



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI (UFSJ)
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (PROFIAP)

RAFAEL VINICIUS NONATO

**AVALIAÇÃO DE AÇÕES AFIRMATIVAS ÉTNICO-RACIAIS NA UNIVERSIDADE
FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI:
A HETEROIDENTIFICAÇÃO**

São João del-Rei

Março de 2022

**AVALIAÇÃO DE AÇÕES AFIRMATIVAS ÉTNICO-RACIAIS NA UNIVERSIDADE
FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI:
A HETEROIDENTIFICAÇÃO**

Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública (PROFIAP) da Universidade Federal de São João del-Rei como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Administração Pública.

Área de concentração: Administração Pública

Orientador: Prof. Dr. Carlos Eduardo Durange de Carvalho Infante

São João del-Rei
Março de 2022



Universidade Federal
de São João del-Rei

MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

AVALIAÇÃO DE AÇÕES AFIRMATIVAS ÉTNICO-RACIAL NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL REI: A HETEROIDENTIFICAÇÃO

Autor: Rafael Vinicius Nonato

Orientador: Prof. Dr. Carlos Eduardo Durange de Carvalho

A Banca Examinadora composta pelos membros abaixo aprovou esta dissertação:

Prof. Dr. Eduardo Giarola

Universidade Federal de Uberlândia – UFU

Prof. Dr. Gustavo Melo Silva

Universidade Federal de São João-Rei – UFSJ

Profa Dr^a. Vânia Aparecida Rezende

Universidade Federal de São João-Rei – UFSJ

Prof. Dr. Victor Claudio Paradela Ferreira

Universidade Federal de Juiz de Fora – UFJF

São João del-Rei

Março de 2022

AGRADECIMENTOS

Agradeço, em primeiro lugar, a Deus, pelo dom da vida, pela determinação e energia para conquistar meus objetivos.

Agradeço aos meus pais, por proporcionar uma boa formação e com ela pudê chegar aqui!

Agradeço minha esposa, minha filha, familiares e amigos pelo apoio e palavras de incentivos.

Agradeço, ao Departamento das Ciências da Educação Física e Saúde na figura dos professores Alessandro, Kleber e Ricardo por permitirem e apoiarem esta capacitação.

Agradeço, aos colegas da turma do PROFIAP/UFSJ 2019, a coordenação do programa, aos professores e técnicos da secretaria pelo companherismo e apoio ao longo do período.

Agradeço aos professores Gustavo, Vânia e Victor por dedicarem seu tempo às bancas de qualificação e defesa juntamente com o professor Eduardo Giarola.

Agradeço, ao Professor Eduardo Infante, meu orientador, por ter me guiado a este momento.

E por fim, agradeço a Comissão de Heteroidentificação da UFSJ, pela contribuição na minha pesquisa.

Meus sinceros agradecimentos a todos.

RESUMO

Os resquícios da sociedade escravocrata brasileira ainda estão presentes e causam sérios danos à população negra. Buscando minimizar os efeitos desse problema, foram adotadas políticas públicas no âmbito educacional, a fim de reservar vagas para a população negra, as chamadas “cotas” em processos seletivos para ingresso nas Instituições Federais de Ensino Superior. No entanto, após a implementação da Lei nº 12.711, as vagas reservadas à população negra foram ocupadas por pessoas não negras. Com isso, realizaram-se denúncias nos órgãos competentes para apuração, exigindo do Estado a implementação de ferramentas que garantissem a reserva a quem de direito fosse. Nesse sentido, busca-se analisar o processo de seleção dos candidatos cotistas étnico-racial da graduação presencial na Universidade Federal de São João del-Rei, entre 2020-2 a 2021-2, a partir da implementação da Comissão de Heteroidentificação. Para tal pesquisa, foi feita uma busca em documentos institucionais, o que possibilitou a criação de um caso na UFSJ e ainda a análise de 1.164 formulários dos candidatos a uma vaga na reserva racial. O caso e as respostas dos questionários evidenciaram o papel da Comissão, impedindo o ingresso de 340 discentes nas vagas reservadas à população negra. E, ainda evidenciou-se que a taxa de ocupação das vagas dos discentes autodeclarados pretos é de 96%, já a dos pardos é 59,33%, ou seja, a manipulação da cor parda serve como mecanismo na tentativa de “ludibriar” a Lei 12.711. Em suma, a Comissão é um organismo que está garantido a reserva de vagas a quem tem esse direito, no entanto a Instituição precisa repensar o formato de seleção visando o total preenchimento das vagas destinadas à população negra.

Palavras-chave: Política Pública, Ações Afirmativas no Ensino Superior, Avaliação de Políticas Públicas, Comissão de Heteroidentificação.

ABSTRACT

The remnants of Brazilian slave society are still present and cause serious damage to the black population. Seeking to minimize the effects of this problem, public policies were adopted in the educational sphere, in order to reserve vacancies for the black population, the so-called "quotas" in selection processes for admission to the Federal Institutions of Higher Education. However, after the implementation of Law No. 12,711, the vacancies reserved for the black population were occupied by non-black people. With this, complaints were made in the competent bodies for investigation, requiring the State to implement tools that would guarantee the reservation to those entitled to be. In this sense, we seek to analyze the selection process of ethnic-racial quota holders of the face-to-face graduation at the Federal University of São João del-Rei, between 2020-2 and 2021-2, from the implementation of the Heteroidentification Commission. For this research, a search was made in institutional documents, which allowed the creation of a case in ufsj and also the analysis of 1,164 forms of candidates for a vacancy in the racial reserve. The case and the answers to the questionnaires evidenced the role of the Commission, preventing the entry of 340 students in the vacancies reserved for the black population. And, it was also evidenced that the occupancy rate of the vacancies of self-declared black students is 96%, while that of browns is 59.33%, that is, the manipulation of brown color serves as a mechanism in an attempt to "deceive" Law 12,711. In a way, the Commission is an organization that is guaranteed the reservation of vacancies to those who have this right, however the Institution needs to rethink the selection format in order to complete the vacancies for the black population.

.

Keywords: Public Policy, Affirmative Actions in Higher Education; Public Policy Evaluation and Heteroidentification Commission; Public Policy Effectiveness; and, Cost of Inept Students.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Ciclo de políticas públicas.....	29
Figura 2: Os três momentos da avaliação.....	30
Figura 3: Distribuição de vagas conforme a Lei nº 12.711.....	47
Figura 4: Figura metodológica.....	56
Figura 5: Representação da aplicação das Resoluções nº 22 e nº 23/CONSU/UFSJ.....	65
Figura 6: Distribuição de vagas na UFSJ conforme a Lei nº 12.771.....	69
Figura 7: Divisão da comissão e chaveamento de trabalho.....	78
Figura 8: 1ª fase da heteroidentificação na UFSJ.....	79
Figura 9: Anexo III – Termo de Autodeclaração.....	80
Figura 10: Termo de leitura da comissão e do candidato na segunda fase da heteroidentificação.....	81
Figura 11: 2ª fase da heteroidentificação UFSJ.....	8082
Figura 12: Anexo V – Recurso contra idenferimento da matrícula.....	831
Figura 13: Processos da heteroidentificação.....	82

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Perfil étnico-racial dos matriculados na UFSJ em 2007.....	61
Gráfico 2: Perfil étnico-racial dos matriculados na UFSJ em 2008.....	60
Gráfico 3: Perfil étnico-racial dos matriculados na UFSJ em 2009.....	60
Gráfico 4: Tipo de estabelecimento onde cursou o Ensino Médio.....	61
Gráfico 5: Média da autodeclaração dos alunos matriculados na UFSJ em 2006, 2007, 2008, conforme Relatório Geral conforme autodeclaração.....	64
Gráfico 6: Média da distribuição de vagas conforme ação afirmativa nos editais de seleção dos anos 2010, 2011 e 2012.....	68
Gráfico 7: Média da distribuição de vagas conforme ação afirmativa dos candidatos nos editais de seleção dos anos de 2013 a 2017/1.....	720
Gráfico 8: Média da distribuição de vagas conforme autodeclaração dos candidatos nos editais de seleção dos anos de 2013 a 2017/1.....	70
Gráfico 9: Distribuição de vagas conforme ação afirmativa nas seleções de 2017/2 a 2019/1..	76
Gráfico 10: Distribuição das vagas conforme autodeclaração dos candidatos – 2017-2 a 2019-1.....	77
Gráfico 11: % de aptos e inaptos por curso no SISU 2020-2.....	86
Gráfico 12: % de aptos e inaptos por curso no SISU 2021-1.....	91
Gráfico 13: % de aptos e inaptos por curso no SISU 2021-2.....	95

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Síntese das fases.....	28
Quadro 2: Critérios de avaliação.....	31
Quadro 3: Preconceito de marca e preconceito de origem.....	50
Quadro 4: Vagas em cursos de graduação na UFSJ.....	58
Quadro 5: Vagas nos cursos de graduação em 2009.....	59
Quadro 6: Distribuição de vagas no processo seletivo de 2010/1.....	66
Quadro 7: Distribuição de vagas no processo seletivo de 2010/2.....	67
Quadro 8: Vagas oferecidas no 1º semestre de 2013.....	69
Quadro 9: Vagas oferecidas no 2º semestre de 2013.....	71
Quadro 10: Distribuição de vagas no 2º semestre de 2017 na UFSJ.....	71
Quadro 11: Distribuição de vagas no 1º semestre de 2018 na UFSJ.....	74
Quadro 12: Resultado da aferição dos candidatos 2020/2.....	85
Quadro 13: Aptos e inaptos por ação afirmativa e a taxa de ocupação no SISU 2020/2.....	87
Quadro 14: Ocupação por cor/raça na seleção de 2020/2.....	87
Quadro 15: Principais características autodeclaradas no formulário eletrônico.....	88
Quadro 16: Autodeclarados por gênero e raça.....	88
Quadro 17: Candidatos aptos e não aptos por curso em 2021/1.....	89
Quadro 18: Aptos e inaptos por ação afirmativa e taxa de ocupação.....	91
Quadro 19: Ocupação por cor/raça.....	90
Quadro 20: Principais características autodeclaradas no SISU/1 de 2021 no formulário eletrônico.....	91
Quadro 21: Autodeclarados por gênero e raça no SISU/1.....	91
Quadro 22: Resultado da avaliação 2021/2 apto e não apto por curso e % de ocupação das vagas.....	94
Quadro 23: Resultados da aferição e taxa de ocupação das vagas.....	96
Quadro 24: Ocupação e percentual de aprovação das vagas por raça/etnia.....	96
Quadro 25: Principais características autodeclaradas no formulário eletrônico.....	97
Quadro 26: Autodeclarados por gênero e raça.....	98

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Evolução do número de bolsas ofertadas pelo PROUNI (2005-2012).....	41
Tabela 2: Evolução das vagas ofertadas (2003-2011).....	44
Tabela 3: Aumento do número de universidades e municípios (2003, 2010 e 2014).....	45

LISTA DE ABREVIATURAS

ADPF	Ação de Descumprimento Preceito Fundamental
ALERJ	Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro
CAP	<i>Campus</i> Alto Paraopeba
CCO	<i>Campus</i> Centro-Oeste Dona Lindu
CDB	<i>Campus</i> Dom Bosco
CNES	Comissão Nacional da Educação Superior
CNMP	Conselho Nacional do Ministério Público
CONSU	Conselho Universitário
COUNI	Conselho Universitário
CSA	<i>Campus</i> Santo Antônio
CSL	<i>Campus</i> Sete Lagoas
CTAN	<i>Campus</i> Tancredo Neves
DCE	Diretório Central dos Estudantes
DEM	Partido Democratas
ENEM	Exame Nacional do Ensino Médio
EUA	Estados Unidos da América
FNB	Frente Negra Brasileira
FUNAI	Fundação Nacional do Índio
FUNREI	Fundação de Ensino Superior de São João del-Rei
GEMAA	Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IES	Instituições de Ensino Superior
IFES	Instituições Federais de Ensino Superior
MNU	Movimento Negro Unificado
MNUCDR	Movimento Negro Unificado Contra a Discriminação Racial
MP	Ministério Público
MUCDR	Movimento Unificado Contra a Discriminação Racial
ONU	Organização das Nações Unidas
PNAD contínua	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios contínua
PPI	Pretos, Pardos e Indígenas
PROUNI	Programa Universidade para Todos
REUNI	Programa de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais

RG	Registo Geral
SISU	Sistema de Seleção Unificado
STF	Supremo Tribunal Federal
TEN	Teatro Experimental do Negro
UEMS	Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
UENF	Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro
UERJ	Universidade do Estado do Rio de Janeiro
UFAM	Universidade Federal do Amazonas
UFBA	Universidade Federal da Bahia
UFG	Universidade Federal de Goiás
UFMG	Universidade Federal de Minas Gerais
UFOPA	Universidade Federal do Oeste do Pará
UFPE	Universidade Federal de Pernambuco
UFRPE	Universidade Federal Rural de Pernambuco
UFSC	Universidade Federal de Santa Catarina
UFSJ	Universidade Federal de São João del-Rei
UFT	Universidade Federal do Tocantins
UHC	União dos Homens de Cor
UnB	Universidade de Brasília
UNEB	Universidade do Estado da Bahia
UNIFAP	Universidade Federal do Amapá
UNILAB	Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
1.2 Objetivos	15
1.2.1 Objetivo geral	15
1.2.2 Objetivos específicos	16
1.3 Justificativa	16
1.4 Delimitação do estudo	17
1.5 Estrutura do trabalho	17
2 REFERENCIAL TEORICO	19
2.1 Escravidão e o passivo histórico da sociedade brasileira com os negros	19
2.1.1 Movimento negro: o grito dos (in)visíveis	22
2.2.1 Tipos de políticas públicas (Tipologia de Lowi)	26
2.2.2 Ciclo da política pública	27
2.2.3 Avaliação da política pública	29
2.2.4 Tipologias de avaliação	30
2.2.4.1 Em função do <i>timing</i>	30
2.2.4.2 Em função de medidas (critérios, indicadores e padrões)	30
2.2.4.3 Classificação em função da metodologia	32
2.3 Ações afirmativas: algumas experiências internacionais e o caso brasileiro	33
2.3.1 Algumas experiências internacionais	35
2.3.1.1 Ações afirmativas: o caso da Índia	35
2.3.1.3 Ações afirmativas na África do Sul	38
2.3.2 Ação afirmativa no ensino superior brasileiro	39
2.3.2.1 As instituições pioneiras no Brasil ao adotarem ações afirmativas	39
2.3.2.2 Evolução das ações afirmativas no Brasil	42
2.3.3 Lei nº 12.711, a Lei de Cotas	45
2.4 Heteroidentificação	47
3 METODOLOGIA	53
3.1 Classificação da pesquisa	53
3.2 Coleta de dados	54
3.3 Figura metodológica	55
4 ESTUDO DE CASO DAS AÇÕES AFIRMATIVAS ÉTNICO-RACIAIS NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI	57
4.1 Breve histórico institucional	57

4.1.1 Perfil étnico-racial e origem escolar dos candidatos na Universidade Federal de São João del-Rei antes da implantação das ações afirmativas	60
4.1.2 As ações afirmativas na Universidade Federal de São João del-Rei	63
4.1.3 A Lei nº 12.711 e sua aplicação na Universidade Federal de São João del-Rei	68
4.5 Análise do Estudo de Caso e alguns apontamentos	98
5 PROPOSTA DE AMPLIAÇÃO DAS AÇÕES AFIRMATIVAS ÉTNICO-RACIAIS NA INSTITUIÇÃO	100
CONSIDERAÇÕES FINAIS	104

1 INTRODUÇÃO

O regime escravocrata do Brasil Colônia deixou sequelas, que são sentidas e refletem diretamente no cotidiano da população negra brasileira. Algumas dessas consequências estão intimamente relacionadas com a falta e até mesmo com a negativa de oportunidades educacionais, refletindo em diferenças salariais, menor tempo escolar resultando em índices de evasão maiores e, ainda, alta taxa de analfabetismo se comparada com a população branca conforme a Pesquisa Nacional de Amostra Domiciliar contínua (PNAD contínua) (IBGE, 2019a, 2019b).

O Movimento Negro Unificado (MNU), em seu programa de ação (1990), e a PNAD contínua (IBGE, 2019a, 2019b) apontam formas de alterar essa realidade e o caminho é pela educação. Dessa forma, algumas medidas isoladas foram adotadas pela União no início dos anos 2000. Uma das medidas adotadas no campo da educação, em especial na superior, foi a política pública denominada ação afirmativa – as “cotas”. A política em questão foi alvo de debates acalorados na sociedade entre defensores e detratores da ação reparatória (MUNANGA, 2001; SANTOS, 2018).

As ações afirmativas são frutos das reivindicações da população negra, em especial do MNU, para atender a essa população. Entretanto, com a formação de um consenso relativo de um sucateamento da escola pública brasileira, mostrando a incapacidade de seus egressos entrarem nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), foram permitidos o fortalecimento e, posteriormente, a aprovação de uma ação afirmativa desracializada, “fazendo que os efeitos do racismo e das desigualdades raciais perdessem a centralidade do debate” (JESUS, 2021, p. 41).

Assim sendo, foi aprovada uma política de ação afirmativa ampla, abraçando uma série de públicos-alvo. Um desses públicos passaria pela cor da pele “devido ao fato de serem vítimas de preconceitos e práticas racistas” (MUNANGA, 2019, p. 113). Para Jesus (2021, p. 41), a política aprovada é uma “Ação Afirmativa híbrida, que tem a dimensão racial como subcota, resultado do processo de negação ou enfraquecimento da dimensão racial”.

As ações afirmativas reservam vagas nas IFES para estudantes oriundos de escola pública, pessoas de baixa renda, pretos e pardos, indígenas e pessoas com deficiência, havendo a possibilidade de combinação dos critérios. Mas, para fins de operacionalização e da prática da política, os mecanismos usados para comprovação do candidato como cotista sempre geraram polêmica, com exceção dos egressos das escolas públicas. Ou seja, a condição socioeconômica, a deficiência física e a condição racial dos candidatos são alvos de dúvidas,

abrindo espaço para questionamentos e possibilidades de desvio da finalidade da política (SANTOS; ESTEVAM, 2018).

Nesse sentido, Lewandowski (2012), em seu relato na Ação de Desumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 186, reconhece a complexidade e a necessidade de outros mecanismos complementares à autoidentificação nas situações envolvendo a raça e a etnia, e recomenda a combinação da autodeclaração e da heteroidentificação para confirmação da autodeclaração do candidato. No mesmo sentido do ministro, o antropólogo e professor Kabenguele Munanga (2019) chama atenção para a situação, sendo essencial a criação de mecanismos para o controle das ações afirmativas.

Devido às denúncias envolvendo a ocupação irregular das vagas destinadas à população negra nas IFES (SANTOS; ESTEVAM, 2018; VELASCO, 2019; BRAGA, 2020), foram adotadas medidas para coibir essa prática, com destaque para a Portaria Normativa nº 4, do Ministério do Planejamento, regulamentando a heteroidentificação (BRASIL, 2018).

As IFES deram, então, início à adequação da Portaria, implementado e/ou adequando o uso das Comissões de Heteroidentificação nos processos seletivos para ingresso em seus cursos de graduação como medida complementar à autodeclaração dos candidatos negros (pretos e pardos) para aperfeiçoamento das políticas públicas.

Diante disso, este trabalho pretende responder ao seguinte problema de pesquisa: **Quais impactos podem ser aferidos em relação à implementação da Comissão de Heteroidentificação para confirmação das matrículas dos ingressos cotistas “pretos e pardos” em cursos de graduação na Universidade Federal de São João del-Rei?**

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo geral

Analisar os impactos das implementações da Comissão de Heteroidentificação nos processos de seleção dos candidatos cotistas de graduação presencial da Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ) entre 2020/2 e 2021/2 por meio da avaliação da política pública.

1.2.2 Objetivos específicos

- 1) Organizar os dados dos candidatos aferidos pela Comissão de Heteroidentificação da UFSJ, separando essas informações por semestre;
- 2) Identificar o percentual de aprovação dos candidatos pela Comissão de Heteroidentificação a partir das características fenotípicas declaradas;
- 3) Identificar os cursos com maior incidência de candidatos considerados não aptos pela Comissão de Heteroidentificação e os cursos com maior incidência de candidatos considerados aptos pela Comissão de Heteroidentificação;
- 4) Contribuir para a elaboração de uma minuta de políticas afirmativas na pós-graduação da UFSJ com reserva de vagas étnico-racial e como produto técnico.

1.3 Justificativa

O interesse por este assunto se deu pelo fato de o autor deste trabalho ter sido contemplado pelas ações afirmativas “cotas raciais” durante sua graduação e estudar em uma universidade pública. Por ter ingressado no serviço público em 2016 com vaga reservada pela Lei nº 12.990 (BRASIL, 2014b), o autor entende que as ações afirmativas são essenciais para uma educação superior democrática, sendo, ainda, necessária a adoção de mecanismos para coibir desvios da finalidade dessas ações.

A heteroidentificação é um procedimento administrativo adotado na UFSJ desde 2019. Ela é aplicada aos estudantes que, no momento de sua inscrição no Sistema de Seleção Unificado (SISU), optaram por uma das vagas reservadas às ações afirmativas com recorte racial (AF1B1, AF1B2, AF2B1 e AF2B2) instituídas pela Lei nº 12.711 (BRASIL, 2012b) e, posteriormente, alteradas pela Lei nº 13.409 (BRASIL, 2016a). As vagas são agrupadas e codificadas da seguinte forma:

- AF1A1/L1, candidatos oriundos de família com renda bruta mensal *per capita* igual ou inferior a 1,5 salário mínimo, que tenham cursado integralmente e concluído todas as séries e disciplinas do ensino médio em escolas públicas brasileiras.
- AF1A2/L9, candidatos com deficiência oriundos de família com renda bruta mensal *per capita* igual ou inferior a 1,5 salário mínimo, que tenham cursado integralmente e concluído todas as séries e disciplinas do ensino médio em escolas públicas brasileiras.
- AF1B1/L2, candidatos autodeclarados pretos, pardos ou indígenas oriundos de família com renda bruta mensal *per capita* igual ou inferior a 1,5 salário mínimo, que tenham

cursado integralmente e concluído todas as séries e disciplinas do ensino médio em escolas públicas brasileiras.

- AF1B2/L10, candidatos com deficiência autodeclarados pretos, pardos ou indígenas oriundos de família com renda bruta mensal *per capita* igual ou inferior a 1,5 salário mínimo, que tenham cursado integralmente e concluído todas as séries e disciplinas do ensino médio em escolas públicas brasileiras.
- AF2A1/L5, candidatos oriundos de família com renda bruta mensal *per capita* superior a 1,5 salário mínimo, que tenham cursado integralmente e concluído todas as séries e disciplinas do ensino médio em escolas públicas brasileiras.
- AF2A2/L13, candidatos com deficiência oriundos de família com renda bruta mensal *per capita* superior a 1,5 salário mínimo, que tenham cursado integralmente e concluído todas as séries e disciplinas do ensino médio em escolas públicas brasileiras.
- AF2B1/L6, candidatos autodeclarados pretos, pardos ou indígenas oriundos de família com renda bruta mensal *per capita* superior a 1,5 salário mínimo, que tenham cursado integralmente e concluído todas as séries e disciplinas do ensino médio em escolas públicas brasileiras.
- AF2B2/L14, candidatos com deficiência autodeclarados pretos, pardos ou indígenas oriundos de família com renda bruta mensal *per capita* superior a 1,5 salário mínimo, que tenham cursado integralmente e concluído todas as séries e disciplinas do ensino médio em escolas públicas brasileiras.

1.4 Delimitação do estudo

A presente pesquisa abrangerá as seleções para ingresso nos cursos de graduação presencial na UFSJ, entre os anos de 2020 (segundo semestre) a 2021 (segundo semestre), período que a Comissão de Heteroidentificação já havia sido instalada na Instituição e os trabalhos iniciados. As vagas destinadas aos candidatos autodeclarados indígenas não serão objeto de estudo desta dissertação, uma vez que a heteroidentificação dos respectivos candidatos tem processo próprio.

1.5 Estrutura do trabalho

Este trabalho foi estruturado da seguinte forma: nesta primeira parte, intitulada “Introdução”, constam as considerações iniciais e seus subtópicos, a saber: Objetivo geral,

Objetivos específicos, Justificativa e Estrutura do trabalho. O segundo capítulo apresenta o Referencial Teórico. No terceiro capítulo, encontra-se a Metodologia empregada no trabalho. No quarto capítulo, é apresentado o Estudo de caso. No quinto capítulo, encontra-se a proposta de ampliação da política, com um panorama das IFES, que já adotaram algo semelhante, e a minuta de resolução. E, por fim, no último capítulo, são tecidas as considerações finais do trabalho.

2 REFERENCIAL TEORICO

O referencial teórico do trabalho foi dividido em três etapas. Na primeira etapa, busca-se a contextualização histórica do negro no Brasil desde sua chegada como negro escravizado até o movimento negro contemporâneo. Na segunda etapa, são abordadas as políticas públicas com ênfase na fase da avaliação. E na terceira e última etapa, são abordadas as ações afirmativas com algumas experiências internacionais, o caso brasileiro e a heteroidentificação como medida complementar à autodeclaração dos candidatos pretos e pardos.

2.1 Escravidão e o passivo histórico da sociedade brasileira com os negros

A formação da sociedade brasileira perpassa e se entrelaça com a história de diversos povos, a saber: do índio nativo das terras brasileiras, dos europeus e, em especial, do negro escravizado. A história do povo negro começou no final do século XVI e início do século XVII com a implementação da indústria do açúcar na América portuguesa, que contou com a mão de obra dos negros escravizados oriundos do tráfico negreiro transatlântico (MARQUESE, 2006; DANTAS; MATTOS; ABREU, 2012; NASCIMENTO, 2016; CARMO, 2018).

No início da história dos negros no Brasil, a indústria do açúcar instalada na Colônia deslanchou. O êxodo da referida atividade econômica foi devido à solução encontrada pelos portugueses, sendo o emprego de mão de obra escrava a sua maioria:

A mão de obra empregada na montagem dos engenhos de açúcar no Brasil foi predominantemente indígena. Uma parte dos índios (recrutados em aldeamentos jesuíticos no litoral) trabalhava sob regime de assalariamento, mas a maioria era submetida à escravidão. Os primeiros escravos africanos começaram a ser importados em meados do século XVI; seu emprego nos engenhos brasileiros, contudo, ocorria basicamente nas atividades especializadas (MARQUESE, 2006, p. 5).

Com a entrada de milhares de negros escravizados oriundos do tráfico negreiro transatlântico na América portuguesa, deu-se início ao que seria um dos maiores sistemas escravocratas já conhecido. Os negros foram retirados da África em suas diversas localidades e enviados para o Brasil colonial como “mercadoria”. Peças fundamentais para o sistema produtivo da época, eles foram empregados em âmbitos rural e urbano. Eles desenvolveram inúmeras tarefas, cabendo destaque às atividades relacionadas à agricultura, à mineração, à pecuária e, ainda, às atividades domésticas (MARQUESE, 2006; PORFÍRIO; BLUM; SILVA, 2021).

O tráfico transatlântico era operado de forma cruel. Os negros capturados eram

separados de suas tribos e colocados com outros das mais diferentes etnias. Essa prática visava a minimizar o risco de possíveis revoltas locais, uma vez que os escravizados não tinham qualquer afinidade linguística, religiosa ou de tradição tribal com os demais. Assim, “ocorria a pasteurização das múltiplas etnias em um único grande grupo chamado de ‘raça negra’, favorecendo os interessados no tráfico negreiro” (BARROS, 2009, p. 66).

Na transição do século XVII para o século XVIII, foram descobertas as minas de ouro no Brasil colonial, onde seria o futuro estado de Minas Gerais. Com isso, mais uma atividade foi designada para os escravizados: a extração de recursos minerais. Os negros, novamente, foram de suma importância para o desenvolvimento e exploração dessa nova atividade econômica na colônia (MARQUESE, 2006; DANTAS *et al.*, 2012; NASCIMENTO, 2016; CARMO, 2018; PORFÍRIO *et al.*, 2021).

A descoberta aurífera impulsionou a ocupação do local, com a enorme migração para região, a imigração significativa de portugueses e o aumento em grande escala de mão de obra escrava na Colônia, em especial no local de mineração, materializando a vida urbana no local e dando início ao ciclo da mineração (MARQUESE, 2006; DANTAS *et al.*, 2012; MIRANDA, 2020; PORFÍRIO *et al.*, 2021). A primeira metade do século XVIII foi marcada, pois, pelo ciclo do ouro, cujo apogeu foi entre 1733 e 1748 (PORFÍRIO *et al.*, 2021).

A atividade de extração do ouro permitiu aos escravos um número menor de castigos, entre outras punições, e ainda possibilitou algumas melhorias em suas condições de trabalho, visando à continuidade deste (MARQUESE, 2006). Esse período foi aquele em que o maior número de escravos conseguiu comprar sua alforria por meio dos acordos feitos entre o escravo e o seu dono, o que permitiu o trabalho em dias de folga ou o pagamento de aluguel ao dono e até mesmo o roubo do ouro (MARQUESE, 2006; PORFÍRIO *et al.*, 2021). Com o declínio da extração dos metais preciosos na década de 1760, o final da escravidão chegou para alguns grupos dos escravizados utilizados na região, como mulheres, crianças e idosos, por meio das alforrias (PORFÍRIO *et al.*, 2021).

Com o fim do ciclo do ouro, a agricultura renasceu na Colônia, em destaque as culturas do algodão, do açúcar e, de forma tímida, no final do século XVIII, a cafeeira (MIRANDA, 2020). No início do século XIX, a cultura do café, também conhecido como ouro negro, tornou-se o carro chefe da agricultura e muitos escravos utilizados na mineração foram empregados nessa cultura (PORFÍRIO *et al.*, 2021).

No mesmo período, a família real desembarcou na Colônia. Ao chegar, Dom João assinou um decreto abrindo os portos da Colônia e o comércio com outras nações. A medida incentivou as atividades econômicas, permitindo a expansão da agricultura do café e,

consequentemente, o emprego de números maiores de escravos oriundos de outras culturas agrícolas (PORFÍRIO *et al.*, 2021). Entretanto, o aumento da cultura do café ocorreu na década de 1830, momento em que a Inglaterra intensificou o combate ao tráfico negreiro, criando empecilhos para a manutenção do sistema escravista (BARROS, 2009; BATISTA, 2017).

Devido à pressão inglesa, em 07 de novembro de 1831, foi promulgada a Lei Feijó, que declarava livres todos os escravos vindos de fora do Império. No entanto, foi uma “lei para inglês ver”, que praticamente permaneceu letra morta (BARROS, 2009, p. 159). Isso se deu devido ao fato de o sistema produtivo da época ser todo baseado na mão de obra escrava.

Com a proibição do tráfico internacional (transatlântico) instituído pela Lei Feijó e a necessidade de mão de obra escrava, houve um estímulo “favorecendo o contrabando e o ‘tráfico interno’, com o deslocamento de escravos do norte para o sul, saindo das culturas de açúcar e indo para as culturas de café, em plena ascensão” (BARROS, 2009, p. 159).

Na tentativa de combater o tráfico clandestino de escravos, foi promulgada, em 4 de setembro de 1850, a Lei nº 581, conhecida como Lei Euzébio de Queiroz¹, duas décadas depois da Lei Feijó. Segundo Menezes (2012), as medidas de repressão ao tráfico, instaladas de 1850 até 1860, foram de caráter econômico, criando taxas sobre os escravos, sobre sua transmissão e sobre sua consignação. A sua venda era taxada pelo mesmo critério das “casas de moda”. Nota-se uma preocupação com o caráter econômico, deixando de lado a questão do regime escravocrata.

Nas décadas seguintes, foram publicadas duas Leis, que precederam a abolição da escravatura: a Lei nº 2.040, conhecida como Lei do Ventre Livre, publicada em 28 de setembro de 1871, que tinha como objetivo conceder a liberdade dos filhos das escravas; e, em 28 de setembro de 1885, a Lei nº 3.040, conhecida como Lei dos Sexagenários, que concedia a liberdade aos negros escravizados acima de 60 anos de idade. Para Barros (2009, p. 163), ambas “as medidas não atacavam a escravidão, mas apenas restringiam o seu campo de atuação”.

Desde a chegada na América portuguesa, os negros escravizados travaram inúmeras batalhas por sua liberdade. Foram séculos de lutas, em que muitas vidas negras foram ceifadas. No decorrer dos anos, muitos fugiram e formaram quilombos na tentativa de resistir à escravidão, sendo o de Palmares o mais longo. À medida que os anos se passaram, muitos escravos foram alforriados. A luta pela abolição ficou mais robusta e as mobilizações mais

¹ Lei nº 581, de 4 de setembro de 1850. Estabelece medidas para repressão ao tráfico de africanos, classificando como autores de crime de importação ou tentativa de importação o dono, o capitão, o mestre, o piloto e o contramestre de embarcação, que estivessem envolvidos com o desembarque de escravos no território brasileiro.

intensas. Em 13 de maio de 1888, foi assinada a Lei nº 3.353, conhecida como Lei Áurea, que decretou o fim da escravidão no Brasil.

2.1.1 Movimento negro: o grito dos (in)visíveis

No período escravocrata do Brasil Colônia, muitos negros escravizados buscaram reverter a diferença escrava que lhes foi imposta. A superação dessa situação era expressa nos quilombos, que representavam a rejeição do sistema escravocrata, o qual vigorava na época (BARROS, 2009). Mesmo com o fim da escravidão em 1888, a situação do negro se manteve. O Estado não garantiu as condições mínimas para a sobrevivência da população negra, recém-liberta, permanecendo desempregada ou subempregada nas piores ocupações em termos de remuneração e *status* (DOMINGUES, 2007; CASSOLI, 2012; NASCIMENTO, 2016; SOARES, 2016; FONTOURA, 2018). Todavia, o Estado favoreceu a imigração europeia, que trazia consigo valores de uma sociedade moderna (NASCIMENTO, 2016; CASSOLI, 2012). Para mudar essa situação, foi necessário o agrupamento da população negra, a fim de lutar em prol de seus interesses (DOMINGUES, 2007; CASSOLI, 2012).

Nesse sentido, nasceu o Movimento Negro Organizado, que, ao longo da história, passou por algumas mudanças. Domingues (2007) e Pereira (2008) classificam em três momentos distintos o Movimento Negro Organizado: o primeiro momento entre a primeira República e finalizado no Estado Novo (1889-1937); o segundo momento se deu entre a segunda República e a Ditadura Militar (1945-1964); e o terceiro momento se iniciou na redemocratização e perdurou até a República Nova.

Buscou-se reverter a marginalização que foi imposta ao negro privado do trabalho, já que foram favorecidos a imigração de europeus e, posteriormente, o emprego deles nos postos de trabalho (CASSOLI, 2012). Desprovidos de educação e sem representação política, a população negra, recém-liberta, deu início às mobilizações, criando vários grêmios, clubes e associações espalhados pelo Brasil. Os grupos mais antigos de que se tem registro foram em 1888 e 1889 no Rio Grande do Sul, em Pelotas e Porto Alegre (LONER, 1999; MULLER, 1999). Um dos objetivos desses grupos era resistir à desigualdade, que já afetava a população negra (DOMINGUES, 2007; BARROS, 2009; CASSOLI, 2012).

Em São Paulo, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul e Santa Catarina, surgiram várias associações dos mais variados tipos e, em suma, com características de assistencialismo, recreação e cultura, conseguindo um número elevado de associados. Essas associações permitiram a formação de classes tipicamente da população negra, como portuários,

ensacadores e ferroviários entre outras (DOMINGUES, 2007).

Junto com as associações, nasceu a imprensa negra, jornais publicados por negros e destinados a expor suas lutas e interesses, uma vez que não havia nada semelhante na época, pois nenhum jornal tratava dessas temáticas, as quais eram de interesse dos negros (DOMINGUES, 2007; GOMES, 2011; SOARES, 2016). Nos estados de São Paulo, Minas Gerais, Paraná e Rio Grande do Sul, foram instalados os primeiros jornais da imprensa negra, com destaque para o jornal *Clarim da Alvorada*, um dos mais importantes da história (SOARES, 2016).

Os jornais foram peças fundamentais para expor a pobreza que afligia a população negra sem trabalho, educação, habitação e saúde. Era uma sociedade que vivia de forma segregada, onde era proibida a entrada de negros em certos ambientes, o motivo disso era a cor da pele (DOMINGUES, 2007).

Em 1931, em São Paulo, foi fundada a Frente Negra Brasileira (FNB), movimento responsável por inserir pautas políticas no movimento negro brasileiro (DOMINGUES, 2007; BARROS, 2009). Foi a mais significativa entidade negra do País no início do século XX. A FNB conseguiu um número alto de associados e implementou filiais por quase todo o território brasileiro, mudando o *status* do movimento negro e tornando-o de massa (DOMINGUES, 2007; PEREIRA, 2011; CASSOLI, 2012).

A FNB, em termos de organização, teve certa notoriedade em âmbito nacional, servindo de base para novas organizações, e, ainda, possibilitando à população serviços educacionais, médicos e odontológicos (DOMINGUES, 2007; BARROS, 2009; PEREIRA, 2011). A FNB alcançou imprescindíveis vitórias para a população negra. Sua influência e notoriedade foram primordiais elementos para viabilizar um encontro com o presidente Getúlio Vargas. Isso permitiu o atendimento de algumas demandas, como, por exemplo, a entrada de negros na Guarda Municipal de São Paulo, algo até antes proibido, e o lançamento de candidatos negros, que visava ao apoio a essa população. No entanto, com a instauração do Estado Novo, o movimento foi encerrado (DOMINGUES, 2007; PEREIRA 2011).

