



POLÍTICAS AFIRMATIVAS EM CURSO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS E A IMPLANTAÇÃO DA COMISSÃO GERAL DE HETEROIDENTIFICAÇÃO

Eugenia Portela de Siqueira Marques¹

Aline dos Anjos Rosa²

Fabiana Corrêa Garcia Pereira de Oliveira³

Resumo: O texto trata sobre os procedimentos adotados pela Comissão de Heteroidentificação da Universidade Federal da Grande Dourados – UFGD, no contexto da implementação das políticas afirmativas voltadas para a inserção de negros nos cursos de graduação por meio das reserva de cotas raciais. Desde a implementação da Lei 12.711/2012, no ano de 2013, o processo seletivo vestibular da UFGD passou a adotar a reserva de vagas com recorte racial para pretos, pardos e indígenas. Primeiramente, foram reservadas 25% das vagas ofertadas, e no ano de 2014 foi adotado o percentual de 50%, conforme previsto na legislação. A atuação da comissão de heteroidentificação possui um caráter pedagógico e político e se constitui no mecanismo viável para garantir o direito a quem a lei visa alcançar.

Palavras-chave: Políticas Afirmativas; Negros; Comissão de Heteroidentificação.

AFFIRMATIVE POLICIES IN THE UFGD AND THE IMPLEMENTATION OF THE GENERAL HETEROIDENTIFICATION COMMITTEE

Abstract: The text deals with the procedures adopted by the Heteroidentification Commission of the Federal University of Grande Dourados - UFGD, in the context of the implementation of affirmative policies aimed at the insertion of blacks in undergraduate courses through the reserve of racial quotas. Since the implementation of Law 12.711 / 2012, in the year 2013, the UFGD's selection process began to adopt the reserve of vacancies with a racial cut for blacks, pardos and indigenous people. First, 25% of the vacancies were reserved, and in 2014, 50% was adopted, as provided for in the legislation. The action of the heteroidentification committee has a pedagogical and political character and constitutes the viable mechanism to guarantee the right to whom the law aims to achieve.

Keywords: Affirmative Policies; Black; Heteroidentification Committee.

POLÍTICAS AFIRMATIVAS EN CURSO EN UFGD Y LA IMPLEMENTACIÓN DE LA COMISIÓN GENERAL DE HETEROIDENTIFICACIÓN

¹Professora Adjunta da Faculdade de Educação da Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD). Chefe do Núcleo de estudos Afro-Brasileiros NEAB-UFGD. *E-mail:* eumar13@terra.com.br

² Técnica em Assuntos Educacionais da Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD) e Mestre em Educação pela UFGD. *E-mail:* alineajosdarosa@gmail.com.

³ Professora de Direito (UNIGRAN) e Mestre em Educação pela UFGD. *E-mail:* fabianacorrea_adv@hotmail.com

Resumen: El texto trata sobre los procedimientos adoptados por la Comisión de Heteroidentificación de la “Universidade Federal da Grande Dourados – UFGD”, en el contexto de la implementación de las políticas afirmativas orientadas a la inserción de negros en los cursos de pregrado por medio de la reserva de cuotas raciales. Desde la implementación de la Ley 12.711/2012 del año 2013, el proceso selectivo de ingreso de la UFGD comenzó a adoptar la reserva de cupos con recorte racial para negros, pardos e indígenas. Primeramente, fueron reservados 25% de los cupos ofertados, y en el año 2014 fue adoptado el porcentaje de 50% conforme previsto en la legislación. La actuación de la comisión de heteroidentificación posee un carácter pedagógico y político y se constituye en el mecanismo viable para garantizar el derecho a quien la ley visa alcanzar.

Palabras-clave: Políticas Afirmativas; Negros; Comisión de Heteroidentificación.

POLITIQUES AFFIRMATIVES DANS L’UFGD ET LA MISE EN ŒUVRE DU COMITÉ GÉNÉRAL D’HÉTÉROIDENTIFICATION

Résumé: Le texte traite des procédures adoptées par la Commission d’hétéro-identification de l’Université fédérale de Grande Dourados - UFGD, dans le cadre de la mise en œuvre de politiques affirmatives visant à insérer les Noirs dans les cursus de premier cycle dans la réserve de quotas raciaux. Depuis la mise en œuvre de la loi 12.711 / 2012, en 2013, le processus de sélection de l’UFGD a commencé à adopter la réserve de postes vacants avec une coupe raciale pour les Noirs, les pardos et les peuples autochtones. Premièrement, 25% des postes vacants étaient réservés et en 2014, 50% ont été adoptés, comme le prévoyait la législation. L’action du comité d’hétéro-identification a un caractère pédagogique et politique et constitue le mécanisme viable pour garantir le droit que la loi vise à réaliser.

Mots-clés: politiques affirmatives; Noir; Comité sur l’hétéro-identification.

INTRODUÇÃO

O artigo expõe um quadro da política afirmativa adotada pela Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD), localizada no estado do Mato Grosso do Sul, após a vigência da Lei 12.711/2012. Traz como enfoque o processo operado pela instituição no que se refere à implementação da Comissão Geral de Heteroidentificação da UFGD, que tem por finalidade realizar os procedimentos complementares à autodeclaração de candidatos ingressantes pelo sistema de reserva de vagas para negros.

A Lei nº 12.711 sancionada em 29 de agosto de 2012, alterada pela Lei nº 13.409, de 28 de dezembro de 2016⁴, foi sancionada pela presidenta Dilma Vana Rousseff, regulamentada pelo Decreto nº 7.824/2012 e pela Portaria Normativa do Ministério da Educação (MEC) nº 18/2012. A referida lei formalizou a política de reserva de vagas em todas as instituições federais de ensino com a garantia da reserva de cinquenta por cento das matrículas por curso e turno, para alunos oriundos integralmente do ensino público. De acordo com a lei mencionada, metade desse

⁴ Inseriu vagas para pessoas com deficiência.

percentual deve ser destinada aos candidatos que comprovarem renda mensal de até um salário mínimo e meio por membro da família. Desse percentual, a lei também estabelece uma proporção no mínimo igual à de pretos, pardos e indígenas e pessoa com deficiência (PCD), segundo o último censo da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Essa distribuição leva em conta a composição da população da unidade da Federação onde está instalada a instituição (Brasil, 2012).

