



Universidade de Brasília

FACE | Programa de Pós-graduação em Governança e Inovação em Políticas Públicas

**HETEROIDENTIFICAÇÃO: PRÁTICAS DE GESTÃO DA POLÍTICA DE
IGUALDADE RACIAL NOS PROCESSOS SELETIVOS DE COTISTAS NEGROS E
NEGRAS DA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA (UnB)**

Adriana Turbay Paim Paes Landim

Brasília, DF

2025

**HETEROIDENTIFICAÇÃO: PRÁTICAS DE GESTÃO DA POLÍTICA DE
IGUALDADE RACIAL NOS PROCESSOS SELETIVOS DE COTISTAS NEGROS E
NEGRAS DA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA (UnB)**

Adriana Turbay Paim Paes Landim

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Programa de Pós-Graduação em Governança
e Inovação em Políticas Públicas (PPG-GIPP)
da Faculdade de Economia, Administração,
Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas
(FACE), da Universidade de Brasília (UnB),
como requisito obrigatório para a obtenção do
título de Mestre em Governança e Inovação em
Políticas Públicas.

Orientador: Professor Dr. José Antônio de França.

Brasília, DF

2025

CIP – Catalogação na Publicação

Adriana Turbay Paim Paes Landim

**HETEROIDENTIFICAÇÃO: PRÁTICAS DE GESTÃO DA POLÍTICA DE
IGUALDADE RACIAL NOS PROCESSOS SELETIVOS DE COTISTAS NEGROS E
NEGRAS DA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA (UnB)**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Programa de Pós-Graduação em Governança
e Inovação em Políticas Públicas (PPGGIPP)
da Faculdade de Economia, Administração,
Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas
(FACE), da Universidade de Brasília (UnB),
como requisito obrigatório para a obtenção do
título de Mestre em Governança e Inovação em
Políticas Públicas.

Data da defesa: / /2025.

Área de concentração: Governança e Inovação em Políticas Públicas.

Linha de pesquisa: Ação Pública e Inovação.

Comissão Examinadora:

Professor Doutor José Antônio de França
Orientador PPG-GIPP / UnB

Professor Doutor Nelson Fernando Inocêncio da Silva
Examinador Interno / UnB

Professor Doutor Francisco de Assis da Silva Ferreira
Examinador Externo / UniCeub

Professor Doutor Eduardo Tadeu Vieira
Examinador Suplente / UnB

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, a Nossa Senhora, aos orixás e aos guias espirituais que, de forma constante e silenciosa, me amparam, iluminam os meus caminhos e me fortalecem diante dos desafios.

À minha filha, Maria Eva, que é a razão pela qual cheguei até aqui, porque me fez acreditar que conciliando os seus primeiros dias de vida com as exigências do mestrado – um período tão intenso para mim – eu seria capaz de prosseguir.

Filha, você é a minha força, inspiração e o capítulo mais bonito da minha história. Ao meu esposo, Thiago, agradeço pela compreensão durante toda essa jornada e por todo o apoio. Com vocês dois este sonho saiu do papel. Este trabalho é nosso; fruto do amor, da paciência e da esperança que compartilhamos.

À minha mãe, familiares e amigos, agradeço por todo o incentivo.

Ao meu orientador, Professor José Antônio de França, por ter me acolhido em um momento difícil; com sensibilidade, me encorajou a não desistir, acreditando em mim e na relevância do tema desta pesquisa. Obrigada pela sua experiência, pelos conhecimentos compartilhados que ampliaram minha visão, e pelo exemplo de dedicação à pesquisa e à formação acadêmica.

Aos professores do Programa, pelas aulas e ensinamentos que ampliaram os meus horizontes e enriqueceram os meus conhecimentos.

“A única matéria que não envelhece é o saber.
Se plantares um pé de sabedoria
De cabeça pra baixo,
Ele nascerá pensamento.”

Freiria, Thiago Turbay. Andanças e descalçatez.