A segunda fase do Movimento Negro Organizado se iniciou no final do Estado Novo (DOMINGUES, 2007; PEREIRA, 2008). Com a criação de vários grupos, porém, Petrônio Domingues (2007) destaca dois grupos em especial: a União dos Homens de Cor (UHC) e o Teatro Experimental do Negro (TEN).

A UHC foi fundada em 1943 na cidade de Porto Alegre e se expandiu em pouco tempo, atuando em mais de dez Estados e inúmeras cidades do interior (DOMINGUES, 2007). A UHC atuava na prestação de serviços médicos, jurídicos e educacionais bem como nas esferas política

e cultural em termos de integração do negro na sociedade brasileira (DOMINGUES, 2007; PEREIRA, 2011).

O TEN foi fundado em 1944 no Rio de Janeiro e tinha como principal liderança Abdias do Nascimento², que participou das três fases do movimento negro brasileiro: na primeira, como militante na FNB; na segunda, como liderança do TEN; e na terceira, na criação do MNU (PEREIRA, 2011).

A ideia inicial do TEN era formar um grupo de teatro composto por atores e atrizes exclusivamente negros, uma vez que, antes do grupo, a presença no palco de um ator de origem africana era para representar um dos muitos estereótipos destinados ao negro, pois os trabalhos mais elaborados eram designados ao branco pintado de preto (NASCIMENTO, 2016). Entretanto, a atuação ganhou robustez em jornais, prestação de serviços educacionais, fundação de institutos e do Museu do Negro e organização de congresso (DOMINGUES, 2007).

De forma geral, os objetivos do TEN foram criar mecanismos de emancipação e valorização social do negro no Brasil, por meio da educação, cultura e arte, e, ainda, a proteção legal contra práticas racistas; ou seja, criação de leis antirracistas (DOMINGUES, 2007; NASCIMENTO, 2016). Todavia, com a instauração da ditadura militar em 1964, os movimentos de luta e os grupos de atuação reduziram sua atuação, levando à extinção do TEN.

A terceira fase do Movimento Negro Organizado iniciou de forma tímida pós-ditadura devido às derrotas que o regime ocasionou ao movimento. Essa fase ganhou destaque em 1978 com a criação do Movimento Unificado Contra a Discriminação Racial (MUCDR), ao qual, posteriormente, foi agregada a palavra “Negro”, passando a vigorar com a extensão Movimento Negro Unificado Contra a Discriminação Racial (MNUCDR). Como o foco da luta era a discriminação racial, o nome foi reduzido a Movimento Negro Unificado (MNU), que se diferencia das demais etapas por combinar a luta antirracista e a anticapitalista (DOMINGUES, 2007; PEREIRA, 2008; PESTANA, 2018).

O MNU, em 1990, elencou as lutas prioritárias na busca de uma sociedade mais justa para a população negra brasileira. Essa luta consistia em criar um movimento negro independente, acabar com a violência policial contra a população negra, extinguir a discriminação racial, alavancar a educação voltada ao interesse dos negros e oprimidos, extinguir a manipulação política da cultura negra, acabar com a exploração da mulher negra,

² Abdias era um intelectual, ativista e uma das mais destacadas vozes pelos direitos dos afrodescendentes do Brasil. Nascido em Franca/SP, foi um dos pioneiros do moderno teatro brasileiro ao criar o TEN. Eleito deputado federal e senador pelo Rio de Janeiro, ainda, foi indicado duas vezes ao prêmio Nobel da Paz (1978 e 2010).

extinguir a violência racial e apoiar movimentos internacionais para o combate ao racismo no Brasil (MNU, 1990).

Diferentemente dos momentos anteriores, o MNU conseguiu unir todas as lutas contra a discriminação racial em uma ação de âmbito nacional, possibilitando o fortalecimento do poder político do movimento negro. A estratégia adotada foi unir os negros e todos os oprimidos, para contestar a forma de poder da sociedade e pautar, de forma pública, o racismo no Brasil (DOMINGUES, 2007; PESTANA, 2018).

O MNU, por meio de discussões da identidade brasileira e no combate ao mito da democracia racial, culminou na ressignificação identitária, levando à adoção de uma imagem étnica do negro e no combate à mestiçagem (DOMINGUES, 2007; TRAPP; SILVA, 2011; SOARES, 2016). Dessa maneira, adotaram-se as raízes da África com a valorização da cultura, da religião, de nomes africanos e outras formas de se remeter à África (DOMINGUES, 2007; TRAPP; SILVA 2011).

2.2 Políticas públicas

O MNU, crítico do mito da democracia racial³, denuncia o racismo e expõe o problema das relações racias no Brasil (MOEHLECKE, 2000). Ao direcionar esforços para tal situação, o objetivo é que a discriminação seja incluída na agenda política e que tal fato se torne um problema público, demandando dos atores políticos ações para mudança do *status quo* (SECCHI, 2014).

Ao identificar um problema público e optar por enfrentá-lo, essa ação remete à necessidade da concepção de uma política pública. No entanto, antes de adentrar na definição do que são políticas públicas, é importante conhecer sua origem. As políticas públicas têm sua gênese na Ciência Política e um dos seus objetivos é entender as decisões tomadas por governos em certos momentos em relação à determinada atitude; ou seja, fazer ou não fazer algo (SOUZA, 2006). Na literatura, sua origem é vinculada aos Estados Unidos da América (EUA) e o foco de sua análise é o Estado e suas instituições na atuação e produção do governo. Já na Europa, as políticas públicas surgiram como teorias, cuja finalidade é explicar o papel do Estado e do governo (CAPELLA, 2006).

³ Para Nascimento (2016, p. 48), o conceito da democracia racial expressa supostamente a “relação concreta na dinâmica da sociedade brasileira: que pretos e brancos convivem harmoniosamente, desfrutando iguais oportunidades de existência, sem nenhuma interferência, nesse jogo de paridade social, das respectivas origens raciais ou étnicas”.

Na literatura, não há consenso da melhor definição do que seja política pública (SOUZA, 2006). Para justificar a afirmação anterior, Souza (2006) analisa as contribuições de Mead (1995), que define política pública à luz de grandes questões públicas. Já Lynn (1980) a define como o conjunto de ações do governo, que irão produzir efeitos específicos. Peters (1986) a designa como somatório das atividades do governo, que atuam de forma direta ou por meio de delegação e que influenciam a vida dos cidadãos. Por fim, Dye (1984) a interpreta como o que o governo escolhe fazer ou não.

As políticas públicas são objetos de estudos cada vez mais frequentes no Brasil. Elas contam com quatro fundadores: H. Laswell, H. Simon, C. Lindblom e D. Easton (SOUZA, 2006). Em 1936, Laswell introduziu a expressão *policy analysis*, buscando conectar o trabalho acadêmico com a produção dos governos. Já em 1957, Simon inseriu a racionalidade limitada às decisões dos gestores públicos, uma vez que os gestores não dispõem de toda informação, limitando a decisão a ser tomada. Entre 1959 e 1979, Lindblom questionou a posição dos dois autores anteriores e propôs a incorporação de outras variáveis à formulação e análise das políticas públicas. E, por fim, em 1965, Easton contribuiu com os estudos definindo as políticas públicas como sistema; Isto é, as políticas públicas recebem *inputs* de diferentes atores, alterando o fim desejado da política (SOUZA, 2006).

Já Souza (2006, p. 7) resume as políticas públicas como o ato de “colocar o governo em ação e/ou analisar essa ação variável independente e, quando necessário, propor mudanças no rumo ou curso dessas ações variável dependente”. Outra definição é a adotada por Sechhi (2014, p. 2), “onde uma política pública é uma diretriz elaborada para enfrentar um problema público”. O autor, ainda, trabalha com essa definição em maior detalhe. Para ele, a política é uma orientação à atividade ou à passividade de alguém, e uma política pública tem dois elementos básicos sendo o primeiro a intencionalidade pública e o segundo a resposta a um problema público.

2.2.1 Tipos de políticas públicas (Tipologia de Lowi)

A análise da política pública pode ser realizada por diferentes mecanismos e um dos elementos mais básicos perpassa pelo tipo da política pública (SECCHI; COELHO; PIRES, 2020). A análise pelo tipo é consequência da afirmação feita por Theodore J. Lowi em 1972: “As políticas públicas determinam a dinâmica política”; ou seja, dependendo do tipo de política pública que está em jogo, a estruturação dos conflitos, as coalizões e o equilíbrio de poder se modificam (RONCARATTI; FONTENELLE, 2008; SECCHI, 2014; SECCHI *et al.*, 2020).

A Tipologia de Lowi, provavelmente, é a mais conhecida das tipologias (SOUZA, 2006). Ela enquadra as políticas públicas em quatro tipos distintos, a saber: políticas regulatórias, políticas distributivas, políticas redistributivas e políticas consultivas.

O primeiro tipo é representado pelas políticas regulatórias, que estabelecem padrões de comportamento, serviços ou produtos para atores públicos e privados; isto é, estabelecem ordens e proibições; em caso de desvio ou não cumprimento, acarretam punições. As políticas regulatórias se materializam em formas de leis, decretos e portarias envolvendo burocracia, políticos e grupos de interesses (FREY, 2000; SOUZA, 2006; RONCARATTI; FONTENELLE; 2008; ALBUQUERQUE, 2016; SECCHI, 2014; SECCHI *et al.*, 2020).

O segundo tipo é constituído pelas políticas distributivas, marcadas por um baixo grau de conflito dos processos políticos, desconsiderando a limitação dos recursos financeiros. Dessa forma, os resultados geram benefícios diretamente a um pequeno grupo e impõem custos não visíveis difusos ao outro grupo (FREY, 2000; SOUZA, 2006; RONCARATTI; FONTENELLE; 2008; ALBUQUERQUE, 2016; SECCHI, 2014; SECCHI *et al.*, 2020).

O terceiro tipo está representado pelas políticas redistributivas. Estas são políticas marcadas pelo conflito, dividindo a sociedade em duas categorias de classes/grupos sociais, uma vez que possibilitam benefícios futuros incertos a um grande grupo de pessoas. Em contrapartida, impõem perdas reais em curto prazo ao outro grupo. Esse tipo de política gera muita luta entre os grupos, sendo marcado pelo jogo de soma zero (FREY; 2000; SOUZA, 2006; RONCARATTI; FONTENELLE; 2008; ALBUQUERQUE, 2016, SECCHI, 2014; SECCHI *et al.*, 2020). Um exemplo dessa política pública são ações afirmativas – “cotas” – nas IFES.

E, por fim, o quarto tipo contempla as políticas constitutivas. Na visão de Secchi *et al.* (2020, p. 32), “São as políticas que definem as competências, jurisdições, regras da disputa política e da elaboração de políticas públicas, também são conhecidas como *meta-polices*, porque se encontram acima das três anteriores”.

2.2.2 Ciclo da política pública

A elaboração das políticas públicas (*policy-making process*), também conhecidas como ciclo de políticas públicas (*policy cycle*), proporciona utilidade heurística. Ela pode ser materializada em um esquema visual, permitindo a análise de cada fase e ressaltando o formato sequencial. É interdependente de cada uma dentro de uma política pública (FREY, 2000; SECCHI, 2014).

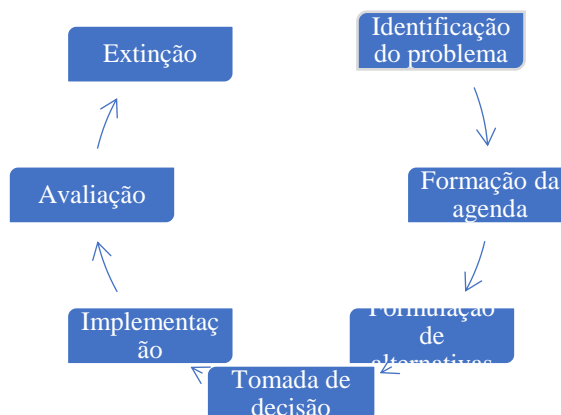
O ciclo de políticas públicas apresenta número de fases diferentes a depender do autor (SECCHI *et al.*, 2020). No presente trabalho, será usado o modelo proposto por Secchi (2014) composto por sete fases, a saber: identificação do problema, formação da agenda, formulação de alternativas, tomada de decisão, implementação, avaliação e extinção. O Quadro 1 apresenta a síntese das fases do ciclo da política pública, exceto a fase da fase avaliação, que será abordada no tópico com maior profundidade.

Quadro 1: Síntese das fases

Fases	Definição
Identificação do problema	Podem ser entendidas como a diferença entre a situação atual e a situação desejada.
Formação da agenda	São os problemas ou temas entendidos como relevantes.
Formulação de alternativas	É o meio (plano e estratégia) para alcançar o fim (objetivo) desejado.
Tomada de decisão	É o ajuste dos interesses dos atores envolvidos às formas como o problema será enfrentado e explicado.
Implementação	Momento em que são produzidos resultados reais da política. É a política em ação.
Extinção	Nesse momento, quando se cumprem seus objetivos, o problema público deixa de ser relevante; ou quando não gera os efeitos desejados, a política pública é encerrada.

Fonte: adaptado de Secchi (2014).

A dinâmica da política pública dificilmente é captada pelo ciclo. Este deve ser usado de forma crítica, uma vez que as fases costumam aparecer misturadas e as sequências podem ser outras, diferentes das apresentadas. O essencial é entender que as políticas públicas são compostas por estágio e cada estágio tem suas próprias características (RAEDER, 2014). A Figura 1 apresenta o ciclo da política pública.

Figura 1: Ciclo de políticas públicas

Fonte: adaptado de Secchi (2014).

No entanto, o ciclo de políticas tem sua utilidade para Secchi *et al.* (2020, p. 56): “ajuda a organizar as ideias, faz com que a complexidade de uma política pública seja simplificada e ajuda políticos, administradores e pesquisadores a criar um referencial comparativo para casos heterogêneos”.

2.2.3 Avaliação da política pública

A avaliação de uma política pública tem como objetivo auxiliar os tomadores de decisão se o programa/política continua. Ela aponta a necessidade de correção ou até mesmo extinção do referido programa (COSTA; CASTANHAR, 2003). Na visão de Faria (2005, p. 1), a avaliação visa a “fornecer elementos para o desenho de novas intervenções ou para o aprimoramento de políticas e programas em curso”. Para Secchi *et al.* (2020, p. 79), a avaliação é definida como “a fase em que o processo de implementação e o desempenho da política pública são examinados com o intuito de conhecer melhor o estado da política e o nível de redução do problema que a geraram”. Dessa forma, esta pesquisa pode ser considerada como uma avaliação, já que o seu cerne é indentificar o impacto da implementação da Comissão de Heteroidentificação para confirmação da autodeclaração dos discentes na cota étnico-racial.

A história do estudo da avaliação de políticas públicas no contexto global pode ser dividida em quatro ondas conforme a classificação de Vedung (2010). A primeira onda é a orientada para a ciência (1950-1965), a segunda é a orientada ao diálogo (meados de 1970), a terceira é a neoliberal (início da década de 1980) e, por fim, a quarta onda é a das evidências (1990-2010).

No contexto brasileiro, a preocupação com a avaliação das políticas públicas está ligada

diretamente à crise do Estado na década de 1980 e com a reforma de 1995, uma vez que cresceu a necessidade de alocar recursos de forma assertiva aos programas desenvolvidos pelo governo e a noção de uma administração pública eficaz (COSTA; CASTANHAR, 2003).

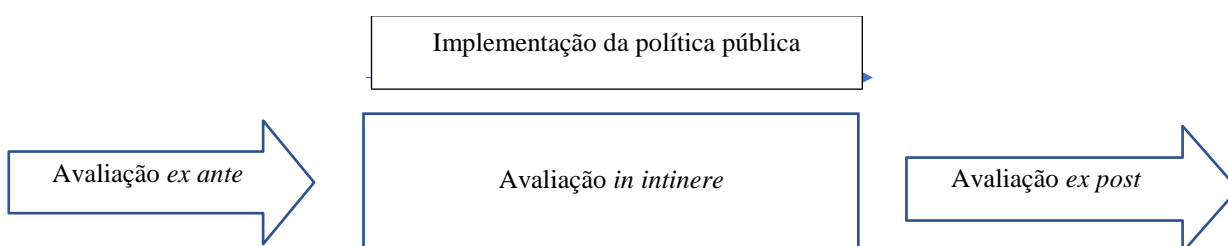
2.2.4 Tipologias de avaliação

Neste tópico, serão abordadas algumas tipologias de avaliação de uma política pública. Esta pode ser realizada em função do tempo da sua implementação: antes da sua implementação, durante sua implementação e depois de sua implementação. A avaliação, também, pode ser realizada em função de algumas medidas para determinar se a política foi boa ou não. E, ainda, a avaliação pode ser classificada em função da metodologia utilizada.

2.2.4.1 Em função do *timing*

A avaliação de uma política pública é uma atividade dinâmica. Ela acontece em diferentes momentos de seu curso, podendo ser classificada como avaliação *ex ante* (antes de sua implementação), avaliação *in itinere* (durante/monitoramento) e avaliação *ex post* (no seu final) (COTTA, 2001; RONCARATTI; FONTENELLE, 2008; RAMOS; SCHABBACH, 2012; RAEDER, 2014; SECCHI *et al.*, 2020) (Figura 2). Dessa forma, pode-se classificar este estudo em função do momento em que ocorre a avaliação como *in itinere*, uma vez que a heteroidentificação foi adotada durante a validade da Lei nº 12.711 (BRASIL, 2012b).

Figura 2: Os três momentos da avaliação



Fonte: adaptado de Secchi (2014).

2.2.4.2 Em função de medidas (critérios, indicadores e padrões)

Para que a avaliação aconteça, é necessário definir algumas medidas para aferição do resultado obtido; ou seja, atribuir um valor ou uma medida de aprovação ou desaprovação

baseada em uma ideia de justiça (ARRETCHE, 2013). Essas medidas se traduzem em critérios, indicadores e padrões (COSTA; CASTANHAR, 2003; SECCHI *et al.*, 2020).

Na perspectiva de Secchi *et al.* (2020, p. 79): “Os critérios são mecanismos lógicos que servem como base para escolhas ou julgamento. Os critérios se fundamentam em entendimentos valorativos da realidade e abastecem o avaliador de parâmetros para julgar se uma política funcionou bem ou mal”.

Secchi *et al.* (2020) elencam como principais critérios para avaliação os descritos no Quadro 2.

Quadro 2: Critérios de avaliação

Critério	Definição
Economicidade	Referente ao nível de utilização de recursos (<i>inputs</i>).
Produtividade	Referente ao nível de saídas de um processo produtivo (<i>outputs</i>).
Eficiência econômica	Relação entre produtividade e economicidade.
Eficácia administrativa	Nível de conformidade da implementação com as regras preestabelecidas.
Eficácia	Relação entre os objetivos preestabelecidos e seu cumprimento.
Efetividade	São os resultados sociais; ou seja, a redução do problema e a geração de valor para a população.
Igualdade	É a homogeneidade de distribuição de benefícios, sem levar em conta as características iniciais, ou justiça social, entre os destinatários de uma política pública.
Equidade	É a homogeneidade de distribuição de benefícios, levando em conta as características iniciais, ou justiça social, entre os destinatários de uma política pública.

Fonte: adaptado de Secchi *et al.* (2020).

A operacionalização dos critérios, para Secchi *et al.* (2020), ocorre por meio de indicadores, que são artifícios usados pelos avaliadores para medir *input*, *output* e *outcome*. Cada grupo de indicadores é responsável por uma análise. Os indicadores de *input* são diretamente relacionados ao investimento com pessoas, matérias, tempo e financeiro para a implementação. O grupo relacionado com *output* é vinculado à produtividade. Por fim, os indicadores de *outcome* são relacionados aos efeitos da política pública aos seus beneficiários.

Por fim, a avaliação das políticas públicas ou programas deve ser confrontada; daí a necessidade de se criarem padrões para o confronto dos indicadores. Costa e Castanhar (2003) e Secchi *et al.* (2020) enumeram três padrões: absoluto, histórico e normativo. Para os autores, o padrão absoluto é a necessidade que as metas, estabelecidas antes da implementação da política pública, sejam quantitativas ou qualitativas. Já o padrão histórico permite a comparação do programa em diferentes períodos, liberando avaliações de melhoria ou piora em uma política. E o padrão normativo estabelece metas qualitativas ou quantitativas estabelecidas com base no ideal. Tal padrão permite a comparação entre programas similares em diferentes níveis do governo.

2.2.4.3 Classificação em função da metodologia

As avaliações dos programas, em termos de análises, podem ser classificadas em três metodologias distintas, a saber: avaliação de processo, avaliação de impacto e avaliação de metas (COSTA; CASTANHAR, 2003).

A avaliação de processo é a modalidade de avaliação, que, segundo Costa e Castanhar (2003, p. 12), “investiga sistematicamente o desenvolvimento de programas sociais com o propósito de medir a cobertura do programa social, estabelecer o grau em que está alcançando a população beneficiária e acompanhar seus processos internos”.

O objetivo da avaliação por processo é a identificação de possíveis obstáculos, permitindo sua superação, ajustes ao/à programa/política para o fim desejado (FIGUEIREDO; FIGUEIREDO, 1986; VIANA, 1996; COSTA; CASTANHAR, 2003; RAMOS; SCHABBACH, 2012) e, ainda, possibilitando aos envolvidos melhor alocação dos recursos, maior otimização da relação insumo/produto e maior conhecimento da política em questão (VIANA, 1996).

A avaliação de processo, segundo Figueredo e Figueredo (1986), Viana (1996) e Costa e Castanhar (2003), ocorre durante a implementação (*in itinere*) de um programa. Esta permite melhor monitoramento da política e, conseqüentemente, maiores chances de alcançar o fim desejado do programa.

Já a avaliação de metas, para Costa e Castanhar (2003, p. 11), é a mais tradicional avaliação e seu “propósito é medir o grau de êxito que um programa obtém com relação ao alcance de metas previamente estabelecidas”. A avaliação de metas recebe outra nomenclatura por Ramos e Schabbach (2012), que a nomeiam como avaliação de resultados. No entanto, os objetivos dessa avaliação é semelhante aos da meta (OLIVEIRA; PASSADOR, 2019).

A avaliação de metas ou de resultados necessita de parâmetros para mensurar os resultados produzidos pelo programa, sendo os parâmetros mais usuais os de eficiência, eficácia e efetividade (OLIVEIRA; PASSADOR, 2019). Essa avaliação, no momento em que ocorre, é considerada como *ex post*. Ou seja, ela é feita ao fim do programa ou ao final de uma etapa (COSTA; CASTANHAR, 2003).

A avaliação de impacto, como inferida por Oliveira e Passador (2019), é mais ampla por ir além dos resultados de eficiência, efetividade e eficácia. Ela busca identificar os efeitos produzidos sobre uma determinada população beneficiada por uma política pública em decorrência de sua implementação (PEDONE, 1986; COSTA; CASTANHAR, 2003;

OLIVEIRA; PASSADOR, 2019).

Para Viana (1996, p. 32), a “avaliação de impacto tem como objetivo determinar se houve modificação, a magnitude da modificação, quais segmentos afetou e em que medida e quais foram as contribuições dos distintos componentes da política na realização do seu objetivo”. No mesmo sentido, Costa e Castanhar (2003) definem como objetivo da avaliação de impacto a identificação dos efeitos líquidos de uma intervenção social.

Nesse aspecto, a avaliação das políticas públicas cria referências para os gestores possibilitando alguns cenários para a política em questão: continuação da política pública, reestruturação da política pública ou até extinção (FIGUEIREDO; FIGUEIREDO, 1986; SECCHI *et al.*, 2020).

Mediante o exposto, em função da metodologia aplicada, a pesquisa se enquadra como avaliação de processo, uma vez que será possível identificar o grau de alcance da população beneficiária (COSTA; CASTANHAR, 2003); ainda, identificar possíveis obstáculos ao fim desejado, possibilitando ajustes na política ((FIGUEIREDO; FIGUEIREDO, 1986; VIANA, 1996; COSTA; CASTANHAR, 2003; RAMOS; SCHABBACH, 2012); e, por fim, devido ao momento em que ela ocorre, que é durante a implementação da política pública (FIGUEREDO; FIGUEREDO, 1986; VIANA, 1996; COSTA; CASTANHAR, 2003)

2.3 Ações afirmativas: algumas experiências internacionais e o caso brasileiro

No dia 20 de novembro de 1995, comemoraram-se os 300 anos da morte de Zumbi dos Palmares. Nesse dia, foi realizada uma grande marcha, levando milhares de militantes negros à Esplanada dos Ministérios, em Brasília, reivindicando ao Poder Público a criação de um Programa de Superação do Racismo e da Desigualdade Racial (MOEHLECKE, 2000; SANTOS, 2018).

Como resultado da marcha, em 1996, na abertura do Seminário Internacional promovido pelo Ministério da Justiça, o então presidente da República, Fernando Henrique Cardoso, reconheceu a existência do preconceito e da discriminação na sociedade brasileira (MOEHLECKE, 2000). Uma das medidas adotadas para combater essa prática foi a criação de um Grupo de Trabalho Interministerial, visando à inclusão social dos negros (MOEHLECKE, 2000; TELLES, 2003; SANTOS, 2018).

O resultado da Marcha de 1995 e as medidas adotadas *a posteriori* determinaram a posição adotada pelo Brasil na Terceira Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e Formas Correlatas de Intolerância, realizada pela

Organização das Nações Unidas (ONU), em Durban, na África do Sul, também conhecida como Conferência de Durban. O Estado brasileiro reconheceu, globalmente, a existência do racismo na sociedade e seus efeitos (problema público), sendo necessário adotar medidas que mitigassem a sua consequência (SANTOS, 2012).

Uma das medidas adotadas para minimizar os efeitos do racismo na sociedade brasileira foi a implementação de políticas públicas voltadas à população negra e um dos principais instrumentos adotados foram as ações afirmativas, ou discriminação positiva, as “cotas” (DOMINGUES, 2005). Para Munanga (2001), as políticas de ação afirmativa visam a oferecer aos grupos discriminados e excluídos um tratamento diferenciado para compensar as desvantagens devidas à sua situação de vítimas de racismo e de outras formas de discriminação.

No mesmo sentido de Munanga (2001), o Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa (GEMAA) da UERJ define as ações afirmativas como políticas focais, que alocam recursos em benefício de pessoas pertencentes a grupos discriminados e vitimados pela exclusão socioeconômica no passado ou no presente.

De acordo com Barros (2009, p. 241), as ações afirmativas buscam um equilíbrio nas relações sociais, a fim de

[...] dar a todos um tratamento indiferenciado em relação a aspectos como o Ensino Superior ou ao mercado de trabalho implica, na verdade, favorecer certos grupos sociais em detrimento de outros – isto porque não se compreende, ou não se quer compreender, que no universo de possibilidades de acesso ao ensino superior ou ao mercado de trabalho já existem certas desigualdades a serem consideradas.

Corroborando Munanga e o GEMAA, Silvio de Almeida (2020, p. 145) conceitua as ações afirmativas como

[...] políticas públicas de promoção de igualdade nos setores público e privado, e que visam a beneficiar minorias sociais historicamente discriminadas. Tais políticas podem ser realizadas das mais diversas modalidades e aplicadas em inúmeras áreas. As cotas raciais são apenas uma modalidade, uma técnica de aplicação das ações afirmativas, que podem englobar medidas como pontuação extra em provas e concursos, cursos preparatórios específicos para ingresso em universidades ou no mercado de trabalho, programas de valorização e reconhecimento cultural e de auxílio financeiro aos membros dos grupos beneficiados.

As ações afirmativas – “cotas” – representam uma pauta antiga do movimento negro. Todavia, só foi possível sua adoção depois de Durban. A posição adotada pelo Governo brasileiro na Conferência foi determinante na implantação dessas ações, dando respaldo às reivindicações e às intuições. O documento oriundo de Durban ratificou a posição dos governos e impulsionou a discussão e implementação das ações afirmativas no Brasil.

A implementação das ações afirmativas nas Instituições de Ensino Superior (IES) brasileiras se deu de duas formas: voluntária e compulsória; ou seja, algumas pelo uso da autonomia universitária e outras por força de lei (estaduais). Porém, antes de abordar as instituições brasileiras, serão apresentadas algumas experiências da ação afirmativa em outros países.

2.3.1 Algumas experiências internacionais

Como experiências internacionais, foram selecionados os casos da Índia, dos EUA e da África do Sul. Os três países implementaram as ações afirmativas étnico-raciais logo após a refundação democrática. A Índia, ao se libertar do imperialismo inglês; os EUA, com o movimento dos Direitos Civis da década de 1960; e a África do Sul, com o fim do *apartheid* (FERES JÚNIOR, 2010).

2.3.1.1 Ações afirmativas: o caso da Índia

A Índia foi o primeiro país a adotar políticas públicas semelhantes ao que conhecemos no início do século XXI como ações afirmativas. Essa implementação se deu em 1940. Tal política foi uma das maneiras encontradas de garantir o acesso à educação em nível superior aos cargos públicos e ao parlamento indiano aos intocáveis (*dalits*) (SOWEL, 2017; FERES JÚNIOR *et al.*, 2018; SANTOS, 2018). A adoção dessa política pública na Índia foi uma importante forma de combater a estrutura social imposta no país desde os séculos XIX e XX. Tal estrutura dividiu a sociedade indiana em quatro castas tabeladas de origem divina, a saber: a superior dos *brâmanes*⁴, a *xátrias*⁵, a *vaisias*⁶ e, por fim, a *surdas*⁷. Entretanto, havia outro grupo: os intocáveis ou *dalits*⁸.

Segundo Feres Júnior *et al.* (2018), os *brâmanes* ocupavam as posições da elite na sociedade apesar de representarem 3% da população da Índia. Tal quadro motivou grupos organizados a pleitearem ações com o intuito de reduzir o poder dos *brâmanes*. As exigências solicitadas eram a reserva de vagas para os não *brâmanes* em IES e no serviço público. Em 1947, a Índia conquistou a independência e, logo em seguida, teve início à Assembleia

⁴ Composta pelos sacerdotes. Conforme a tradição indiana, era a que emergia da cabeça do deus.

⁵ Nascida dos braços de deus.

⁶ Nascida das pernas dos deuses.

⁷ Nascida dos pés dos deuses.

⁸ Desprovido de origem divina.

Constituinte do país. Tal situação permitiu a inclusão de políticas de reservas favoráveis aos intocáveis (FERES JÚNIOR *et al.*, 2018). A nova Constituição indiana entrou em vigor em 1950 abolindo a intocabilidade e instituindo cotas de 15% para os intocáveis e de 7,5% para os demais grupos (*xátrias*, *vaisias* e *surdas*). Ainda, foram implementadas reservas para a legislatura nas províncias e, em âmbito nacional, reservas em cargos públicos e a proibição de qualquer forma de discriminação no acesso às instituições de ensino (FERES JÚNIOR *et al.*, 2018; SANTOS, 2018).

Dando continuidade às reservas de vagas, em 1967, Indira Gandhi estatizou diversos bancos privados e adotou políticas de descriminalização compensatória no setor bancário (FERES JÚNIOR *et al.*, 2018). Em 1970, grupos não incluídos nas reservas de vagas solicitaram medidas similares as já adotadas, uma vez que, também, eram vítimas de discriminação. Dessa forma, foi nomeada a Comissão Mandal para identificar os grupos atrasados e vítimas de discriminação para, assim, promover medidas, a fim de mudar o *status* dos grupos. Foram identificados, pela Comissão, 3.248 grupos, o equivalente a 350 milhões de pessoas. Dessa maneira, garantiu-se a reserva de vagas para tais grupos em bancos, serviços públicos e instituições de ensino entre outras instituições financiadas pelo governo. Os percentuais de reservas foram aumentados em 1985 e aplicados em 1990. As medidas adotadas geraram debates e pressões no Governo, que só se manteve devido à forte pressão de grupos organizados (SANTOS, 2018).

2.3.1.2 Ações afirmativas: o caso dos Estados Unidos da América

Antes de adentrar nas ações afirmativas nos EUA, é importante recorrer a um breve histórico da população afro-americana, sendo um marco dessa história a Segunda Guerra Mundial. A população negra americana, antes da guerra, vivia em comunidades rurais ao sul do país. Cerca de 90% da população se encontravam na pobreza e sua renda correspondia à metade da dos brancos (SILVÉRIO, 2004).

Com o advento da guerra e as diversas restrições impostas aos negros americanos residentes no sul do país pelo regime segregacionista, incluindo a proibição de atuar no serviço militar (SILVA; ELIAS JUNIOR, 2013), a população negra migrou do sul para o norte dos EUA. O aumento da mão de obra, que, ao ser ocupada, proporcionou crescimento econômico ao país, levou a uma pequena melhoria nas condições de vida dos afro-americanos. Entretanto, as melhorias ocorridas foram insuficientes, a fim de gerar oportunidades para a população negra alcançar os espaços ocupados pela elite americana, seja nos serviços públicos, seja nos privados

(SANTOS, 2018).

No campo jurídico, algumas sentenças proferidas pela Corte americana buscavam a igualdade e, conseqüentemente, o fim da segregação. Tais decisões foram pressionadas por ações organizadas em conjunto pela população negra americana. Uma das mais importantes foi o boicote aos ônibus em Montgmorey, no Alabama, entre 1955 e 1956, evidenciando a liderança de Martin Luther King. O objetivo era o fim da segregação nos transportes públicos, nas hospedagens públicas e nas escolas no sul dos EUA (SILVÉRIO, 2004; SANTOS, 2018).

Em meados do século XX, havia poucos estudantes negros nas universidades americanas. No entanto, com as reivindicações da população negra em busca de seus direitos civis, possibilitou-se, em 1960, a criação do primeiro programa de recrutamento exclusivo de discentes negros. Harvard, preocupada com o pequeno percentual de discentes negros em instituições de nível superior, lançou, naquele ano, um recrutamento exclusivo para negros (SILVÉRIO, 2004).

Ainda na década de 1960, foram criadas duas Ordens Executivas fundamentais ao combate à discriminação. A primeira Ordem Executiva – 10.925 – criou o *Equal Opportunity Employment Committee*; ou seja, instituiu um órgão ligado ao Governo com poderes de vetar ou anular contratos com as instituições que se recusassem a implementar as diretrizes do Governo, primeiro momento em que aparece a expressão “ação afirmativa”. Em 1965, foi promulgada a outra Ordem Executiva – 11.246 – por Lyndon B. Johnson, na qual o termo “ação afirmativa” simboliza a igualdade racial (FERES JÚNIOR *et al.*, 2018).

Após a legislação, as ações afirmativas invadiram a sociedade americana, onde houve um esforço do Governo em inserir a população negra nos mais variados segmentos do serviço público. As ações afirmativas alcançaram as IES dos setores privado e público. As principais instituições passaram a adotar algum tipo de ação afirmativa, seja por motivos legais, financeiro ou pressões oriundas dos movimentos organizados (SILVÉRIO, 2004; FERES JÚNIOR *et al.*, 2018; SANTOS, 2018).

Para Munanga (2001), as ações afirmativas nos EUA permitiram grande avanço na sociedade, possibilitando que a classe média negra americana atingisse o patamar de 3% da classe média americana e garantindo a representatividade dos negros no Congresso Nacional e nas Assembleias Estaduais, e a formação de mais advogados, professores universitários, médicos e outros profissionais nos mais variados setores.

2.3.1.3 Ações afirmativas na África do Sul

Na visão de Feres Júnior *et al.* (2018), desde 1948, a África do Sul executa ações afirmativas, ano em que o *apartheid* foi implementado no país. Na prática, o *apartheid* dividiu a população africana em brancos e não brancos; ou seja, indianos e *coloured*⁹. Ao primeiro grupo, foram garantidos privilégios e *status* em detrimento do segundo, o que, na prática, foi uma discriminação negativa.

O *apartheid* teve seu fim em 1992, após a votação de um plebiscito, no qual a população branca da África do Sul optou pelo fim do referido regime e foi favorável à constituição de uma nova nação baseada na democracia multirracial. Em 1993, foi aprovada a constituição provisória do país, que, de forma explícita em seu texto, apresentava a promoção da equidade e igualdade nas relações trabalhistas (FERES JÚNIOR *et al.*, 2018), dando início à implementação das ações afirmativas na África do Sul (SANTOS, 2018).

No ano seguinte, em 1994, houve a primeira eleição no país após o fim do regime de segregação, quando Nelson Mandela foi eleito presidente. No mesmo ano, houve um esforço em conjunto do Congresso africano e da população em transformar a sociedade e a economia do país de forma mais igualitária. A transformação seria por meio de investimento nas pessoas, alterando as relações empresarias, de serviços públicos e acadêmicas, e utilizando as ações afirmativas para tal fim ao considerar a raça, o gênero e a diversidade funcional no recrutamento da população (FERES JÚNIOR *et al.*, 2018; SANTOS, 2018).

Em 1995, foi criada, pelo Governo, a Comissão Nacional da Educação Superior (CNES), cujo objetivo era realizar um estudo das condições do ensino e elaborar soluções para o diagnóstico encontrado. As recomendações solicitadas pela Comissão foram a adoção de medidas na promoção da igualdade ao acesso ao ensino superior e que as empresas, por intermédio de seus empregadores, criassem as próprias políticas de ação afirmativas para admissão de funcionários (FERES JÚNIOR *et al.*, 2018; SANTOS, 2018).