A discussão sobre a necessidade de viabilizar o acesso à educação superior, em especial para a população negra sub-representada nas universidades brasileiras, está presente no ideal de tornar o Brasil mais justo e democrático. O Movimento Negro desempenhou um papel fundamental, no sentido de denunciar as desigualdades raciais e o caráter excludente e seletista da educação superior brasileira, pois, embora a sociedade brasileira seja composta de mais de 50% de pretos e pardos, na educação superior pública essa representatividade não se efetivou. Apesar dos avanços nos últimos anos, o campus brasileiro continua sendo um espelho que distorce a sociedade, “os cursos de graduação hipertrofiaram, no campus, as desigualdades existentes (Ristoff, 2012, p. 11).

Essa distorção ainda permanece, conforme mostra a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) ao avaliar a taxa ajustada de frequência escolar líquida ao ensino superior:

[...] nota-se que 23,2% das pessoas de 18 a 24 anos se encontravam nessa etapa de ensino, percentagem sem variação frente a 2016. Para as mulheres essa taxa foi 26,8%, 1p.p. menor que a de 2016, enquanto para os homens foi 19,7%, valor estável em relação a 2016. Entre as pessoas de cor branca a taxa foi 32,9%, e entre as pessoas de cor preta ou parda foi 16,7%, ambas sem variações significativas frente a 2016. Todavia, a taxa ajustada para as pessoas pretas ou pardas permaneceu quase a metade da taxa das pessoas de cor branca (PNAD, 2018).

Nesse sentido, as reivindicações históricas do Movimento Negro e os avanços conquistados nos governos de Luis Inácio Lula da Silva possibilitaram a democratização do acesso à educação superior desses cidadãos que, historicamente, não tiveram seus direitos garantidos.

A partir da reserva de vagas prevista em lei, a expectativa era de que gradativamente os negros passassem a ingressar em todos os cursos de graduação e alcançar até 2022 a sua efetividade plena. A legislação previu que apenas a autodeclaração fosse critério suficiente para garantir o acesso de pretos e pardos à

educação superior, todavia, aproximadamente após dois anos de implementação da lei, surgiram as primeiras denúncias de fraudes envolvendo a maioria das universidades federais de diferentes regiões do país.

As fraudes nas autodeclarações são denunciadas na imprensa, nas redes sociais, em cartas endereçadas ao Ministério da Educação, na Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (ANDIFES), pela EDUCAFRO e pelos acadêmicos por meio das ouvidorias das instituições federais de ensino.

Nesse contexto, o Ministério Público Federal emitiu a Recomendação nº 41, de 9 de agosto de 2016⁵ que define os 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, e recomenda que seja dada especial atenção aos casos de fraudes nos sistemas de cotas para acesso às universidades e cargos públicos.

Com o escopo de coibir as fraudes, as instituições implementaram, gradativamente, as respectivas comissões de heteroidentificação, tendo com fundamento legal a Orientação Normativa nº 3, de 1º de agosto de 2016, e a Portaria Normativa nº 4, de 6 de abril de 2018, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão de Pessoas que foram os primeiros documentos que regulamentaram o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais.

Nessa conjuntura, apresentamos um breve histórico da implementação das políticas afirmativas para o acesso de negros na UFGD, e a atuação da Comissão de Heteroidentificação, visando contribuir com o debate em curso no sentido de ampliar a compreensão sobre as implicações que tensionaram a sociedade brasileira a partir do momento que o negro passou a ocupar vagas nos cursos de graduação na educação superior, espaço por muito tempo reservado à elite.

AS POLÍTICAS AFIRMATIVAS NA UFGD

A Universidade Federal da Grande Dourados, localizada no estado de Mato Grosso do Sul, foi criada pela Lei nº 11.153, de 29 de julho de 2005, por

⁵Disponível em http://www.cnmp.mp.br/portal/images/Normas/Recomendacoes/RECOMENDAO_41.pdf. >. Acesso em 06 Mar. 2019).



desmembramento da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – UFMS, no contexto do Programa de Expansão das Instituições Federais de Ensino Superior no Brasil. Está situada na microrregião denominada de Grande Dourados, que abrange 37 municípios, sendo que 17 registram a presença da população indígena Guarani (Kaiowá/Ñandeva) (UFGD, 2015).

O debate acerca da adoção de ações afirmativas na UFGD iniciou quando foi discutido o Programa do Governo Federal de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais Brasileiras (REUNI) parte integrante de um conjunto de ações do Governo Federal no Plano de Desenvolvimento de Educação do MEC em 2007. As universidades federais que efetuaram adesão ao programa, receberam recursos financeiros, para a ampliação de infraestrutura, equipamentos, e contratação de pessoal. Uma das recomendações efetuadas no documento base do REUNI, encaminhado às universidades para elaboração de seus planos, era a ampliação do ensino superior para as demais camadas da população, induzindo a adoção de ações afirmativas.

A UFGD participou do REUNI e propôs a reserva de vinte e cinco por cento em todos os cursos e turnos para alunos que cursassem todo o ensino médio em escola pública. Essa medida passou a valer para o processo seletivo de 2009. Não foi proposta reserva de vagas com recorte racial na instituição, mesmo a proposta sendo levantada por alguns segmentos da universidade (Rosa, 2016).

Desde a implementação da Lei nº 12.711/2012, no ano de 2013, o processo seletivo vestibular da UFGD passou a adotar a reserva de vagas com recorte racial para pretos, pardos e indígenas. Primeiramente, foram reservadas 25% das vagas ofertadas, e no ano de 2014, já foi adotado o percentual de 50%, conforme previsto na legislação.

Com a vigência da Lei nº 12.711/2012 nos processos seletivos de todas as instituições federais de ensino do país inicia-se um novo capítulo acerca da adoção da política de reserva de vagas, no qual todas as instituições reservaram percentuais específicos para negros (pretos e pardos), indígenas e pessoas com deficiência.