RESUMO

Esta pesquisa de trabalho de conclusão de curso analisa as práticas de gestão da Comissão de Heteroidentificação da Universidade de Brasília (UnB) no contexto da política pública de cotas raciais, com o objetivo de compreender os desafios, avanços e complexidades desse mecanismo de inclusão. Por meio de abordagem metodológica mista, que integra análise quantitativa de dados acadêmicos e análise qualitativa de entrevistas com membros da comissão, o estudo evidencia a relevância dos critérios fenotípicos na avaliação dos candidatos e a tensão entre objetividade técnica e nuances socioculturais das identidades raciais. Reconhece-se a relevância da elaboração de uma Minuta de Instrução Normativa como instrumento normativo e pedagógico orientador de práticas transparentes e sensíveis no âmbito da implementação de políticas de ações afirmativas raciais. No decorrer deste trabalho, será proposta uma minuta estruturada que contribua para a padronização e a legitimidade dos processos seletivos com reserva de vagas, assegurando critérios claros para a autodeclaração, sem comprometer o caráter reparador e inclusivo das cotas raciais. O trabalho contribui para o debate acadêmico a respeito de igualdade racial e a sua gestão institucional, ressaltando a complexidade das dinâmicas institucionais e a urgência de práticas inclusivas que dialoguem com as particularidades dos sujeitos envolvidos. Os resultados apontam para crescimento gradual e não linear dos processos de heteroidentificação, destacando a necessidade de aprimoramento dos critérios e da capacitação dos avaliadores para assegurar a legitimidade e a eficácia das políticas afirmativas. Recomenda-se a continuidade da pesquisa com estudos longitudinais e comparativos para consolidar e fortalecer os processos de heteroidentificação e ampliar a efetividade das ações afirmativas no ensino superior brasileiro.

Palavras-chave: Heteroidentificação. Cotas Raciais. Inclusão Racial. Universidade de Brasília. Gestão.



ABSTRACT

This dissertation investigates the management practices of the Hetero-identification Committee at the University of Brasília (UnB) within the framework of racial quota policies, aiming at understanding the challenges, advances, and complexities inherent to this mechanism of racial inclusion. Adopting a mixed-method approach – integrating quantitative analysis of institutional data and qualitative analysis of interviews with committee members – the study highlights the relevance of phenotypic criteria in candidates' assessment and the ongoing tension between technical objectivity and the sociocultural nuances of racial identity. The research underscores the necessity of formulating a *Draft Normative Guideline* as both a regulatory and educational tool to steer transparent and culturally sensitive practices in the implementation of racial affirmative action initiatives. Accordingly, the dissertation proposes a structured draft designed to enhance the standardization and legitimacy of selection processes involving reserved openings, aiming at ensuring clear criteria for self-identification while preserving the reparative and inclusive nature of racial quota. The findings contribute to academic debates on racial equity and its institutional governance, emphasizing the intricate nature of organizational dynamics and the urgency of inclusive practices that address the particularities of those affected. Results indicate a gradual, though non-linear, evolution in hetero-identification processes, emphasizing the necessity for improved evaluative criteria and comprehensive training for committee evaluators to ensure the legitimacy and effectiveness of affirmative policies. The study recommends further longitudinal and comparative research to consolidate hetero-identification protocols and enhance the efficacy of racial inclusion policies in Brazilian higher education.

Keywords: Heteroidentification. Racial Quotas. Racial Inclusion. University of Brasília. Management.



LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Aspectos da escravidão e inclusão social no Brasil – uma linha do tempo 31



LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Acrônimos identificadores de Cotas Raciais (CR) e Grandes Áreas do conhecimento (GAC)	37
Quadro 2 – Respostas das entrevistas aplicadas aos membros(as) do COPEAA.....	43
Quadro 3 – Respostas extraídas da entrevista com a atual Reitora da UnB	47

**LISTA DE TABELAS**

Tabela 1 – Dados primários dos quantitativos: entrada, conclusão e evasão – UnB – 2014 a 2023	38
Tabela 2 – Estimadores das estatísticas descritivas da Política Pública de Ações afirmativas (Cotas Raciais) comparados aos estimadores totais – UnB – 2014 a 2023	40
Tabela 3 – Relação das observações das cotas raciais com as observações totais UnB – 2014 a 2023	41