Já em 1996, a Constituição da República da África do Sul entrou em vigor e trouxe em seu texto vários artigos relacionados à ação afirmativa. No mesmo ano, o Departamento de Educação elaborou um documento relatando a mudança no sistema educacional do país e expondo a necessidade de incorporar o princípio da reparação no sistema educacional (FERES JÚNIOR *et al.*, 2018).

No ano seguinte, foi elaborado o *Green paper on affirmative action*, que é um

⁹ Ribeiro (1995) entende como *coloured* algo semelhante ao mestiço brasileiro. No sistema sul-africano, o *coloured* é tudo aquilo que o sistema não consegue classificar.

documento balizador para uma sociedade democrática. Nesse documento, o princípio da igualdade é a principal engrenagem para alcançar tal sociedade. Com base nesse princípio, devia-se criar programas de acesso ao mercado de trabalho, visando ao combate de injustiças raciais (FERES JÚNIOR *et al.*, 2018).

Já em 1998, o Ministério do Trabalho criou uma comissão voltada para a Igualdade no Emprego, que seria alcançada com as seguintes diretrizes: tratamento igualitário e justo no emprego, eliminando a discriminação injusta, e adoção de ação afirmativa com o objetivo de reparar as desvantagens sofridas por certos grupos (FERES JÚNIOR *et al.*, 2018). Desde o fim do *apartheid*, o país buscou maneiras de igualar a situação da população africana, que era extremamente desigual. Um dos mecanismos usados foi a ação afirmativa.

2.3.2 Ação afirmativa no ensino superior brasileiro

Neste tópico, serão abordadas as ações afirmativas étnico-raciais no Brasil, cujo contexto se assemelha aos da Índia, EUA e África do Sul, onde a luta tem como marco a Carta de 1988 (FERES JÚNIOR, 2010). Inicia-se o tópico com as instituições pioneiras a adotarem as ações afirmativas e seus desdobramentos e a evolução/expansão das ações afirmativas no País com a adoção do Programa Universidade para Todos (PROUNI) nas instituições privadas e o Programa de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais Brasileiras (REUNI) nas instituições públicas mantidas pelo Governo Federal.

2.3.2.1 As instituições pioneiras no Brasil ao adotarem ações afirmativas

A implementação das políticas de ações afirmativas no Brasil veio, em grande medida, por instituições mantidas pelo Estado, como a Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) e a Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro (UENF). O governador do Estado à época era Anthony William Matheus de Oliveira, conhecido como “Garotinho”. Por meio da Lei nº 3.524, de 28 de dezembro de 2000, se deu a adoção das políticas de ações afirmativas, reservando vagas para estudantes oriundos de escolas públicas mantidas por Municípios e/ou Estados (RIO DE JANEIRO, 2000).

O estado do Rio de Janeiro foi o primeiro a implementar as ações afirmativas com recorte racial (pretos e pardos) nas IES mantidas por ele. A legislação que tratava do assunto foi a seguinte: Lei nº 3.708, de 9 de novembro de 2001 (RIO DE JANEIRO, 2001) e Decreto nº 30.766, de 4 de março de 2002 (RIO DE JANEIRO, 2002). O Decreto, em seu artigo 3º,

resguardava o percentual de 40% para estudantes que se autodeclarassem pretos ou pardos. Dessa forma, a UERJ e a UENF foram as primeiras universidades a reservarem vagas para negros no País (RIO DE JANEIRO, 2001, 2002).

Entretanto, a Lei nº 3.708 (RIO DE JANEIRO, 2001) e o Decreto nº 30.766 (RIO DE JANEIRO, 2002) foram supridos pela Lei nº 4.151, 4 de setembro de 2003 (RIO DE JANEIRO, 2003), e pela Lei nº 5.074 (RIO DE JANEIRO, 2007). A partir daí, as reservas foram alteradas e passaram a ser destinados 20% para estudantes negros e indígenas, 20% para estudantes oriundos de escolas públicas e 5% para estudantes portadores de deficiência física, integrantes de minorias étnicas e filhos de policiais militares e civis, e de agentes penitenciários mortos em serviços (RIO DE JANEIRO, 2003, 2007).

A implementação das ações afirmativas na UERJ não foi simples e exigiu muito debate, em especial em torno de dois temas, a saber: deficiência acadêmica e condições socioeconômicas dos alunos cotistas. Foram feitos vários debates acerca da temática na Instituição, culminando na criação de uma comissão, que, em “consenso, propôs adequar os programas e serviços já existentes na instituição ao novo perfil dos discentes, proporcionando condições para os mesmos permanecerem na instituição” (MACHADO, 2013, p. 23).

Em 2002, na Bahia, a primeira instituição a adotar as ações afirmativas foi a Universidade do Estado da Bahia (UNEB) com base em dois processos e pela deliberação do seu Conselho Universitário (CONSU). Ou seja, fazendo uso da autonomia universitária, adotou as ações afirmativas na Instituição, diferente da UERJ e da UENF, que implementaram as reservas por imposição legal (UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA, 2002; RIO DE JANEIRO, 2000).

A Resolução nº 196, publicada em 25 de julho de 2002, instituiu a reserva de vagas na UNEB. A Resolução estabelece que, no mínimo, 40% das vagas oferecidas em seus cursos de graduação ou pós-graduação sejam destinadas à população afrodescendente proveniente das escolas públicas. Ainda, a Instituição se comprometeu a acompanhar os discentes oriundos das reservas e a implementação de programas sociais destinados à permanência desse alunado na instituição manutenção (UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA, 2002).

A Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS), semelhante às estaduais do Rio de Janeiro, adotou as ações afirmativas por meio de imposição legal no final do ano de 2002 e início do ano de 2003. Foram aprovadas as Leis nº 2.589 (MATO GROSSO DO SUL, 2002) e nº 2.605 (MATO GROSSO DO SUL, 2003), que determinavam a reserva de vagas para indígenas e para negros, respectivamente. Na Lei nº 2.605, de 6 de janeiro de 2003, a UEMS ficou obrigada a reservar 20% de suas vagas nos cursos de graduação aos alunos negros (MATO

GROSSO DO SUL, 2003).

Todavia, a UEMS não implementou a legislação sem um amplo debate com sua comunidade. O Conselho Universitário (COUNI) da UEMS, após amplo debate, determinou o percentual de reserva destinado aos indígenas, uma vez que a Lei não especificou e, ainda, buscou formas para atender à demanda dos movimentos sociais a favor das ações afirmativas no ato de inscrição dos candidatos. Em 2003, o COUNI estabeleceu o total de 10% das vagas à população indígena e implementou o critério de estudantes oriundos da rede pública de ensino ou bolsistas da rede privada para os candidatos negros (BITTAR; CORDEIRO; ALMEIDA, 2007).

De posse das reivindicações do Movimento Negro, dos indígenas Guaranis Kaióá e Terena, foram inseridos critérios fenotípicos aos candidatos negros. Já aos indígenas, foi inserida a descendência indígena atestada pela Fundação Nacional do Índio (FUNAI) além do Registro Geral (RG) indígena (BITTAR *et al.*, 2007). Assim, em agosto de 2003, foi aprovada a Resolução nº 382 (UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MATO GROSSO DO SUL, 2003) na UEMS, que, no ano seguinte, foi revogada pela Resolução nº 430 (UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MATO GROSSO DO SUL, 2004).

A Universidade de Brasília (UnB) foi a primeira instituição federal de ensino a adotar as ações afirmativas. O início da discussão da reserva de vagas na Universidade surgiu com o emblemático “Caso Ari”. Arivaldo Lima Alves foi o primeiro estudante negro a ingressar no doutorado do Programa de Pós-graduação em Antropologia Social da UnB em 1998. Foi, também, o primeiro discente reprovado após 20 anos do Programa (CARVALHO, 2006). No seu primeiro semestre de doutorado, Arivaldo foi reprovado na disciplina obrigatória de Organização Social e Parentesco, o que o colocou em risco imediato de perder o curso. Após dois anos de atritos envolvendo o discente, seu orientador, professor José Jorge Carvalho, se manifestou a favor de seu orientado. A coordenadora do Programa, professora Rita Lauro Segato, foi exonerada do cargo ao se posicionar favorável ao discente (ALVES, 2001; CARVALHO, 2005).

O caso passou por quatro instâncias. Em 19 de maio de 2000, foi revisto pelo Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão, que reconheceu a injustiça cometida pelo docente, em votação expressiva com 22 votos a favor da revisão e quatro votos contrários, obrigando o Departamento a rever a nota do discente e alterando, posteriormente, para aprovado, possibilitando a continuidade e o término do doutorado (ALVES, 2001; CARVALHO, 2005; COSTA, 2009). A reprovação do discente foi algo atípico, uma vez que ele cumpriu todos os requisitos da disciplina e, ainda, foi aprovado em todas as outras disciplinas do semestre com menções SS

equivalentes à nota 10, em escala de 0 a 10, evidenciando um forte indício de racismo do docente e por parte da Instituição (ALVES, 2001).

Após o início do caso, os orientadores do aluno, o professor José Jorge Carvalho e a professora Rita Laura Segato, elaboraram uma proposta política de defesa e criação da reserva de vagas aos alunos negros na UnB em 1999 (CARVALHO, 2005, 2006; ASSUNÇÃO; SANTOS; NOGUEIRA, 2018). A respectiva proposta foi algo novo e anterior aos debates e reflexões da Conferência de Durban, servindo de base para discussão e implementação do projeto das ações afirmativas na Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro (ALERJ) (CARVALHO, 2005). A proposta dos professores foi incorporada a outras ações no Plano de Metas de Integração Social, Étnica e Racial da UnB. No Plano, havia mecanismos para garantir o acesso e a permanência de alunos negros e indígenas por meio das ações afirmativas. O lançamento do plano foi em junho de 2003 (CARVALHO, 2005; ASSUNÇÃO *et al.*, 2018).

As ações afirmativas na UnB tiveram seu início em 2004 garantindo a reserva de vagas aos alunos autodeclarados indígenas, negros e, ainda, alunos que cursaram a escola pública. Esses últimos foram divididos em dois grupos: o primeiro com renda *per capita* superior a 1,5 salários mínimos e o segundo com renda *per capita* inferior a 1,5 salários mínimos.

A UNEB e a UnB usaram da autonomia, que é conferida às universidades, e adotaram as ações afirmativas, evidenciando o desejo das respectivas comunidades em diversificar o alunato e enfatizando o comprometimento em mudar a realidade do ensino superior nas respectivas Universidades.

2.3.2.2 Evolução das ações afirmativas no Brasil

As ações afirmativas, apesar do grande destaque da mídia em sua implementação nas universidades públicas, também foram implementadas nas instituições privadas. O PROUNI, instituído pela Lei nº 11.096, de 13 de janeiro de 2005 (BRASIL, 2005), foi o maior programa envolvendo as ações afirmativas na iniciativa privada (FERES JÚNIOR *et al.*, 2018).

O PROUNI foi uma iniciativa do Governo Federal para ocupar as vagas ociosas nas instituições privadas e reduzir a inadimplência do setor. O PROUNI

[...] concedia bolsas integrais e bolsas de estudos parciais correspondentes a 50% (cinquenta por cento) e 25% (vinte e cinco por cento) para estudantes de cursos de graduação e sequenciais de formação específica, em instituições de ensino privadas de ensino superior, com ou sem fins lucrativos (BRASIL, 2005, Art. 1º).

Os discentes contemplados pelo Programa são estudantes que cursaram o ensino médio

em escolas públicas ou em instituições privadas na condição de bolsistas. Para a seleção dos alunos, é considerada a condição socioeconômica de cada um. Para ter acesso à bolsa de 100% ou integral, o candidato deve pertencer a um grupo familiar, cuja renda não ultrapasse um salário e meio *per capita*. Já para as bolsas de 50% e 25% , a renda do grupo familiar do candidato não pode ultrapassar a três salários mínimos *per capita* (BRASIL, 2005).

As instituições que adotarem o PROUNI ficam obrigadas a implementar ações afirmativas no ensino superior. Essas reservas são destinadas à população autodeclarada indígena, pardos e pretos. O percentual da reserva de vagas para a seleção será o mesmo dos autodeclarados pretos, pardos e indígenas na unidade da Federação onde se localiza a instituição, como descrito no último censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Ainda, será destinada reserva de vagas para estudantes portadores de deficiência (BRASIL, 2005).

Após oito anos da implementação do PROUNI como a maior ferramenta de implementação das ações afirmativas na iniciativa privada, pode-se observar, na Tabela 1, o aumento de alunos nas instituições privadas.

Tabela 1: Evolução do número de bolsas ofertadas pelo PROUNI (2005-2012)

Ano	Bolsa integral	Bolsa parcial	Total de bolsas	Acumulado em %
2005	71.905	40.370	112.275	100,00
2006	98.698	39.970	138.668	123,51
2007	97.631	66.223	163.854	145,94
2008	99.495	125.510	225.005	200,41
2009	153.126	94.517	247.643	220,57
2010	125.922	115.351	241.273	214,89
2011	129.672	124.926	254.598	226,76
2012	150.870	133.752	284.622	253,50

Fonte: adaptado de Gentili e Oliveira (2013, p. 256).

Nas instituições públicas, o Governo Federal adotou estratégias que viabilizassem a expansão das IFES. Em 2007, o Governo Federal editou o Decreto nº 6.096, de 24 de abril, que instituiu o REUNI:

O programa tinha como objetivo criar condições para a ampliação do acesso e permanência na educação superior, no nível de graduação, pelo melhor aproveitamento da estrutura física e de recursos humanos existentes nas universidades federais (BRASIL, 2007, Art. 1º).

O REUNI contou com algumas dimensões de atuação, como, por exemplo, a ampliação da oferta da educação superior pública por meio do aumento das vagas nas IFES no período noturno e aumento no investimento em assistência estudantil. Outra dimensão em destaque se tratava da ampliação de políticas de inclusão, assistência estudantil e extensão universitária. O Governo Federal, por meio do REUNI, criou incentivos para as universidades públicas aderirem ao Programa em igualdade de oportunidade. Para isso, um dos mecanismos usados pelo REUNI foi a criação de políticas de ações afirmativas (FERES JÚNIOR *et al.*, 2018).

A implementação do Programa possibilitou aumento considerável nos números de vagas nas IFES. A Tabela 2 permite uma comparação nos números de vagas ofertadas antes e depois da implementação do REUNI com o seu respectivo acumulado em percentagem.

Tabela 2: Evolução das vagas ofertadas (2003-2011)

Ano	Vagas ofertadas	Acumulado em %
2003	109.184,00	100,00
2004	109.802,00	100,57
2005	116.348,00	106,56
2006	132.203,00	121,08
2007	139.875,00	128,11
2008	150.869,00	138,18
2009	186.984,00	171,26
2010	218.152,00	199,80
2011	23.1530,00	212,05

Fonte: adaptação da expansão das UF 2003-2012.¹⁰

Outro resultado do REUNI foi a criação de novas instituições e *campi* avançados nas diferentes regiões do País, possibilitando a disseminação de cursos superiores em áreas mais carentes e a interiorização das IFE pelo Brasil. A Tabela 3 permite o acompanhamento da criação das universidades e *campi* nos municípios brasileiros.

¹⁰ Análise da expansão das UF 2003-2012. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=12386-analise-expansao-universidade-federais-2003-2012-pdf&Itemid=30192>. Acesso em: 23 mar. 2021.

Tabela 3: Aumento do número de universidades e municípios (2003, 2010 e 2014)

Ano	Universidades	<i>Campi</i>	Municípios
2003	45	148	114
2010	59	247	230
2014	63	321	275

Fonte: adaptado da expansão das UF 2003-2012.¹¹

As ações afirmativas foram implementadas gradativamente no Brasil a começar pelas universidades estaduais conforme já destacado. Com a implementação do REUNI, as universidades federais, aos poucos, aderiram à política pública. Apesar de o Governo Federal promover ações no sentido de colocar a igualdade racial na agenda das políticas públicas, não houve aprovação de uma lei federal que regulasse as ações afirmativas em âmbito federal (FERES JÚNIOR *et al.*, 2018).

Em 2012, o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) julgou a Ação de Descumprimento Preceito Fundamental (ADPF) 186, impetrada pelo Partido Democratas (DEM) no ano de 2009. A Ação questionava a criação de todas as ações afirmativas (cotas) de recorte racial e usou como base do pedido o programa implementado pela UnB (SILVÉRIO *et al.*, 2011). Na visão do Partido, as cotas raciais violavam o preceito fundamental da Constituição Federal. Após dias de deliberação, o STF decidiu por unanimidade pela improcedência da Ação. Os ministros acompanharam o voto do relator Ricardo Lewandowski (2012), no qual as ações afirmativas étnico-raciais, implementadas na UnB, favoreciam o ambiente acadêmico plural e diversificado, a fim de superar distorções sociais historicamente consolidadas. As ações afirmativas são proporcionais e razoáveis quanto aos meios empregados e aos fins almejados, e tinham caráter transitório e previsão de revisão temporária (LEWANDOWSKI, 2012).

2.3.3 Lei nº 12.711, a Lei de Cotas

A decisão do ministro Lewandowski (2012) garantiu a segurança jurídica ao Projeto de Lei nº 73 (BRASIL, 1999), que foi incorporado ao Projeto de Lei nº 3.627 (BRASIL, 2004), que, posteriormente, deu origem à Lei nº 12.711 (BRASIL, 2012b), conhecida como a Lei de

¹¹ Análise da expansão das UF 2003-2012. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=12386-analise-expansao-universidade-federais-2003-2012-pdf&Itemid=30192>. Acesso em: 23 mar. 2021.

Cotas. Nota-se um longo período de debate, tramitação em diferentes casas até a aprovação dela. A Lei foi sancionada pela presidente Dilma Vana Roussef, conhecida como “Dilma Roussef”, no dia 29 de agosto de 2012, garantido a reserva de vagas nas Universidades Federais e Instituições Federais de Ensino Técnico. Assim, versa o seu artigo 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 (BRASIL, 2012b).

Dentro do percentual estabelecido na Lei, as cotas buscaram atender a quatro públicos, a saber:

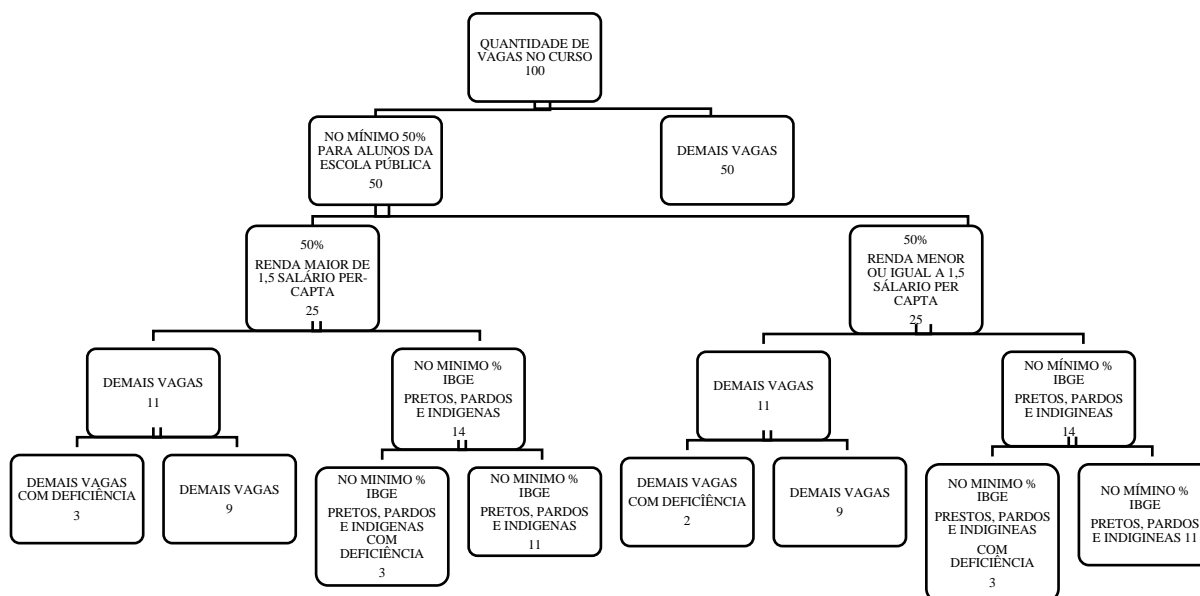
- 1 – alunos oriundos da escola pública, independentemente de cor e com renda *per capita* superior a um salário mínimo e meio;
- 2 – alunos oriundos de escola pública com renda *per capita* igual ou inferior a um salário mínimo e meio e independentemente de cor;
- 3 – alunos pretos, pardos e indígenas oriundos de escola pública e com renda *per capita* superior a um salário mínimo e meio;
- 4 – alunos pretos, pardos e indígenas oriundos de escola pública com renda *per capita* igual ou inferior a um salário mínimo e meio (BRASIL, 2012b).

A Lei nº 12.711 (BRASIL, 2012b) foi regulamentada pelo Decreto nº 7.824 (BRASIL, 2012a) e pela Portaria Normativa do Ministério da Educação nº 18 (BRASIL, 2012c). As duas legislações são de 11 de outubro de 2012. A Portaria Normativa, ainda, estabeleceu que “[...] as instituições federais de ensino que ofertam vagas de educação superior implementarão, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) da reserva de vagas a cada ano, e terão até 30 de agosto de 2016 para o cumprimento integral [...]” (BRASIL, 2012c).

Posteriormente, a Lei teve uma nova redação e incluiu o critério de proporcionalidade das populações de pretos, pardos e indígenas de cada Estado conforme o censo demográfico do IBGE de 2010. A Lei nº 13.409 (BRASIL, 2016a) incluiu, ainda, um quinto grupo, sendo este o das pessoas com deficiência.

Na prática, a Lei de Cotas funciona conforme demonstrado na Figura 3.

Figura 3: Distribuição de vagas conforme a Lei nº 12.711



Fonte: adaptado do MEC (2012).¹²

As ações afirmativas acompanharam a expansão das universidades federais e o REUNI é um ponto fundamental nessa evolução. Antes da implementação da Lei nº 12.711 (BRASIL, 2012b), pode-se depreender do estudo de Feres Júnior *et al.* (2018) que, aproximadamente, 68% das universidades federais já adotavam alguma modalidade de ação afirmativa. A UFSJ era uma das instituições que adotava alguma política de reserva de vagas. Com o advento da Lei, todas as universidades federais a adotaram em suas seleções.

2.4 Heteroidentificação

O requisito para a população negra (preta e parda) pleitear uma vaga na maioria das IFES era a autodeclaração um direito material, cujos efeitos jurídicos buscam resguardar e ser policiada pela Administração Pública a possibilidade de desvio do objetivo da política pública “cotas raciais” por eventuais fraudes ou erro material (DIAS, 2018, p. 158-159). Tal mecanismo era uma das maneiras de se identificar e pertencer ao grupo negro, sendo uma das bandeiras de lutas defendidas desde a década de 1980 pelo Movimento Negro em todo o Brasil (SANTOS, 2018; MUNANGA, 2019; JESUS, 2021).

A politização do negro foi uma estratégia adotada pelos pardos e pretos, ambos vítimas de racismo e preconceito na sociedade, pois tal identidade passa pela cor da pele por razão

¹² Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/cotas/sobre-sistema.html>>. Acesso em: 12 maio 2021.

histórica, e não biológica (MUMANGA, 2019; JESUS, 2021). Nesse cenário, Munanga (2019, p. 110) explica que “o racismo no século XXI independe do conceito de raça, mas sim de outras essencializações políticas, culturais e históricas”. Todavia, a adoção apenas da autodeclaração poderia prejudicar a implementação da política afirmativa destinada aos negros.

Nesse sentido, o voto proferido por Lewandowski (2012) na Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 186 reconhece a complexidade e as diversas questões que envolvem o pertencimento racial dos brasileiros. A autodeclaração é um importante mecanismo. Entretanto, ela não pode ser considerada de forma isolada e deve ser acompanhada de outros mecanismos complementares. Dessa forma, o ministro recorre a Ikawa (2008, p. 129-130 *apud* LEWANDOWSKI, 2012, p. 38-39):

A identificação deve ocorrer primariamente pelo próprio indivíduo, no intuito de evitar identificações externas voltadas à discriminação negativa e de fortalecer o reconhecimento da diferença. Contudo, tendo em vista o grau mediano de mestiçagem (por fenótipo) e as incertezas por ela geradas – há [...] um grau de consistência entre autoidentificação e identificação por terceiros no patamar de 79% –, essa identificação não precisa ser feita exclusivamente pelo próprio indivíduo. Para se coibir possíveis fraudes na identificação no que se refere à obtenção de benefícios e no intuito de delinear o direito à redistribuição da forma mais estreita possível [...], alguns mecanismos adicionais podem ser utilizados como: (1) a elaboração de formulários com múltiplas questões sobre a raça (para se averiguar a coerência da autoclassificação); (2) o requerimento de declarações assinadas; (3) o uso de entrevistas [...]; (4) a exigência de fotos; e (5) a formação de comitês posteriores à autoidentificação pelo candidato. A possibilidade de seleção por comitês é a alternativa mais controversa das apresentadas [...]. Essa classificação pode ser aceita respeitadas as seguintes condições: (a) a classificação pelo comitê deve ser feita posteriormente à autoidentificação do candidato como negro (preto ou pardo), para se coibir a predominância de uma classificação por terceiros; (b) o julgamento deve ser realizado por fenótipo e não por ascendência; (c) o grupo de candidatos a concorrer por vagas separadas deve ser composto por todos os que se tiverem classificado por uma banca também (por foto ou entrevista) como pardos ou pretos, nas combinações: pardo-pardo, pardo-preto ou preto-preto; (d) o comitê deve ser composto tomando-se em consideração a diversidade de raça, de classe econômica, de orientação sexual e de gênero e deve ter mandatos curtos.

Assim sendo, o ministro reconhece no seu voto “tanto a autoidentificação, quanto a heteroidentificação, ou ambos combinados”, observando os critérios acima explicitados, e que “jamais deixem de respeitar a dignidade pessoal dos candidatos”, como plenamente aceitáveis do ponto de vista constitucional (LEWANDOWSKI, 2012, p. 39).

Com a implementação das ações afirmativas e do uso da autodeclaração para concorrer às respectivas vagas, teve início uma série de denúncias feitas pelos discentes universitários negros, movimento social negro e outros grupos de interesse no Ministério Público e da grande mídia (SANTOS; ESTEVAM, 2018; SANTOS, 2018; VELASCO, 2019; BRAGA, 2020; SILVA *et al.*, 2020; JESUS, 2021). As denúncias eram relacionadas a candidatos com

fenotípico de branco ocupando vaga destinada a candidatos negros.

Para Munanga (2019, p. 119), a origem da fraude nas cotas designadas aos negros é quando

[...] os chamados pardos de pele mais clara, que na classificação brasileira, baseada na marca, ou no fenotípico, e não na origem, poderia ser ou se consideram brancos. Os brancos de fenotípico caucasiano oportunamente a se fazer passar por pardos em sua autoidentificação para serem beneficiados pelas políticas de cotas. Aqui está a origem da fraude, justamente na manipulação da cor parda.

Dessa forma, Munanga (2019, p. 117) já alertava para tal situação, pois “não se criam leis que institucionalizem políticas de inclusão de alguns segmentos da sociedade sem prever mecanismos de monitoramento e de controle que garantam seu pleno funcionamento e evitem eventuais desvios, como fraudes, dos objetivos fundamentais”.

Concomitantemente às denúncias, a população negra obteve outras conquistas. No ano de 2014, foi aprovada a Lei nº 12.990, de 9 de junho, a qual reservava 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos, para provimento de cargos efetivos e empregos públicos, para pretos e pardos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União (BRASIL, 2014b).

A Lei nº 12.990 foi um importante marco. Em seu parágrafo único, versa o seguinte:

Na hipótese de constatação de declaração falsa, o candidato será eliminado do concurso e, se houver sido nomeado, ficará sujeito à anulação da sua admissão ao serviço ou emprego público, após procedimento administrativo em que lhe sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa, sem prejuízo de outras sanções cabíveis (BRASIL, 2014b).

Diferente da Lei de Cotas, há uma previsão de sanção no caso de burlar-se a Lei nº 12.990 (BRASIL, 2014b). Ambas as legislações exigiam do candidato uma autodeclaração para ocupar a vaga. No entanto, apenas a autodeclaração era insuficiente para averiguar o público-alvo da Lei. Nesse sentido, em 1º de agosto de 2016, o Ministério do Planejamento, por meio da Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho no Serviço Público, publicou a Orientação Normativa nº 3, “que dispõe sobre regras de aferição da veracidade da autodeclaração prestada por candidatos negros para fins do disposto na Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014” (BRASIL, 2016c).

A Orientação Normativa, em seu artigo 2º, § 1º, traz o seguinte texto: “As formas e critérios de verificação da veracidade da autodeclaração deverão considerar, tão somente, os

aspectos fenotípicos do candidato, os quais serão verificados obrigatoriamente na presença do candidato” (BRASIL, 2016c). O próprio texto da Orientação Normativa traz a configuração dessa Comissão, que deve ser mista em relação à cor, sexo e região do País.

Ainda, no ano de 2016, em virtude das denúncias recebidas no Ministério Público (MP), o Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) publicou a Recomendação nº 41, de 9 de agosto, a qual “define parâmetros para atuação do MP para a correta implementação da política de cotas étnico-raciais em vestibulares e concursos públicos” (BRASIL, 2016b).

No ano de 2018, o Ministério do Planejamento publicou a Portaria Normativa nº 4, de 6 de abril, regulamentando “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” (BRASIL, 2018). Essa Portaria revogava a Orientação Normativa nº 3 (BRASIL, 2016c).

Perante esse novo cenário, a questão central é: quem é o negro no Brasil? (SANTOS, 2018; JESUS, 2021). Esse questionamento retoma, ao centro do debate, as ações afirmativas, uma vez que as IFES adotam a heteroidentificação como mecanismo complementar à autodeclaração em seus processos seletivos para ingresso nos cursos superiores oferecidos e mantidos pelo Governo Federal.

Nesse contexto, Oracy Nogueira (1985), responsável por desvendar o racismo brasileiro, elenca dois tipos distintos de preconceito: um que ocorre no Brasil e outro nos EUA. Para Nogueira (1985, p. 79), “o preconceito de raça se exerce em relação à aparência, isto é, quando toma por pretexto, para as suas manifestações, os traços físicos do indivíduo, a fisionomia, os gestos e o sotaque, que são denominados de marca”. Já no caso americano, segundo Nogueira (1985, p. 79), é “quando basta a suposição de que o indivíduo descende de certo grupo étnico, para que sofra as consequências do preconceito, diz-se que é o de origem”; ou seja, com base no genotípico, no sangue e na ancestralidade.

Assim sendo, Oracy Nogueira (1985) elaborou um quadro de referência elencando as diferenças entre as formas de preconceito sintetizadas no Quadro 3.

Quadro 3: Preconceito de marca e preconceito de origem

Quanto	Marca	Origem
Ao modo de atuar	“o preconceito de marca determina uma preterição”.	“uma exclusão incondicional dos membros do grupo atingido em relação a situações ou recursos pelos quais venham competir com os membros do grupo discriminador”.

À definição de membro do grupo discriminador e do grupo discriminado	“baseado no fenotípico ou aparência racial”.	“potencialidades hereditárias”.
À carga afetiva	“tende a ser mais intelectual e estético”.	“tende a ser mais emocional e mais integral no que toca à atribuição de inferioridade ou de traços indesejáveis aos membros do grupo discriminado”.
Ao efeito sobre as relações interpessoais	“as relações pessoais, de amizade e admiração cruzam facilmente as fronteiras de marca”.	“as relações entre indivíduos do discriminador e do grupo discriminado são severamente restringidas por tabus e sanções de caráter negativo”.
À ideologia	“é ao mesmo tempo, assimilacionista e miscigenacionista”.	“é segregacionista”.
À distinção entre diferentes minorias	“o dogma da cultura prevalece sobre o da raça”.	“o dogma da raça prevalece sobre o da cultura.
À etiqueta	“a etiqueta de relações inter-raciais põe ênfase no controle do comportamento de indivíduos do grupo discriminador”.	“ênfase no controle do comportamento de membros do grupo discriminado”.
Ao efeito sobre o grupo discriminado	“consciência da discriminação tende a ser intermitente”.	“tende a ser contínua, obsedante”.
À reação do grupo discriminado	“a reação tende a ser individual, procurando o indivíduo ‘compensar’ suas marcas pela ostentação de aptidões e características que impliquem aprovação social tanto pelos de sua própria condição racial como pelos componentes do grupo dominante e por indivíduos de marcas mais ‘leves’ que as suas”.	“a reação tende a ser coletiva pelo reforço da solidariedade grupal, pela redefinição estética etc”.
Ao efeito da variação proporcional do contingente minoritário	“a tendência é para se atenuar nos pontos em que há maior proporção de indivíduos do grupo discriminado”.	“a tendência é para se apresentar sob forma agravada nos pontos em que o grupo discriminado se torna mais <i>conspicuous</i> pelo número”.
À estrutura social	“a probabilidade de ascensão social está na razão inversa da intensidade das marcas de que o indivíduo é portador, ficando o preconceito de raça disfarçado sob o de classe, com qual tende a coincidir”.	“o grupo discriminador e o discriminado permanecerem rigidamente separados, um do outro, em <i>status</i> , como se fossem duas sociedades paralelas, em simbiose, porém, irreduzíveis um à outra”.

Ao tipo de movimento político a que inspira	“a luta do grupo discriminado tende a confundir com a luta de classes”.	“o grupo discriminado atua como uma ‘minoria nacional’, coesa e, portanto, capaz e propensa à ação conjugada”.
---	---	--

Fonte: adaptado de Nogueira (1985, p. 79-93).

Nesse sentido, Nogueira (1985, p. 124) afirma que “a intensidade do preconceito de cor varia de acordo com várias nuances que este atributo pode assumir no mestiço: quanto mais escuro o indivíduo, mais ele sofre as consequências do preconceito de cor”. Ou seja, menos aspecto negroide possibilita um pardo ser visto como branco e mais aspectos negroides como negro.

Dessa forma, visando à/ao coibição/combate de fraudes para além dos concursos públicos, as IFES vêm implementando mecanismos complementares “jurídico-administrativos” à autodeclaração nos processos seletivos para graduação e pós-graduação. O principal mecanismo que vem sendo utilizado é a comissão de heteroidentificação ou bancas de heteroidentificação, cujo objetivo “é verificar os traços fenotípicos do candidato, ou seja, os traços físicos vinculados à cor/raça” (TAVARES JÚNIOR, 2018, p. 267).

A heteroidentificação é o procedimento em que uma comissão destinada para tal fim ratifica ou não a autodeclaração do candidato para fins da política pública denominada ações afirmativas, vulgarmente conhecida como “cotas” (RIOS, 2018). A avaliação do candidato é baseada em seu fenotípico e “a conclusão do procedimento será fundamentada, objetiva e cuidadosa, tomada em regular processo administrativo” (RIOS, 2018, p. 244), não representando uma classificação heterônoma quanto à verdadeira identidade étnico-racial do candidato.

Dessa forma, durante o ciclo dessa política pública “ações afirmativas”, com foco no ensino superior, são visíveis as fases e o amadurecimento da política ao longo dos anos desde sua implementação em escala nacional com a Lei nº 12.711 (BRASIL, 2012b). A heteroidentificação é um novo marco das “cotas” no ensino superior e sua operacionalização nas instituições, objeto de estudo desta pesquisa, será trabalhada num capítulo futuro.

3 METODOLOGIA

Esta pesquisa usará de um estudo de caso realizado nas seleções de discentes cotistas raciais nos cursos de graduação da UFSJ. Este estudo analisará a documentação referente às seleções de discentes cotistas na graduação da UFSJ entre o segundo semestre de 2020 e o segundo semestre de 2021.

3.1 Classificação da pesquisa

Este estudo é classificado, do ponto de vista da natureza, como uma pesquisa aplicada. Seu objetivo é produzir conhecimentos e informações práticas com intuito de solucionar problemas específicos (SILVA; MENEZES, 2005; FLICK, 2013; PRODANOV, FREITAS, 2013; TAVARES FILHO, 2020). Assim sendo, os resultados encontrados terão aplicação prática no âmbito da UFSJ, subsidiando novas ações relacionadas às ações afirmativas.

Do ponto de vista de seus objetivos, a pesquisa é exploratória, cuja finalidade é proporcionar melhores informações sobre o assunto que será investigado, desenvolver novas ideias e possibilidades de pesquisa e, ainda, possibilitar melhor definição referente ao assunto (GIL, 2008, PRODANOV; FREITAS, 2013).

Por fim, em relação aos procedimentos técnicos utilizados, a pesquisa é o estudo de um caso marcado pela sua profundidade e ampla coleta de informações, resultando num caso minucioso e detalhado do objeto em questão (YIN, 2001; SILVA; MENEZES, 2005; GIL, 2008; PRODANOV; FREITAS, 2013). Também, enquadra-se como uma pesquisa documental, cuja principal característica é a fonte de coleta de dados, podendo ser documentos escritos ou não escritos (MARCONI; LAKATOS, 2003; GIL, 2008). A pesquisa documental é feita com material que, ainda, não recebeu tratamento analítico; isto é, matéria-prima, que pode ser produzida em dois momentos: durante o fato ou depois que o fato acontece. A partir desses documentos, o pesquisador vai desenvolver seu trabalho (MARCONI; LAKATOS, 2003; GIL, 2008; SEVERINO, 2013; PRODANOV; FREITAS, 2103).

E, por fim, do ponto de vista da abordagem do problema, a pesquisa se caracteriza, também, como uma pesquisa qualitativa. Segundo Silva e Menezes (2005, p. 20), há um elo inseparável “entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito” não podendo ser quantificada. Assim, na pesquisa qualitativa, dispensa-se o uso de técnicas estatísticas (PRODANOV; FREITAS, 2013).