No estado do Mato Grosso do Sul, a soma de pretos, pardos e indígenas correspondem a 51,95% da população, assim distribuídos: 2,94% autodeclarados indígenas, 44,13% autodeclarados pardos e 4,88% autodeclarados pretos.

A ocupação das vagas oferecidas por cada curso ocorre por meio de dois sistemas de ingresso: acesso universal e reserva de vagas, nos termos da Lei nº



12.711/2012. Se aprovado no processo seletivo, no ato da matrícula, o candidato deve apresentar a documentação necessária de acordo com cada modalidade estipulada em edital.

Os inscritos para as vagas reservadas (renda menor ou igual a um salário mínimo, pretos, pardos, indígenas e pessoa com deficiência) devem comprovar ou complementar as informações no ato da matrícula.

Para comprovar a condição de estudante que cursou integralmente o ensino médio em escolas públicas, deve-se apresentar o histórico escolar ou documento equivalente. Não poderão concorrer às vagas reservadas os estudantes que tenham, em algum momento, cursado em escolas particulares parte do ensino médio (Brasil, 2012).

As vagas destinadas às pessoas de renda familiar bruta mensal igual ou inferior a 1,5 salário-mínimo per capita deverão apresentar a documentação referente à renda familiar. No caso da UFGD, antes de efetuar a matrícula, o estudante deve apresentar para a Comissão de Análise de Renda, os documentos e formulários exigidos (Documentação Geral, Comprovantes de Renda e Documentação Específica) (UFGD, 2018).

Desde o início da implementação da reserva de vagas, o Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros (NEAB) da UFGD vem alertando a instituição sobre a necessidade de um procedimento complementar que pudesse confirmar a autodeclaração apresentada pelos convocados, para ocupação das vagas reservadas para pretos e pardos. A finalidade é coibir as fraudes na ocupação da vaga por quem não apresente um fenótipo que o identifique na sociedade como pertencente ao grupo racial negro ou indígena (Rosa, 2016).

Para as vagas com recorte racial a UFGD exigia, até os ingressantes de 2018, apenas o preenchimento da autodeclaração de cor/raça. Essa autodeclaração era assinada pelo cotista que optou pela reserva de vagas para pretos, pardos e indígenas no ato da matrícula. Na cor/raça indígena, solicitava-se declarar a qual povo ou etnia pertencia. Não havia nenhum controle acerca da confirmação ou não confirmação da veracidade da informação prestada pelo candidato.

O primeiro edital lançado sob a égide da nova legislação foi no vestibular de 2013. Nesse edital há previsão de cancelamento da matrícula em caso de constatação de documentos fraudados, mas nada específico sobre a autodeclaração.



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

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

Nos processos seletivos realizados no período de 2013 a 2017, o mesmo texto mencionado acima foi utilizado em todos editais, e a instituição não adotou a comissão de aferição da autodeclaração.

No processo seletivo de 2018, diferentemente dos editais dos anos anteriores, uma nova informação foi inserida, a definição de autodeclarado: “[...] no sistema de cotas, a autodeclaração significa que uma pessoa se considera e se declara como sendo preto, pardo ou indígena, sem necessitar de nenhum documento de comprovação” (UFGD, 2017).

Pontua-se que nesse trecho a instituição reforça que não será necessário nenhum documento, além do preenchimento da autodeclaração, para ocupar uma vaga destinada à pessoa negra (preta e parda) ou indígena. Logo em seguida a essa definição, o edital menciona que:

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

É a primeira vez que há previsão explícita nos editais da UFGD, algo relativo à informação falsa ou incongruente com relação à autodeclaração.

No processo seletivo de 2019, a UFGD, após a recomendação do Ministério Público Federal, enviada a todas as instituições federais de educação superior, passou a mencionar em seus editais a previsão de atuação da Comissão de Aferição da Autodeclaração aos candidatos que optaram por se inscrever para as vagas reservadas para negros (pretos e pardos).

Em setembro de 2018, o Conselho Universitário (COUNI) da UFGD, por meio da Resolução COUNI n.º 171/2018 aprova as comissões permanentes para validação da condição de acesso às vagas reservadas, declarada pelo candidato convocado para matrícula e que tenha optado a concorrer às vagas reservadas.



3.1. Os candidatos convocados para ocupar as vagas para pretos e pardos pelo sistema de reserva de vagas terão sua autodeclaração verificada pela Comissão Permanente de Validação da Autodeclaração Étnico-racial.

3.2. As formas e critérios de verificação da veracidade considerarão o conjunto de características fenotípicas de pessoa negra (preta/ parda), os quais serão verificados obrigatoriamente com a presença do candidato.

3. A confirmação da veracidade da autodeclaração pela Comissão instituída pela UFGD é condição obrigatória para efetivação da matrícula. (UFGD, 2018).

Assim, a UFGD passa a prever em seu edital que todo o convocado, para realizar matrícula na instituição, que optou no ato da inscrição concorrer a uma vaga com recorte racial, deverá comparecer perante a Comissão de Heteroidentificação para confirmar sua autodeclaração antes de realizar a matrícula.

Para os candidatos autodeclarados indígenas, além do preenchimento da autodeclaração, deverá apresentar cópia do Registro Administrativo de Nascimento de Indígena (RANI) ou declaração emitida por liderança indígena ou pela FUNAI, atestando o seu pertencimento ao povo e/ou comunidade indígena. Para comprovação da condição de PCD, o candidato deverá apresentar, obrigatoriamente, Laudo Médico e/ou Laudo Psicológico, que deverá ser emitido em formulário próprio fornecido pela UFGD. O PCD apresenta esses documentos a uma comissão formada na instituição com esse fim (UFGD, 2018).

VAGAS RESERVADAS E OCUPAÇÃO

O número de vagas oferecidas para reserva de vagas com recorte racial no período de 2013 a 2018 consta no quadro a seguir. O número de vagas reservadas em cada processo seletivo para os cotistas foram extraídos dos editais do Processo Seletivo Vestibular e dos termos de adesão do Sistema de Seleção Unificada (SiSU).