SUMÁRIO

RESUMO	6
ABSTRACT	6
LISTA DE FIGURAS	7
LISTA DE QUADROS	8
LISTA DE TABELAS	9
CAPÍTULO 1 - INDRODUÇÃO	13
1.1. CONTEXTO DA PESQUISA.....	13
1.2. PROBLEMA DE PESQUISA	16
1.3. OBJETIVOS DA PESQUISA.....	16
1.4. JUSTIFICATIVA DA PESQUISA	16
1.5. ORGANIZAÇÃO DA PESQUISA	16
CAPÍTULO 2 – QUADRO TEÓRICO CONCEITUAL	19
2.1 CONTEXTO DA DISCUSSÃO TEÓRICA	19
2.2 HISTÓRIA E EVOLUÇÃO DAS COTAS RACIAIS NO BRASIL	19
2.2.1 A EVOLUÇÃO DO MOVIMENTO NEGRO.....	23
2.2.2 CONFERÊNCIAS MUNDIAIS DE COMBATE AO RACISMO	27
2.3 CONCEITOS DE RAÇA E ETNIA.....	27
2.4 O RACISMO E AS SUAS IMPLICAÇÕES.....	28
2.5 HISTÓRICO DAS COTAS RACIAIS NAS INSTITUIÇÕES PÚBLICAS DE ENSINO BRASILEIRAS	29
CAPÍTULO 3 - METODOLOGIA	33
3.1 ABORDAGEM METODOLÓGICA	33
3.1.1 ABORDAGEM QUANTITATIVA	33
3.1.1.1 INGRESSO DE AÇÕES AFIRMATIVAS (IAF).....	34
3.1.1.2 INDICADOR DE SUCESSO DA POLÍTICA AFIRMATIVA (ISPA)	34
3.1.1.3 INDICADOR DE EVASÃO DA POLÍTICA AFIRMATIVA (IEPA).....	35
3.1.2 ABORDAGEM QUALITATIVA	35
CAPÍTULO 4 - RESULTADOS	37
4.1 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	37
4.2 AVALIAÇÃO DOS DADOS PRIMÁRIOS DA PESQUISA	37
4.2.1 AVALIAÇÃO DO QUANTITATIVO DE MATRÍCULAS	37
4.2.2 AVALIAÇÃO DO QUANTITATIVO DE EGESSOS	38
4.2.3 AVALIAÇÃO DA EVASÃO	38
4.2.4 AVALIAÇÃO DO SUCESSO	39
4.3 AVALIAÇÃO DOS ESTIMADORES DAS ESTATÍSTICAS DESCRIPTIVAS	40
4.4 VALIAÇÃO DAS RESPOSTAS DAS OBSERVAÇÕES CATEGÓRICAS	42



4.4.1 ANÁLISE DAS RESPOSTAS DAS OBSERVAÇÕES CATEGÓRICAS	47
CAPÍTULO 5 - CONCLUSÃO	49
5.1 CONSIDERAÇÕES FINAIS	49
REFERÊNCIAS	52
CAPÍTULO 6 – PRODUTO TÉCNICO-TECNOLOGICO (PTT).....	58
RESUMO.....	58
6.1 INTRODUÇÃO.....	58
6.2 OBJETIVO DO PRODUTO TÉCNICO-TECNOLÓGICO	60
6.3 METODOLOGIA	60
6.4 DESCRIÇÃO GERAL DO PRODUTO	61
6.4.1 O PROCESSO.....	61
6.4.2 O PRODUTO	63
6.5 BASE TEÓRICA	64
6.6 RELEVÂNCIA DO PRODUTO	65
6.6.1 COMPLEXIDADE E ADERÊNCIA	65
6.6.2 IMPACTO DO POTENCIAL INOVADOR.....	66
6.6.3 APLICABILIDADE.....	67
6.7 CENÁRIO ANTERIOR À PESQUISA	67
6.8 CONTRIBUIÇÕES	68
6.9 ADERÊNCIA ÀS LINHAS DE PESQUISA.....	69
6.10 IMPACTO	69
6.11 REAPLICABILIDADE.....	69
6.12 COMPLEXIDADE	69
6.13 INOVAÇÃO.....	69
6.14 CONSIDERAÇÕES FINAIS	70
MINUTA DE INSTRUÇÃO NORMATIVA	72
REFERÊNCIAS.....	72
APÊNDICE A – ROTEIROS SEMIESTRUTURADOS DAS ENTREVISTAS	78
APÊNDICE B – ENTREVISTA COM A REITORA.....	79
APÊNDICE C – CONVITE E TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)	80

**LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

COPEAA	Comitê Permanente de Acompanhamento das Políticas de Ações Afirmativas
EIR	Estatuto da Igualdade Racial
ET	Exatas e Tecnológicas
FACE	Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas
GAC	Grande Área do Conhecimento
IAF	Indicador de Ingresso da Política Afirmativa
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IEPA	Indicador de Evasão da Política Afirmativa
IFES	Instituições Federais de Ensino Superior
IN	Instrução Normativa
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
ISPA	Indicador de Sucesso da Política Afirmativa
MCR	Matrículas Cotas Raciais
MEC	Ministério da Educação
MNU	Movimento Negro Unificado
NEAB	Núcleo de Estudos Afro-brasileiros
NEABI	Núcleo de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas
ONU	Organização das Nações Unidas
PPAAs	Políticas Públicas de Ação Afirmativa
PPG-GIPP	Programa de Pós-Graduação em Governança e Inovação em Políticas Públicas
SIGAA	Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas
SV	Saúde e Vida
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UFF	Universidade Federal Fluminense
UnB	Universidade de Brasília
UNESP	Universidade Estadual Paulista

CAPÍTULO 1

INTRODUÇÃO

1.1. Contexto da Pesquisa

A igualdade racial no Brasil é tema relevante e complexo; reflete a herança histórica de desigualdade e discriminação que ainda permeia a sociedade. As Políticas Públicas de Ação afirmativa (PPAAs), especialmente as cotas raciais, identificadas por comissões de heteroidentificação, apresentam-se como resposta a essa realidade, abrindo portas para a ocupação de espaços sociais e profissionais antes negados a negros e a negras.

A Constituição da República Federativa do Brasil (Brasil, 1988), ao garantir direitos fundamentais no seu artigo 3º, inc. IV estabelece um marco legal que possibilita a execução dessas políticas, refletindo compromisso com justiça social e igualdade de oportunidades.

A análise das políticas de ação afirmativa revela um panorama complexo de enfrentamento das questões raciais, que reflete as tensões históricas e estruturais da sociedade brasileira contemporânea.

As cotas raciais nas universidades públicas surgiram como resposta a esse panorama de desigualdades raciais profundamente enraizadas, visando a promover a inclusão de grupos historicamente marginalizados e reparar injustiças sociais históricas, percepção que é corroborada por Carvalho (2006) e Aziz (2020).

De maneira pioneira, a Universidade de Brasília (UnB) aprimorou regras que dispunham sobre a oferta de vagas a candidatos inscritos no processo seletivo para o ingresso à universidade, estabelecendo reserva de vagas para pessoas pretas e pardas, a partir do ano de 2004. Essa política integrava o Plano de Metas para a Integração Social, Étnica e Racial da UnB, que estava em sintonia com as disposições da Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial, instituída pelo Decreto n. 4.886 (Brasil, 2003).

Entre os anos de 2012 e 2020, a UnB deixou de adotar a heteroidentificação como critério de averiguação do acesso à Universidade por meio das cotas raciais. Durante esse período, foi identificado o aumento de fraudes nos processos de seleção de cotistas, havendo a expulsão de 25 estudantes. Portanto, esse episódio destacou a importância de inferir a validade dos critérios adotados para fruição da política pública de cotas.

A solução apresentada pelo Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE) da UnB, em 2022, foi reativar a comissão de heteroidentificação, por meio da qual são avaliados os critérios de enquadramento aplicáveis para o preenchimento das vagas destinadas aos negros e às negras. Essas medidas reforçam o pioneirismo da UnB em ações afirmativas.

A heteroidentificação tem como base as características fenotípicas dos candidatos, devendo-se instalar comissões de avaliação quanto à validade da declaração individual, seguindo critérios pré-estabelecidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

As comissões de heteroidentificação para acesso à política pública de ações afirmativas realizam avaliação externa das características fenotípicas, constituindo procedimento complementar à autodeclaração, conforme avaliação institucional, segundo Jesus (2021). Não há contradição em exigir a autodeclaração. Não se trata de estratégia que dispõe de um único critério, mas entremeiam definições de pertencimento que se dão em diferentes espaços socializadores, entre os quais os espaços institucionalizados nas universidades.

Nesse contexto, a efetivação das comissões de heteroidentificação emerge como mecanismo de controle e validação das autodeclarações étnico-raciais, garantindo que as oportunidades educacionais sejam direcionadas àqueles que realmente pertencem aos grupos discriminados, como também se posicionam Silva *et al* (2022).

A efetividade dessa política depende da sua aplicação técnica e da conscientização acerca da importância da diversidade e da equidade. Na percepção de Rosa (2011), a promoção da igualdade racial exige compromisso contínuo com a educação antirracista e a transformação cultural, o que inclui sólida formação de avaliadores sensíveis às nuances da identidade racial. Nesse sentido, é esperado que avaliadores sejam sensíveis a inclusão social de grupos étnico-raciais marginalizados considerando que parte significativa desses grupos constitui a população brasileira.

