupos;

- d) *Revisão dos procedimentos utilizados pela CAVANE*, de forma periódica, ação que colocaria os atos administrativos da UNIFAL-MG em compasso com o artigo 7º da Lei Federal 12.711/2012, o qual prevê a revisão dos procedimentos, conforme redação dada pela Lei nº 13.409, de 2016;
- e) *Publicização do processo de heteroidentificação na UNIFAL-MG*, que deve ser periodicamente revisto, como forma de melhoria em sua atuação, oferecendo maior transparência aos atos administrativos;
- f) A criação de grupos de trabalho para *análise específica dos dados referentes aos Relatórios Semestrais da Ouvidoria da Instituição*, em especial aos dados referentes à diminuição no número de denúncias de fraudes, haja vista a importância de sua compreensão para o avanço da política pública de cotas raciais da Instituição;
- g) Manutenção do procedimento de heteroidentificação na forma híbrida (a saber, presencial e remota), sobretudo frente às dimensões geográficas de um país como o Brasil, fator limitante para candidatos (as) de oriundos de locais distantes dos *campi* da UNIFAL-MG.

Em sequência, o presente relatório lista as condições que a Administração Pública possui, hoje, e que são capazes de dar efetividade às implementações:

Quadro 3 - Condições de implementação

SUGESTÕES	CONDIÇÕES DE IMPLEMENTAÇÃO	PRAZO
A	Corpo técnico de servidores efetivos com ações internas, de forma presencial no <i>campus</i> sede e virtual nos demais <i>campi</i>	Curto
B	Oferta de novos cursos de formação contínua dos membros, como “Curso – promoção da Igualdade Racial no Ensino Superior e nos concursos públicos” e “Curso de formação para a aferição de veracidade da autodeclaração”, conforme anteriormente ofertados	Médio
C	Promoção da regulamentação jurídica pertinente	Longo
D	Corpo técnico de servidores efetivos com ações internas, de forma presencial no <i>campus</i> sede e virtual nos demais <i>campi</i>	Médio
E	Implementação de ferramentas tecnológicas	Curto
F	Corpo técnico de servidores efetivos com ações internas, de forma presencial no <i>campus</i> sede e virtual nos demais <i>campi</i>	Médio
G	Promoção da regulamentação jurídica pertinente	Curto

Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

Por fim, breve apontamento quanto às limitações para que tais atos ocorram, considerando que os atos administrativos estão igualmente expostos a equívocos. Nesta perspectiva, a observação dos procedimentos de heteroidentificação na UNIFAL-MG, quando comparada com outras universidades federais mineiras, demonstram que além de treinamentos e esclarecimentos acerca da operacionalização para a comunidade interna e externa, faz-se necessária investir e dotar, igualmente, os departamentos correlacionados à implementação da referida política pública.

REFERÊNCIAS

NUNES, Georgina Helena Lima. Autodeclarações e Comissões: responsabilidade procedimental dos (as) gestores (as) de ações afirmativas. *In*: DIAS, Gleidson Renato Martins; TAVARES JÚNIOR, Paulo Roberto Faber (org.). **Heteroidentificação e cotas raciais**: dúvidas, metodologias e procedimentos. Canoas: IFRS, 2018. p. 11-30.

SARR, Felwine. **Afrotopia**. São Paulo: N -1 edições, 2019.

SEMER, Marcelo. **Os paradoxos da justiça**: judiciário e a política no Brasil. São Paulo: Contracorrente, 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS (UNIFAL-MG). **Nota Oficial**: UNIFAL esclarece à sociedade sobre o ingresso nos cursos de graduação pelo sistema de cotas. 2020. Disponível em: <https://www.unifal-mg.edu.br/portal/2020/06/05/nota-oficial-unifal-mg-esclarece-a-sociedade-sobre-o-ingresso-nos-cursos-de-graduacao-pelo-sistema-de-cotas/>. Acesso em: 09 fev. 2023.