Quadro 1. Número de vagas reservadas para pretos, pardos e indígenas com a Lei nº 12.711/2012.⁶

Ano	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Total
Nº vagas reservadas	290	582	592	592	592	592	3240

Fonte: Editais de abertura Vestibular UFGD 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 e Termo de Adesão ao SISU UFGD 2014, 2015, 2016, 2017, 2018.

⁶ No ano de 2013 foram reservadas 25% das vagas de acordo com a Lei 12.711/2012. Os cursos de Engenharia Civil, Engenharia Mecânica, Engenharia de Aquicultura, Engenharia de Computação e Física ofertaram seu primeiro processo seletivo em 2014. O curso de Medicina, Matemática e Química tiveram acréscimo no número de vagas em 2014.

Ao longo de seis anos, desde a vigência da lei de reserva de vagas para pretos, pardos e indígenas, foram reservadas por meio do Processo Seletivo Vestibular e do SiSU 3240 vagas nos cursos presenciais da UFGD⁷.

Em 2013 foram reservadas 290 vagas, pois foi aplicado o percentual de 25%.

A partir de 2014 foi aplicado o percentual de 50% das vagas reservadas, sendo que para pretos, pardos e indígenas, por ano, foram reservadas 592 vagas das 1871 vagas existentes na instituição para cursos presenciais.

Para elaboração do quadro⁸ 2 foram selecionados somente os estudantes que efetuaram a inscrição para a modalidade de reserva de vagas para pretos, pardos e indígenas, renda igual ou inferior a um salário mínimo e meio e independentemente de renda.

A forma de ingresso selecionado foi o Processo Seletivo Vestibular e SiSU, além da ocorrência do estudante na presente data do levantamento⁹. Foram usados os filtros do *Excel* para seleção das informações.

Quadro 2. Ocupação das vagas reservadas para pretos, pardos e indígenas por raça/cor na UFGD

Ano	Amarela	Branca	Indígena	Parda	Preta	Informação indisponível	Vagas ocupadas
2013	0	19	2	154	24	20	219
2014	3	30	11	355	76	34	509
2015	2	27	18	343	83	74	547
2016	0	22	23	373	85	40	543
2017	1	20	36	372	94	42	565
2018	0	27	35	336	91	24	513

⁷ A UFGD possui cursos EAD e cursos em regime de alternância que não foram contabilizados em virtude das suas especificidades.

⁸ Esse quadro foi confeccionado a partir dos dados gerados pelo Sistema Acadêmico (SIGECAD) da UFGD emitido pela Coordenadoria de Informática (COIN). Foram solicitados os seguintes dados: ano de ingresso, curso, tipo de inscrição, tipo de ocupação, raça-cor e a ocorrência na data em que a planilha foi emitida (julho de 2018).

⁹ As seguintes ocorrências foram filtradas para elaboração da tabela: afastamento por mobilidade acadêmica, afastamento por trancamento, exclusão por conclusão de curso; exclusão por desistência, exclusão por diplomação, exclusão por falecimento, exclusão por transferência para outra IES, exclusão solicitada pela IES e regularmente matriculado.



Total	6	145	125	1933	453	234	2896
-------	---	-----	-----	------	-----	-----	------

Fonte: SIGECAD - UFGD

De acordo com o quadro 2, do total de 3240 vagas reservadas, 2896 foram ocupadas¹⁰, ou seja, 89%. A maioria das vagas reservadas com recorte racial é preenchida por autodeclarados da cor parda (56,6%). Posteriormente, pelos autodeclarados da cor preta, ocupando 13,98%, e por fim os autodeclarados indígenas 3,8%.

É importante pontuar que há pessoas autodeclaradas brancas e amarelas ocupando vagas destinadas a pessoas autodeclaradas pretas, pardas e indígenas¹¹. Foram registrados 151 autodeclarados da cor branca e amarela nessa situação. Além desse número, ainda temos uma parcela dos autodeclarados pardos que não apresentam o fenótipo de pessoa negra. A ausência de um mecanismo de controle adotado por averiguar a veracidade das autodeclarações vem gerando o preenchimento das vagas por candidatos que não se enquadram no fenótipo preto, pardo e indígena.

A HETEROIDENTIFICAÇÃO

O IBGE emprega cinco categorias de classificação racial de “cor ou raça”: amarela, branca, indígena, preta e parda. Essa classificação é entendida como o conjunto de categorias em que o sujeito da classificação pode ser enquadrado. Para identificação dessas cinco categorias de classificação racial o IBGE utiliza dois métodos de identificação: a autoatribuição e a heteroatribuição.

A autoatribuição de pertença é quando [...] “o próprio sujeito da classificação escolhe o grupo do qual se considera membro” (Osório, 2003, p. 7). É o método mais difundido no Brasil, mencionado na Lei nº 12.711/2012 e o meio utilizado é a autodeclaração.

A heteroatribuição de pertença, também chamada de heteroidentificação, é quando outro indivíduo define o grupo racial do sujeito. Esse método também é usado nas coletas domiciliares efetuadas pelo IBGE.

¹⁰ Importante frisar que foram selecionados somente os matriculados que efetuaram a inscrição para a vaga com recorte racial. Não foram considerados os matriculados que não efetuaram a inscrição com recorte racial, mas ocuparam a vaga com recorte racial. Essa situação está prevista na legislação sobre a reserva de vagas, ver Portaria Normativa MEC Nº 18/2012.

¹¹ Na UFGD, a informação acerca da cor/raça do estudante é coletada na rematrícula para o segundo semestre.



A heteroidentificação deve ser usada como método de identificação racial complementar à autodeclaração. São mecanismos necessários que coíbem a interpretação errônea ou fraudulenta de pertencimento étnico-racial (Marques e Brito, 2016). Trata-se de não cometer injustiça incluindo pessoas que passam a linha de cor por oportunismo (Rosenberg, 2004).