Os impactos das políticas de ações afirmativas na promoção da igualdade são de natureza diversa. Por um lado, essas políticas têm contribuído para a democratização do acesso ao ensino superior, promovendo maior diversidade no ambiente acadêmico e enriquecendo o diálogo intercultural, mas, por outro lado, a aplicação dessas políticas ainda enfrenta inconsistências nas autodeclarações e divergências acerca dos critérios de avaliação fenotípica, como também observam Moraes e Júnior (2024) e Dias e Tavares Júnior (2018).

A democratização do acesso ao ensino superior promovida pela heteroidentificação, no conceito de interseccionalidade, configura-se como campo fértil para reflexões críticas sobre formação, identidade, autenticidade e justiça social.

A interseccionalidade emerge como dimensão para compreender como diferentes aspectos da identidade social – gênero, classe, raça, sexualidade, entre outros – influenciam as experiências dos indivíduos no processo de inclusão, e corroborar que a política de igualdade racial não pode ser dissociada de uma perspectiva ampla e interdisciplinar, que incorpore as

complexidades das relações raciais no Brasil, conforme entendimento de Silveira e Nardi (2014).

A aplicação da heteroidentificação nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) reflete a complexidade dessa ação afirmativa ao adotar critérios fenotípicos baseados em características visíveis – cor da pele, textura do cabelo e traços faciais. Essa complexidade exige que as IFES disponham de infraestrutura, suporte tecnológico e recursos destinados às comissões de heteroidentificação para capacitar avaliadores no cumprimento do que estabelece o Estatuto da Igualdade Racial (EIR).

O EIR (Brasil, 2010) foi idealizado para promover a equidade racial e combater as diversas formas de discriminação que marginalizaram, entre outras, a população negra no Brasil, introduzindo de forma clara e objetiva as ações necessárias para garantir direitos a pretos e pardos no âmbito estatal.

O Estatuto da Igualdade Racial surgiu como uma resposta histórica às demandas do movimento negro brasileiro por políticas públicas voltadas à superação do racismo estrutural e à promoção da equidade racial. Proposto e relatado pelo senador Paulo Paim, o texto passou por um longo processo de tramitação no Congresso Nacional, marcado por intensos debates e modificações para possibilitar sua aprovação. O projeto, que buscava consolidar direitos e mecanismos de combate à discriminação racial, foi aprovado em 2010 e sancionado pelo presidente Luiz Inácio Lula da Silva, transformando-se na Lei nº 12.288/2010. Apesar de não contemplar integralmente todas as reivindicações originais, sua promulgação representou um avanço significativo na institucionalização de políticas de igualdade racial no Brasil, reconhecendo a luta histórica da população negra por cidadania e justiça social (Paim, 2010; BRASIL, 2010).

Porém, a efetivação do EIR enfrenta desafios estruturais que comprometem a sua eficácia, levando à percepção de que o Estatuto não cumpre plenamente o seu propósito, conforme destaca Theodoro (2014), em função de obstáculos, como a ausência de recursos financeiros, de mecanismos de monitoramento e *accountability* para avaliação dos impactos das políticas implementadas, comprometendo a efetividade institucional.

Mas, para além dos obstáculos citados, outros também se apresentam – a exemplo do racismo estrutural, que contribui para a perda de eficácia das políticas de igualdade racial, por desinformação ou por omissão intencional de setores que minimizam as desigualdades raciais e dificultam o reconhecimento da necessidade de ações afirmativas. Nesse enfoque, a efetivação das políticas públicas de igualdade racial exige esforço contínuo de conscientização social e

formação de agentes públicos, capacitados para lidar com as complexidades das relações raciais.

1.2. PROBLEMA DE PESQUISA

Diante da expectativa de efetividade das PPAs implementadas nos últimos dez anos na UnB, esta pesquisa traz como inquietação investigar se a PPAA aplicada a cotas raciais, utilizando metodologia com abordagem quantitativa e qualitativa, com dados amostrais no horizonte temporal 2014 a 2023, é bem sucedida.

1.3. OJETIVOS DA PESQUISA

Os objetivos propostos neste trabalho pretendem satisfazer a inquietação de pesquisa, com o compromisso de identificar os aspectos técnicos e institucionais, abordando as nuances sociais e culturais que permeiam o processo de heteroidentificação, explorando a complexidade intrínseca às identidades raciais no contexto brasileiro.