Nesse contexto, foi realizada busca documental em arquivos institucionais referentes à

seleção de discentes, que optaram por pleitear vagas reservadas para ações afirmativas; ou seja, os candidatos que se inscreveram no SISU ou em edital específico. Desse modo, foram analisados os relatórios gerais de processos seletivos, editais, resoluções e respostas dos formulários dos candidatos das seleções de 2020/2 a 2021/2, que foram aferidos pela Comissão de Heteroidentificação da UFSJ.

Para análise do trabalho, foi levantado o referencial teórico, iniciando com a contextualização sócio-histórica do negro no Brasil, desde a sua chegada na condição de escravizado, alguns marcos inerentes a essa condição e a promulgação da Lei Áurea. Dando sequência a esse referencial, abordaram-se as políticas públicas a partir de sua gênese, com conceitos, tipologias e o ciclo das políticas com foco na avaliação das políticas públicas. Na sequência, foi trabalhada a política pública denominada “ação afirmativa”, com algumas experiências internacionais e, em seguida, o caso brasileiro, com as Universidades Estaduais na vanguarda. As ações afirmativas foram evoluindo ao longo dos anos até a implementação em nível nacional da Lei nº 12.711 (BRASIL, 2012b). Por fim, a Heteroidentificação, um procedimento recente e complementar à autodeclaração, que é o instrumento usado pelos candidatos para pleitear uma das vagas de reservas nas IFES.

3.2 Coleta de dados

As informações que fundamentaram esta pesquisa são oriundas dos relatórios gerais dos processos seletivos da UFSJ dos anos de 2006, 2007 e 2008; dos editais de seleção para ingresso na Instituição referentes aos anos de 2009 a 2021; das Resoluções do Conselho Univeritário nº 22 e 23 do ano de 2009, da Resolução nº 14 de 2019 e da Resolução nº 10 de 2020. E, por fim, as informações contidas nos formulários dos candidatos a uma vaga na UFSJ entre 2020/2 e 2021/2.

Foram analisados 1.164 formulários do candidatos, que almejavam uma das vagas de reserva étnico-racial na UFSJ, distribuídos da seguinte forma: 304 formulários referentes à seleção do segundo semestre de 2020, 638 formulários referentes à seleção do primeiro semestre de 2021 e 217 formulários referentes à seleção do segundo semestre de 2021. Destes, dois formulários foram desconsiderados, uma vez que neles constava a autodeclaração de indígena, que não é o foco deste trabalho.

Das respostas apresentadas nos formulários, foram captadas as seguintes informações:

- a) Curso escolhido;
- b) Tipo de ação afirmativa;

- c) Cor/etnia declarada;
- d) Fenotípico declarado;
- e) Sexo;
- f) Decisões da Comissão na 1ª fase (foto), 2ª fase (vídeo) e 3ª fase (recurso).

3.3 Figura metodológica

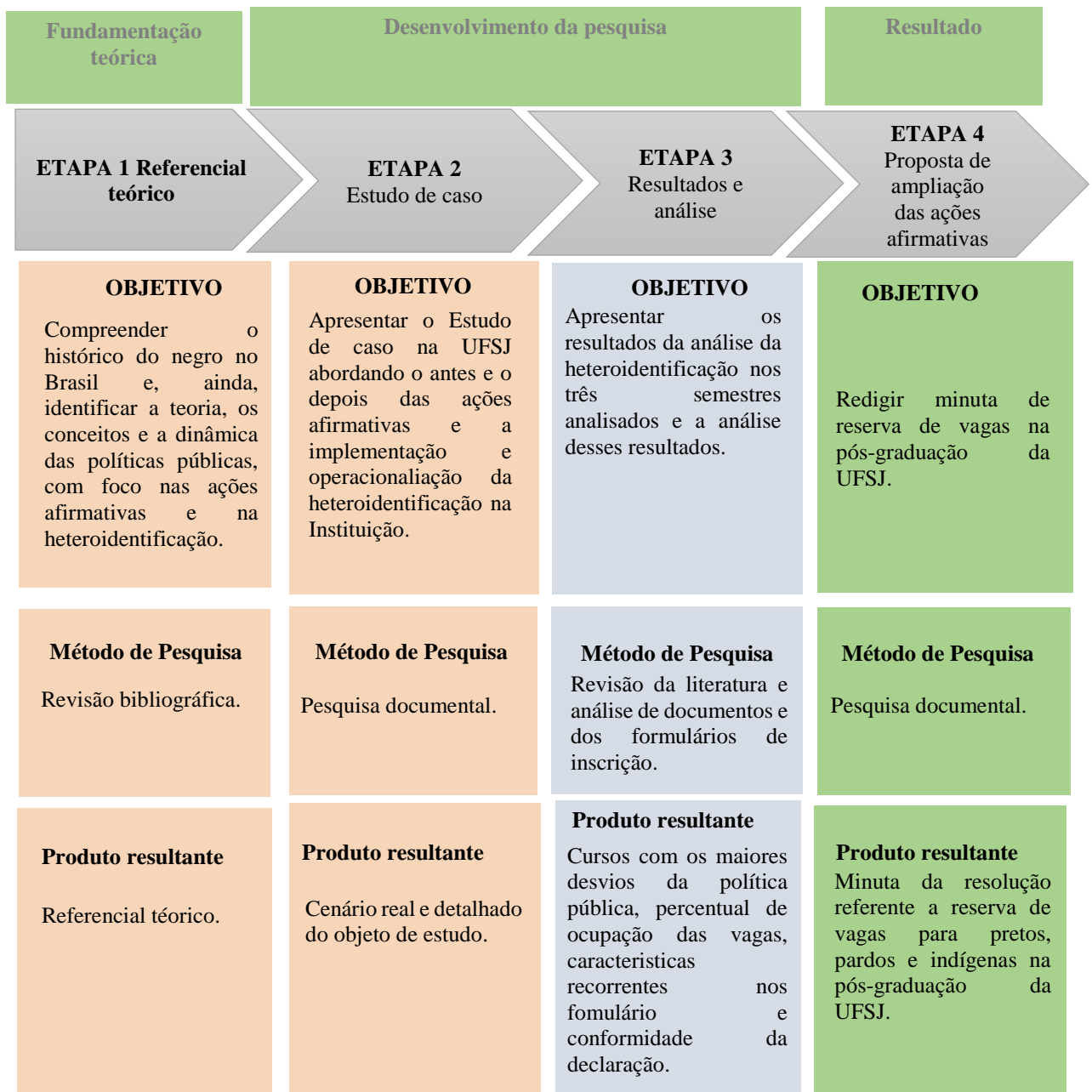
A pesquisa foi dividida em quatro etapas: Fundamentação teórica, Estudo de caso, Resultados e Proposta de ampliação das ações afirmativas:

- **ETAPA 1** (Fase – Fundamentação teórica). Nesta etapa, encontra-se o referencial teórico do trabalho, iniciando com uma contextualização histórica do negro no Brasil. Logo em seguida, são abordadas as políticas públicas com foco na fase da avaliação. Para isso, remete-se à origem das políticas públicas, alguns conceitos de política pública, a Tipologia de Lowi, o ciclo de políticas públicas e finaliza com a avaliação das políticas públicas e alguns tipos de avaliação. Dando continuidade ao referencial, são abordadas as ações afirmativas com algumas experiências internacionais até a implementação dessa política pública no Brasil. As universidades brasileiras aderiram às políticas de forma gradativa. Em 2012, foi implementada a Lei, que permitiu a adesão nacional das cotas no Brasil. E finaliza com a heteroidentificação, mecanismo usado recentemente na administração pública combinando a autodeclaração dos candidatos para pleitear uma vaga destinada em concursos públicos e seleções para ingresso nas IFES.
- **ETAPA 2** (Fase – Estudo de caso). Na segunda etapa, é detalhado o Estudo de caso na UFSJ, abordando o histórico da Instituição, o perfil etnico-racial dos discentes antes das ações afirmativas, a adesão das ações afirmativas em nível local e, posteriormente, a adesão à Lei nº 12.711 e suas modificações até a implementação da heteroidentificação e a mudança na dinâmica do processo de heteroidentificação devido à COVID-19 e ao impacto da Comissão nas seleções.
- **ETAPA 3** (Fase – Resultados e análise). Na terceira etapa, foi realizada a análise do Estudo de caso, abordando os cursos com maior e menor percentuais de candidatos aptos e não aptos pela Comissão, os tipos de ação afirmativa e a ocupação das vagas destinadas a elas, a conformidade da declaração em virtude da cor declarada e as características fenotípicas mais recorrentes.
- **ETAPA 4** (Proposta de ampliação das ações afirmativas). Na última etapa, foi realizada

uma busca em nível nacional em IFES que já adotam as reservas para negros na pós-graduação e, posteriormente, criada a minuta de resolução considerando algumas legislações.

A Figura 4 apresenta essas etapas e seus objetivos, sintetizando a pesquisa sobre a heteroidentificação como instrumento de avaliação das ações afirmativa na UFSJ.

Figura 4: Figura metodológica



Fonte: elaboração pelo autor.

4 ESTUDO DE CASO DAS AÇÕES AFIRMATIVAS ÉTNICO-RACIAIS NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI

No presente capítulo, será abordado um breve histórico da criação da Fundação de Ensino Superior de São João del-Rei (FUNREI), que, depois, transformou-se na Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ). Será, ainda, abordado o perfil étnico-racial dos discentes da Instituição antes da implementação das ações afirmativas com esse recorte no período entre 2006 e 2008. Posteriormente, será tratada a adesão das ações afirmativas em 2009 por meio do Conselho Superior da UFSJ, em especial a política pública destinada à população negra, suprimida, em 2013, pela Lei n 12.711 (BRASIL, 2012b), que permitiu a implementação das ações afirmativas em todo o País. Logo em seguida, será abordada a implementação da Comissão de Heteroidentificação na Universidade e o seu impacto em três processos seletivos na Instituição. Será finalizada com a análise dos questionários dos candidatos nos respectivos processos, resgatando aspectos da avaliação da política pública e questões inerentes à origem da fraude das ações afirmativas raciais.

4.1 Breve histórico institucional

A FUNREI foi criada pela Lei nº 7.555, de 18 de dezembro de 1986. A Instituição absorveu a Faculdade de Ciências Econômicas, Administrativas e Contábeis, a Faculdade de Engenharia Industrial e a Faculdade Dom Bosco de Filosofia, Ciências e Letras; ou seja, as escolas superiores de São João del-Rei (BRASIL, 1986).

A Faculdade Dom Bosco foi instalada na cidade de São João del-Rei em março de 1954. A respectiva Faculdade oferecia os seguintes cursos: Ciências Sociais, Didática, Filosofia, Ciências, Pedagogia, Letras e Psicologia. No entanto, antes da federalização da Instituição, ocorrida em 1986, os cursos de Ciências Sociais e Didática foram extintos (UFSJ, 2022).

A Faculdade de Ciências Econômicas, Administrativas e Contábeis foi instituída em 1972, com as primeiras turmas do curso de Ciências Econômicas e de Administração. Já a Faculdade de Engenharia Industrial deu início às suas atividades em 1975, com os cursos de Engenharia Industrial Elétrica, Engenharia Industrial Mecânica e Engenharia de Operações. Este foi extinto antes da federalização assim como os cursos de Ciências Sociais e Didática (UFSJ, 2022).

Em 19 de abril de 2002, a FUNREI foi transformada em Fundação Universidade Federal de São João del-Rei por meio da Lei nº 10.425, de 19 de abril de 2002 (BRASIL, 2002). A

recente Universidade oferecia os seguintes cursos: Administração, Ciências Biológicas, Ciências Econômicas, Engenharia Industrial Elétrica, Engenharia Industrial Mecânica, Filosofia, Letras, Pedagogia, Psicologia e Química. O curso de Ciências oferecido pela FUNREI foi desmembrado nos cursos de Biologia e Química (UFSJ, 2022).

Em cinco anos de Universidade, a UFSJ implementou em seu rol de cursos as seguintes graduações: Ciências Contábeis, Educação Física, História, Matemática e Música (UFSJ, 2007a). No ano de 2007, a UFSJ aderiu ao Programa de Apoio de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI) (UFSJ, 2007b). A adesão possibilitou o crescimento e expansão da UFSJ em São João del-Rei nos *Campi* da sede: *Campus* Santo Antônio (CSA), *Campus* Dom Bosco (CDB), *Campus* Tancredo Neves (CTAN) e o Centro Cultural Solar da Baronesa. Para além da sede, foram criados o *Campus* Alto Paraopeba (CAP), na cidade de Ouro Branco, e o *Campus* Centro-Oeste Dona Lindu (CCO), na cidade de Divinópolis.

Assim sendo, com a expansão proporcionada pelo REUNI no seu primeiro ano, a UFSJ ofereceu 1.260 vagas distribuídas nos turnos integral (I) e noturno (N), com os seguintes cursos de graduação em seus *Campi*: CSA, CDB, CTAN, CAP e CCO, conforme Quadro 4.

Quadro 4: Vagas em cursos de graduação UFSJ

<i>Campus</i>	Curso	Turno	Nº de vagas
CSA	Ciências Econômicas	N	60
	Engenharia Elétrica	I	40
	Engenharia Elétrica	N	40
	Engenharia Mecânica	I	40
	Engenharia Mecânica	N	40
	Matemática	N	40
CDB	Ciências Biológicas	N	40
	Filosofia	N	50
	Física (licenciatura)	N	25
	História	N	40
	Letras	N	50
	Pedagogia	N	50
	Psicologia	I	35
	Psicologia	N	35
Química (licenciatura)	N	25	
CTAN	Administração	I	40
	Administração	N	40
	Ciências Contábeis	N	40
	Educação Física	I	40
	Música	I	40
CAP	Engenharia Química	N	50
	Engenharia Mecatrônica	N	50

	Engenharia Civil	N	50
	Engenharia de Bioprocessos	N	50
	Engenharia de Telecomunicações	N	50
CCO	Medicina	I	50
	Farmácia	I	50
	Bioquímica	I	50
	Enfermagem	I	50
Total de vagas	1260		

Fonte: adaptado com base na UFSJ em números 2008.

A expansão foi continuada nos anos seguintes, possibilitando o funcionamento do *Campus Sete Lagoas (CSL)*, o aumento de cursos de graduação nos *campi* e o aproveitamento da infraestrutura construída, e permitindo a oferta de alguns cursos de graduação em dois turnos: integral e noturno, conforme Quadro 5 (UFSJ, 2009).

Quadro 5: Vagas nos cursos de graduação em 2009

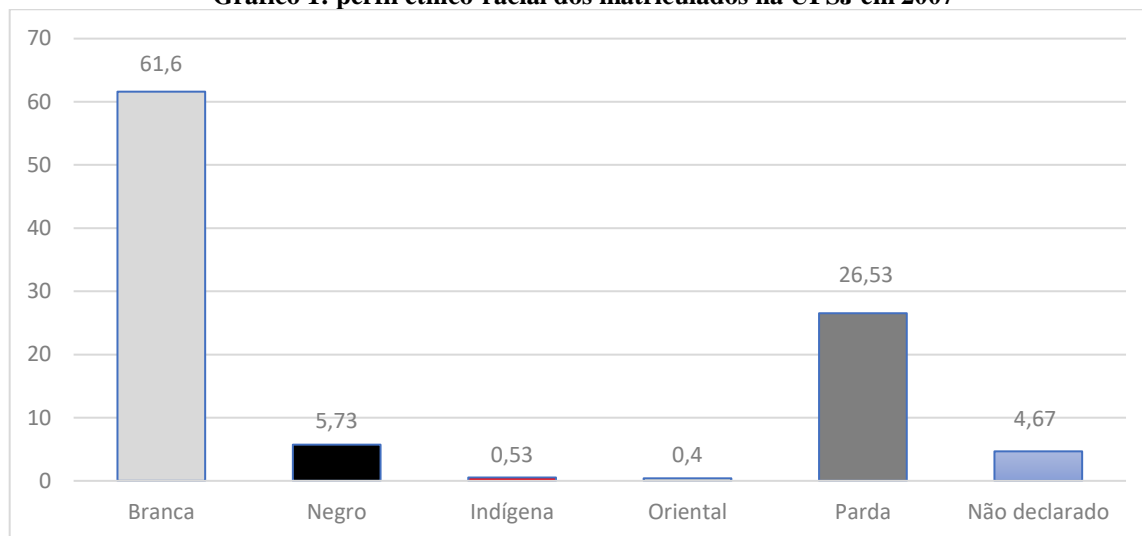
<i>Campus</i>	Curso	Turno	Nº de vagas
CSA	Ciências Econômicas	N	60
	Engenharia Elétrica	I	100
	Engenharia Elétrica	N	50
	Engenharia Mecânica	I	100
	Engenharia Mecânica	N	100
	Engenharia de Produção	N	60
	Matemática	N	40
CDB	Ciências Biológicas	N	40
	Filosofia	N	50
	Física (bacharelado)	I	25
	Física (licenciatura)	N	25
	História	N	40
	Letras	N	50
	Pedagogia	N	50
	Psicologia	I	35
	Psicologia	N	35
	Química (bacharelado)	I	25
	Química (licenciatura)	N	25
CTAN	Administração	I	40
	Administração	N	40
	Arquitetura e Urbanismo	I	60
	Artes aplicadas	N	30
	Ciências da Computação	I	50
	Ciências Contábeis	N	40
	Comunicação Social	N	50
	Educação Física	I	40

	Geografia	N	50
	Música	I	40
	Teatro	N	50
	Zootecnia	I	100
CAP	Engenharia Química	I	50
	Engenharia Química	N	50
	Engenharia Mecatrônica	I	50
	Engenharia Mecatrônica	N	50
	Engenharia Civil	I	50
	Engenharia Civil	N	50
	Engenharia de Bioprocessos	I	50
	Engenharia de Bioprocessos	N	50
	Engenharia de Telecomunicações	I	50
	Engenharia de Telecomunicações	N	50
CCO	Medicina	I	100
	Farmácia	I	100
	Bioquímica	I	100
	Enfermagem	I	100
CSL	Engenharia Agrônômica	I	100
	Engenharia de Alimentos	I	100
Total de vagas	2600		

Fonte: adaptado com base na UFSJ em números 2009.

4.1.1 Perfil étnico-racial e origem escolar dos candidatos na Universidade Federal de São João del-Rei antes da implantação das ações afirmativas

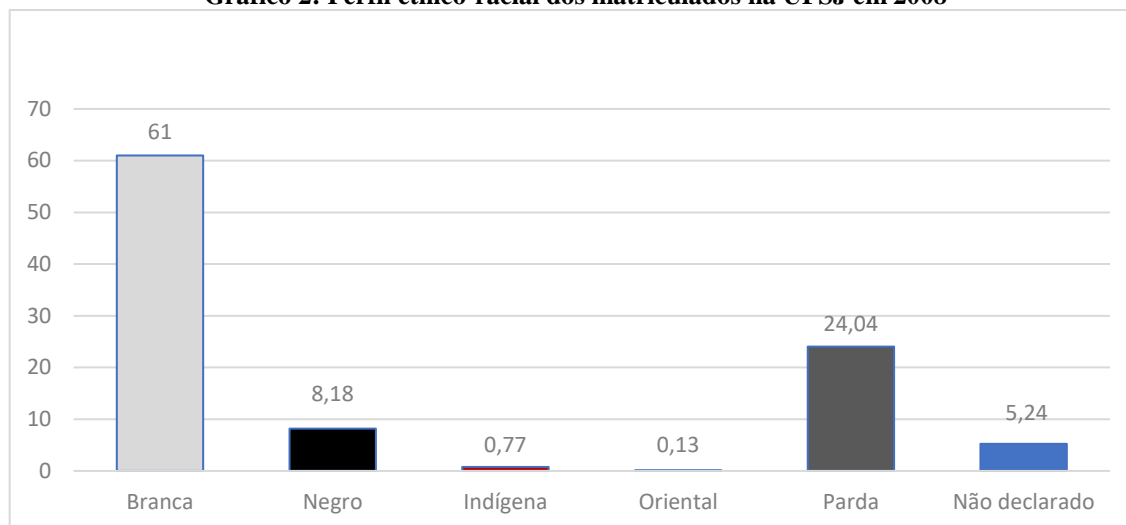
A UFSJ, em seus Relatórios Gerais dos processos seletivos dos anos de 2006, 2007 e 2008, traz uma série de informações dos candidatos inscritos nos processos seletivos e dos matriculados na Instituição (UFSJ, 2006, 2007b, 2008a). Uma das informações contida no relatório é o perfil étnico-racial dos candidatos e o tipo de estabelecimento onde o discente cursou o Ensino Médio. O Gráfico 1 apresenta o perfil étnico-racial dos candidatos matriculados em 2007 referente ao processo seletivo do ano de 2006 (UFSJ, 2006).

Gráfico 1: perfil étnico-racial dos matriculados na UFSJ em 2007

Fonte: adaptado do Relatório Geral – processo seletivo UFSJ 2006.

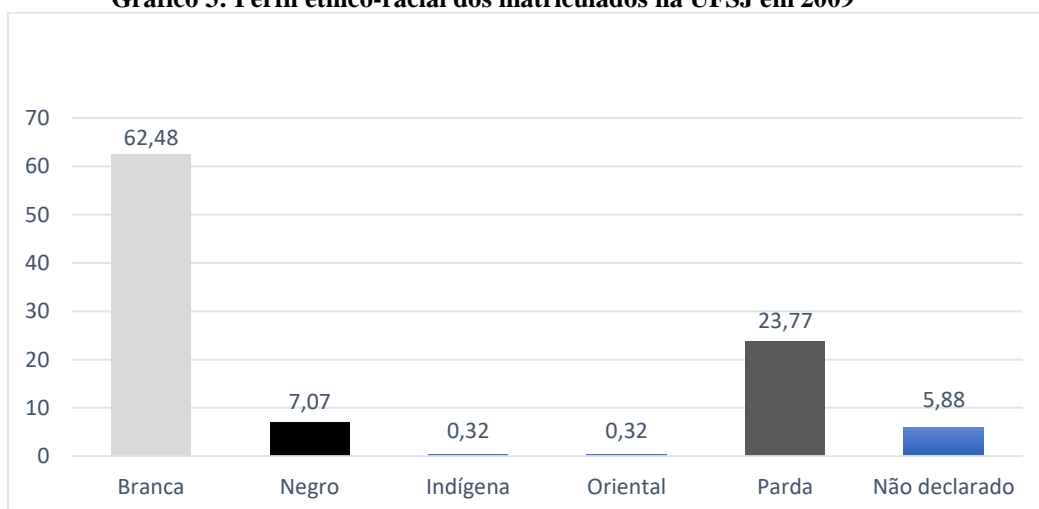
O Gráfico 1 evidencia a raça/cor predominante dos alunos matriculados na UFSJ em 2007. A maioria dos estudantes na Instituição se autodeclara como brancos, sendo representados por 61,6% dos matriculados, seguidos da cor parda, com 26,53% dos discentes. Na terceira posição, estão os alunos autodeclarados como negros, com 5,73%. Logo em seguida, estão os discentes autodeclarados como indígenas, com 0,53%. E, por fim, 0,4% dos candidatos se autodeclararam como orientais. Todavia, 4,67% dos alunos matriculados na UFSJ não declararam sua cor/raça.

No Relatório Geral do processo seletivo do ano de 2007 (UFSJ, 2007b), constam os alunos matriculados em 2008 na Instituição. Em sua maioria, eles se declaram como brancos, com 61% dos discentes, seguidos da cor parda, com 24,04% dos alunos. Logo em seguida, estão os alunos autodeclarados negros, com 8,18%. Na quarta posição, encontram-se os estudantes autodeclarados como indígenas, num total de 0,77%. Os alunos autodeclarados como orientais são 0,13% dos matriculados na UFSJ. E, ainda, 5,24% dos matriculados no ano de 2007 não se autodeclararam. O Gráfico, evidencia o perfil étnico-racial em 2007.

Gráfico 2: Perfil étnico-racial dos matriculados na UFSJ em 2008

Fonte: adaptado do Relatório Geral – processo seletivo UFSJ 2007.

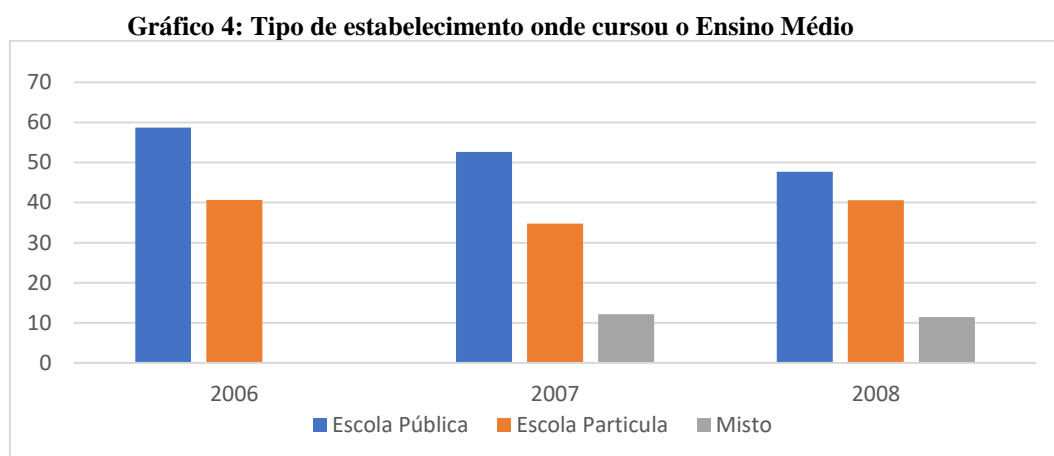
Por fim, no Relatório Geral do processo seletivo da UFSJ do ano de 2008, com matrículas efetivadas em 2009, a maioria dos alunos matriculados na Instituição se autodeclara como brancos, num total de 62,48% dos discentes, seguidos da cor parda, com 23,77% dos estudantes autodeclarados como tal. Na terceira posição, encontram-se os alunos autodeclarados como negros, num total de 7,07%. A população indígena juntamente com a população oriental representam 0,32% dos discentes em cada uma delas. E, por fim, 5,88% dos alunos matriculados na UFSJ não declararam sua raça/cor (UFSJ, 2008a).

Gráfico 3: Perfil étnico-racial dos matriculados na UFSJ em 2009

Fonte: adaptado do Relatório Geral – processo seletivo UFSJ 2008

O Gráfico 4 apresenta o tipo de estabelecimento onde os alunos matriculados na UFSJ nos anos de 2007, 2008 e 2009 cursaram o Ensino Médio. A maior parte desses alunos cursou o ensino médio integralmente em escola pública. Os matriculados em 2007 corresponderam com 58,67% dos alunos. Em 2008, foram 52,67% e, em 2009, os discentes matriculados correspondem a 47,7%.

Já os estudantes oriundos da rede privada, no ano de 2007, são 40,67% dos matriculados. Em 2008, foram 34,78% dos alunos egressos do ensino particular. E, em 2009, os alunos matriculados na UFSJ advindos dessa rede correspondem a 40,62%. Já os universitários que cursaram as duas redes durante o Ensino Médio correspondem a 12,15% dos alunos matriculados em 2008 e 11,45% em 2009.



Fonte: adaptado dos Relatórios Gerais do processo seletivo dos anos 2006, 2007 e 2008.

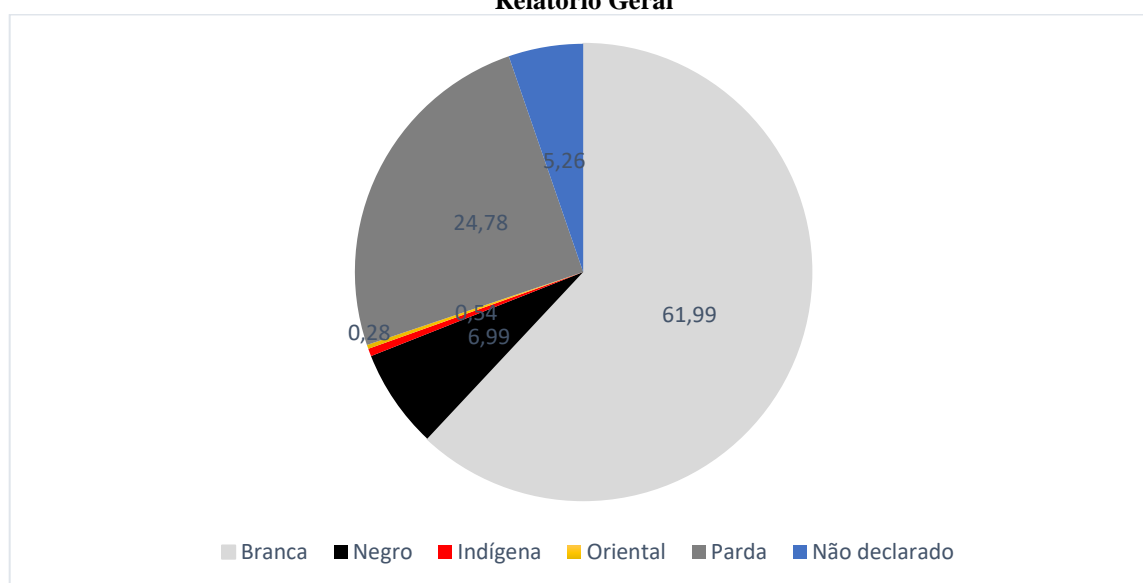
A adesão ao REUNI, no ano de 2007, permitiu o crescimento da UFSJ em termos de estrutura física, atuação da Instituição em novas cidades/regiões e novos servidores públicos (professores e técnicos-administrativos em educação); conseqüentemente, novos cursos de graduação e vagas nos respectivos cursos da Instituição (UFSJ, 2007, 2008, 2009, 2010), atendendo às dimensões previstas no programa em termos de ampliação do número de vagas e cursos novos na Instituição nos períodos noturno e integral (BRASIL, 2007).

4.1.2 As ações afirmativas na Universidade Federal de São João del-Rei

Os Relatórios Gerias dos processos seletivos da UFSJ dos anos 2006, 2007 e 2008 apresentam, em termos de raça/cor, o perfil dos discentes matriculados na Instituição. Com base nesses Relatórios, pode-se afirmar que a média dos três anos analisados apresenta 61,69% dos

discentes matriculados autodeclarados como brancos, os universitários pardos totalizam 24,78% dos matriculados, já os autodeclarados como negros representam 6,99%, os estudantes indígenas representam 0,54% e, por fim, a população oriental é representada por 0,28%. Todavia, 5,26% dos discentes não se autodeclaram em termos de raça/cor (UFSJ, 2006, 2007b, 2008a). O Gráfico 5 retrata os dados.

Gráfico 5: Média da autodeclaração dos alunos matriculados na UFSJ em 2006, 2007 e 2008, conforme Relatório Geral



Fonte: adaptado do Relatório Geral – processo seletivo UFSJ 2006, 2007 e 2008

Em 2009, a UFSJ, em seu Conselho Universitário, alterou a Resolução nº 18, de 22 de agosto de 2005, aprovando a política institucional para o Processo Seletivo da Instituição, implementando as ações afirmativas na Instituição (UFSJ, 2005). Nesse sentido, foi aprovada a Resolução nº 22, de 22 de junho de 2009, no CONSU. A referida normativa cria as ações afirmativas na UFSJ, destinando 50% das vagas, por curso, para os estudantes que tenham cursado integralmente os ensinos fundamental e médio em escolas públicas (UFSJ, 2009a).

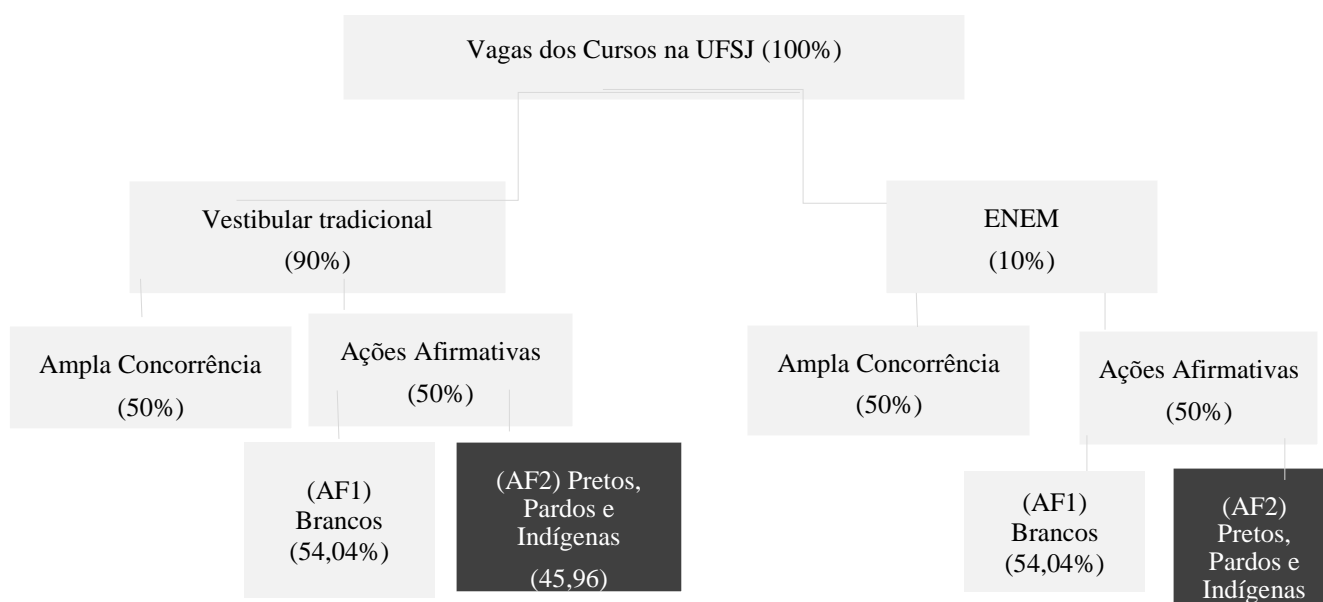
A Resolução nº 22, ainda, define uma subcota, das quais 50% das vagas serão destinadas aos alunos autodeclarados brancos na ação afirmativa 1 (AF1) e 50% destinadas aos autodeclarados pretos, pardos e indígenas na ação afirmativa 2 (AF2) na proporção de brancos, pretos, pardos e indígenas da população do estado de Minas Gerais, conforme o último censo demográfico do IBGE (UFSJ, 2009a).

No caso da UFSJ, na prática, a população autodeclarada branca em Minas Gerais correspondia a 54,04%. Já a população preta, parda e indígena no Estado equipara aos 46,96% (UFSJ, 2009c). Cabe ressaltar que a preferência é para estudantes que tenham cursado os

ensinos fundamental e médio na rede pública (federal, estadual e municipal). Caso não preencha o total, será admito apenas o ensino médio em escola pública (UFSJ, 2009a).

Sendo assim, a reserva de vagas já se aplica ao Processo Seletivo de 2009 (UFSJ, 2009a) aos candidatos que tenham feito a prova do Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM), do mesmo ano, quando se destinaram 10% das vagas. O percentual é destinado à população branca, preta, parda e indígena nos mesmos moldes do processo seletivo (UFSJ, 2009b). A Figura 5 sintetiza a distribuição das vagas conforme as Resoluções nº 22 e nº 23/CONSU/UFSJ.

Figura 5: Representação da aplicação das Resoluções nº 22 e nº 23/CONSU/UFSJ



Fonte: adaptado de cotas-ações afirmativas (AF) – UFSJ.

No processo seletivo, para ingresso na UFSJ no ano de 2010, os candidatos podem concorrer à reserva de vagas destinada aos egressos das escolas públicas, dividida entre os autodeclarados brancos e pretos, pardos e indígenas (UFSJ, 2009a). Ainda, os candidatos podem concorrer a 10% das vagas oferecidas nos cursos de graduação na UFSJ, por meio do Sistema de Seleção Unificada – SISU, (UFSJ, 2009b). Para concorrer a uma das vagas destinadas a população PPI, basta se autodeclarar na ficha de inscrição do vestibular ou se autodeclarar na inscrição do SISU. Sendo assim, foram oferecidas 1765 vagas, distribuídas entre o processo seletivo e o SISU, a distribuição total das vagas oferecida pela UFSJ no primeiro semestre de 2010, pode ser observado no QUADRO 6.