Quando a Lei nº 12.711/2012, de reserva de vagas para autodeclarados pretos e pardos, foi adotada, a autoatribuição de pertença foi o entendimento generalizado. A palavra “autodeclarados” disseminou a definição que bastava o candidato preencher a autodeclaração e assinalar “preto” ou “pardo”, para que pudesse ocupar a vaga.

Entretanto, as inúmeras denúncias acerca de pessoas brancas ocupando vagas destinadas para pessoas negras, gerou a necessidade de adoção de mecanismo de controle social. Considerar no procedimento de heteroidentificação as características fenóticas do candidato é reconhecer o preconceito de marca vigente no país. São os traços objetivamente identificáveis como cor da pele e traços faciais, ou seja, a aparência do indivíduo, e não a ascendência, que é levada em consideração pela comissão.

A IMPLEMENTAÇÃO DA COMISSÃO DE HETERODENTIFICAÇÃO NA UFGD EM CURSOS DE GRADUAÇÃO

A comissão de aferição de autodeclaração iniciou suas atividades regulares na instituição no ano de 2016, em concursos públicos para cargos de docentes e técnicos administrativos em educação, após a publicação da Orientação Normativa nº 3, de 1 de agosto de 2016, expedida pela Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho no Serviço Público do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MPOG), 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.

Essa orientação normativa determinou a obrigatoriedade do procedimento de verificação da veracidade da autodeclaração dos inscritos a vagas reservadas. A mesma portaria menciona que: “as formas e critérios de verificação da veracidade da autodeclaração deverão considerar, tão somente, os aspectos fenotípicos do candidato, os quais serão verificados obrigatoriamente com a presença do candidato” (Brasil, 2016). Em abril de 2018 essa orientação normativa foi revogada pela Portaria Normativa nº 4, de 6 de abril de 2018.



A Portaria Normativa nº 4/2018 trouxe novos elementos para a aferição da autodeclaração. Menciona que o procedimento de heteroidentificação é complementar à autodeclaração que goza da presunção relativa de veracidade, desde que a autodeclaração do candidato seja confirmada mediante procedimento de heteroidentificação (Brasil, 2018).

É importante salientar que essa última portaria alterou a nome da ação realizada pela comissão: na anterior, mencionava “comissão para a verificação da veracidade da autodeclaração”. Na portaria nº 4/2018 para “procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração”.

Essa portaria reforça que a comissão levará em consideração somente as características fenotípicas do candidato ao tempo da realização do procedimento de heteroidentificação. Também orienta sobre os procedimentos de recursos e questões relativas a não confirmação da autodeclaração.

O procedimento previsto nessa portaria vem sendo usado como referência para atuação das comissões para ingresso em cursos de graduação, já que não há orientações específicas na Lei nº 12.7111/2012.

A comissão também atua em concursos e vem sendo ampliada na UFGD na medida em que novos processos e concursos seletivos preveem a atuação da comissão. No ano de 2017, a UFGD, por meio de uma política induzida da CAPES, passou a adotar a reserva de vinte por cento das vagas da pós-graduação para negros (pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência). A comissão tem atuado nas validações das autodeclarações dos ingressantes da pós-graduação, quando solicitado pela coordenadoria do programa de pós-graduação, pois até o momento a legislação não está sendo cumprida por todos os programas.

A Comissão Geral de Heteroidentificação é composta por membros pertencentes aos diferentes segmentos da comunidade universitária e/ou da sociedade civil (UFGD, 2019). O convite é realizado a pessoas que possuem conhecimento e interesse na temática das relações étnico-raciais: pesquisadores da temática; membros de outras comissões fora da instituição; participantes do curso Racismo e Ações Afirmativas no Ensino Superior, ministrado pelo professor Márcio Mucedula Aguiar, ofertado no ano de 2016 e 2018, do plano de capacitação dos servidores da instituição; servidores da UFGD que ingressaram por meio de reserva de vagas para autodeclarados negros na instituição e que realizaram as capacitações.

O curso Racismo e Ações Afirmativas no Ensino Superior ofertado pela Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP) aborda o Racismo e Discriminação Racial no Brasil e as experiências de Ações Afirmativas no Ensino Superior na diversificação e inclusão étnico-racial de grupos historicamente subalternizados, enfatizando a população negra. As pessoas que realizam o curso são consultadas acerca do interesse em atuar nas comissões de heteroidentificação da UFGD.

A comissão também promove com os membros as Oficinas sobre a Temática da Promoção da Igualdade Racial, do enfrentamento ao Racismo e de Procedimento de Heteroidentificação Complementar à Autodeclaração dos candidatos negros. Nessas oficinas são realizados estudos e debates acerca da legislação vigente, leitura de textos acadêmicos e do IBGE, além da formulação de documentos e procedimentos a serem adotados pela comissão.

Quadro 3. Composição da Comissão Geral de Heteroidentificação da UFGD

Membros vinculados à UFGD				Total
Docentes	Técnico administrativo em educação	Acadêmicos de graduação e pós-graduação	Membros externos	
10	17	2	10	39

Fonte: PORTARIA REITORIA UFGD Nº 1197 de 10/12/2018 e Nº 206/2019.

Atualmente a comissão é composta por 39 membros que se revezam para atender as demandas. Dos 39 membros, 30 pertencem à comunidade universitária da UFGD. Entre os membros externos figuram servidores vinculados à Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS), Prefeitura Municipal de Dourados, FUNAI, Instituto Federal de Mato Grosso do Sul (IFMS), Centro Universitário da Grande Dourados (Unigran) e Coletivo de Mulheres Negras do MS.

Os membros da comissão serão remunerados pelas atividades que desempenham somente a partir do processo seletivo do PSV e SiSU de 2019.

FLUXO DO PROCESSO DE CONFIRMAÇÃO DA AUTODECLARAÇÃO

Atualmente o fluxo do processo de autodeclaração inicia-se com a demanda da do Centro de Seleção da UFGD (concursos públicos e graduação) e dos programas de



pós-graduação acerca da necessidade de atuação da comissão. A Reitora da UFGD, por meio de uma portaria, designa os membros habilitados para atuar nos processos seletivos e concursos públicos. Após, são nomeadas as Comissões Específicas para atuarem em cada processo, designadas pela presidente da comissão.

Em cada edital de convocação são publicados os procedimentos necessários à validação da condição de acesso e ocupação das vagas reservadas. Nesse documento é informado que o procedimento de heteroidentificação é prévio, obrigatório e complementar para todos os candidatos convocados para matrícula em vagas reservadas para negros (pretos e pardos) em processos seletivos de ingresso nos cursos de graduação da UFGD que se autodeclaram como negros (pretos ou pardos).

Nesse documento é informado quem é beneficiário das vagas: “entende-se por negro a pessoa preta ou parda, considerando a terminologia conceitual utilizada pelo IBGE” (UFGD, 2019). Além disso, define que “o procedimento de identificação realizado por terceiros é complementar à autodeclaração de negro (preto ou pardo), feita prévia e expressamente pelo candidato optante por concorrer a vagas reservadas para negros” (UFGD, 2019).

A composição das comissões específicas e recursais atende ao critério da diversidade, garantindo que seus membros sejam distribuídos por gênero, cor e, preferencialmente, naturalidade.

A comissão da UFGD é composta por cinco membros. A deliberação ocorre por maioria simples dos membros. A comissão realiza o registro de quatro fotografias de todos os convocados que comparecem à comissão, para utilização em eventual interposição de recurso. A sessão é gravada em vídeo. No início do procedimento, a comissão informa ao candidato que sua voz e imagem serão gravadas e que o registro será utilizado exclusivamente para análise de eventuais recursos. É solicitado ao candidato que verbalize sua identificação pessoal, a sua autodeclaração de negro (preto ou pardo) e sua concordância com o registro audiovisual. A comissão não realiza perguntas ou questionamentos ao candidato e não recebe qualquer documento ou manifestação escrita, digital ou oral (UFGD, 2019).

A confirmação ou não confirmação da autodeclaração ocorre por meio de aferição visual e presencial, considerando o seguinte conjunto de características fenotípicas de pessoa negra: a) cor da pele (preta ou parda); b) aspecto de cabelo; c) aspecto do nariz; d) aspecto dos lábios. São esses traços objetivamente identificáveis



que informam e alimentam as práticas insidiosas de hierarquização raciais ainda existentes no Brasil, “a confirmação da autodeclaração ocorre quando os membros da comissão observam a cor da pele associada às demais marcas ou características que, em conjunto, atribuem ao sujeito à *aparência racial negra*” (Vaz, 2018, p. 40).

Após a deliberação da comissão, é entregue ao candidato uma declaração de confirmação ou não confirmação de sua autodeclaração de negro (preto ou pardo). Neste documento é comunicada a decisão e a fundamentação acerca da deliberação da comissão. Na fundamentação, em caso de confirmação da autodeclaração, é assinalada a opção “foi observado um conjunto de características suficientes de pessoa negra (preta/parda)”. Quando a decisão é de não confirmação da autodeclaração de negro (preto/pardo), é assinalada na fundamentação a opção “não foi observado um conjunto de características suficientes de pessoa negra (preta/parda)”. Quando ocorre esta situação, no parecer motivado sigiloso da comissão são apontados os aspectos não observados pela comissão.

Quando a autodeclaração não é confirmada é fornecido um Formulário de Recurso ao candidato, que pode ser preenchido e encaminhado à comissão recursal. Forma-se, então, uma nova comissão para análise do recurso, composta por cinco membros diferentes da anterior. Na análise do recurso, a comissão recursal considera o registro audiovisual (foto e/ou vídeo) da sessão de heteroidentificação e o parecer motivado (UFGD, 2019). O resultado do recurso é informado por meio de edital de divulgação publicado pela PROGRAD.

DAS DENÚNCIAS

Ao longo do ano de 2018, a comissão que atuou nos concursos públicos e na pós-graduação foi acionada para averiguar denúncias que foram protocoladas na Ouvidoria da Universidade na graduação. A reitoria solicitou à comissão para que aferisse as autodeclarações dos denunciados. As denúncias ocorreram nos cursos de Medicina e Direito.

Quadro 4. Denúncias na UFGD

		Decisão da Comissão	Decisão da Comissão Recursal
1ª grupo de	3 estudantes sendo 2 da	2 autodeclarações não	2 indeferidos



denúncias	Medicina e 1 do Direito.	confirmadas 1 confirmada	A instituição efetuou o desligamento desses alunos.
2º grupo de denúncias	1 estudante da Medicina	1 autodeclaração não confirmada	1 indeferido. A instituição efetuou o desligamento do aluno.
3ª grupo de denúncias	14 estudantes da Medicina	9 autodeclarações não confirmadas 4 confirmadas 1 não compareceu	1 recurso deferido 6 desligamentos.

Fonte: PROGRAD/UFGD 2019

A instituição realizou o desligamento dos acadêmicos cuja autodeclaração não foi confirmada pela comissão, garantindo a todos o direito de recurso junto à comissão e posteriormente apelação ao Conselho Universitário (COUNI). Nas decisões exauridas pela Reitoria determina-se o encerramento do vínculo dos alunos com a instituição, garantindo o aproveitamento do histórico escolar para fins de transferência para outra instituição. Até o encerramento desse artigo, xx denunciados já foram desligados da instituição.

A comissão busca regulamentar e unificar os procedimentos colocados em prática na instituição. Em dezembro de 2018 encaminhou ao Conselho Universitário da UFGD uma minuta do regulamento do procedimento de heteroidentificação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A atuação da Comissão Geral de Heteroidentificação da UFGD nos processos seletivos para ingresso na graduação inaugura um novo capítulo na implementação da Lei 12.711/2012, para que de fato pessoas negras ocupem as vagas reservadas de fato e direito.

A UFGD, desde a implementação da Lei em 2013, vem cumprindo estritamente o que determina a lei, não implementando nenhuma ação de acompanhamento acerca dos beneficiários que preenchiam as vagas com recorte racial.