Quadro 6: Distribuição de vagas no processo seletivo de 2010/1

Campus	Curso	Turno	Nº vagas	Processo seletivo			SISU/ENEM		
				AC	AF 1	AF2	AC	AF 1	AF 2
CSA	Ciências Econômicas	N	60	AC	AF 1	AF2	AC	AF 1	AF 2
				28	14	13	2	2	1
	Engenharia Elétrica	I	50	23	12	10	2	2	1
	Engenharia Elétrica	N	50	23	12	10	2	2	1
	Engenharia Mecânica	I	50	23	12	10	2	2	1
	Engenharia Mecânica	N	50	23	12	10	2	2	1
	Engenharia de Produção	N	60	28	13	13	2	2	2
Matemática	N	40	18	9	9	2	1	1	
CDB	Ciências Biológicas (bacharelado)	I	50	23	12	10	2	2	1
	Ciências Biológicas (licenciatura)	N							
	Filosofia	N	50	23	12	10	2	2	1
	Física (bacharelado)	I	25	12	5	5	1	1	1
	Física (licenciatura)	N	25	12	5	5	1	1	1
	História	N	40	18	9	9	2	1	1
	Letras	N	50	23	12	10	2	2	1
	Pedagogia	N	50	23	12	10	2	2	1
	Psicologia	I	35	16	8	8	1	1	1
	Química (bacharelado)	I	25	12	5	5	1	1	1
Química (licenciatura)	N	25	12	5	5	1	1	1	
CTAN	Administração	N	40	18	9	9	2	1	1
	Administração	I	40	18	9	9	2	1	1
	Arquitetura e Urbanismo	I	30	14	7	6	1	1	1
	Artes aplicadas	N	30	14	7	6	1	1	1
	Ciência da Computação	I	50	23	12	10	2	2	1
	Ciências Contábeis	N	40	18	9	9	2	1	1
	Comunicação Social	N	50	23	12	10	2	2	1
	Educação Física	I	40	18	9	9	2	1	1
	Geografia	N	50	23	12	10	2	2	1
	Música	I	40	18	9	9	2	1	1
	Teatro	N	50	23	12	10	2	2	1
Zootecnia	I	50	23	12	10	2	2	1	
CAP	Engenharia Química	N	50	23	12	10	2	2	1
	Engenharia Mecatrônica	N	50	23	12	10	2	2	1
	Engenharia Civil	N	50	23	12	10	2	2	1
	Engenharia de Bioprocessos	N	50	23	12	10	2	2	1
	Engenharia de Telecomunicações	N	50	23	12	10	2	2	1
CCO	Bioquímica	I	50	23	12	10	2	2	1
	Enfermagem	I	40	18	9	9	2	1	1
	Farmácia	I	50	23	12	10	2	2	1
	Medicina	I	30	15	6	6	1	1	1
CSL	Engenharia Agrônômica	I	50	23	11	11	2	2	1
	Engenharia de Alimentos	I	50	23	11	11	2	2	1
Total			1.765						

Fonte: adaptado da relação candidato/vaga 2010/1 e edital de seleção SISU/UFSJ 2010/1.

Para o segundo semestre de 2010, a UFSJ ofereceu 785 vagas em seus cursos de graduação em seus seis *campi* (UFSJ, 2010a). No Quadro 7, são evidenciados os cursos oferecidos pela UFSJ para o segundo semestre e o quantitativo de vagas distribuído em ampla concorrência e ações afirmativas.

Quadro 7: Distribuição de vagas no processo seletivo de 2010/2

Campus	Curso	Turno	Nº de vagas	Processo seletivo			SISU/ENEM		
				AC	AF 1	AF2	AC	AF 1	AF 2
CSA	Engenharia Elétrica	I	50	23	12	10	2	2	1
	Engenharia Mecânica	I	50	23	12	10	2	2	1
	Engenharia Mecânica	N	50	23	12	10	2	2	1
CDB	Psicologia	N	35	15	9	8	1	1	1
CTAN	Arquitetura e Urbanismo	I	30	14	7	6	1	1	1
	Zootecnia	I	50	23	12	10	2	2	1
CAP	Engenharia Química	I	50	23	12	10	2	2	1
	Engenharia Mecatrônica	I	50	23	12	10	2	2	1
	Engenharia Civil	I	50	23	12	10	2	2	1
	Engenharia de Bioprocessos	I	50	23	12	10	2	2	1
	Engenharia de Telecomunicações	I	50	23	12	10	2	2	1
CCO	Bioquímica	I	50	23	12	10	2	2	1
	Enfermagem	I	40	18	9	9	2	1	1
	Farmácia	I	50	23	12	10	2	2	1
	Medicina	I	30	13	7	7	1	1	1
CSL	Engenharia Agrônômica	I	50	23	12	10	2	2	1
	Engenharia de Alimentos	I	50	23	12	10	2	2	1
Total				785					

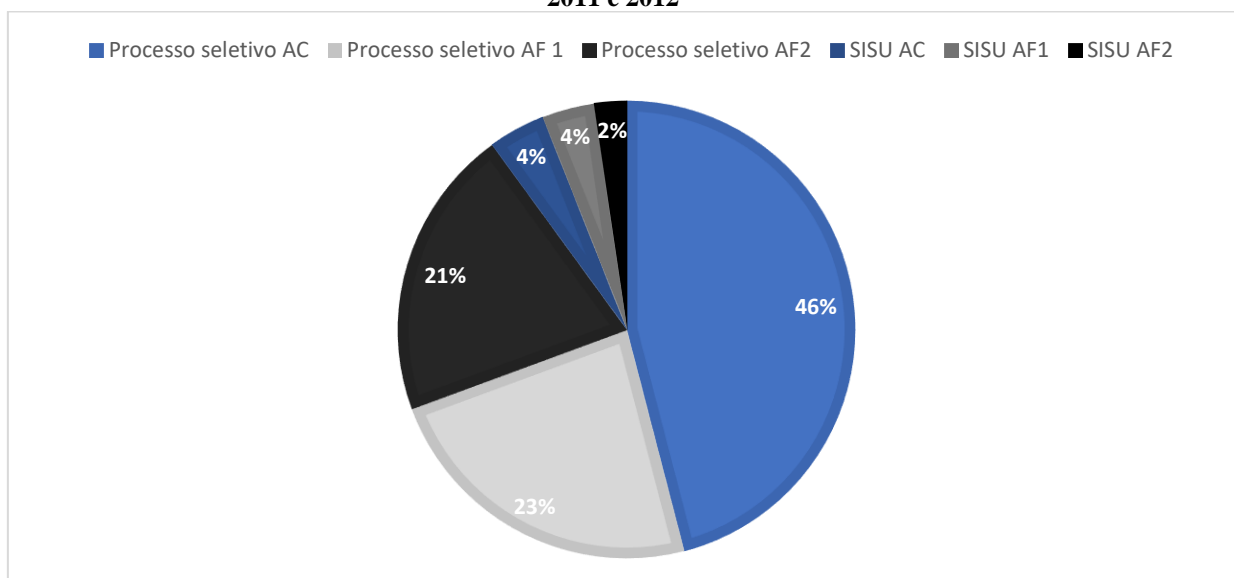
Fonte: adaptado do edital de seleção UFSJ 2010/2.

A UFSJ, em 2010, ofereceu, em seus cursos de graduação presencial, o total de 2.550 vagas divididas em seus *campi* e turnos conforme os Quadros 6 e 7. O mesmo quantitativo de vaga foi oferecido nos anos de 2011 e 2012. A única alteração, em termos de curso, foi a implementação do bacharelado em Geografia no período integral, dividindo as 50 vagas, em 25 vagas para cada modalidade do curso, conforme os editais de seleção disponibilizados pela Instituição (UFSJ, 2011, 2012).

Com as Resoluções nº 22 e nº 23/CONSU/UFSJ em vigor, a seleção dos discentes para a UFSJ foi fragmentada entre o Processo Seletivo (vestibular) com 90% das vagas e o Sistema

de Seleção Unificada (SISU) com os 10% restantes. As vagas foram reservadas conforme a instituição de origem do ingresso, podendo ser a rede privada integral ou em partes do ensino médio (AC) e a rede pública (AF1 e AF2), e, ainda, o perfil étnico-racial dos discentes oriundos das escolas públicas, AF1 branco e AF2 preto, pardo e indígena. Nesse sentido, o Gráfico 6 apresenta o perfil étnico-racial da seleção dos discentes nos anos 2010, 2011 e 2012.

Gráfico 6: Média da distribuição de vagas conforme ação afirmativa nos editais de seleção dos anos 2010, 2011 e 2012

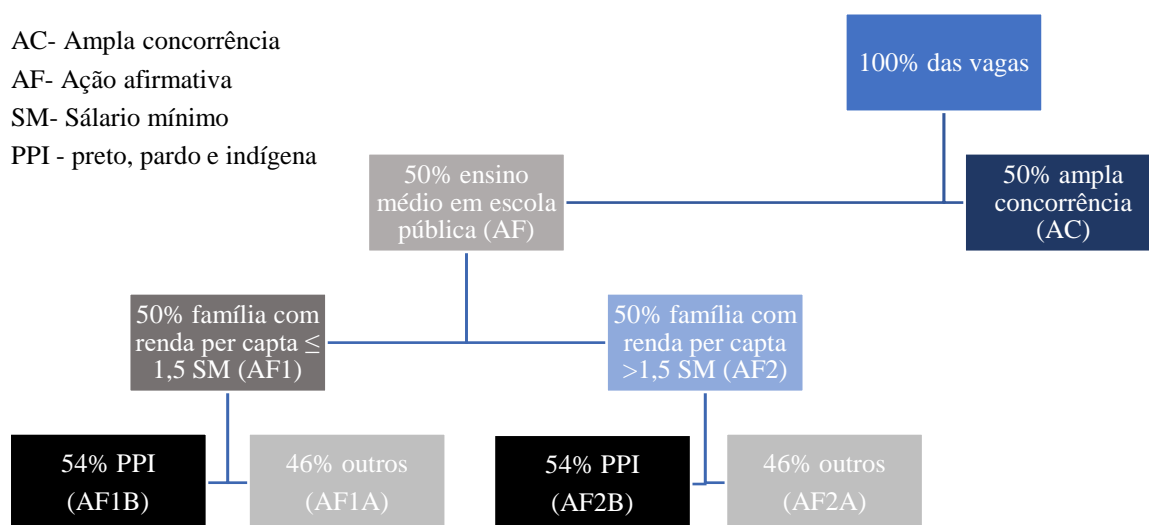


Fonte: adaptado dos editais de seleções para ingresso na UFSJ dos anos 2010, 2011 e 2012.

4.1.3 A Lei nº 12.711 e sua aplicação na Universidade Federal de São João del-Rei

A seleção para ingresso na UFSJ, no ano de 2013, se adequou devido à entrada em vigor da Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012 (BRASIL, 2012b). Sendo assim, o processo seletivo foi alterado, modificando a reserva de vagas destinada à população oriunda da escola pública e às populações preta, parda e indígena, visando ao atendimento da Lei. Para concorrer às vagas de reservas, o candidato deve se autodeclarar no momento de sua inscrição. Dessa forma, as vagas oferecidas pela UFSJ ficaram da seguinte maneira conforme a Figura 6.

Figura 6: Distribuição das vagas na UFSJ conforme a Lei nº 12.771



Fonte: adaptado de distribuição de vagas conforme a Lei nº 12.711 (BRASIL, 2012b) UFSJ.

Na seleção para o primeiro semestre de 2013, a UFSJ ofereceu 1.765 vagas nos cursos de graduação presencial. As vagas foram divididas entre o vestibular com 1.593 vagas e o SISU com 169 vagas. Cabe ressaltar que os cursos de Artes Aplicadas, Música e Teatro não ofereceram vagas para o SISU (UFSJ, 2013a). As vagas foram distribuídas entre a AC com 788 vagas, a AF1A com 173 vagas, a AF1B com 246 vagas, a AF2A com 171 vagas e a AF2B com 218 vagas conforme o Quadro 8. Ainda, houve a criação do Bacharelado Interdisciplinar em Biosistemas no *Campus Sete Lagos*.

Quadro 8: Vagas oferecidas no 1º semestre de 2013

Campus	Curso	Turno	Nº de vagas	Vestibular	SISU	Processo seletivo				
						AC	≤ 1,5SM		> 1,5SM	
							AF1A	AF1B	AF2A	AF2B
CSA	Ciências Econômicas	N	60	54	6	27	6	8	6	7
	Engenharia Elétrica	I	50	45	5	22	5	7	5	6
	Engenharia Elétrica	N	50	45	5	22	5	7	5	6
	Engenharia Mecânica	I	50	45	5	22	5	7	5	6
	Engenharia Mecânica	N	50	45	5	22	5	7	5	6
	Engenharia de Produção	N	60	54	6	27	6	8	6	7
	Matemática	N	40	36	4	18	4	5	4	5
CDB	Ciências Biológicas (bacharelado)	I	25	22	3	11	2	4	2	3

	Ciências Biológicas (licenciatura)	N	25	22	3	11	2	4	2	3
	Filosofia	N	50	45	5	22	5	7	5	6
	Física (licenciatura)	N	25	22	3	11	2	4	2	3
	Física (Bacharelado)	I	25	22	3	11	2	4	2	3
	História	N	40	36	4	18	4	5	4	5
	Letras	N	50	45	5	22	5	7	5	6
	Pedagogia	N	50	45	5	22	5	7	5	6
	Psicologia	I	35	31	4	15	3	5	3	5
	Química (licenciatura)	N	25	22	3	11	2	4	2	3
	Química (Bacharelado)	I	25	22	3	11	2	4	2	3
CTAN	Administração	N	40	36	4	18	4	5	4	5
	Administração	I	40	36	4	18	4	5	4	5
	Arquitetura e Urbanismo	I	30	27	3	13	3	4	3	4
	Artes Aplicadas	N	30	30		15	3	5	3	4
	Ciência da Computação	I	50	45	5	22	5	7	5	6
	Ciências Contábeis	N	40	36	4	18	4	5	4	5
	Comunicação Social	N	50	45	5	22	5	7	5	6
	Educação Física	I	40	36	4	18	4	5	4	5
	Geografia	N	25	22	3	11	2	4	2	3
	Geografia	I	25	22	3	11	2	4	2	3
	Música	I	40	40		20	4	6	4	6
	Teatro	N	50	50		25	6	7	5	7
	Zootécnica	I	50	45	5	22	5	7	5	6
CAP	Engenharia Civil	N	50	45	5	22	5	7	5	6
	Engenharia de Bioprocessos	N	50	45	5	22	5	7	5	6
	Engenharia de Telecomunicações	N	50	45	5	22	5	7	5	6
	Engenharia Mecatrônica	N	50	45	5	22	5	7	5	6
	Engenharia Química	N	50	45	5	22	5	7	5	6
CCO	Bioquímica	I	50	45	5	22	5	7	5	6
	Enfermagem	I	40	36	4	18	4	5	4	5
	Farmácia	I	50	45	5	22	5	7	5	6
	Medicina	I	30	27	3	13	3	4	3	4
CSL	Interdisciplinar em Biossistema	I	20	18	2	9	2	3	1	3
	Engenharia Agrônômica	I	40	36	4	18	4	5	4	5
	Engenharia de Alimentos	I	40	36	4	18	4	5	4	5
Total de vagas			1765	1593	169	788	173	246	171	218

Fonte: adaptado do Edital de Seleção 2013.

Para a seleção do segundo semestre de 2013, todas as vagas da Instituição foram destinadas ao processo seletivo do Sistema de Seleção Unificada (SISU), com exceção do curso de bacharelado Interdisciplinar em Biossistemas, que foi por meio de processo seletivo simplificado. Sendo assim, no semestre em questão, foram oferecidas 785 vagas nos cursos de graduação presencial da UFSJ, distribuídas da seguinte forma: AC – 392 vagas, AF1A – 90

vagas, AF1B – 113 vagas, AF2A – 79 vagas e AF2B – 111 vagas conforme o Quadro 9.

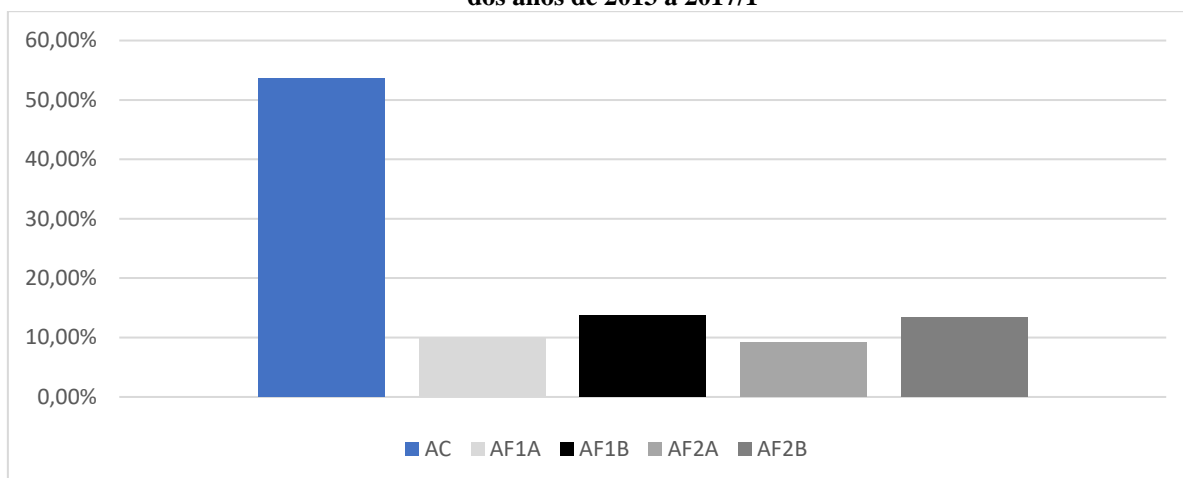
Quadro 9: Vagas oferecidas no 2º semestre de 2013

Campus	Curso	Turno	Nº de vagas	Tipos de vagas				
				AC	≤ 1,5SM		> 1,5SM	
					AF1A	AF1B	AF2A	AF2B
CSA	Engenharia Elétrica	I	50	25	6	7	5	7
	Engenharia Mecânica	I	50	25	6	7	5	7
	Engenharia Mecânica	N	50	25	6	7	5	7
CDB	Psicologia	N	35	17	4	5	4	5
CTAN	Arquitetura e Urbanismo	I	30	15	3	5	3	4
	Zootécnica	I	50	25	6	7	5	7
CAP	Engenharia Civil	I	50	25	6	7	5	7
	Engenharia de Bioprocessos	I	50	25	6	7	5	7
	Engenharia de Telecomunicações	I	50	25	6	7	5	7
	Engenharia Mecatrônica	I	50	25	6	7	5	7
	Engenharia Química	I	50	25	6	7	5	7
CCO	Bioquímica	I	50	25	6	7	5	7
	Enfermagem	I	40	20	4	6	4	6
	Farmácia	I	50	25	6	7	5	7
	Medicina	I	30	15	3	5	3	4
CSL	Interdisciplinar em Biosistema	I	20	10	2	3	2	3
	Engenharia Agrônômica	I	40	20	4	6	4	6
	Engenharia de Alimentos	I	40	20	4	6	4	6
Total			785	392	90	113	79	111

Fonte: adaptado do edital de seleção do 2º semestre de 2013 e processo seletivo simplificado.

Com a Lei nº 12.711 (BRASIL, 2012b) em vigor, a seleção dos discentes para ingresso na UFSJ se deu por meio do Sistema de Seleção Unificado, Programa de Acesso Seriado e Processo Seletivo Simplificado, atendendo aos percentuais determinados na legislação. As vagas foram distribuídas, em média, desde 2013 ao primeiro semestre de 2017 da seguinte forma: AC com 53,67%, AF1A com 10,04%, AF2B com 13,66%, AF2A com 9,23% e AF2B com 13,39%. O Gráfico 7 apresenta os percentuais.

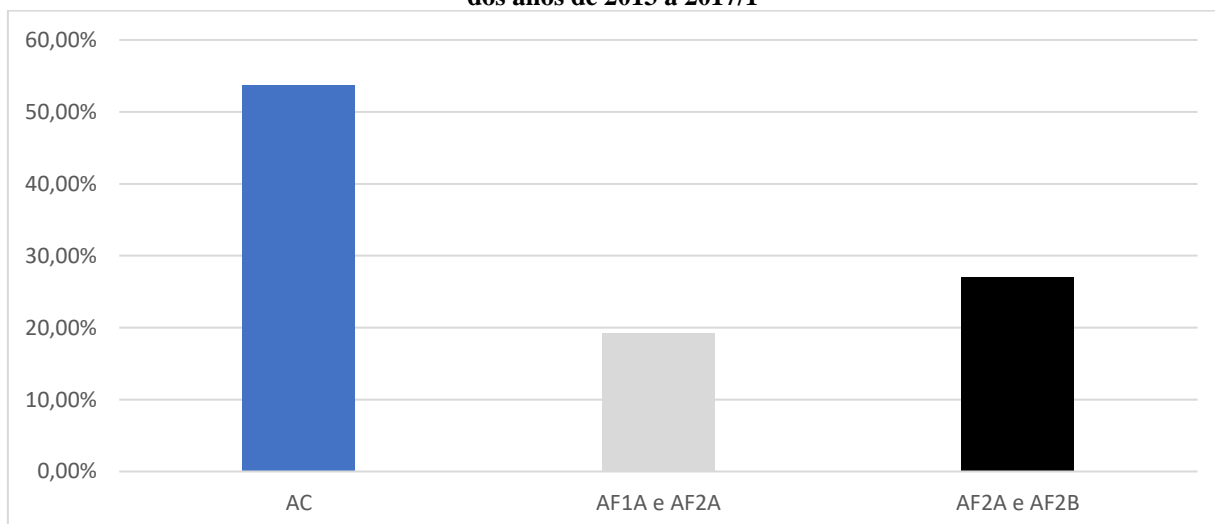
Gráfico 7: Média da distribuição de vagas conforme ação afirmativa dos candidatos nos editais de seleção dos anos de 2013 a 2017/1



Fonte: adaptado dos editais de seleção de 2013-1 a 2017-1.

Assim sendo, foram destinadas aproximadamente 53,67% das vagas para ampla concorrência, aproximadamente 19,28% para a população branca e aproximadamente 27,05% para as populações preta, parda e indígena ao longo dessas nove seleções (Gráfico 8).

Gráfico 8: Média da distribuição de vagas conforme autodeclaração dos candidatos nos editais de seleção dos anos de 2013 a 2017/1



Fonte: adaptado dos editais de seleção de 2013-1 a 2017-1.

No segundo semestre de 2017, A UFSJ, disponibilizou 910 vagas em seus cursos de graduação presencial. A seleção ocorreu via SISU. No entanto, a Lei nº 13.409, de 28 de dezembro de 2016 (BRASIL, 2016a), alterou a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012 (BRASIL, 2012b), reservando vagas para pessoas com deficiência nos cursos técnicos de níveis médio e superior das instituições federais de ensino. Dessa forma, para a seleção do 2º semestre

de 2017, foram instituídas as respectivas reservas denominadas como: AF1A2 (candidatos com deficiência oriundos de família com renda bruta mensal *per capita* igual ou inferior a 1,5 salário mínimo, que tenham cursado integralmente e concluído todas as séries e disciplinas do ensino médio em escolas públicas brasileiras), AF1B2 (candidatos com deficiência autodeclarados pretos, pardos ou indígenas oriundos de família com renda bruta mensal *per capita* igual ou inferior a 1,5 salário mínimo, que tenham cursado integralmente e concluído todas as séries e disciplinas do ensino médio em escolas públicas brasileiras), AF2A2 (candidatos com deficiência oriundos de família com renda bruta mensal *per capita* superior a 1,5 salário mínimo, que tenham cursado integralmente e concluído todas as séries e disciplinas do ensino médio em escolas públicas brasileiras) e AF2B2 (candidatos com deficiência autodeclarados pretos, pardos ou indígenas oriundos de família com renda bruta mensal *per capita* superior a 1,5 salário mínimo, que tenham cursado integralmente e concluído todas as séries e disciplinas do ensino médio em escolas públicas brasileiras) (UFSJ, 2017b).

Ainda, na seleção para o segundo semestre de 2017, teve início a primeira turma do Bacharelado em Biotecnologia no CDB. Dessa forma, as vagas da seleção foram distribuídas da seguinte forma: 454 vagas para a ampla concorrência, 84 vagas para a ação afirmativa AF1A1, 19 vagas para a ação afirmativa AF1A2, 98 vagas para a ação afirmativa AF1A2, 34 vagas para a ação afirmativa AF1B2, 73 vagas para a ação afirmativa AF2A1, 19 vagas para a ação afirmativa AF2A2, 96 vagas para a ação afirmativa AF2B1 e 33 vagas para a ação afirmativa AF2B2 (UFSJ,2017b), conforme o Quadro 10.

Quadro 10: Distribuição de vagas no 2º semestre de 2017 da UFSJ

Campus	Curso	Turno	SISU	Tipos de vagas								
				AC	≤ 1,5SM				> 1,5SM			
					AF1A1	AF1A2	AF1B1	AF1A2	AF2A1	AF2A2	AF2B1	AF2B2
CSA	Engenharia Elétrica	I	50	25	5	1	5	2	4	1	5	2
	Engenharia Mecânica	I	50	25	5	1	5	2	4	1	5	2
	Engenharia Mecânica	N	50	25	5	1	5	2	4	1	5	2
CDB	Biotecnologia	I	40	20	3	1	5	1	3	1	5	1
	Medicina	I	20	10	2	0	2	1	2	0	2	1
	Psicologia	N	35	17	3	1	4	1	3	1	4	1
CTAN	Arquitetura e Urbanismo	I	30	15	2	1	4	1	2	1	3	1
	Ciência da Computação	I	45	22	4	1	5	2	4	1	5	1
	Zootécnica	I	50	25	5	1	5	2	4	1	5	2

CAP	Engenharia Civil	I	50	25	5	1	5	2	4	1	5	2
	Engenharia de Bioprocessos	I	50	25	5	1	5	2	4	1	5	2
	Engenharia de Telecomunicações	I	50	25	5	1	5	2	4	1	5	2
	Engenharia Mecatrônica	I	50	25	5	1	5	2	4	1	5	2
	Engenharia Química	I	50	25	5	1	5	2	4	1	5	2
CCO	Bioquímica	I	50	25	5	1	5	2	4	1	5	2
	Enfermagem	I	40	20	3	1	5	1	3	1	5	1
	Farmácia	I	50	25	5	1	5	2	4	1	5	2
	Medicina	I	30	15	2	1	4	1	2	1	3	1
CSL	Interdisciplinar em Biosistema	I	20	10	2	0	2	1	2	0	2	1
	Engenharia Agrônômica	I	40	20	3	1	5	1	3	1	5	1
	Engenharia de Alimentos	I	40	20	3	1	5	1	3	1	5	1
	Engenharia Florestal	I	20	10	2	0	2	1	2	0	2	1
Total			910	454	84	19	98	34	73	19	96	33

Fonte: adaptado do edital de seleção do 2º semestre de 2017.

No primeiro semestre de 2018, A UFSJ disponibilizou 1.860 vagas em seus cursos de graduação presencial, a seleção ocorreu via SISU e as vagas foram distribuídas da seguinte forma: 924 vagas para a AC, 164 vagas para a AF1A1, 44 vagas para a AF1A2, 210 vagas para a AF1B1, 67 vagas para a AF1B2, 146 vagas para a AF2A1, 34 vagas para AF2A2, 205 vagas para a AF2B1 e 66 vagas para a AF2B2 (UFSJ, 2018, 2018a). Ainda na seleção para o primeiro semestre de 2018, teve início a primeira turma da Licenciatura em Letras – Inglês no CDB e o Bacharelado em Educação Física no CTAN conforme Quadro 11.

Quadro 11: Distribuição de vagas no 1º semestre de 2018 da UFSJ

Campus	Curso	Turno	SISU	Tipos de vagas								
				AC	≤ 1,5SM				> 1,5SM			
					AF1A1	AF1A2	AF1B1	AF2A2	AF2A1	AF2A2	AF2B1	AF2B2
CSA	Engenharia Elétrica	I	50	25	5	1	5	2	4	1	5	2
	Engenharia Elétrica	N	50	25	5	1	5	2	4	1	5	2
	Engenharia Mecânica	I	50	25	5	1	5	2	4	1	5	2
	Engenharia Mecânica	N	50	25	5	1	5	2	4	1	5	2
	Engenharia de Produção	N	60	30	5	1	7	2	5	1	7	2
	Matemática	N	40	20	3	1	5	1	3	1	5	1
CDB	Ciências	I	25	12	2	1	3	1	2	0	3	1

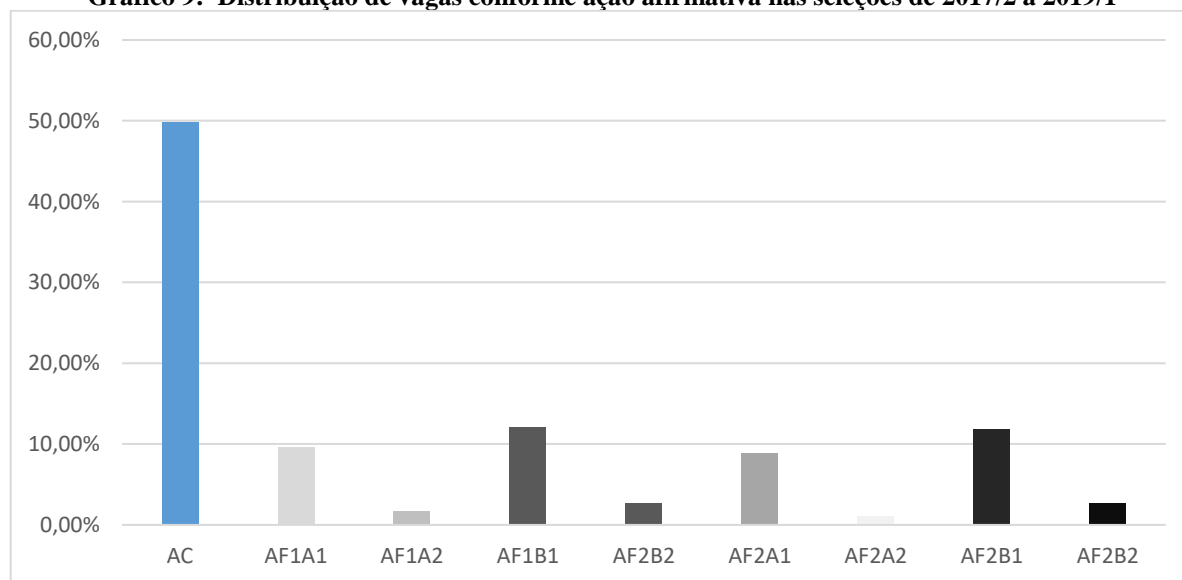
	Biológicas (bacharelado)											
	Ciências Biológicas (licenciatura)	N	25	12	2	1	3	1	2	0	3	1
	Filosofia	N	50	25	5	1	5	2	4	1	5	2
	Física (licenciatura)	N	25	12	2	1	3	1	2	0	3	1
	Física (bacharelado)	I	25	12	2	1	3	1	2	0	3	1
	História (licenciatura)	N	30	15	2	1	4	1	2	1	3	1
	História (bacharelado)	N	10	5	1	0	2	0	0	0	2	0
	Letras – Português	N	40	20	3	1	5	1	3	1	5	1
	Letras – Inglês	N	30	15	2	1	4	1	2	1	3	1
	Medicina	I	20	10	2	0	2	1	2	0	2	1
	Pedagogia	N	50	25	5	1	5	2	4	1	5	2
	Psicologia	I	35	17	3	1	4	1	3	1	4	1
	Química (licenciatura)	N	25	12	2	1	3	1	2	0	3	1
	Química (bacharelado)	I	25	12	2	1	3	1	2	0	3	1
CTAN	Administração	N	40	20	3	1	5	1	3	1	5	1
	Administração	I	40	20	3	1	5	1	3	1	5	1
	Arquitetura e Urbanismo	I	30	15	2	1	4	1	2	1	3	1
	Artes Aplicadas	N	30	15	2	1	4	1	2	1	3	1
	Ciência da Computação	I	45	22	4	1	5	2	4	1	5	1
	Ciências Contábeis	N	40	20	3	1	5	1	3	1	5	1
	Ciências Econômicas	N	60	30	5	1	7	2	5	1	7	2
	Ciências Econômicas	I	40	20	3	1	5	1	3	1	5	1
	Comunicação Social	N	50	25	5	1	5	2	4	1	5	2
	Educação Física (licenciatura)	I	20	10	2	0	2	1	2	0	2	1
	Educação Física (bacharelado)	I	20	10	2	0	2	1	2	0	2	1
	Geografia (licenciatura)	N	25	12	2	1	3	1	2	0	3	1
	Geografia (bacharelado)	I	25	12	2	1	3	1	2	0	3	1
	Música	I	40	20	3	1	5	1	3	1	5	1
	Teatro (licenciatura)	N	25	12	2	1	3	1	2	0	3	1
	Teatro (bacharelado)	N	25	12	2	1	3	1	2	0	3	1
	Zootécnica	I	50	25	5	1	5	2	4	1	5	2
CAP	Engenharia Civil	N	50	25	5	1	5	2	4	1	5	2
	Engenharia de Bioprocessos	N	50	25	5	1	5	2	4	1	5	2
	Engenharia de Telecomunicações	N	50	25	5	1	5	2	4	1	5	2
	Engenharia Mecatrônica	N	50	25	5	1	5	2	4	1	5	2

	Engenharia Química	N	50	25	5	1	5	2	4	1	5	2
CCO	Bioquímica	I	50	25	5	1	5	2	4	1	5	2
	Enfermagem	I	40	20	3	1	5	1	3	1	5	1
	Farmácia	I	50	25	5	1	5	2	4	1	5	2
	Medicina	I	30	15	2	1	4	1	2	1	3	1
CSL	Interdisciplinar em Biosistema	I	20	10	2	0	2	1	2	0	2	1
	Engenharia Agrônômica	I	40	20	3	1	5	1	3	1	5	1
	Engenharia de Alimentos	I	40	20	3	1	5	1	3	1	5	1
	Engenharia Florestal	I	20	10	2	0	2	1	2	0	2	1
Total			1860	924	164	44	210	67	146	34	205	66

Fonte: adaptado do edital de seleção do 1º semestre de 2018.

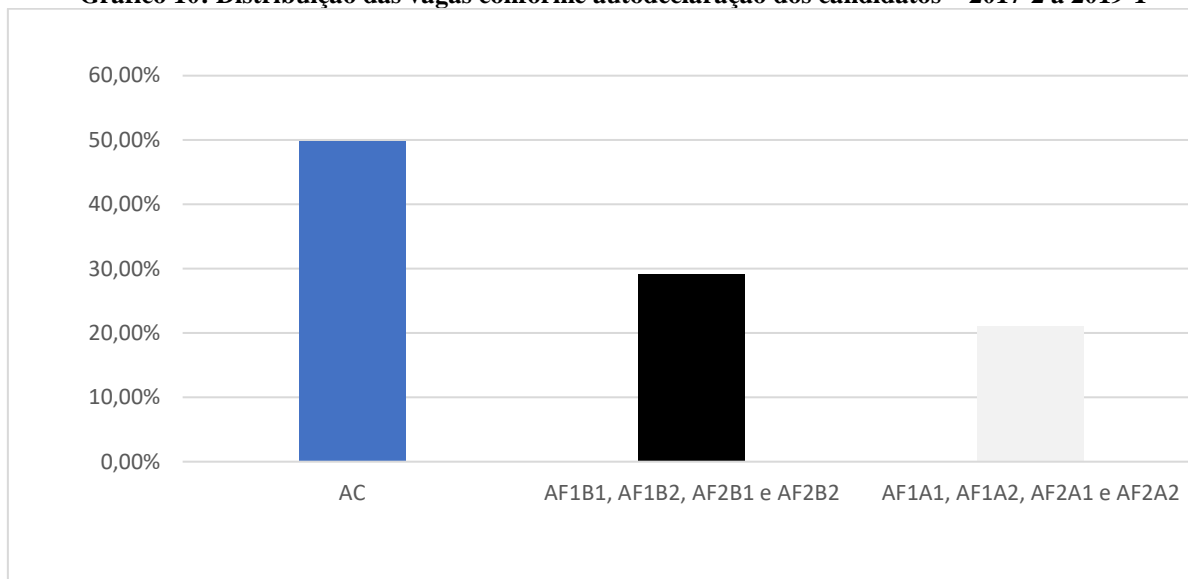
Com a nova redação da Lei nº 12.711 (BRASIL, 2012b), em decorrência da Lei nº 13.409, de 28 de dezembro de 2016 (BRASIL, 2016a), as vagas destinadas aos discentes para ingresso na UFSJ entre o segundo semestre de 2017 e o primeiro semestre de 2019 foram distribuídas, em média, da seguinte forma: AC com 49,78%, AF1A1 com 9,59%, AF1A2 com 1,63%, AF1B1 com 12,07%, AF2A2 com 2,65%, AF2A1 com 8,90%, AF2A2 com 1,01%, AF2B1 com 11,78% e AF2B2 com 2,61% conforme o Gráfico 9.

Gráfico 9: Distribuição de vagas conforme ação afirmativa nas seleções de 2017/2 a 2019/1



Fonte: adaptado dos editais de seleções 2017-2 a 2019-1.

Dessa forma, foram destinadas aproximadamente 49,78% das vagas para ampla concorrência, aproximadamente 21,12% para a população branca e aproximadamente 29,10% para as populações preta, parda e indígena ao longo dessas nove seleções (Gráfico 11).

Gráfico 10: Distribuição das vagas conforme autodeclaração dos candidatos – 2017-2 a 2019-1

Fonte: adaptado dos editais de seleções 2017-2 a 2019-1.

4.1.4 A heteroidentificação na Universidade Federal de São João del-Rei

O procedimento de heteroidentificação é complementar à autodeclaração dos candidatos pretos e pardos. Para fins de preenchimento das vagas reservadas nos cursos de graduação da UFSJ, foi regulamentado pela Resolução nº 14, de 31 de maio de 2019. A Resolução institui a Comissão de Heteroidentificação na UFSJ, responsável por esse processo na Universidade (UFSJ, 2019).

A heteroidentificação na Instituição poderá ser realizada de duas formas: o rito ordinário, quando realizado antes da matrícula do candidato, ou extraordinário, realizado após a matrícula do aluno. Todos os postulantes às vagas nos cursos de graduação na UFSJ, que se autodeclarem negros (pretos e pardos), deverão ser submetidos ao procedimento de heteroidentificação a partir do segundo semestre de 2019. Em caso de denúncias, os estudantes que se autodeclarem negros nas seleções do segundo semestre de 2018 e do primeiro semestre de 2019 deverão ser submetidos ao rito extraordinário, podendo ter a matrícula cancelada em caso de não serem considerados aptos pela Comissão (UFSJ, 2019).

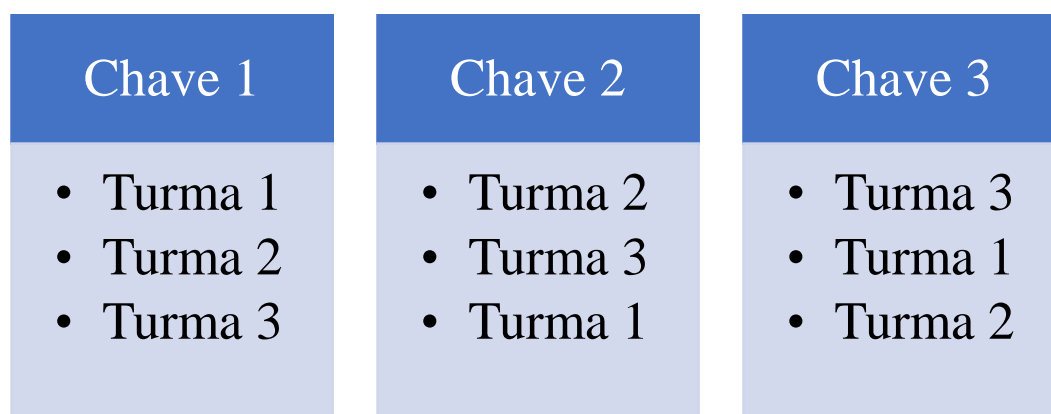
A Comissão é composta por 18 membros da comunidade acadêmica (docentes, técnicos-administrativos em educação e discentes em nível de graduação), sendo 15 titulares e três suplentes, com mandato de 24 meses. Os membros da Comissão deverão ter: reputação ilibada, serem residentes no Brasil, preferencialmente terem participado de treinamento e/ou ter conhecimento na temática da promoção da igualdade racial (UFSJ, 2019).

O reitor e/ou o pró-reitor de Ensino de Graduação é(são) o(s) responsável(is) por indicar os membros da comunidade universitária (docentes e técnicos) para comporem a Comissão de Heteroidentificação. Já os estudantes deverão ser indicados pelo seu Diretório Geral (DCE). Na falta de indicação, o pró-reitor poderá indicar os discentes devidamente matriculados na Instituição (UFSJ, 2019).

O procedimento de heteroidentificação na UFSJ deverá seguir os seguintes princípios e diretrizes: respeitar a dignidade da pessoa humana; observância do contraditório; ampla defesa e do processo legal; padronização e igualdade de tratamento entre os candidatos; garantia da publicidade e do controle social dos procedimentos, resguardado o sigilo; resguardo do atendimento aos deveres de autotutela e da legalidade da administração pública e efetividade da ação afirmativa para pretos e pardos (UFSJ, 2019).

Para realizar a heteroidentificação, a Comissão se divide em três turmas de avaliadores, cada turma com cinco membros sendo responsável por avaliar cada chave. Dessa forma, o procedimento é dividido em três fases: a primeira é avaliação de fotos, seguida da segunda fase, que é a avaliação da entrevista, e, por fim, a terceira fase, que é a análise dos recursos, permitindo que um candidato possa ser avaliado por até 15 membros diferentes (UFSJ, 2019). A Figura 7 ilustra o trabalho de cada fase e chave.

Figura 7: Divisão da comissão e chaveamento de trabalho



Fonte: adaptado da Resolução nº 14 da UFSJ.

Na primeira fase, são verificadas as características do candidato com base em seu fenotípico (cor da pele, tipo de cabelo e formatos dos lábios e nariz). A Comissão de Heteroidentificação é dividida em três turmas diferentes, cada turma com cinco membros, para a análise do registro fotográfico (foto) do postulante, apresentado por ele no termo de autodeclaração (UFSJ, 2019), conforme a Figura 8.

Figura 8: 1ª fase da heteroidentificação na UFSJ



Fonte: elaborado com base na Resolução nº 14 de 31 de maio de 2019 CONSU.

O Termo de Autoidentificação é um dos anexos nos editais referentes à seleção dos discentes para uma das vagas de reservas na Instituição. Na seleção, para o segundo semestre de 2019, é o Anexo III do edital (Figura 9).

**FIGURA 10: TERMO DE LEITURA DA COMISSÃO E DO CANDIDATO NA SEGUNDA FASE DA
HETEROIDENTIFICAÇÃO**



Universidade Federal
de São João del-Rei

FALA COMISSÃO

Prezado Candidato,

Eu sou o servidor _____ e componho a Comissão Especial de Aferição da veracidade da autodeclaração, instituída pela Portaria nº 356, de 10 de julho de 2019.

Você foi convocado aqui porque, ao se candidatar ao Processo Seletivo do Sistema de Seleção Unificada (SISU), edição 2019/2, para ingresso nos cursos de graduação da UFSJ do Edital nº 005/2019, você optou pela reserva de vagas, prevista na Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, que determina a reserva de vagas oferecidas nas seleções para ingresso das IFES para candidatos pretos, pardos e indígenas.

A presente aferição visa tornar o processo transparente e democrático, evitando possíveis fraudes no sistema de cotas e garantir a correta reserva de vagas aos candidatos que tenham direito, a fim de dar efetividade à legislação acerca das ações afirmativas.

Pedimos que você leia a presente declaração em voz alta, virado para câmera e assine.

LEITURA CANDIDATO

Eu, _____, portador(a)
da identidade nº _____ - _____, inscrito(a) no Processo Seletivo
para ingresso nos cursos da Universidade Federal de São João del-Rei, Edital nº
005/2019, declaro-e como _____.

Fonte: adaptado do processo de heteroidefinção para estagiário 2021.

Toda a segunda fase, exceto a deliberação, será gravada em caso de candidatos com idade inferior aos 18 anos. Este deverá ser acompanhado pelos pais e/ou responsável. Findada a entrevista, a segunda turma delibera sobre o candidato conforme seu fenotípico, podendo ser apto caso tenha maioria simples, ou seja, três votos dos cinco membros, sendo preenchido, logo

em seguida, pelo presidente da Comissão, o termo próprio, sem indicação dos votos, com apenas o resultado da deliberação e a justificativa (UFSJ, 2019). A Figura 11 retrata a segunda fase do procedimento de heteroidentificação da UFSJ.

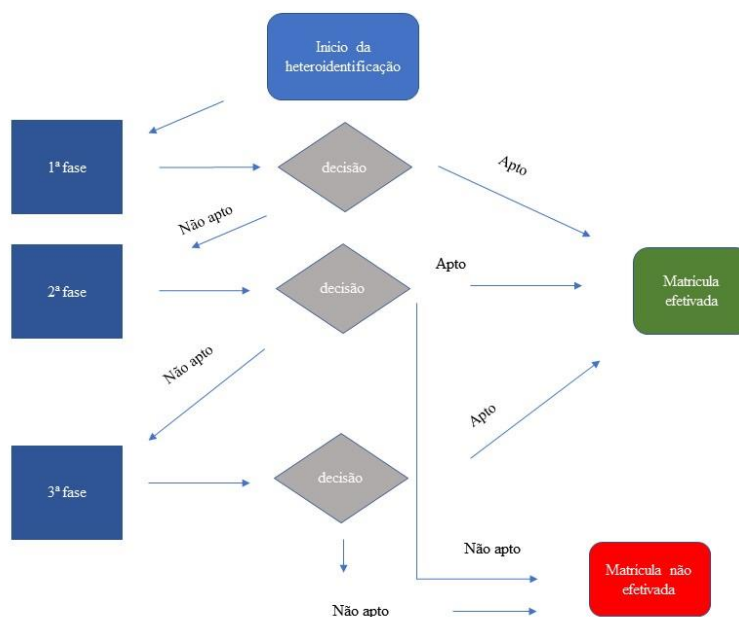
Figura 11: 2ª fase da heteroidentificação UFSJ



Fonte: adaptado da heteroidentificação da UFMG.

A terceira fase, ou fase recursal, é a fase em que o candidato considerado não apto nas fases anteriores poderá interpor recurso no prazo de dois dias úteis após a divulgação do resultado da segunda fase. O recurso tem como objetivo reverter as decisões anteriores; caso contrário, a decisão será ratificada. A análise do recurso será feita mediante a documentação apresentada pelo candidato e a filmagem da segunda etapa. A turma designada para análise fará a deliberação, e a decisão será por maioria simples (UFSJ, 2019). A Figura 12 é o modelo de recursos utilizado pela UFSJ nas seleções.

Figura 13: Processos da heteroidentificação



Fonte: adaptado da Resolução nº 14, de 31 de maio de 2019, do CONSU.

As seleções referentes ao segundo semestre de 2019 e ao primeiro semestre de 2020 não serão abordadas no trabalho. A escolha de não abordar ambas as seleções foi devido à falta de informações dos processos em questão, sendo abordadas as seleções ocorridas durante a pandemia; ou seja, 2020-2, 2021-1 e 2021-2.

Durante a pandemia, a Resolução nº 14, de 31 de maio de 2019, foi modificada pela Resolução nº 10, de 6 de julho de 2020, para atender à realidade imposta pela COVID-19, permitindo que a avaliação seja feita de forma remota em todas as fases, e, ainda, adequação do quantitativo de membros por turma, de cinco membros para três (UFSJ, 2020).

Assim, a foto enviada para a primeira fase é analisada. Caso o candidato não tenha a unanimidade da Turma, será classificado para a entrevista. Na segunda fase, o aspirante para ser considerado apto deve obter maioria simples dos votos. Caso contrário, o postulante pode impetrar recurso no prazo de dois dias úteis depois da publicação dos resultados. Todavia, o candidato aprovado após a modificação da Resolução, em caso de denúncia, será analisado novamente pela Comissão de forma presencial (UFSJ, 2020).

4.4.1 A heteroidentificação nas seleções de 2020/2 à 2021/2

No segundo semestre de 2020, foram oferecidas 890 vagas nos cursos presenciais de graduação da Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ) via SISU (COPEVE, 2020). Desse montante, 444 vagas foram destinadas às ações afirmativas. Essas vagas de reservas visam a atender a alguns grupos específicos, dentre eles os estudantes negros oriundos de escola pública. Para esse grupo, foram reservadas 255 vagas, que, para sua ocupação, é obrigatório que o candidato se submeta ao processo de heteroidentificação da Instituição (UFSJ, 2019).

Conforme a análise da Comissão, para a seleção de 2020-2, na primeira fase do processo, foi feita a verificação do registro fotográfico e, na segunda fase, a avaliação do vídeo. Foram analisados 309 candidatos pela Comissão, dos quais foram considerados aptos 193 e inaptos 116. Já para a terceira fase do processo, que consiste na análise de recursos interpostos por candidatos, foram analisados 58 recursos, sendo acatados sete deles. Assim sendo, foram considerados aptos 200 candidatos e inaptos 109 (COMISSÃO, 2020-2). O Quadro 12 apresenta o quantitativo dos discentes por curso na UFSJ.

Quadro 12: Resultado da aferição dos candidatos 2020-2

Curso	Aptos	Não aptos	Total	Total de vagas por curso	% apto	% não apto
Arquitetura e Urbanismo – Integral	8	2	10	9	89%	22%
Bioquímica – Integral	12	7	19	14	86%	50%
Ciência da Computação – Integral	8	7	15	13	62%	54%
Enfermagem – Integral	12	6	18	12	100%	50%
Engenharia Agrônômica – Integral	12	1	13	12	100%	8%
Engenharia Civil – Integral	11	8	19	14	79%	57%
Engenharia de Alimentos – Integral	6	3	9	12	50%	25%
Engenharia de Bioprocessos – Integral	10	2	12	14	71%	14%
Engenharia de Telecomunicações – Integral	12	5	17	14	86%	36%
Engenharia Elétrica – Integral	9	4	13	14	64%	29%
Engenharia Florestal – Integral	6		6	6	100%	0%
Engenharia Mecânica – Integral	14	8	22	14	100%	57%
Engenharia Mecânica – Noturno	13	7	20	14	93%	50%
Engenharia Mecatrônica – Integral	6	7	13	14	43%	50%
Engenharia Química – Integral	13	3	16	14	93%	21%
Farmácia – Integral	11	6	17	14	79%	43%
Interdisciplinar em Biosistemas - Integral	3	3	6	6	50%	50%
Matemática (Bacharelado) – Integral	4		4	6	67%	0%
Medicina – Integral (Divinópolis)	6	15	21	9	67%	167%
Medicina – Integral (São João del-Rei)	6	5	11	6	100%	83%
Psicologia – Noturno	10	6	16	10	100%	60%
Zootecnia – Integral	8	4	12	14	57%	29%

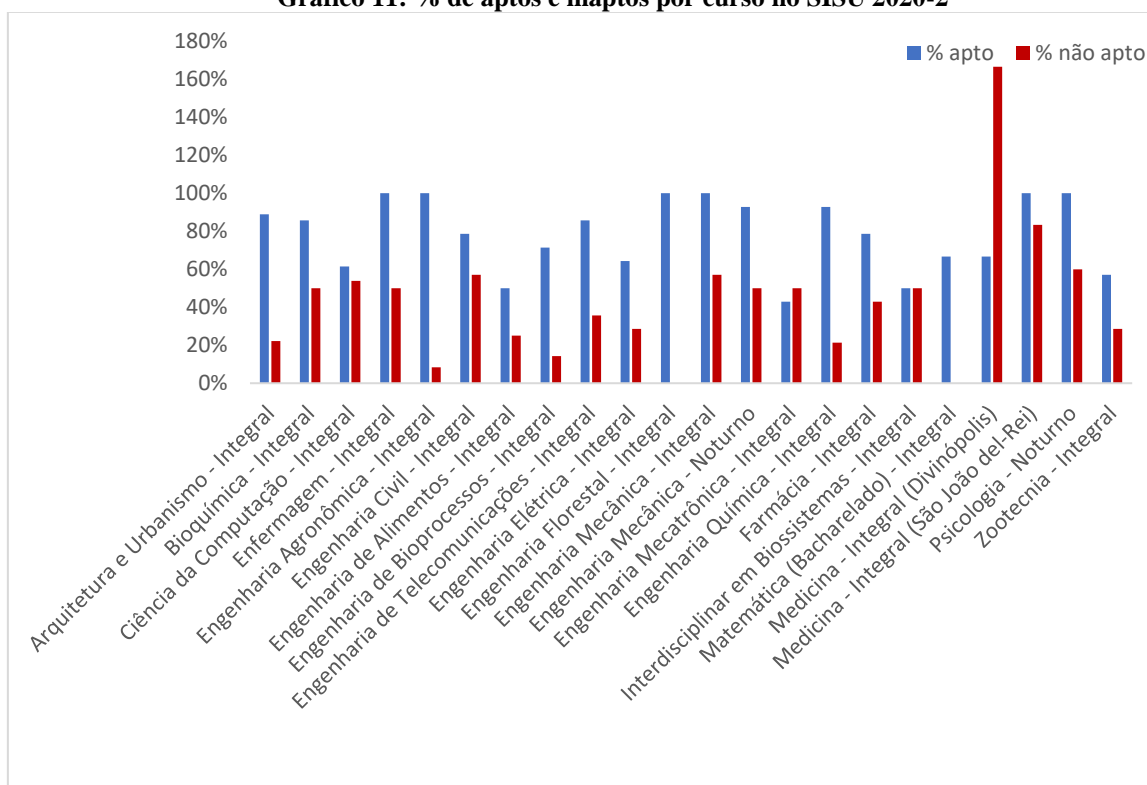
Total Geral	200	109	309	255		
-------------	-----	-----	-----	-----	--	--

Fonte: adaptado com base no Edital SISU 2020-2 e a análise da Comissão.

Do Quadro 12, pode-se observar os cursos com o maior número de candidatos considerados inaptos pela Comissão foram os seguintes cursos: Medicina no CCO, com 15, o que corresponde a 167% das vagas, seguido da Medicina no CDB, com cinco, equivalente a 83%; na terceira posição, a Psicologia, com seis candidatos, número similar a 60%; e, por fim, Engenharia Civil e Engenharia Mecânica integral, com oito candidatos cada, o que equipara a 57% das vagas (COMISSÃO, 2020-2).

Já os cursos com os maiores números de candidatos aptos pela Comissão foram: Engenharia Mecânica integral, com 14 vagas; Enfermagem e Engenharia Agrônômica com 12 candidatos; Psicologia, com dez candidatos; e, por fim, Engenharia Florestal e Medicina, no CDB, com seis vagas cada. A ocupação dos cursos citados corresponde a 100% das vagas (COMISSÃO, 2020-2). O Gráfico 11 apresenta os dados completos por cursos na Instituição.

Gráfico 11: % de aptos e inaptos por curso no SISU 2020-2



Fonte: adaptado com base no Edital SISU 2020-2 e na análise da Comissão.

Os candidatos que passaram pela heteroidentificação no segundo semestre de 2020 foram agrupados nas respectivas reservas de vagas: 156 na AF1B1, sendo considerados aptos 111 candidatos, resultando em 104% da ocupação das vagas. Na AF1B2, foram oito candidatos ao

todo, sendo aptos dois, o que corresponde a 9% de ocupação das vagas. Já na AF2B1, foram 138 no geral e considerados aprovados foram 84 candidatos, equivalente a 81% da ocupação das vagas. E, por fim, na AF2B2, foram sete candidatos ao todo; destes, três foram considerados aptos; ou seja, 14% de ocupação (COMISSÃO, 2020-2). No Quadro 13, são apresentados o número de aptos e não aptos por ação afirmativa e a taxa de ocupação das respectivas vagas.

Quadro 13: Aptos e inaptos por ação afirmativa e a taxa de ocupação no SISU 2020-2

Tipo de reserva	Apto	Não apto	Total	Vagas oferecidas	% de ocupação
AF1B1/L2	111	45	156	107	104%
AF1B2/L10	2	6	8	22	9%
AF2B1/L6	84	54	138	104	81%
AF2B2/L14	3	4	7	22	14%

Fonte: adaptado com base na análise da Comissão do SISU 2020-2.

Esses candidatos, que optaram pela reserva com recorte étnico-racial, se autodeclararam como pessoas negras; ou seja, pretos ou pardos. Na seleção em questão, 222 aspirantes a uma vaga na UFSJ se declararam como pardos, dos quais 120 foram considerados aptos e 102 inaptos. E como pretos foram 87 candidatos; destes, 80 foram considerados aptos e, em contrapartida, sete inaptos, culminando em 54% de pardos aprovados e em 92% de pretos aptos (COMISSÃO, 2020-2). O Quadro 14 apresenta os dados por cor/raça e % de ocupação delas.

Quadro 14: Ocupação por cor/raça na seleção de 2020-2

Cor/raça	Apto	% de ocupação	Não apto	% de ocupação	Total
Pardo	120	54%	102	46%	222
Preto	80	92%	7	8%	87
Total Geral	200		109		309

Fonte: adaptado com base na análise da Comissão do SISU 2020-2.

Ao se declararem como pretos ou pardos, os candidatos preenchem um formulário eletrônico indicando o motivo da autodeclaração e as características fenotípicas que possuem. Nesse formulário, as principais características apontadas pelos postulantes a uma vaga nos cursos presenciais da UFSJ foram: a cor da pele, o formato do nariz, o formato dos lábios, o tipo de cabelo, o conjunto das características fenotípicas (características físicas observáveis, que o enquadram dentro de um grupo específico – negro) e a descendência familiar (COMISSÃO, 2020-2).

Nesse sentido, foram analisadas as características declaradas mais recorrentes de forma isolada e algumas combinações. A cor da pele foi a característica mais declarada, sendo informada em 284 formulários; logo em seguida, o tipo de cabelo, com 217 assinalações, o

conjunto das características fenotípicas, em 181 formulários, o formato do nariz e o formato dos lábios, em 174 e 162 formulários, respectivamente, finalizando com a descendência familiar em 27 formulários (COMISSÃO, 2020-2).

Algumas combinações de atributos foram analisadas em pares, culminando nas análises da cor da pele e do tipo de cabelo, que foram detectados em 210 formulários; o tipo de cabelo e o conjunto das características fenotípicas foram declarados em 147 formulários; a cor da pele, o tipo de cabelo eo conjunto das características físicas foram autodeclarados em 145 formulários (COMISSÃO, 2020-2). O Quadro 15 apresenta a recorrência de algumas características e algumas combinações referentes ao SISU-2.

Quadro 15: Principais características autodeclaradas no formulário eletrônico

uma característica	nº	duas características	nº	três características	nº
Pele	284	pele e nariz	167	pele, cabelo e conjunto	145
Cabelo	217	cabelo e conjunto	147	pele, nariz e lábios	125
Conjunto	181	pele e cabelo	210	nariz, lábios e cabelo	111
Nariz	174	lábios e cabelo	136	cabelo, conjunto e descendência	7
Lábios	162	cabelo e descendência	15	lábios, cabelo e conjunto	106
Descendência	27	nariz e lábios	129	nariz, conjunto e pele	117

Fonte: adaptado com base na análise da Comissão do SISU 2020-2.

Dos 222 candidatos autodeclarados pardos, 121 são do sexo feminino, dos quais 71 foram consideradas aptas e 50 inaptas. Já os 101 restantes são do sexo masculino, dos quais 49 foram considerados aptos e 52 inaptos. E os demais 87 postulantes se autodeclararam como pretos; destes, 56 são do sexo feminino, dos quais 51 foram consideradas aptas e cinco não aptas. E, por fim, os 31 candidatos restantes são do sexo masculino, sendo considerados pela Comissão aptos 29 e dois inaptos (COMISSÃO, 2020-2). O Quadro 16 ilustra os dados.

Quadro 16: Autodeclarados por gênero e raça

Sexo	Pardo			Preto			Total
	Apto	Não apto		Apto	Não apto		
Feminino	71	50	121	51	5	56	177
Masculino	49	52	101	29	2	31	132
Total Geral	120	102	222	80	7	87	309

Fonte: adaptado com base na análise da Comissão do SISU 2020-2.

No primeiro semestre de 2021, foram oferecidas 1.865 vagas nos cursos de graduação presenciais na UFSJ, das quais 939 vagas foram para as ações afirmativas. Deste montante, 552 foram destinadas às ações afirmativas com recorte racial (COPEVE, 2021-1). Para o

preenchimento dessas vagas destinadas à população negra, foram analisados, pela Comissão em primeira e segunda etapas (foto e vídeo) do processo, 638 candidatos, dos quais 433 foram considerados aptos e 205 inaptos para a reserva de vagas (COMISSÃO, 2021-1).

Os candidatos considerados inaptos pela Comissão têm o direito de ingressar com recurso, sendo essa a terceira fase do processo de heteroidentificação. Assim sendo, 109 candidatos entraram com recurso, sendo deferidos 28 pedidos e mantida a decisão dos outros 81 candidatos (COMISSÃO, 2021-1). O Quadro 17 apresenta os dados dos candidatos aptos e não aptos após a fase de recurso por curso, o quantitativo de vagas reservadas para as ações afirmativas com recorte racial e o percentual de alunos aptos e não aptos.

Quadro 17: candidatos aptos e não aptos por curso em 2021-1

Curso	Apto	Não apto	Total	Total de vagas por curso	% apto	% não apto
Administração – Integral	10	3	13	12	83%	25%
Administração – Noturno	10	4	14	12	83%	33%
Arquitetura e Urbanismo – Integral	8	2	10	9	89%	22%
Artes Aplicadas – Noturno	6	2	8	9	67%	22%
Bioquímica – Integral	15	3	18	14	107%	21%
Biotecnologia – Integral	9	3	12	12	75%	25%
Ciência da Computação – Integral	11	3	14	13	85%	23%
Ciências Biológicas (Bacharelado) – Integral	6	2	8	8	75%	25%
Ciências Biológicas (Licenciatura) – Noturno	9	3	12	8	113%	38%
Ciências Contábeis – Noturno	11	4	15	12	92%	33%
Ciências Econômicas – Integral	10	6	16	12	83%	50%
Ciências Econômicas – Noturno	16	7	23	18	89%	39%
Comunicação Social Noturno – Jornalismo	13	5	18	14	93%	36%
Educação Física (Bacharelado) – Integral	4	2	6	6	67%	33%
Educação Física (Licenciatura) – Integral	6	2	8	6	100%	33%
Enfermagem – Integral	13	6	19	12	108%	50%
Engenharia Agrônoma – Integral	8	6	14	12	67%	50%
Engenharia Civil – Noturno	14	6	20	14	100%	43%
Engenharia de Alimentos – Integral	11	2	13	12	92%	17%
Engenharia de Bioprocessos – Noturno	12	6	18	14	86%	43%
Engenharia de Produção – Noturno	17	6	23	18	94%	33%
Engenharia de Telecomunicações – Noturno	14	2	16	14	100%	14%
Engenharia Elétrica – Integral	9	5	14	14	64%	36%
Engenharia Elétrica – Noturno	11	5	16	14	79%	36%
Engenharia Florestal – Integral	2	2	4	6	33%	33%
Engenharia Mecânica – Integral	11	1	12	14	79%	7%

Engenharia Mecânica – Noturno	13	5	18	14	93%	36%
Engenharia Mecatrônica – Noturno	10	6	16	14	71%	43%
Engenharia Química – Noturno	12	4	16	14	86%	29%
Farmácia – Integral	11	2	13	14	79%	14%
Filosofia (Bacharelado) – Integral	3	2	5	6	50%	33%
Filosofia (Licenciatura) – Noturno	12	2	14	12	100%	17%
Física (Bacharelado) – Integral	4	1	5	8	50%	13%
Física (Licenciatura) – Noturno	4	1	5	8	50%	13%
Geografia (Bacharelado) – Integral	7	1	8	8	88%	13%
Geografia (Licenciatura) – Noturno	6	2	8	8	75%	25%
História (Bacharelado) – Noturno	3	1	4	4	75%	25%
História (Licenciatura) – Noturno	10		10	9	111%	0%
Interdisciplinar em Biosistemas – Integral	4	1	5	6	67%	17%
Letras	9	4	13	12	75%	33%
Letras (Língua Inglesa) – Noturno	8	3	11	9	89%	33%
Matemática (Licenciatura) – Noturno	7	4	11	12	58%	33%
Medicina - Integral (Divinópolis)	7	7	14	9	78%	78%
Medicina - Integral (São João del-Rei)	7	5	12	6	117%	83%
Pedagogia – Noturno	12	7	19	14	86%	50%
Psicologia – Integral	9	4	13	10	90%	40%
Química (Bacharelado) – Integral	5	3	8	8	63%	38%
Química (Licenciatura) – Noturno	6	3	9	8	75%	38%
Teatro (Bacharelado) – Noturno	5	3	8	8	63%	38%
Teatro (Licenciatura) – Noturno	8	1	9	8	100%	13%
Zootecnia – Integral	13	7	20	14	93%	50%
Total Geral	461	177	638	552		

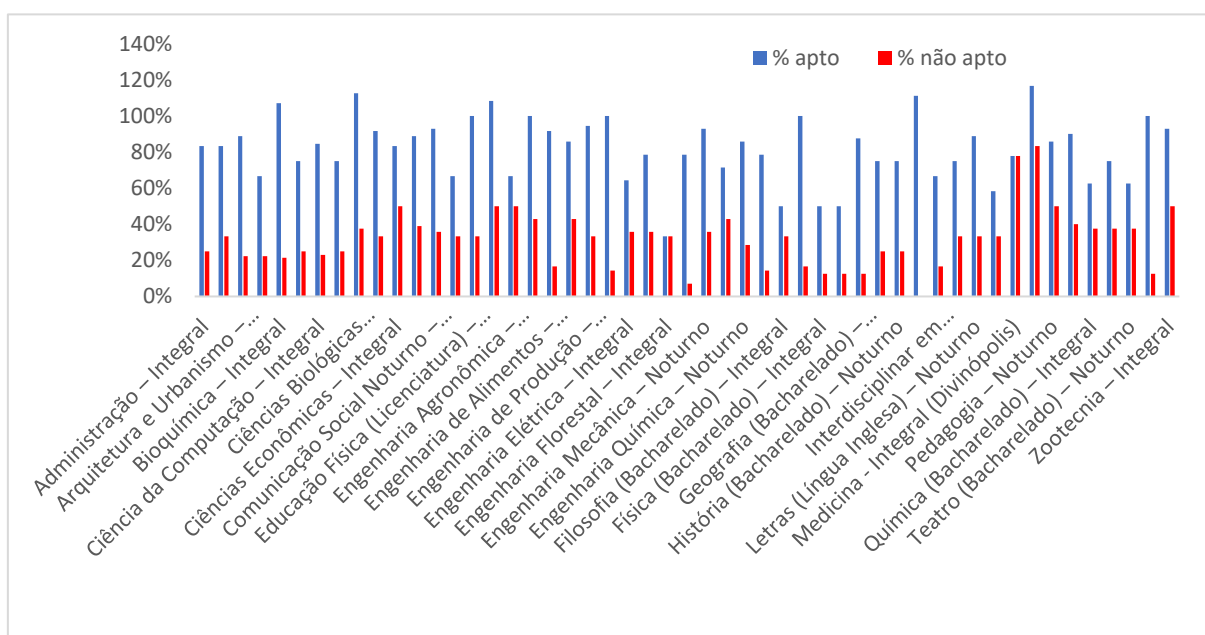
Fonte: adaptado com base no Edital SISU 2021-1 e na análise da Comissão.

Observa-se que os cursos com o maior número de candidatos considerados inaptos pela Comissão, em relação à quantidade de vagas disponibilizadas nos cursos de interesse do candidato, foram: Medicina, no CDB, em São João del-Rei, com cinco candidatos, o que equivale a 83% das vagas; Medicina, no CCO, em Divinópolis, com sete candidatos; o correspondente a 78% das vagas; Pedagogia e Zootecnia; com sete candidatos; Ciências Econômicas integral; Enfermagem e Engenharia Agrônoma, todos com seis candidatos, o que corresponde a 50% das vagas dos cursos (COMISSÃO, 2021-1).

Já os cursos com os maiores números de candidatos aptos pela Comissão foram: o curso de Medicina, no CDB, com sete candidatos, o que corresponde a 117% das vagas; Ciências Biológicas, com nove candidatos, o que corresponde a 113% das vagas; Licenciatura em História, com dez candidatos, o que corresponde a 111% das vagas; Enfermagem, com 13

candidatos, o equivalente a 108% das vagas; Bioquímica, com 15 candidatos, o equivalente a 107% das vagas; Educação Física Licenciatura, com seis candidatos; Engenharia Civil, com 14 candidatos; Engenharia de Telecomunicações, com 14 candidatos; Filosofia licenciatura, com 12 candidatos e Teatro licenciatura, com oito candidatos, o equivalente a 100% das vagas nos (COMISSÃO, 2021-1). O Gráfico 12 apresenta os dados completos por cursos na Instituição.

Gráfico 12: % De aptos e inaptos por curso no sisu 2021-1



Fonte: adaptado com base no Edital SISU 2021-1 e na análise da Comissão.

De todos os 638 candidatos que passaram pelo crivo da Comissão, 313 foram na AF1B1, sendo 230 aptos e 83 inaptos. Na AF1B2, foram avaliados oito candidatos, sendo seis aprovados e dois reprovados. Já na AF2B2, foram avaliados 303 aspirantes, sendo 218 aptos e 85 inaptos. E, por fim, foram analisados, na AF2B2, 14 candidatos, dos quais sete foram aprovados e sete inaptos (COMISSÃO, 2021-1). No Quadro 18, são apresentados o número aptos e não aptos por ação afirmativa e a taxa de ocupação das respectivas vagas.

Quadro 18: Aptos e inaptos por ação afirmativa e taxa de ocupação

Tipo de reserva	Apto	Não apto	Total Geral	vagas oferecidas	taxa de ocupação
AF1B1/L2	230	83	313	228	101%
AF1B2/L10	6	2	8	51	12%
AF2B1/L6	218	85	303	222	98%
AF2B2/L14	7	7	14	51	14%

Fonte: adaptado com base na análise da Comissão do SISU 2021-1.

Os candidatos das ações afirmativas com recorte étnico-racial se autodeclararam como preto ou pardo. Na seleção em questão, 439 candidatos se autodeclararam como pardos, dos quais 267 foram considerados aptos e 172 inaptos. E, como pretos, 199 se autodeclararam, sendo considerados aptos e inaptos cinco candidatos, resultando em 61% na ocupação dos pardos e 97% na ocupação dos pretos (COMISSÃO, 2021-1). O Quadro 19 apresenta os dados por cor/raça e % de ocupação delas.

Quadro 19: Ocupação por cor/raça

Cor/raça	Apto	% de ocupação	Não apto	% de ocupação	Total
Pardo	267	61%	172	39%	439
Preto	194	97%	5	3%	199
Total Geral	461		177		638

Fonte: adaptado com base na análise da Comissão do SISU 2021-1.

Todos os 638 postulantes a uma vaga nos cursos presenciais da UFSJ preencheram um formulário eletrônico indicando as suas características físicas, que justificam sua autodeclaração como pessoa negra. As principais características físicas/fenotípicas assinaladas pelos pretendentes no formulário foram: a cor da pele, o formato do nariz, o formato dos lábios, o tipo de cabelo, o conjunto das características fenotípicas (características físicas observáveis, que o enquadram dentro de um grupo específico – negro) e a descendência familiar (COMISSÃO, 2021-1).

De posse dos dados, foram analisadas as características mais recorrentes declaradas de forma isolada e algumas combinações. Foi identificado que a cor da pele foi a característica mais recorrente, sendo autodeclarada em 570 formulários, seguida do tipo de cabelo em 405. O conjunto das características físicas aparece como resposta em 351 formulários, o formato do nariz fica na quarta posição com 345 registros, o formato dos lábios em quinto lugar com 319 respostas e, por fim, a descendência familiar com 61 indicações (COMISSÃO, 2021-1).

Foram feitas combinações em pares de algumas das características físicas autodeclaradas, obtendo-se os seguintes resultados: cor de pele e tipo de cabelo estão presentes em 378 formulários; formato do nariz e conjunto de fenotípicos estão em 234; já pele e conjunto estão presentes em 310 formulários; tipo de cabelo e descendência em 33; conjunto de características fenotípicas e cabelo em 252; e, por fim, lábios e descendência estão em 22 formulários.

Ainda, foram combinados seis trios das características autodeclaradas pelos candidatos, obtendo-se os seguintes resultados: cor da pele, tipo de cabelo e conjunto dos fenotípicos estiveram presentes em 241 formulários; formato do nariz, tipo de cabelo e tom de pele em 247;

tipo de cabelo, formato do nariz e lábios em 196; cor de pele, formato dos lábios e nariz em 233 respostas; conjunto fenotípico, tipo de cabelo e nariz em 195; e descendência, cor de pele e formato dos lábios presentes em 28 formulários (COMISSÃO, 2021-1). O Quadro 20 apresenta as principais características e suas recorrências no SISU-1 de 2021.

Quadro 20: Principais características autodeclaradas no SISU-1 de 2021 no formulário eletrônico

uma característica	nº	duas características	nº	três características	nº
Pele	570	pele e cabelo	378	pele, cabelo e conjunto	241
Nariz	345	pele e conjunto	310	nariz, cabelo e pele	247
Lábios	319	nariz e conjunto	234	cabelo, nariz e lábios	196
Cabelo	405	cabelo e conjunto	252	conjunto, cabelo e nariz	195
Conjunto	351	lábios e descendência	22	descendência, pele e cabelo	28
Descendência	61	descendência e cabelo	33	pele, nariz e lábios	233

Fonte: adaptado com base na análise da Comissão do SISU 2021-1.

Ainda na seleção do primeiro semestre de 2021, dos 638 candidatos autodeclarados negros, foram identificadas 439 autodeclarações como pardos, nas quais 223 eram do sexo feminino, sendo consideradas aptas 138 postulantes e 85 inaptas. Já do sexo masculino, foram 216 candidatos, dos quais 129 foram considerados aptos após a análise e 87 inaptos. Os candidatos autodeclarados como pretos somaram 199 inscrições, dos quais 94 são do sexo feminino, o que corresponde a 90 aprovações e quatro inaptidões. E do sexo masculino foram identificadas 89 inscrições, em que 88 foram classificados como aptos e um inapto (COISSÃO, 2021-1). O Quadro 21 ilustra os dados.

Quadro 21: Autodeclarados por gênero e raça no SISU-1

Sexo	Pardo			Preto			Total
	Apto	Não apto	total	Apto	Não apto	Total	
Feminino	138	85	223	90	4	94	317
Masculino	129	87	216	104	1	105	321
Total Geral	267	172	439	194	5	199	638

Fonte: adaptado com base na análise da Comissão do SISU 2021-1.

Na seleção para ingresso no segundo semestre de 2021 na UFSJ, foram disponibilizadas 890 vagas nos cursos de graduação presencial da Instituição, das quais 446 foram destinadas às ações afirmativas; destas, 225 vagas foram destinadas às reservas com recorte racial (COPEVE, 2021-2). Para a devida ocupação das vagas reservadas à população negra, foi destinado, para a avaliação da Comissão na primeira e segunda fases do processo de heteroidentificação, o total

de 217 candidatos autodeclarados pretos, pardos e indígenas, sendo desconsideradas, para este trabalho, as documentações de dois candidatos autodeclarados como indígenas. Dessa forma, foram consideradas as avaliações de 215 candidatos, dos quais 150 foram considerados aptos e 65 inaptos (COMISSÃO, 2021-2).