Como registrado no quadro 2, antes da vigência da comissão, há pessoas autodeclaradas brancas e amarelas ocupando vagas destinadas a pessoas autodeclaradas pretas, pardas e indígenas, além dos casos de autodeclarados pardos que não apresentam fenótipo de pessoa negra, em decorrência da ausência de mecanismo de controle para averiguação da veracidade das autodeclarações.

Somente a partir do ano 2019, houve mudanças nos termos dos editais para incluir definitivamente a atuação da comissão de Heteroidentificação antes da efetivação da matrícula. Ao consultar os editais de vestibular da UFGD, observa-se que até o ano de 2017, não havia uma referência específica acerca da confirmação da veracidade informada pela autodeclaração, gerando ora fraudes, ora equívocos acerca dos pertencimentos raciais. Atualmente essa situação vem sendo corrigida por meio de denúncias protocoladas via Ouvidoria da Universidade como bem demonstra o quadro 4.

A ocorrência de denúncias na UFGD e a não confirmação dessas autodeclarações pela comissão resulta em desligamentos dos acadêmicos, isso demonstra que a comissão se constitui num mecanismo de controle e de coibição de fraudes.

O papel da comissão é complementar a informação dada pelo beneficiário por meio da confirmação de sua autodeclaração, dissipando eventuais equívocos de autoatribuição identitária (RIOS, 2018).

A ausência de normativas e orientações do MEC com relação à aplicação da lei 12.711/2012, relativo ao acompanhamento da implementação das vagas reservadas com recorte racial, faz com que as instituições utilizem como norma similar, a Portaria Normativa nº 4, de 6 de abril de 2018, do MPOG, utilizada nos concursos federais. Até o ano de 2018, mesmo tendo sido recomendado pelo NEAB/UFGD, a Procuradoria não aceitou a implementação da comissão para o ingresso à graduação, sob a justificativa de ausência de previsão legal.

No processo seletivo de 2019, a UFGD acatou a recomendação do Ministério Público Federal para que a autodeclaração relacionada ao ingresso de estudante por meio de cota étnico-racial seja verificada, instituindo-se a comissão para este fim, por meio da Portaria n. 1197, de 10 de dezembro de 2018, aprovada pelo Conselho Universitário (COUNI) nos termos da Resolução COUNI n. 171, de 03 de setembro de 2018.

O artigo 2º da Portaria n. 1197/2018, da UFGD, dispõe que o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração utiliza os mesmos critérios da Portaria Normativa nº 4/2018, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, a considerar as características fenotípicas ao tempo da realização do procedimento.

A análise dos traços fenotípicos do candidato é feita presencialmente, com coleta de imagens fotográficas, vídeo e laudo fenotípico elaborado pelos membros da comissão por meio de reconhecimento de aspectos característicos tecnicamente sistematizados, como cor da pele, textura do cabelo, formato do nariz e lábios, conforme estabelecido e informado a cada edital de convocação publicado pela PROGRAD. E, na hipótese de não confirmação da autodeclaração, o candidato terá direito a interpor recurso e será averiguado por outra banca pelas imagens coletadas, com membros diferentes da banca original.

Quanto às denúncias, em 2018 foram protocoladas na Ouvidoria da universidade para apuração de fraudes no ingresso à graduação pelo sistema de cotas, de alunos que já estavam matriculados nos cursos de Medicina e Direito, constituindo-se comissão específica para esta finalidade. Nas decisões que não cabem mais recursos já foi determinado pela reitoria o encerramento do vínculo do acadêmico com a instituição, ocorrendo o seu desligamento. Até o dia 25 de março de 2019 haviam sido desligados 9 (nove) denunciados, conforme informações da PROGRAD.

Pelas experiências da UFGD, conclui-se que adotar somente o procedimento da autodeclaração é insuficiente e passível de questionamento, principalmente em casos em que uma pessoa é visivelmente branca e se declara negra para concorrer às cotas raciais. As falhas ocorrem devido a atos intencionais ou não, pois vivemos em um país no qual o discurso da democracia racial se fez e faz presente na construção social e nas discussões de identidade racial do povo brasileiro.

Com os dados apontados, vislumbra-se a imprescindibilidade desse mecanismo de fiscalização do sistema de reserva de vagas para pessoas negras, uma vez que a adoção da comissão visa garantir a lisura nos concursos públicos, processo dos vestibulares e da pós-graduação, coibindo a interpretação errônea ou fraudulenta de pertencimento étnico-racial.

Dessa forma, a investigação de fraudes e a imposição de sanções são procedimentos importantes para garantir que a ação afirmativa alcance os objetivos almejados e não seja desvirtuada ao longo de sua implementação, entendimento este que também vindo sendo fortalecido no âmbito judicial.

Na UFGD, a implementação da comissão de heteroidentificação tem alcançado dados positivos, vez que se mostra eficaz na coibição de fraudes e na ocupação das vagas por pessoas que possuem um conjunto fenotípico suficiente de pessoas negras.



Compreende-se, por fim, que a atuação da comissão é um mecanismo necessário para a garantia de direitos, para que os negros – reais vítimas de racismo velado ou declarado – sejam os beneficiários da ação afirmativa, garantindo, dessa forma, que os legítimos destinatários da medida sejam contemplados, a cumprir os propósitos que fundamentam as políticas afirmativas à população negra.

REFERÊNCIAS

BRASIL. *Lei n. 12.711, de 29 de agosto de 2012 alterada pela Lei n° 13.409, de 28 de dezembro de 2016*. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Brasília, DF, ago 2012. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112711.htm> Acesso em: 15 Abr. 2018.

_____. *Orientação Normativa SEGRT/MP n° 3, de 1° de agosto de 2016*. Dispõe sobre regras de aferição da veracidade da autodeclaração prestada por candidatos negros para fins do disposto na Lei n° 12.990, de 9 de junho de 2014. Brasília, DF, abr 2016. Disponível: <goo.gl/ivkGq2>. Acesso em: 15 Out. 2018.