Para a terceira fase do processo, foram analisados 35 recursos dos 65 candidatos não aptos nas fases anteriores, sendo reconsiderados 11 casos. Assim sendo, 161 candidatos tiveram sua matrícula efetivada e 54 candidatos tiveram sua matrícula não efetivada (COMISSÃO, 2021-2). O Quadro 22 apresenta os dados dos candidatos aptos e não aptos após a fase de recurso por curso, o quantitativo de vagas reservadas para as ações afirmativas com recorte racial e o percentual de alunos aptos e não aptos.

Quadro 22: Resultado da avaliação 2021-2 apto e não apto por curso e % de ocupação das vagas

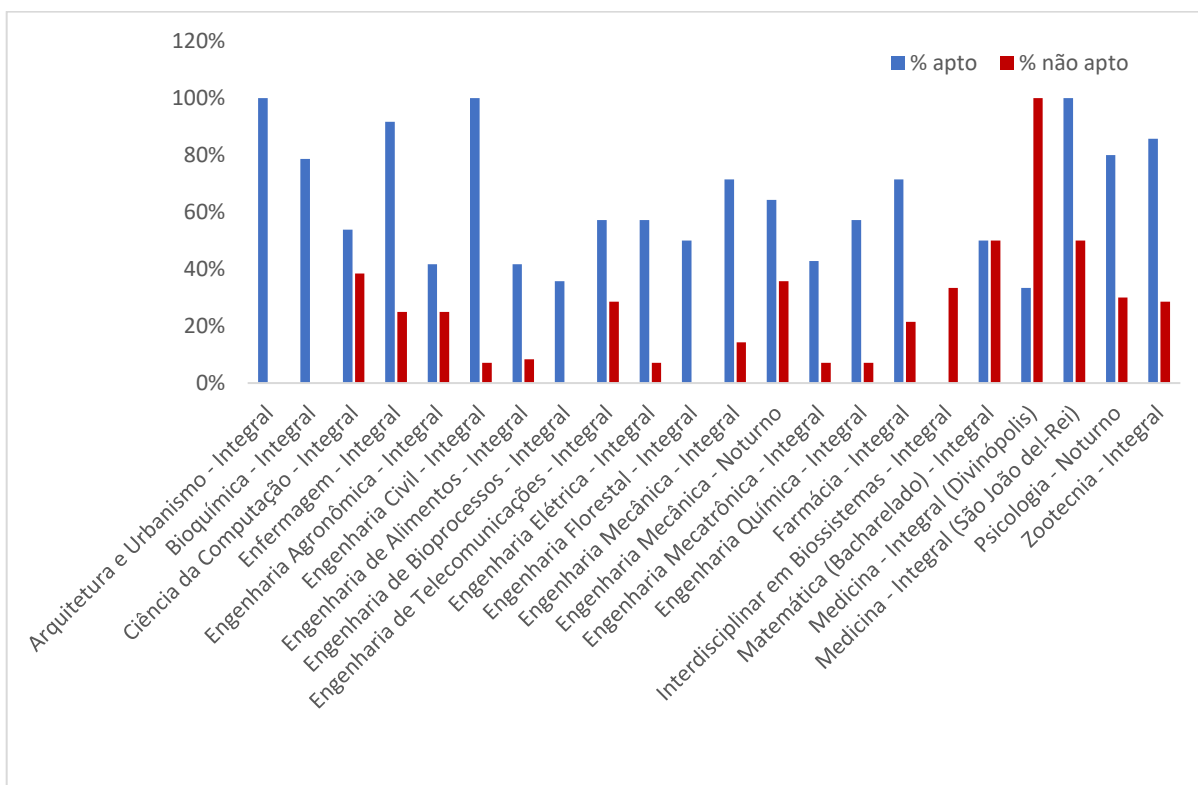
Curso	Apto	Não apto	Total	Total de vagas por curso	% apto	% não apto
Arquitetura e Urbanismo – Integral	9		9	9	100%	0%
Bioquímica – Integral	11		11	14	79%	0%
Ciência da Computação – Integral	7	5	12	13	54%	38%
Enfermagem – Integral	11	3	14	12	92%	25%
Engenharia Agrônômica – Integral	5	3	8	12	42%	25%
Engenharia Civil – Integral	14	1	15	14	100%	7%
Engenharia de Alimentos – Integral	5	1	6	12	42%	8%
Engenharia de Bioprocessos – Integral	5		5	14	36%	0%
Engenharia de Telecomunicações – Integral	8	4	12	14	57%	29%
Engenharia Elétrica – Integral	8	1	9	14	57%	7%
Engenharia Florestal – Integral	3		3	6	50%	0%
Engenharia Mecânica – Integral	10	2	12	14	71%	14%
Engenharia Mecânica – Noturno	9	5	14	14	64%	36%
Engenharia Mecatrônica – Integral	6	1	7	14	43%	7%
Engenharia Química – Integral	8	1	9	14	57%	7%
Farmácia – Integral	10	3	13	14	71%	21%
Interdisciplinar em Biosistemas – Integral		2	2	6	0%	33%
Matemática (Bacharelado) – Integral	3	3	6	6	50%	50%
Medicina – Integral (Divinópolis)	3	9	12	9	33%	100%
Medicina – Integral (São João del-Rei)	6	3	9	6	100%	50%
Psicologia – Noturno	8	3	11	10	80%	30%
Zootecnia – Integral	12	4	16	14	86%	29%
Total Geral	161	54	215	255		

Fonte: adaptado com base no Edital SISU 2021-2 e na análise da Comissão.

Do Quadro 22, pode-se observar os cursos com os maiores números de candidatos considerados não aptos pela Comissão, em relação à quantidade de vagas disponibilizadas nos cursos de interesse do candidato, sendo os seguintes cursos: Medicina, no CCO, em Divinópolis, com nove, o equivalente a 100% das vagas oferecidas no curso; Medicina, no CDB, e o Bacharelado em Matemática, com três candidatos cada, o que corresponde a 50% das vagas nos dois cursos; Ciência da Computação, com cinco candidatos, o equivalente a 38%; e o curso de Engenharia Mecânica noturno, com cinco, algo em torno de 36% das vagas (COMISSÃO, 2021-2).

Já os cursos com os maiores números de candidatos considerados aptos pela Comissão em relação à quantidade de vagas reservadas e disponibilizadas por curso foram: Arquitetura e Urbanismo, com nove candidatos; Engenharia Civil, com 14; e Medicina, CDB, com seis, o que corresponde a 100% das vagas nos três cursos. O curso de Enfermagem, com 11 candidatos, o equivalente a 92% das vagas; e, por fim, o curso de Zootecnia, com 12 vagas preenchidas; algo em torno dos 86% das vagas (COMISSÃO, 2021-2). O Gráfico 13 apresenta os dados completos por cursos na Instituição.

Gráfico 13: % de aptos e inaptos por curso no SISU 2021-2



Fonte: adaptado com base no Edital SISU 2021-2 e na análise da Comissão.

Dos 215 candidatos negros avaliados pela Comissão, 105 postulantes foram avaliados na AF1B1, sendo aptos 81 e 24 inaptos. Na AF1B2, foram avaliados e aprovados três candidatos. Já na AF2B1, foram avaliados 104 candidatos, sendo que 76 foram considerados aptos e 28 não aptos. E, por fim, na AF2B2, apenas um apto e dois inaptos, totalizando três candidatos. No Quadro 23, são apresentados o número aptos e não aptos por ação afirmativa (AF), o total de avaliados por AF e o percentual de ocupação das respectivas vagas.

Quadro 23: Resultados da aferição e taxa de ocupação das vagas

Tipo de ação afirmativa	Apto	Não apto	Total de avaliados	Total de vagas por AF	% de ocupação
AF1B1/L2	81	24	105	107	76%
AF1B2/L10	3		3	22	14%
AF2B1/L6	76	28	104	104	73%
AF2B2/L14	1	2	3	22	5%
Total Geral	161	54	215	255	

Fonte: adaptado com base na análise da Comissão do SISU 2021-2.

No momento de inscrição, os candidatos que optarem pela reserva de vagas se autodeclararam pretos ou pardos. Ao analisar os dados de 215 candidatos aferidos, 142 se declararam como pardos, sendo considerados aptos 89 candidatos e inaptos 53. Já os candidatos autodeclarados negros foram 73, sendo 72 considerados aptos e apenas um como inapto (COMISSÃO, 2021-2). O Quadro 24 apresenta os dados por raça/etnia dos candidatos avaliados na seleção do segundo semestre da UFSJ e o percentual de aprovação por raça/cor autodeclarada.

Quadro 24: Ocupação e percentual de aprovação das vagas por raça/etnia

Cor/raça	Apto	Não apto	Total	% de aprovados
Pardo	89	53	142	63%
Preto	72	1	73	99%
Total Geral	161	54	215	

Fonte: adaptado com base na análise da Comissão do SISU 2021-2.

Ao se declararem como pretos ou pardos, os candidatos, ainda, descreveram algumas de suas características físicas, justificando sua condição de pessoa negra. Os aspectos físicos mais recorrentes nos formulários dos candidatos a uma vaga na UFSJ foram a cor da pele, o formato do nariz, o formato dos lábios, o tipo de cabelo, o conjunto das características fenotípicas (características físicas observáveis, que o enquadram dentro de um grupo específico – negro) e a descendência familiar (COMISSÃO, 2021-2).

Sendo assim, foram analisadas as características mais frequentes declaradas de forma isolada e agrupadas. A cor da pele foi a característica mais recorrente, sendo autodeclarada em

202 formulários; logo em seguida, o tipo de cabelo com 155, o formato do nariz com 130 declaração, o conjunto das características fenotípicas em 127, o formato dos lábios com 116 e a descendência em 17 (COMISSÃO, 2021-2).

Na análise com duas características físicas, foram observados os seguintes aspectos: a cor da pele e o tipo de cabelo estavam presentes em 150 formulários; o formato do nariz e a cor da pele em 125; o tipo de cabelo e o formato do nariz em 102; o conjunto fenotípico e o formato do nariz em 89; a descendência e o tipo de cabelo em dez respostas; e o tipo de lábios e o conjunto das características fenotípicas foram declaradas em 77 (COMISSÃO, 2021-2).

Por fim, algumas combinações envolvendo três características resultando nas frequências a seguir: a cor de pele, o formato do nariz e dos lábios foram recorrentes em 92 formulários; o tom de pele, o tipo de cabelo e o formato do nariz em 98; o tipo de cabelo, o formato do nariz e o conjunto das características fenotípicas em 80; os formatos do nariz e dos lábios e a descendência foram constatados em quatro respostas; o conjunto fenotípico, a cor da pele e o tipo de cabelo foram recorrentes em 103 formulários. e o formato dos lábios, o tom da pele e o conjunto fenotípico em 75 respostas (COMISSÃO, 2021-2). O Quadro 25 apresenta as principais características e suas recorrências no SISU-2 de 2021.

Quadro 25: Principais características autodeclaradas no formulário eletrônico

uma característica	nº	duas características	nº	três características	nº
Pele	202	pele e cabelo	150	pele, nariz e lábios	92
Nariz	130	nariz e pele	125	pele, cabelo e nariz	98
Lábios	116	cabelo e nariz	102	cabelo, nariz e conjunto	80
Cabelo	155	conjunto e nariz	89	nariz lábios e descendência	4
Conjunto	127	descendência e cabelo	10	conjunto, pele e cabelo	103
Descendência	17	lábios e conjunto	77	lábios, pele e conjunto	75

Fonte: adaptado com base na análise da Comissão do SISU 2021-2.

Em relação ao/à sexo/etnia, foram avaliados 110 candidatos masculinos, distribuídos da seguinte maneira: 69 pardos, 40 pretos e um um indígena. E 107 candidatos do sexo feminino

distribuídos da seguinte forma: 73 pardas, 33 pretas e uma indígena. O Quadro 26 apresenta o quantitativo das vagas por gênero e etnia.

Quadro 26: Autodeclarados por gênero e raça

Raça	Pardo		Preto		Indígena	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Apto	45	44	40	32		1
Não apto	29	24		1	1	

Fonte: adaptado com base na análise da Comissão do SISU 2021-2.

4.5 Análise do Estudo de Caso e alguns apontamentos

Na UFSJ, a implementação das ações afirmativas e sua evolução ocorreu com as primeiras Resoluções nº 22 e nº 23 do CONSU, de 2009, que foram de iniciativa da Instituição. Em 2013, a Universidade aderiu à Lei nº 12.711 (BRASIL, 2012b). Houve um crescimento das populações preta, parda e indígena na UFSJ durante esse período. Com a vigência das Resoluções internas entre 2009 e 2012, em média, essa população ocupou 23% das vagas na Universidade. Com a adesão à Lei nº 12.711 (BRASIL, 2012b), da seleção de 2013/1 a 2017/1, as populações de pretos, pardos e indígenas corresponderam a 27,05% dos estudantes em nível de graduação na UFSJ. Dada a nova redação da Lei nº 12.711 (BRASIL, 2012b), devido à sua alteração pela Lei nº 13.406, entre a seleções de 2017/2 à 2019/1, a população PPI alcançou a marca de 29,10% dos alunos. Todavia, esse patamar é inferior aos 32,71% se comparado à média referente aos relatórios dos processos seletivos de 2006, 2007 e 2008. Cabe relembrar que a ocupação dessas vagas entre o processo seletivo de 2009 a 2019/1 eram mediante o preenchimento de uma autoceleração no momento da inscrição, seja pelo vestibular ou pelo SISU.

Ainda, é necessário ressaltar o recuo da ocupação de egressos das escolas públicas. Em 2007, correspondia a 58,67% dos alunos matriculados; em 2008, a 52,67% dos discentes; e, em 2009, a 47,7% dos estudantes matriculados na UFSJ; ou seja, uma média de 53,68% dos discentes matriculados eram oriundos, exclusivamente, das escolas públicas. Com as ações afirmativas internas em vigor, foram reservados 50% das vagas para esses egressos, o mesmo percentual estipulado na Lei nº 12.711 (BRASIL, 2012b). Como consequência da adesão das ações afirmativas, o número de egressos das escolas públicas matriculados na UFSJ reduziu e, ao mesmo tempo, serviu como contenção ao aumento dos estudantes egressos das escolas particulares.

Com a Comissão em funcionamento e a necessidade da confirmação da autodeclaração dos candidatos a uma vaga na Instituição, foram analisados os dados das seleções de 2020/2,

2021/1 e 2021/2, o que compreende ao estudo de 1.162 formulários dos postulantes, que se autodeclararam como negros. Desse estudo, a Comissão de Heteroidentificação da UFSJ considerou aptos 822 alunos ao longo das três seleções e inaptos 340 candidatos; isto é, impediu a ocupação indevida de 340 vagas por discentes não negros.

Pode, ainda, ser constatado que o curso de Medicina no CCO figurou como o curso com o maior número de candidatos inaptos na seleção de 2020-2 e na seleção de 2021-2 e ainda ocupou a segunda posição na seleção de 2021-1. Já o curso de Medicina no CDB ocupou a primeira posição na seleção de 2021-1 e a segunda posição em 2020-2 e 2021-2. Os candidatos pretos, pardos e indígenas com renda *per capita* igual ou inferior a 1,5 salário, que tenham cursado integralmente e concluído todas as séries e disciplinas do ensino médio em escolas públicas brasileiras, ou seja, a AF1B1, ocuparam quase que a totalidade das vagas destinadas para essa ação afirmativa nas seleções analisadas.

Ainda, em relação à cor declarada, nota-se que os candidatos pretos atingiram, em média, 96% de aprovação; ou seja, uma alta conformidade com a autodeclaração. Em contrapartida, a população autodeclarada como parda representa 59,33% dos aprovados. A origem da fraude, conforme Munanga (2019) relata, é na manipulação da cor parda, uma vez que a classificação adotada no Brasil é baseada na marca ou no fenotípico, e não na origem, possibilitando que o indivíduo de fenotípico branco, oportunamente, se passe por pardo em busca de um benefício; isto é, uma vaga na UFSJ.

A análise feita pela Comissão é baseada somente no fenotípico dos candidatos conforme determina a Portaria nº 4 do Ministério do Planejamento (BRASIL, 2018) e a Resolução do CONSU de nº 13 (UFSJ, 2019). Nesse sentido, os traços físicos mais recorrentes e relatados no formulário pelos postulantes foram o tom da pele, o tipo de cabelo e o formato do nariz. Todavia, a descendência/ancestralidade, ou seja, quando um aspirante recorre ao fato de sua origem ser proveniente do cruzamento entre pessoas brancas e não brancas de sua família, como pais, avós/avôs, bisavós/bisavôs e tataravós/tataravôs, foi registrada em 105 formulários. Alguns desses candidatos retiraram do “armário a vovó e o vovô” para justificar sua condição de pessoa preta ou parda, uma vez que não possuem o fenotípico de negro (FONTOURA, 2018).

5 PROPOSTA DE AMPLIAÇÃO DAS AÇÕES AFIRMATIVAS ÉTNICO-RACIAIS NA INSTITUIÇÃO

Para a elaboração do produto técnico ou tecnológico, foi feita uma pesquisa no *site* de algumas universidades brasileiras, que já adotam as ações afirmativas com recorte racial em nível de pós-graduação *stricto sensu*. Dessa forma, como resultado da pesquisa, encontraram-se as seguintes instituições: Universidade do Estado da Bahia – UNEB (2002), Universidade Federal de Goiás – UFG (2015), Universidade Federal do Amazonas – UFAM (2015), Universidade Federal da Bahia – UFBA (2017), Universidade Federal do Tocantins – UFT (2017), Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG (2017), Universidade Federal do Amapá – (UNIFAP), Universidade Federal Rural de Pernambuco – UFRPE (2018), Universidade Federal do Oeste do Pará – UFOPA (2019), Universidade Federal do Rio Grande do Sul – (FUFRS), Universidade de Brasília – UnB (2020), Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC (2020), Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira – UNILAB (2021) e Universidade Federal de Pernambuco – UFPE (2021).

Nesse contexto, foi elaborada uma minuta de resolução, visando à ampliação das ações afirmativas com recorte racial na UFSJ e possibilitando a implementação das ações afirmativas nos cursos de pós-graduação *stricto sensu*. Com base nas Resoluções encontradas e no percentual de vagas ocupadas pelas populações preta, parda e indígena ao longo da análise no estudo de caso da UFSJ, foi estipulado o mínimo de 30% de reserva das vagas nos cursos de pós-graduação em nível de mestrado acadêmico, mestrado profissional e doutorado ofertados pela Universidade.

MINUTA DE RESOLUÇÃO Nº ..., de .. de ... de 20....**Institui a Política de Ações Afirmativas para inclusão de pessoas negras, indígenas e quilombolas na pós-graduação *stricto sensu* na Universidade Federal de São João del-Rei.**

O PRESIDENTE DO CONSELHO UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI – UFSJ, no uso de suas atribuições legais e estatutárias, e considerando

1. O Estatuto da Igualdade Racial, Lei nº 12.288/2010, de acordo com o qual ações afirmativas são programas e medidas especiais para a correção das desigualdades raciais e para a promoção da igualdade de oportunidades;
2. O disposto na Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, regulamentada pelo Decreto nº 7.824, de 11 de outubro de 2012, e na Portaria Normativa MEC nº 18, de 11 de outubro de 2012, que tratam sobre o ingresso e a implementação das reservas de vagas em Instituições Federais de Ensino;
3. A Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, que reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União;
4. A Portaria Normativa nº 13, de 11 de maio de 2016, do Ministério da Educação, que dispõe sobre a indução de Ações Afirmativas na pós-graduação, e dá outras providências;
5. O Decreto nº 9.427, de 28 de julho de 2018, que reserva aos negros 30% (trinta por cento) das vagas oferecidas nas seleções para estágio no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;
6. A Portaria Normativa nº 4, de 6 de abril de 2018, do Ministério do Planejamento, que regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros;
7. A autonomia didático-pedagógica, administrativa e de gestão financeira de que goza a Universidade, por força do disposto no Art. 207 da Constituição Federal;
8. Que outras Universidades no Brasil já vêm adotando há alguns anos reserva de vagas e outras políticas de ações afirmativas em alguns de seus cursos de pós-graduação.

RESOLVE:

Art. 1º A Universidade Federal de São João del-Rei adotará, em todos os processos seletivos de seus programas de pós-graduação, *stricto sensu*, ações afirmativas para a inclusão da população negra (pretas e pardas), indígena e quilombola no seu corpo discente.

§ 1º O número de vagas ofertadas em cada processo seletivo será fixado em edital, observando-se que, pelo menos, 30% (trinta por cento) das vagas deverão ser reservadas para candidatos negros, indígenas e quilombolas.

§ 2º No cálculo dos 30% (trinta por cento) das vagas reservadas para candidatos negros, indígenas e quilombolas, quando houver número fracionado, sempre haverá um arredondamento para o número superior.

§ 3º No caso de programas de pós-graduação em rede, multicêntricos ou outras categorias de associações, coordenados ou não pela USJ, cujos editais envolvam outras instituições, esta Resolução deve ser aplicada, no mínimo, ao ponto focal ou fração correspondente à UFSJ.

Art. 2º Os candidatos negros, indígenas e quilombolas concorrerão apenas nas vagas reservadas para esta população.

Art. 3º Em caso de desistência de candidatos/as negros, indígenas e quilombolas aprovados em vagas reservadas, a vaga reservada não preenchida será ocupada pelo próximo candidato aprovado das reservas de acordo com a ordem de classificação.

Art. 4º Em caso de não haver candidatos negros, indígenas e quilombolas aprovados em número suficiente para ocupar as vagas reservadas, as vagas remanescentes serão realocadas para a ampla concorrência, sendo preenchida pelos candidatos aprovados na ampla concorrência de acordo com a ordem de classificação.

CAPÍTULO I

DA ELEGIBILIDADE DOS CANDIDATOS, DA COMISSÃO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO E DA OPÇÃO PELA POLÍTICA DE AÇÕES AFIRMATIVAS

Art. 5º Para efeito da política, consideram-se negros, indígenas e quilombolas os candidatos que se autodeclararem como tal no ato da inscrição no processo seletivo.

Art. 6º Concorrerão pelas vagas reservadas pelas políticas de ações afirmativas os candidatos autodeclarados como negros, indígenas e quilombolas, que optarem por essa política, preenchendo campo específico em formulário do Programa de Pós-graduação no ato de inscrição no processo seletivo.

Art. 7º Os candidatos autodeclarados como negros (pretos e pardos) passarão pelo crivo da Comissão de Heteroidentificação da UFSJ, no decorrer do processo seletivo, com o objetivo de evitar desvio da finalidade da política.

Parágrafo único. A Comissão de Heteroidentificação será a mesma instituída pela Resolução nº 14, de 31 de maio de 2019, CONSU/UFSJ, e normatizada pela Portaria Normativa nº 4, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, de 06 de abril de 2018, e suas alterações posteriores.

Art. 8º Consideram-se indígenas, para os fins desta Resolução, os candidatos assim autodeclarados, que apresentarem declaração da Fundação Nacional do Índio (FUNAI),

atestando que o candidato reside em comunidade indígena e, ainda, os candidatos que apresentarem sua condição de pertencimento étnico, assinada por, pelo menos, um líder de sua comunidade.

Art. 9º No caso de candidatos quilombolas, a confirmação será a autodeclaração na apresentação de carta assinada por liderança ou organização quilombola, indicando que o candidato possui vínculo ao grupo quilombola.

CAPÍTULO II DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 10 Todas as normativas internas dos Programas de Pós-graduação deverão se adequar a esta Resolução.

Art. 11 Esta Resolução não se aplica aos processos seletivos, cujos editais já tiverem sido publicados antes de sua entrada em vigor.

Art. 12 A partir de demanda específica, de outros grupos sociais, poderão ser implementadas novas categorias de reservas nos Processos Seletivos sem prejuízo dos grupos já contemplados.

Art. 13 Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação e será reavaliada pela Comissão de Acompanhamento após 10 (dez) anos de vigência, podendo ser prorrogada por mais 10 (dez) anos.

Art. 14 Os casos omissos serão resolvidos pela Pró-reitora de Pesquisa e Pós-graduação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como propósito realizar uma avaliação da implementação da Comissão de Heteroidentificação para confirmação das matrículas dos ingressos cotistas “pretos e pardos” em cursos de graduação na Universidade Federal de São João del-Rei na seleção do segundo semestre de 2020 e nas seleções de 2021. O intervalo de tempo escolhido foi devido ao acesso às informações do recorte.

Em relação ao primeiro objetivo específico deste trabalho, o qual consiste em organizar os dados dos candidatos aferidos pela Comissão de Heteroidentificação nos processos de seleção dos candidatos cotistas de graduação presencial na UFSJ, entre 2020-2 e 2021-2, por meio da avaliação da política pública, ele foi alcançado, já que foi possível essa organização utilizando o *software* Microsoft Excel. A partir desta, foi possível construir o tópico 4.4.1 A heteroidentificação nas seleções de 2020/2 a 2021/2.

Em relação ao segundo objetivo específico, identificar o percentual de aprovação dos candidatos pela Comissão de Heteroidentificação a partir do fenotípico declarado, também foi alcançado, uma vez que a UFSJ ofereceu, ao longo das seleções, 1.062 vagas nos cursos presenciais, distribuídas da seguinte forma: 255 vagas no segundo semestre de 2020, 552 vagas no primeiro semestre de 2021 e 255 vagas no segundo semestre de 2021. Desse montante, 822 vagas foram ocupadas, o que equivale a 77,4% do total de vagas oferecidas. O estudo, ainda, conseguiu identificar a confirmação da matrícula de acordo com a cor declarada pelo candidato; ou seja, preto ou pardo. Nesse sentido, foram ocupadas 476 vagas por candidatos autodeclarados pardos; ou seja, 57,9% das vagas, e os outros 42,1%, o equivalente a 346 vagas, foram ocupados por candidatos autodeclarados negros.

Em relação ao terceiro objetivo específico, identificar os cursos considerados pela Comissão da UFSJ com maiores incidências de candidatos não aptos e aptos, da mesma maneira foi alcançado, já que os cursos de Medicina CCO e CDB foram os que apresentaram o maior número de candidatos inaptos ao longo das seleções analisadas, respectivamente. Cabe destacar que é o curso de maior prestígio social encontrado no estudo de Queiroz (2003) e o curso com o maior percentual de estudantes brancos. Em relação aos cursos com maior número de aprovados, estes foram: Engenharia Mecânica Integral, Engenharia Agrônoma, Engenharia Florestal, Enfermagem, Psicologia e Medicina CDB na seleção de 2020-2. Em relação à seleção de 2021-1, a maior seleção com o maior número de cursos oferecidos, os cursos de Bioquímica; Ciências Biológicas licenciatura; Educação Física licenciatura; Enfermagem; Engenharia Civil; Engenharia de Telecomunicações; Filosofia licenciatura; História licenciatura; Medicina CDB

e Teatro licenciatura ocuparam a totalidade das vagas. E, por fim, na última seleção, os cursos com o maior número de aptos foram: Arquitetura e Urbanismo, Engenharia Civil e Medicina CDB. Todos os cursos mencionado tiveram 100% das vagas ocupadas.

Em relação ao quarto objetivo específico, contribuir para a elaboração de uma minuta de política de reserva de vagas na pós-graduação na UFSJ, com recorte racial, este foi alcançado e encontra-se no capítulo 5 desta pesquisa.

Outro aspecto encontrado de suma relevância foi o número de vagas disponibilizadas pela universidade nas três seleções em questão para a população negra, totalizando em 1.032 vagas. Desse total, foram ocupadas 822 vagas e, conseqüentemente, ficaram vagas outras 210. Visando o total aproveitamento dessas vagas, a Instituição deveria repensar alguns aspectos da seleção, tais como: a redução da nota de corte no SISU para ingresso nos cursos presenciais, de forma geral ou somente nas ações afirmativas analisadas; a antecipação do processo de heteroidentificação nas seleções, possibilitando a convocação de um número maior de candidatos negros e como consequência um número maior de chamadas; a convocação maior de candidatos para o processo de heteroidentificação, permitindo o ranqueamento destes; e por fim, a extinção da nota de corte na seleção do SISU. Para estas sugestões serem implementadas, a instituição deveria repensar o número de membros da comissão, uma vez que o trabalho seria mais complexo.

Todavia, é necessário ressaltar algumas limitações da pesquisa, tais como: a falta de informações/dados por parte da Instituição referente às seleções de 2019-2 e 2021-1, resultando num intervalo de tempo menor de análise; e a análise de uma única Universidade, impossibilitando análise comparada com outras IFES.

Para estudos futuros, uma análise, com maior intervalo de tempo, do SISU na UFSJ referente ao primeiro semestre possibilitaria um melhor entendimento do comportamento das seleções referente às licenciaturas, pois essas vagas estão disponíveis apenas nesse primeiro momento. E vale ressaltar que as vagas destinadas a cotas raciais para os cursos de licenciatura em Ciências Biológicas; Educação Física; Filosofia, História e Teatro ocuparam a sua totalidade no SISU – 2021/1. Ou seja, independentemente das reservas de vagas, os cursos de menor prestígio social ainda são os mais ocupados, em sua maioria, por negros (QUEIROZ, 2003; VARGAS, 2010)

REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, R. C. S. O processo das políticas públicas: um ensaio sobre o ciclo e seus estágios. **Espaço Público: Revista do Programa de Pós-graduação em Políticas Públicas**, v. 1, n. 1, p. 10-18, 2016.
- ALMEIDA, S. L. **Racismo Estrutural**. São Paulo: Jandaíra, 2020.
- ALVES, A. L. A legitimação do intelectual negro no meio acadêmico brasileiro: negação de inferioridade, confronto ou assimilação intelectual? **AFRO-ÁSIA**, n. 26, p. 281-312, 2001.
- ARRETCHE, M. T. S. Tendências no estudo sobre avaliação de políticas públicas. **Terceiro Milênio: Revista Crítica de Sociologia e Política**, v. 1, n. 1, p. 126-133, 2013.
- ASSUNÇÃO, A. V. P.; SANTOS, C. de A.; NOGUEIRA, D. X. P. Política de cotas raciais na UnB: um estudo sobre o acesso de negros na universidade durante o período 2004 a 2012. **Revista HISTEDBR On-line**, v. 18, n. 1, p. 212-233, 2018.
- BARROS, J. D. **A Construção Social da Cor**. 3. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.
- BATISTA, M. B. O processo de transição da mão de obra escrava para a livre imigração no Espírito Santo do século XIX. In: VI CONGRESSO INTERNACIONAL UFES/PARIS-EST., 6., 2017, Espírito Santo. **Anais... Espírito Santo**, 2017. Disponível em: <<https://periodicos.ufes.br/ufesupem/article/view/18141>>. Acesso em: 10 out. 2021.
- BITTAR, M.; CORDEIRO, M.; ALMEIDA, C. Política de Cotas para Negros na Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul – um estudo sobre os fatores da permanência. **Série estudos. Periódico do Mestrado em Educação da UCDB**, n. 24, p. 143-156, 2007.
- BRAGA, A. F. As bancas de heteroidentificação racial: apontamentos a partir da experiência da UFMG. **Repecult – Revista Ensaios e Pesquisas em Educação e Cultura**, v. 5, n. 9, p. 3-16, 2020.
- BRASIL. **Lei nº 7.555, de 18 de dezembro de 1986**. Autoriza o Poder Executivo a instituir a Fundação de Ensino Superior de São João del-Rei, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7555.htm#:~:text=LEI%20No%207.555%2C%20DE,Rei%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A2ncias>. Acesso em 25 de ago. 2021.
- BRASIL. **Projeto de Lei nº 73, de 24 de fevereiro de 1999**. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e estaduais, e dá outras providências. 1999. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=15013>>. Acesso em: 18 maio 2021.
- BRASIL. **Lei nº 10.425, de 19 de abril de 2002**. Dispõe sobre a transformação da Fundação de Ensino Superior de São João del-Rei em Fundação Universidade Federal de São João del-Rei, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110425.htm>. Acesso em: 25 de ago. 2021.
- BRASIL. **Projeto de Lei nº 3.627, de 20 de maio de 2004**. Institui o Sistema Especial de Reserva de Vagas para estudantes egressos de escolas públicas, em especial negros e indígenas, nas instituições públicas federais de educação superior, e dá outras providências. 2004. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=254614>>. Acesso em: 18 maio 2021.
- BRASIL. **Lei nº 11.096, de 13 de janeiro de 2005**. Institui o Programa Universidade para

Todos – PROUNI, que regula a atuação de entidades beneficentes de assistência social no ensino superior, altera a Lei nº 10.891, de 9 de julho de 2004, e dá outras providências. 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111096.htm>. Acesso em: 18 maio 2021.

BRASIL. **Decreto nº 6.096, de 24 de abril de 2007.** Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais – REUNI. 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6096.htm>. Acesso em: 18 maio 2021.

BRASIL. **Decreto nº 7.824, de 11 de outubro de 2012.** Regulamenta a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, que dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio. 2012a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/decreto/d7824.htm>. Acesso em: 18 out. 2021.

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. 2012b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112711.htm>. Acesso em: 18 maio 2021.

BRASIL. **Portaria Normativa do Ministério da Educação 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. 2012c. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cotas/docs/portaria_18.pdf>. Acesso em: 18 out. 2021.

BRASIL. **A democratização e expansão da educação superior no país 2003-2014.** 2014a. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=16762-balanco-social--sesu-2003-2014&Itemid=30192>. Acesso em: 2 de jun. 2021.

BRASIL. **Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014.** Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. 2014b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/112990.htm>. Acesso em: 22 jun. 2021.

BRASIL. **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 técnico de nível médio e superior das instituições federais de ensino. 2016a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13409.htm#art1>. Acesso em: 18 maio 2021.

BRASIL. **Recomendação nº 41, de 9 de agosto de 2016.** Define parâmetros para a atuação dos membros do Ministério Público brasileiro para a correta implementação da política de cotas étnico-raciais em vestibulares e concursos públicos. 2016b. Disponível em: <<https://www.cnmp.mp.br/portal/atos-e-normas/norma/4343/>>. Acesso em: 23 jun. 2021.

BRASIL. **Orientação Normativa nº 3, de 1º de agosto de 2016.** Dispõe sobre regras de aferição da veracidade da autodeclaração prestada por candidatos negros para fins do disposto na Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. 2016c. Disponível em: <https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/23376081/do1-2016-08-02-orientacao-normativa-n-3-de-1-de-agosto-de-2016-23375906>. Acesso em: 23

jun. 2021.

BRASIL. **Portaria Normativa nº 4, de 6 de abril de 2018**. Regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. 2018. Disponível em: <https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/9714349/do1-2018-04-10-portaria-normativa-n-4-de-6-de-abril-de-2018-9714345>. Acesso em: 24 jun. 2021.

CAPELLA, A. C. N. Perspectivas teóricas sobre o processo de Formulação de Políticas Públicas. **Bib. São Paulo**, n. 61, p. 25-52, 1. sem. 2006. Disponível em: <<http://www.anpocs.org.br/portal/images/bib61.pdf>>. Acesso em: 5 abr. 2021.

CARMO, N. A. O movimento negro e suas contribuições para a implementação do sistema de cotas raciais. In: SEMINÁRIO CRISE E MUNDO DO TRABALHO NO BRASIL, DESAFIOS PARA A CLASSE TRABALHADORA, CETROS, 6., 2018, Itaperi. **Anais...** Itaperi: Universidade Estadual do Ceará, 2018. 11 p.

CARVALHO, J. J. Usos e abusos da antropologia em um contexto de tensão racial: O caso das cotas para negros na UnB. **Horizontes Antropológicos**, n. 23, v. 11, p. 237-246, 2005.

CARVALHO, J. J. O confinamento racial do mundo acadêmico brasileiro. **Revista USP**, v. 68, p. 88-103, 2006.

CASSOLI, A. T. Luta do negro brasileiro por justiça e inclusão e os desafios interpretativos das teorias sociais. **Revista Eletrônica dos Pós-graduandos em Sociologia Política da UFSC**, v. 9, n. 2, p. 32-46, 2 dez. 2012.

COSTA, G. Negro precisa ser brilhante para se destacar no meio acadêmico, diz antropólogo que motivou política de cotas. **UOL**. Brasília, 28 jul. 2009. Disponível em: <<https://educacao.uol.com.br/noticias/2009/07/28/negro-precisa-ser-brilhante-para-se-destacar-no-meio-academico-diz-antropologo-que-motivou-politica-de-cotas.htm?cmpid=copiaecola>>. Acesso em: 2 jun. 2021.

COSTA, J.; CASTANHAR, J. Avaliação de programas públicos: desafios conceituais e metodológicos. **Revista de Administração Pública**, v. 37, n. 5, p. 969-992, 2003.

COTTA, T. C. Avaliação educacional e políticas públicas: a experiência do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Básica (Saeb). **Revista do Serviço Público**, v. 52, n. 4, p. 89-111, 2001.

DANTAS, C. V.; MATTOS, H.; ABREU, M. **O negro no Brasil: trajetórias e lutas em dez aulas de história**. 1. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012.

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**. 1. ed. Canoas, RS: IFRS *Campus* Canoas, 2018. p. 141-174. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2019/03/Heteroidentificacao_livro_ed1-2018.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2021.

DOMINGUES, P. Ações afirmativas para negros no Brasil: o início de uma reparação histórica. **Revista Brasileira de Educação**, n. 29, p. 164-176, 2005.

DOMINGUES, P. Movimento negro brasileiro: alguns apontamentos históricos. **Tempo**, v. 12, n. 23, p. 100-122, 2007.

DYE, T. D. **Understanding public policy**. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1984.

EASTON, D. **The political system**: an inquiry into the state of Political Science. New York: Alfred A. Knopf, 1953.