_____. *Portaria Normativa SEGRT/MP n° 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 n°12.990, de 9 de junho de 2014. Brasília, DF, abr 2018. Disponível em: <<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=10/04/2018&jornal=515&pagina=34>> Acesso em: 15 Out. 2018.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO (CNMP). 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. Disponível em: <http://www.cnmp.mp.br/portal/images/Normas/Recomendacoes/RECOMENDAO_41.pdf>. Acesso em: 10 Abr. 2019.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *PNAD (2018)*. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/sociais/trabalho/17270-pnad-continuatina.html?edicao=21073>>. Acesso em: 06 Mar. 2019.

MARQUES, Eugenia Portela de Siqueira; BRITO, Ireni Aparecida Moreira. A banca examinadora de fenótipo para o acesso à educação superior na UEMS: um mecanismo para garantia de direitos. *Revista da Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as (ABPN)*, [S.l.], v. 8, n. 19, p. 52-68, jun. 2016. ISSN 2177-2770. Disponível em: <<http://www.abpnrevista.org.br/revista/index.php/revistaabpn1/article/view/25>>. Acesso em: 17 Mar. 2019.

OSORIO, R. G. *O sistema classificatório de “cor ou raça” do IBGE*. TEXTO PARA DISCUSSÃO. N° 996. Disponível <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_0996.pdf> Acesso em: 20 Abr. 2018.



RIOS. Roger Raupp. *Pretos e Pardos nas ações afirmativas: Desafios e respostas da autodeclaração da heteroidentificação*. In: Heteroidentificação e cotas raciais: dúvidas, metodologias e procedimentos/ Gleidson Renato Martins Dias e Paulo Roberto Faber Tavares Junior, organizadores. – Canoas: IFRS campus Canoas, 2018. 267p

RISTOFF. Dilvo. *O espelho distorcido*. Cadernos do GEA . – n.1 (jan./jun. 2012). – Rio de Janeiro: FLACSO, GEA; UERJ, LPP, 2012. Disponível em : <http://flacso.org.br/files/2012/06/Caderno_GEA_N1.pdf>

ROSA, Aline Anjos. *A implementação das cotas raciais e sociais na UFGD e sua contribuição para a política de ações afirmativas (2012-2014)*. Dissertação (Mestrado em Educação), Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados, MS, 2016.

RESOLUÇÃO COUNI/UFGD NÚMERO 54 de 03/06/2013. Resolução COUNI/UFGD nº 171 de 03/09/2018, publicada em 06/09/2018 no BS nº 3215. Disponível em: <<http://files.ufgd.edu.br/arquivos/arquivos/78/LEGISLACAO-NORMAS-COGRAD/Resolu%C3%A7%C3%A3o%20COUNI-UFGD%2054-2013%20-%20disp%C3%B5e%20sobre%20formas%20de%20ingresso%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A2ncias%20-%20CONSOLIDADA.pdf>> Acesso em: 12 mar. 2019.

) _____. Edital de abertura Centro de Seleção nº 4, de 9 de setembro de 2013. *Processo Seletivo da UFGD Vestibular 2014 (PSV-2014/UFGD)*. Alterado pelo Edital CS nº 1 de 4 de outubro de 2013 e CS nº 2 de 18 de outubro de 2013. Disponível: <<http://www.ufgd.edu.br/vestibular/PSV2014>> Acesso em; 14 jun. 2015.

_____. Edital de Abertura CCS nº 09, de 01 de agosto de 2017. *Processo Seletivo Vestibular UFGD 2018 (PSV-2018/UFGD)*. Dourados, MS, ago 2017. Disponível em: <https://cs.ufgd.edu.br/download/Edital_de_Abertura_PSV_2018_1.pdf> Acesso em: 15 Abr. 2018.

UFGD. Edital de Divulgação PROGRAD nº 33/2018. *Documentos, formulários e procedimentos exigidos para candidatos que optarem pelo preenchimento de vagas reservadas no Processo Seletivo Vestibular da Universidade Federal da Grande Dourados/UFGD (PSVUFGD/2019) e no Sistema De Seleção Unificada (SiSU-UFGD/2019)* Disponível em: <<https://cs.ufgd.edu.br/download/Edital%20de%20divulga%C3%A7%C3%A3o%20PROGRAD%20n%C2%BA%2033-2018%20Comiss%C3%B5es%20PSV%202019.pdf>> Acesso em: 05 Mar. 2019.

_____. Edital de Abertura CCS nº 11, de 03 de agosto de 2018. *Processo Seletivo Vestibular UFGD 2019 (PSV-2018/UFGD)*. Dourados, MS, ago 2018. Disponível em: <https://cs.ufgd.edu.br/download/Edital_de_Abertura_CCS_11_2018_PSV_2019_consolidado_prorroga_inscicoes.pdf> Acesso em: 2 abr. 2019.

_____. *PORTARIA N. 1197 de 10/12/2018*. Divulgar a relação dos membros habilitados para atuar no procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros (pretos e pardos), para fins de preenchimento das vagas reservadas em concursos seletivos de graduação, processos seletivos de pós-graduação e concursos públicos . Disponível em: <<http://files.ufgd.edu.br/arquivos/boletins/3364.pdf>> Acesso em: 17 Mar. 2019.

_____. *Edital de Convocação PROGRAD N º 01 , de 16 de janeiro de 2019. Primeira Chamada do Processo Seletivo Vestibular - PSV-2019/UFGD* Retificado em 21/01/2019. Disponível em: < https://cs.ufgd.edu.br/download/Edital_PROGRAD_01-2019_Convoca%C3%A7%C3%A3o_Primeira_Chamada%20PSV-2019-%20RETIFICADO3.pdf>. Acesso em: 18 Mar. 2019.



VAZ. Livia Maria Santana e Sant'Anna. *As comissões de verificação e o direito à (dever de) proteção contra a falsidade de autodeclarações raciais*. In: *Heteroidentificação e cotas raciais: dúvidas, metodologias e procedimentos/ Gleidson Renato Martins Dias e Paulo Roberto Faber Tavares Junior, organizadores*. – Canoas: IFRS campus Canoas, 2018. 267p.

Recebido em março de 2019
Aprovado em junho de 2019