FARIA, C. A. P. A Política da Avaliação de Políticas Públicas. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 20, n. 59, p. 97-109, 2005.

FERES JÚNIOR, J. **Apresentação STF, ADPF 186**. Audiência Pública no Supremo Tribunal Federal. 2010. Disponível em:

<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/processoAudienciaPublicaAcaoAfirmativa/anexo/Apresentacao_STF_Joao_Feres_Junior.pdf>. Acesso em: 10 out. 2021.

FERES JÚNIOR, J.; CAMPOS, L. A.; DAFLON, V. T.; VENTURINI, A. C. **Ação Afirmativa**: Conceito, História e Debates. Rio de Janeiro: EDUERJ, 2018.

FIGUEIREDO, M. F.; FIGUEIREDO, A. M. C. Avaliação política e avaliação de políticas: um quadro de referência teórica. **Análise e Conjuntura**, v. 1, n. 3, p. 107-127, 1986.

FLICK, U. **Introdução à Metodologia de pesquisa**: um guia para iniciantes. Porto Alegre: Penso, 2013.

FONTOURA; M. C. L. Tirando a Vovó e o Vovô do Armário. In: DIAS, G. R. M.; TAVARES JÚNIOR, P. R. F. **Heteroidentificação e cotas raciais**: dúvidas, metodologias e procedimentos. 1. ed. Canoas, RS: IFRS *Campus* Canoas, 2018. p. 107-140. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2019/03/Heteroidentificacao_livro_ed1-2018.pdf>. Acesso em: 10 dez. 2021.

FREY, K. Políticas Públicas: Um Debate Conceitual e Reflexões Referentes à Prática da Análise de Políticas Públicas no Brasil. **Planejamento e Políticas Públicas**, v. 21, p. 211-259, 2000.

GENTILI, P.; OLIVEIRA, D. A. A procura da igualdade: dez anos de política educacional no Brasil. In: SADER, E. (Org). **10 anos de governos pós-neoliberais no Brasil**: Lula e Dilma. São Paulo: Boitempo; Rio de Janeiro: Flacso Brasil, 2013. cap. 17, p. 253-264. Disponível em: <http://flacso.redelivre.org.br/files/2015/03/10_ANOS_GOVERNOS.pdf>. Acesso em: 13 maio 2021.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMES, N. L. O movimento negro no Brasil: ausências, emergências e a produção dos saberes. **Política e Sociedade**, v. 10, n. 18, p. 133-154, 26 abr. 2011.

GRUPO DE ESTUDOS MULTIDISCIPLINARES DA AÇÃO AFIRMATIVA – GEMAA. **Ações Afirmativas**. 2022 Disponível em: <<http://gemaa.iesp.uerj.br/o-que-sao-acoes-afirmativas/>>. Acesso em: 10 maio 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra e Domicílios Contínua 2019**. Educação. 2019a. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101736_informativo.pdf>. Acesso em: 27 jun. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra e Domicílios Contínua 2019**. Rendimento de todas as fontes. 2019b. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101709_informativo.pdf>. Acesso em: 27 jun. 2021.

IKAWA, D. Direito às ações afirmativas em universidades brasileiras. In: SACRAMENTO, D.; PIOVESAN, F.; IKAWA, D. **Igualdade, diferença e direitos humanos**. Rio de Janeiro:

Lumen Juris, 2008.

JESUS, R. E. de. **Quem quer (pode) ser negro no Brasil?** 1. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2021.

LASWELL, H. D. **Politics: who gets what, when, how.** Cleveland: Meridian Books, 1936/1958.

LEWANDOWSKI, R. E. **Teor do voto de Ministro Relator.** ADPF 186 – Superior Tribunal de Justiça (STF). Julgamento em 26/04/2012 – Disponível em: <<https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADPF186RL.pdf>>. Acesso em: 20 maio 2021.

LONER, B. A. Negros: organização e luta em Pelotas, **História em Revista**, Pelotas/RS, n. 5, p. 7-28, 1999.

LINDBLOM, C. E. The science of “muddling through”. **Public Administration Review**, v. 19, n. 2, p. 79-88, 1959.

LYNN, L. E. **Designing public policy: a casebook on the role of policy analysis.** Santa Monica, Calif.: Goodyear, 1980.

MACHADO, E. A. **Ação afirmativa, reserva de vagas e cotas na Universidade do Estado do Rio de Janeiro (2002-2012).** Rio de Janeiro: Flasco, 2013.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de Metodologia Científica.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARQUESE, R. de B. A dinâmica da escravidão no Brasil: resistência, tráfico negreiro e alforrias, séculos XVII a XIX. **Novos Estudos – CEBRAP**, [s.l.: s.n.], p. 107-123, 2006.

MATO GROSSO DO SUL. **Lei nº 2.589, de 26 de dezembro de 2002.** Dispõe sobre a reserva de vagas aos vestibulandos índios na Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS). 2002. Disponível em: <<https://leisestaduais.com.br/ms/lei-ordinaria-n-2589-2002-mato-grosso-do-sul-dispoe-sobre-a-reserva-de-vagas-aos-vestibulandos-indios-na-universidade-estadual-de-mato-grosso-do-sul-uems>>. Acesso em: 13 maio 2021.

MATO GROSSO DO SUL. **Lei nº 2.605, de 6 de janeiro de 2003.** Dispõe sobre a reserva de vagas para negros nos cursos de graduação da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, e dá outras providências. 2003. Disponível em: <<https://leisestaduais.com.br/ms/lei-ordinaria-n-5541-2020-mato-grosso-do-sul-dispoe-sobre-a-reserva-de-vagas-aos-candidatos-que-comprovem-residencia-estabelecida-no-estado-e-da-outras-providencias>>. Acesso em: 13 maio 2021.

MEAD, L. M. Public policy: vision, potential, limits. **Policy Currents**, [S.l.], p. 1-4, fev. 1995.

MENEZES, J. M. F. de. Abolição no Brasil: a construção da liberdade. **Revista HISTEDBR On-line**, v. 9, n. 36, p. 83-104, 2012.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Portaria normativa nº 13, de 11 de maio de 2016.** Dispõe sobre a indução de Ações Afirmativas na Pós-Graduação, e dá outras providências. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/21520493/do1-2016-05-12-portaria-normativa-n-13-de-11-de-maio-de-2016-21520473. Acesso em 12 de dez. 2021.

MIRANDA, R. A. de. Breve História da agropecuária brasileira. In: LANDAU, E. C.; SILVA, G. A. da; MOURA, L.; HIRSCH, A.; GUIMARAES, D. P. (Ed.). **Dinâmica da produção agropecuária e da paisagem natural no Brasil nas últimas décadas: cenário**

histórico, divisão política, características demográficas, socioeconômicas e ambientais. Brasília, DF: Embrapa, 2020. v. 1, cap. 2, p. 31-57.

MOEHLECKE, S. **Propostas de Ações Afirmativas no Brasil**: o acesso da população negra ao ensino superior. 2000. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-graduação em Educação, Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2000.

MOEHLECKE, S. **Fronteira da igualdade no ensino superior**: excelência e justiça social. 2004. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-graduação em Educação, Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, 2004.

MOVIMENTO NEGRO UNIFICADO. **Programa de Ação Movimento Negro Unificado**. 1990. Disponível em: <https://mnu.org.br/wp-content/themes/flawless-child/docs/programa_de_acao.pdf>. Acesso em: 12 maio 2021.

MULLER, L. S. **As contas do meu rosário são balas de artilharia**: irmandade, jornal e associações negras em Porto Alegre (1889-1920). 1999. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-graduação em História, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1999.

MUNANGA, K. Políticas de Ação Afirmativa em Benefício da População Negra. **Revista Sociedade e Cultura**, v. 4, n. 2, p. 31-43, 2001.

MUNANGA, K. **Rediscutindo a mestiçagem no Brasil**: identidade nacional *versus* identidade negra. 5. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2019.

NASCIMENTO, A. **O genocídio do negro brasileiro**: processo de um racismo mascarado. 3. ed. São Paulo: Perspectiva, 2016.

NOGUEIRA, O. **Tanto preto quanto branco**: estudos de relações raciais. 1. ed. São Paulo: T. A. Queiroz, 1985. v. 9

OLIVEIRA, L. R. de; PASSADOR, C. S. Ensaio teórico sobre as avaliações de políticas públicas. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 17, n. 2, p. 324-337, 2019.

QUEIROZ, Delcele Mascarenhas. O negro e a universidade brasileira. **Historia Actual Online**, n. 3, p. 73-82, invierno, 2003.

PEDONE, L. **Formulação, implementação e avaliação de políticas públicas**. Brasília: Fundação Centro de Formação do Servidor Público, 1986.

PEREIRA, A. A. A Lei nº 10.639/03 e o movimento negro: aspectos da luta pela “reavaliação do papel do negro na história do Brasil”. **Cadernos de História**, v. 12, n. 17, p. 25-45, 2011.

PEREIRA, A. M. **Trajetória e Perspectivas do Movimento Negro Brasileiro**. Belo Horizonte: Nandyala, 2008.

PESTANA, G. de J. : Movimento Negro: Implicações Políticas e Sociais. **Revista Eletrônica: Ensino de Sociologia em Debate**, v. 1, n. 8, p. 1-17, jan./dez. 2018. Disponível em: <<http://www.uel.br/revistas/lenpes-pibid/>>. Acesso em: 21 out. 2021.

PETERS, B. G. **American public policy**. Chatham, N.J.: Chatham House, 1986.

PORFÍRIO, F. M.; BLUM, L. F. M.; SILVA, R. S. Os lucros da escravidão no Brasil e seu impacto econômico: uma abordagem histórica dos séculos XVI ao XIX. **Revista PET Economia UFES**, v. 2, n. 1, p. 32-45, 2021.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do Trabalho Científico**: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico. 2. ed. Novo Hamburgo: FEEVALE, 2013.

RAEDER, T. O. S. Ciclo de políticas: uma abordagem integradora dos modelos para análise de políticas públicas. **Perspectivas em Políticas Públicas**, n. 7, v. 13, p. 121-146, 2014.

RAMOS, M. P.; SCHABBACH, L. M. O estado da arte da avaliação de políticas públicas: Conceituação e exemplos de avaliação no Brasil. **Revista de Administração Pública**, v. 46, n. 5, p. 1271-1294, 2012.

RIBEIRO, F. R. *Coloured* e o estancamento da mediação racial na África do Sul. **Revista de Antropologia**, São Paulo: Universidade de São Paulo, v. 38, n. 1, p. 49-77, 1995.

RIO DE JANEIRO. **Lei nº 3.524, de 28 de dezembro de 2000**. Dispõe sobre os critérios de seleção e admissão de estudantes da rede pública estadual de ensino em universidades públicas estaduais, e dá outras providências. 2000. Disponível em: <<http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/69d90307244602bb032567e800668618/92c5d19ef1cac546032569c40069afa7?OpenDocument>>. Acesso em: 12 maio 2021.

RIO DE JANEIRO. **Lei nº 3.708, de 9 de novembro de 2001**. Institui cota de até 40% (quarenta por cento) para as populações negra e parda no acesso à Universidade do Estado do Rio de Janeiro e à Universidade Estadual do Norte Fluminense, e dá outras providências. 2001. Disponível em: <<http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/f25571cac4a61011032564fe0052c89c/827dde52958a6dd203256b030063db70?OpenDocument&ExpandView&ExpandSection=-5#:~:text=Lei%20Ordin%C3%A1ria&text=LEI%20N%C2%BA%203708%2C%20DE%2009,FLUMINENSE%2C%20E%20D%C3%81%20OUTRAS%20PROVID%C3%8ANCIAS>>. Acesso em: 12 maio 2021.

RIO DE JANEIRO. **Decreto nº 30.766, de 4 de março de 2002**. Disciplina o sistema de cota para negros e pardos no acesso à Universidade do Estado do Rio de Janeiro e à Universidade Estadual do Norte Fluminense, e dá outras providências. 2002. Disponível em: <<http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/decest.nsf/532ff819a4c39de50325681f0061559e/e3ad4849d25a8ee903256c44005f0bc6?OpenDocument>>. Acesso em: 12 maio 2021.

RIO DE JANEIRO. **Lei nº 4.151, de 4 de setembro de 2003**. Institui nova disciplina sobre o sistema de cotas para ingresso nas universidades públicas estaduais, e dá outras providências. 2003. Disponível em: <<http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/e9589b9aabd9cac8032564fe0065abb4/e50b5bf653e6040983256d9c00606969?OpenDocument#:~:text=Lei%20Ordin%C3%A1ria&text=LEI%20N%C2%BA%204151%2C%20DE%2004,ESTADUAIS%20E%20D%C3%81%20OUTRAS%20PROVID%C3%8ANCIAS>>. Acesso em: 12 maio 2021.

RIO DE JANEIRO. **Lei nº 5.074, de 17 de julho de 2007**. Altera a Lei nº 4.151, de 04 de setembro de 2003. 2007. Disponível em: <http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/b24a2da5a077847c032564f400.5d4bf2/59b59003123eb2c08325733a006eb097?OpenDocument>. Acesso em 12 de mai. 2021.

RIOS, 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. 1. ed. Canoas/RS: IFRS *Campus* Canoas, 2018. p. 251-272. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2019/03/Heteroidentificacao_livro_ed1-2018.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2021.

RONCARATTI, L. S.; FONTELLE, A. **Caderno de Políticas Públicas**. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Brasília: Vestcon, 2008.

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

2012.

SANTOS, A. P. dos. **Implementação da Lei de Cotas em três universidades federais mineiras**. 2018. 222 p. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-graduação em Educação, Conhecimento e Inclusão Social, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUOS-AWKLUJ/1/tese_adilson_pereira_dos_santos.pdf>. Acesso em: 27 abr. 2021.

SANTOS, A. P. dos; ESTEVAM, V. da S. As comissões de heteroidentificação racial nas instituições federais de ensino: panorama atual e perspectiva. **X Congresso Brasileiro de Pesquisadores Negros**, 2018. p. 1-14.

SECCHI, L. **Políticas públicas: conceitos, esquemas de análise, casos práticos**. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2014.

SECCHI, L.; COELHO, F. DE S.; PIRES, V. **Políticas Públicas: conceitos, casos práticos, questões de concursos**. 3. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2020.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 1. ed. São Paulo: Cortez, 2013.

SILVA, A. C. C. da *et al.* Ações afirmativas e formas de acesso no ensino superior público: O caso das comissões de heteroidentificação. **Novos Estudos CEBRAP**, v. 39, n. 2, p. 329-347, 2020.

SILVA, P. M.; ELIAS JUNIOR, W. Ações afirmativas no Brasil e EUA. **Revista Eletrônica de Ciências Sociais, História e Relações Internacionais**, v. 6, n. 2, p. 1-14, 2013.

SILVA, E. L.; MENEZES, E. M. **Metodologia da Pesquisa e Elaboração de Dissertação**. 4. ed. Florianópolis: UFSC, 2005.

SILVÉRIO, V. R. **Resenha**. Rio de Janeiro: Garamond, 2004.

SILVÉRIO, V. R.; MATTIOLO, E. A. K.; JODAS, J.; MADEIRA, T. F. L. Políticas de ação afirmativa no ensino superior: o balanço de uma década. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS, 35., 2011, Caxambu. **Anais...** Caxambu, MG. Disponível em: <<http://anpocs.org/index.php/papers-35-encontro/gt-29/gt30-12/1183-politicas-de-acao-afirmativa-no-ensino-superior-o-balanco-de-uma-decada/file>>. Acesso em: 15 out. 2021.

SIMON, H. A. **Administrative behavior: a study of decision-making processes in administrative organization**. Ney York: Macmillan, 1947.

SOARES, I. S. Caminhos, pegadas e memórias: uma história social do Movimento Negro Brasileiro. **Universitas: Relações Internacionais**, v. 14, n. 1, p. 71-87, 2016.

SOUZA, C. Políticas Públicas: uma revisão da literatura. **Sociologias**, v. 8, n. 16, p. 20-45, 2006.

SOWELL, T. **Ação afirmativa ao redor do mundo: um estudo empírico sobre cotas e grupos preferenciais**. São Paulo: É Realizações, 2017.

TAVARES FILHO, T. E. **Metodologia da Produção Científica**. 1. ed. Manaus: MASF, 2020.

TAVARES JÚNIOR, P. R. F. Orientações práticas para a implementação da Comissão de Heteroidentificação em Institutos Federais de Educação (IFEs). In: DIAS, G. R. M.; TAVARES JÚNIOR, P. R. F. **Heteroidentificação e cotas raciais: dúvidas, metodologias e procedimentos**. 1. ed. Canoas, RS: IFRS *Campus* Canoas, 2018. p. 251-272. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2019/03/Heteroidentificacao_livro_ed1-

2018.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2021.

TELLES, E. **Racismo à brasileira**: uma nova perspectiva sociológica. Rio de Janeiro: Relume-Dumará: Fundação Ford, 2003.

TRAPP, R. P; SILVA, M. L. Movimento negro no Brasil contemporâneo: estratégias identitárias e ação política. **Revista Jovens Pesquisadores**, v. 1, n. 1, p. 21-30, 22 ago. 2011.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão. **Resolução nº 44, de 12 de junho de 2020**. Dispõe sobre a política de ações afirmativas para estudantes negros/as, indígenas e quilombolas nos cursos de Pós-graduação da Universidade de Brasília. Disponível em: <http://ppgcont.unb.br/images/Docs/Resolucao_CEPE_044-2020_Acoes_Afirmativas.pdf>. Acesso em: 10 de dez. 2021.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA. Conselho Universitário. **Resolução nº 196, de 25 de julho de 2002**. Estabelece e aprova o sistema de quotas para a população afro-descendente, oriunda de escolas públicas, no preenchimento de vagas relativas ao preenchimento de vagas na graduação e pós-graduação, e dá outras providências. 2002. Disponível em: <https://portal.uneb.br/conselhos/wp-content/uploads/sites/103/2020/05/RESOLU%C3%87%C3%83O-N%C2%BA-196_2002.pdf>. Acesso em: 12 maio 2021.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MATO GROSSO DO SUL. Conselho Universitário. **Resolução nº 382, de 14 de agosto de 2003**. Altera a redação da alínea “b” do art. 1º da Resolução nº 241. 2003. Disponível em: <http://www.redeacaoafirmativa.ceao.ufba.br/uploads/uems_resolucaocepes_2003_382.pdf>. Acesso em: 13 maio 2021.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MATO GROSSO DO SUL. Conselho Universitário. **Resolução nº 430, de 30 de julho de 2004**. Aprova as normas para a realização do processo seletivo de candidatos às vagas nos cursos de graduação da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul. 2004. Disponível em: <http://www.redeacaoafirmativa.ceao.ufba.br/uploads/uems_resolucaocepes_2004_430.pdf>. Acesso em: 13 maio 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA. Conselho Acadêmico de Ensino. **Resolução nº 01, de 11 de janeiro de 2017**. Institui normas para procedimentos, editais e reservas de vagas para processos seletivos da Pós-graduação *stricto sensu* da UFBA. Disponível em: <<https://www.ufba.br/sites/portal.ufba.br/files/Resolu%C3%A7%C3%A3o%20n%C2%BA%201.2017%20-%20CAE.pdf>>. Acesso em: 9 de dez. 2021.

UNIVERSIDADE DA INTEGRAÇÃO INTERNACIONAL DA LUSOFONIA AFRO-BRASILEIRA. Conselho Universitário. **Resolução nº 40, de 20 de agosto de 2021**. Aprova a instituição e regulamentação do programa de ações afirmativas da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira (Unilab). Disponível em: <<https://unilab.edu.br/wp-content/uploads/2021/08/Acoes-afirmativas1.pdf>>. Acesso em: 10 dez. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS. Conselho Universitário. **Resolução nº 07, de 24 de abril de 2015**. Dispõe sobre a política de ações afirmativas para pretos, pardos e indígenas na Pós-graduação *stricto sensu* na UFG. Disponível em: <https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/115/o/Resolu%C3%A7%C3%A3o_CONSUNI_007-2015.pdf?1432042505>. Acesso em: 9 de dez. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão. **Resolução nº 2, de 4 de abril de 2017**. Dispõe sobre a Política de Ações

Afirmativas para inclusão de pessoas negras, indígenas e com deficiência na Pós-graduação *stricto sensu* na Universidade Federal de Minas Gerais. Disponível em: <https://ufmg.br/storage/3/7/5/e/375ec9f3f14eea18e112ae5f2702030a_15045448481341_287882584.pdf>. Acesso em: 9 de dez. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO. Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão. **Resolução nº 17, de 25 de maio de 2021**. Institui política de ações afirmativas na pós-graduação *stricto sensu* da Universidade Federal de Pernambuco. Disponível em: <<https://www.ufpe.br/documents/39118/3666277/Res+2021+17+CEPE+%28Ac%C2%B8o~e+s+Afirmativas+na+PG%29.pdf/fe0e901f-b1b3-485f-87e3-787b3058c5eb>>. Acesso em: 10 de dez. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI. **Breve Histórico da UFSJ, 2022**. Disponível em: <https://ufsj.edu.br/dplag/historico_institucional.php>. Acesso em: 23 de ago. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI. **Inserção regional**. Disponível em: <https://ufsj.edu.br/dplag/insercao_regional.php>. Acesso em: 25 ago. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI. **Cotas-Ações Afirmativas (AF)**. Disponível em: <https://ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/vestibular/Enem_Cotas/acoes_afirmativas.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI. Conselho Universitário. 2007a. Disponível em: <https://ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/teatro/res033consu2007_reuni.pdf>. Acesso em: 20 de out. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI (UFSJ). Pró-reitoria de Planejamento e Desenvolvimento (PPLAN) . **UFSJ em números 2007**. 2007b. Disponível em: <<https://ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/pplan/UFSJemNumeros%202007.pdf>>. Acesso em: 22 de ago. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI (UFSJ). Pró-reitoria de Planejamento e Desenvolvimento (PPLAN). **UFSJ em números 2008**. 2008. Disponível em: <<https://ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/pplan/UFSJemNumeros%202008.pdf>>. Acesso em: 22 ago. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI (UFSJ). Pró-reitoria de Planejamento e Desenvolvimento (PPLAN), 2009. **UFSJ em números 2009**. Disponível em: <<https://ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/pplan/UFSJemNumeros%202009.pdf>>. Acesso em: 23 ago. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI (UFSJ). Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento (PPLAN). **UFSJ em números 2010**. 2010. Disponível em: <https://ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/pplan/UFSJemNumeros%202010_1.pdf>. Acesso em: 23 ago. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI (UFSJ). **Relatório Geral Processo Seletivo, 2006**. Comissão de Políticas de Ações Afirmativas. 2006. Disponível em: <https://ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/cpaa/2006_rel_geral.pdf>. Acesso em: 24 ago. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI (UFSJ). **Relatório Geral Processo Seletivo, 2007**. Comissão de Políticas de Ações Afirmativas. 2007. Disponível em: <https://ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/cpaa/2007_rel_geral.pdf>. Acesso em: 24 ago. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI (UFSJ). **Relatório Geral Processo Seletivo, 2008**. Comissão de Políticas de Ações Afirmativas. Disponível em: <https://ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/cpaa/2008_rel_geral.pdf>. Acesso em: 24 ago. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI (UFSJ). Conselho Universitário, 2005. **Resolução nº 18, de 22 de agosto de 2005**. Aprova a política institucional para o Processo Seletivo da UFSJ. 2005. Disponível em: <https://sig.ufsj.edu.br/sigrh/public/colegiados/filtro_busca.jsf>. Acesso em: 24 ago. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI (UFSJ). Conselho Universitário. Resolução nº 22, de 22 de junho, 2009a. **Altera Resolução/CONSU nº 018, de 22/08/2005, que aprova a política institucional para o Processo Seletivo da UFSJ**. Disponível em: <https://sig.ufsj.edu.br/sigrh/public/colegiados/filtro_busca.jsf>. Acesso em: 24 ago. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI (UFSJ). Conselho Universitário, 2009c. Resolução nº 23, de 29 de junho de 2009b. **Altera Resolução/CONSU nº 018, de 22/08/2005, que aprova a política institucional para o Processo Seletivo da UFSJ**. Disponível em: <https://sig.ufsj.edu.br/sigrh/public/colegiados/filtro_busca.jsf>. Acesso em: 24 ago. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI. Pró-reitoria de Ensino de Graduação. Comissão Permanente de Vestibular, 2009c. **Edital nº 1/2009 do processo seletivo vestibular 2010/1 para ingressos nos cursos de graduação da UFSJ – 1º semestre**. Disponível em: <https://ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/vestibular/Vest2010_1/Editais/edital_retificado_2010_1.pdf>. Acesso em: 24 ago. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI. Pró-reitoria de Ensino de Graduação. Comissão Permanente de Vestibular. **Edital nº 04/2012 do processo seletivo vestibular 2013/1 para ingresso nos cursos de graduação da UFSJ no 1º semestre de 2013**. 2013a. Disponível em: <https://ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/vestibular/Vest2013_1/Editais/Edital2013_1.pdf>. Acesso em: 15 set. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI. Pró-reitoria de Ensino de Graduação. Comissão Permanente de Vestibular. **Edital nº 009/2013 do processo seletivo do Sistema de Seleção Unificada (SISU) – edição 2013/2 para ingresso nos cursos de graduação da UFSJ no 2º semestre de 2013**. 2013b. Disponível em: <https://ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/vestibular/PS2013_2/SISU_2013_2/Edital_SiSU2013_2A.pdf>. Acesso em: 16 de set. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI. Pró-reitoria de Ensino de Graduação. Comissão Permanente de Vestibular. **Edital nº 012/2013 do processo seletivo simplificado 2013/2 para ingresso no curso de graduação – Bacharelado Interdisciplinar em Biosistemas (BIB) da UFSJ**. 2013c. Disponível em: <https://ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/vestibular/PS2013_2/BIB/Edital_BIB_2013_2.pdf>. Acesso em: 16 set. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI. Conselho de Ensino Pesquisa e Extensão. **Resolução nº 27 de 11 de setembro de 2013**. 2013d.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI. Pró-reitoria de Ensino de Graduação. Comissão Permanente de Vestibular. **Edital complementar nº 017/2013 do processo seletivo do Sistema de Seleção Unificada (SISU) – edição 2014/1 para ingresso nos cursos de graduação da UFSJ, no 1º semestre de 2014**. 2014a. Disponível em:

<https://ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/vestibular/PS2014_1/SISU_2014_1/Edital_Complementar_1_SiSU2014_1.pdf>
. Acesso em: 16 set. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI. Pró-reitoria de Ensino de Graduação. Comissão Permanente de Vestibular. **Edital complementar nº 019/2013 do Processo Seletivo Simplificado 2014/1, para ingresso nos cursos de graduação da UFSJ no 1º semestre de 2014. cursos que necessitem de provas de habilidades específicas.** 2014b. Disponível em: <https://ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/vestibular/PS2014_1/Hab_Especificas_2014_1/Edital_Complementar%201_2014_1_HabEsp.pdf>. Acesso em: 16 set. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI. Pró-reitoria de Ensino de Graduação. Comissão Permanente de Vestibular. **Processo Seletivo Simplificado para Ingresso nos Cursos de Graduação que necessitam de prova de habilidade específica 2014/2.** , 2014c. Disponível em: <https://ufsj.edu.br/vestibular/hab_especificas.php>. Acesso em: 16 set. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI. Pró-reitoria de Ensino de Graduação. Comissão Permanente de Vestibular. **Processo Seletivo do Sistema de Seleção Unificada – SISU 2014/2.** 2014d. Disponível em: <https://ufsj.edu.br/vestibular/sisu_20142.php>. Acesso em: 16 set. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI. Pró-reitoria de Ensino de Graduação. Comissão Permanente de Vestibular. **Processo Seletivo do Sistema de Seleção Unificada – SISU 2015/1.** 2015a. Disponível em: <https://ufsj.edu.br/vestibular/sisu_20151.php>. Acesso em: 17 set. de 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI. Pró-reitoria de Ensino de Graduação. Comissão Permanente de Vestibular. **Processo Seletivo Simplificado para Ingresso nos Cursos de Graduação da UFSJ que necessitam de Prova de Habilidades Específicas – 2015/1.** 2015b. Disponível em: <https://ufsj.edu.br/vestibular/hab_especificas_2015_1.php>. Acesso em: 17 set. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI. Pró-reitoria de Ensino de Graduação. Comissão Permanente de Vestibular. **Processo Seletivo do Sistema de Seleção Unificada – SISU 2015/2.** 2015c. Disponível em: <https://ufsj.edu.br/vestibular/sisu_20152.php>. Acesso em: 17 set. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI. Pró-reitoria de Ensino de Graduação. Comissão Permanente de Vestibular. **Processo Seletivo do Sistema de Seleção Unificada – SISU 2016/1.** 2016a. Disponível em: <https://ufsj.edu.br/vestibular/sisu_20161.php>. Acesso em: 17 set. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI. Pró-reitoria de Ensino de Graduação. Comissão Permanente de Vestibular. **Processo Seletivo Simplificado para Ingresso nos Cursos de Graduação da UFSJ que necessitam de Prova de Habilidades Específicas – 2016/1.** 2016b. Disponível em: <https://ufsj.edu.br/vestibular/hab_especificas_2016_1.php>. Acesso em: 17 set. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI. Pró-reitoria de Ensino de Graduação. Comissão Permanente de Vestibular. **Processo Seletivo do Sistema de Seleção Unificada – SISU 2016/2.** 2016c. Disponível em: <https://ufsj.edu.br/vestibular/sisu_20162.php>. Acesso em: 17 set. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI. Pró-reitoria de Ensino de

Graduação. Comissão Permanente de Vestibular. **Processo Seletivo do Sistema de Seleção Unificada – SISU 2017/1**. 2017a. Disponível em:

<https://ufsj.edu.br/vestibular/sisu_20171.php>. Acesso em: 20 set. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI. Pró-reitoria de Ensino de Graduação. Comissão Permanente de Vestibular. **Processo Seletivo Simplificado para Ingresso nos Cursos de Graduação da UFSJ que necessitam de Prova de Habilidades Específicas – 2017/1**. 2017b. Disponível em:

<https://ufsj.edu.br/vestibular/hab_especificas_2017_1.php>. Acesso em: 20 set. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI. Pró-reitoria de Ensino de Graduação. Comissão Permanente de Vestibular. **Processo Seletivo do Sistema de Seleção Unificada – SISU 2017/2**. 2017c. Disponível em:

<https://ufsj.edu.br/vestibular/sisu_20172.php>. Acesso em: 20 set. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI. Pró-reitoria de Ensino de Graduação. Comissão Permanente de Vestibular **Processo Seletivo do Sistema de Seleção Unificada – SISU 2018/1**. 2018a. Disponível em:

<https://ufsj.edu.br/vestibular/sisu_20181.php>. Acesso em: 20 set. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI. Pró-reitoria de Ensino de Graduação. Comissão Permanente de Vestibular. **Processo Seletivo Simplificado para Ingresso nos Cursos de Graduação da UFSJ que necessitam de Prova de Habilidades Específicas – 2018/1**. 2018b. Disponível em:

<https://ufsj.edu.br/vestibular/hab_especificas_2018_1.php>. Acesso em: 20 set. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI. Pró-reitoria de Ensino de Graduação. Comissão Permanente de Vestibular. **Processo Seletivo do Sistema de Seleção Unificada – SISU 2018/2**. 2018c. Disponível em:

<https://ufsj.edu.br/vestibular/sisu_20182.php>. Acesso em: 20 set. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI. Pró-reitoria de Ensino de Graduação. Comissão Permanente de Vestibular. **Processo Seletivo do Sistema de Seleção Unificada – SISU 2019/1**. 2019a. Disponível em:

<https://ufsj.edu.br/vestibular/sisu_20191.php>. Acesso em: 20 set. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI. Pró-reitoria de Ensino de Graduação. Comissão Permanente de Vestibular. **Processo Seletivo Simplificado para Ingresso nos Cursos de Graduação da UFSJ que necessitam de Prova de Habilidades Específicas – 2019/1**. 2019b. Disponível em:

<https://ufsj.edu.br/vestibular/hab_especificas_2019_1.php>. Acesso em: 20 set. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI. **Termo de Adesão ao Sistema de Seleção Unificada do ENEM. (ANO?)** Disponível em: <https://ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/vestibular/Vest2010_1/Editais/termoadesaosisu_ufsj.pdf>. Acesso em: 24 ago. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI. **Resolução nº 014, de 31 de maio de 2019**. Regulamenta os procedimentos de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros (pretos e pardos – PP), para fins de preenchimento das vagas reservadas nos cursos de graduação da Universidade Federal de São João del-Rei – UFSJ. 2019c. Disponível em:

<https://sig.ufsj.edu.br/sigrh/public/colegiados/filtro_busca.jsf>. Acesso em: 21 set. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI. **Resolução nº 010, de 6 de julho de 2020**. Modifica a Resolução/CONSU nº 014, de 31/05/2019, que regulamenta os

procedimentos de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros (pretos e pardos – PP), para fins de preenchimento das vagas reservadas nos cursos de graduação da UFSJ. 2020. Disponível em:

<https://sig.ufsj.edu.br/sigrh/public/colegiados/filtro_busca.jsf>. Acesso em: 22 set. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. Conselho Universitário. **Resolução Normativa nº 145, de 27 de outubro de 2020**. Dispõe sobre a política de ações afirmativas para negros(as) (pretos e pardos), indígenas, pessoas com deficiência e outras categorias de vulnerabilidade social nos cursos de pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu* da Universidade Federal de Santa Catarina. 2020. Disponível em:

<https://novaprpg.paginas.ufsc.br/files/2019/07/RN_145_2020_CUN__Acoes_Afirmativas_a_ssinado.pdf>. Acesso em: 10 dez. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAPÁ. Conselho Universitário. **Resolução nº 39, de 29 de novembro de 2017**. Estabelece a Política de Ações Afirmativas da Universidade Federal do Amapá. 2017. Disponível em: <ww2.unifap.br/consu/files/2018/02/REsolução-nº-39-2017-Ad-referendum-que-aprova-a-Política-de-Ações-Afirmativas-na-unifap.pdf>. Acesso em: 9 dez. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS. Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão. **Resolução nº, 10 de 16 de fevereiro de 2016**. Regulamenta a política de ações afirmativas para pretos, pardos e indígenas na Pós-graduação *Stricto Sensu* da UFAM. 2016. Disponível em: <<https://conselhos.ufam.edu.br/images/deliberacoes/res0102016sep-.pdf>>. Acesso em: 9 dez. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ. Conselho Superior de Ensino, Pesquisa e Extensão. **Resolução nº 314, de 23 de dezembro de 2019**. Aprova a Política de Ações Afirmativas para inclusão de negros (pretos e pardos), quilombolas, indígenas e pessoas com deficiência nos Programas de Pós-graduação *stricto sensu* da Universidade Federal do Oeste do Pará (Ufopa). 2019. Disponível em:

<<http://www.ufopa.edu.br/media/file/site/proges/documentos/2020/57d9ea5577edf0b8cfb9a557d4f7b385.pdf>>. Acesso em: 10 dez. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS. Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão. **Resolução nº 14, de 22 de março de 2017**. Dispõe sobre a Política de Ações Afirmativas para pretos, pardos, indígenas, quilombolas e/ou pessoas com deficiência na Pós-graduação *stricto sensu* na UFT. 2017. Disponível em: <<http://download.uft.edu.br/?d=030a1bce-9bc5-4aa4-aaa1-37ff31873549;1.0:Pol%C3%ADtica%20de%20A%C3%A7%C3%B5es%20Afirmativas.pdf>>.

Acesso em: 9 dez. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO. Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão. **Resolução nº 48, de 22 de fevereiro de 2018**. Dispõe sobre política de ações afirmativas para negros (pretos e pardos), indígenas, pessoas com deficiência ou pessoas trans na Pós-graduação *Stricto Sensu* na UFRPE. 2018. Disponível em:

<http://seg.ufrpe.br/sites/seg.ufrpe.br/files/resolucoes/recepe048.2018_politicas_e_acoes_para_negros_e_pardos.pdf>. Acesso em: 9 dez. 2021.

UNITED STATES OF AMERICA. **Executive order nº 10.925, Equal Opportunity Employment Committee**. Washington/EUA, March 6, 1961. Disponível em:

<<https://www.presidency.ucsb.edu/documents/executive-order-10925-establishing-the-presidents-committee-equal-employment-opportunity>>. Acesso em: 10 maio 2021.

UNITED STATES OF AMERICA. **Executive order nº 11.246, Qual Employment Opportunity**. Washington/EUA, September 28, 1965. Disponível em:

<<https://www.doi.gov/agencies/ofccp/executive-order-11246/as-amended>>. Acesso em: 10 maio 2021.

VARGAS, M. H. Ensino Superior em Expansão: mudanças no perfil socioeconômico do alunado? **Boletim SOCED**, v. 5, p. 13-17, 2008.

VARGAS, H. M. Sem perder a majestade: “profissões imperiais” no Brasil. **Estudo de Sociologia**, v. 15, n. 28, p. 107-124, 2010.

VEDUNG, E. Four waves of evaluation diffusion. **Evaluation**, v. 16, n. 3, p. 263-277, 2010.

VELASCO, E. G. Dossiê Temático Heteroidentificação e ingresso de negros na UFMT: percurso e processo. **Revista Brasileira de Estudos da Homocultura**, v. 2, n. 4, p. 215-225, 2019.

VIANA, A. L. Abordagens metodológicas em políticas públicas. **Rap**, v. 30, n. 2, p. 5-43, 1996.

YIN, ROBERT K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 2ed. Porto Alegre: Bookman. 2001.