Com este compromisso de pesquisa, utilizando-se abordagem quanti-qualitativa, procura-se avaliar o desenvolvimento das práticas inclusivas, transparentes e éticas, capazes de garantir a justa aplicação das políticas públicas afirmativas na UnB e a proposição de uma minuta de Instrução Normativa (IN) como Produto Técnico-Tecnológico (PTT).

1.4. JUSTIFICATIVA DA PESQUISA

Esta pesquisa vem ao encontro de suprir necessidades dos procedimentos técnico-operacionais das Comissões de Heteroidentificação, contexto da UnB, aportando contribuições para mitigar tensões e desafios relacionados à implementação da política pública de cotas raciais e assistir a gestão nas ações de garantia da integridade das autodeclarações étnico-raciais, combatendo falhas e promovendo maior equidade no acesso às oportunidades educacionais.

Para além do aprimoramento dos procedimentos técnico-operacionais, a pesquisa também contribui com o processo de *accountability* e práticas de gestão das comissões de heteroidentificação, por meio do PTT que propõe a apresentação de uma minuta de IN para implementação da política pública de cotas raciais.

1.5. ORGANIZAÇÃO DA PESQUISA

A estrutura da pesquisa está organizada em capítulos primários, que visam a proporcionar abordagem lógica e coerente para o estudo das práticas de gestão da Comissão de

Heteroidentificação da UnB, no contexto da política públicas de cotas raciais. A seguir, é apresentada a descrição dos conteúdos abordados em cada capítulo.

Capítulo 1 – Introdução: apresenta o tema central da pesquisa, proposição do problema a ser investigado, o objetivo da pesquisa, a justificativa do estudo e a organização do trabalho. É o capítulo que estabelece a relevância do tema e o contexto social, institucional e acadêmico em que se insere.

Capítulo 2 – Quadro Teórico-Conceitual: trata do referencial teórico de sustentação do estudo, contemplando a revisão da literatura referente às políticas públicas afirmativas de cotas raciais no Brasil, às dinâmicas da heteroidentificação e às questões relacionadas à gestão de políticas públicas e inclusão social no ensino superior. Essa base teórica sustenta as análises desenvolvidas ao longo da pesquisa.

Capítulo 3 – Metodologia: descreve os procedimentos metodológicos adotados na pesquisa, incluindo a definição do tipo de estudo, as técnicas de coleta e análise de dados – quantitativos e qualitativos – e a justificativa para a escolha dos instrumentos utilizados, a exemplo da análise documental e entrevistas com os membros do Comitê Permanente de Acompanhamento das Políticas de Ação Afirmativa da UnB (COPEAA-UnB), que atuam em comissões de heteroidentificação.

Capítulo 4 – Resultados: os resultados foram obtidos com auxílio de abordagem metodológica quanti-qualitativa, com especificação de modelo positivista determinístico que contempla sugestão de métrica para avaliar os resultados da política de ações afirmativas, e descrição do processo qualitativo.

Capítulo 5 – Considerações Finais: nesse capítulo são apresentadas as conclusões da parte acadêmica da pesquisa, com indicação das limitações e sugestões para pesquisas futuras.

E mais, contemplam os principais resultados e discussões da pesquisa, enfatizando as contribuições teóricas e práticas do estudo, as limitações encontradas e recomendações para futuras pesquisas e para a implementação de políticas mais eficazes no âmbito da UnB e do ensino superior brasileiro. Na sequência, encontram-se as Referências.

Capítulo 6 – Produto Técnico-Tecnológico (PTT): apresenta o desenvolvimento do Produto Técnico-Tecnológico, que consiste na proposição de uma IN para a UnB. O instrumento visa a aprimorar a gestão da política institucional de igualdade racial, propondo diretrizes para a capacitação dos avaliadores e o acompanhamento acadêmico dos estudantes cotistas, contribuindo para a efetividade e legitimidade dos processos de heteroidentificação. Em seguida, encontram-se as Referências relativas a esse Capítulo e os Apêndices A, B e C.

CAPÍTULO 2

QUADRO TEÓRICO-CONCEITUAL

2.1 Contexto da discussão teórica

O referencial teórico que sustenta este estudo fundamenta-se em um arcabouço multidisciplinar, que reúne diversas contribuições acadêmicas e sociais. Nesse contexto, busca-se compreender as raízes históricas das desigualdades raciais e as transformações políticas e sociais que moldaram a realidade contemporânea do Brasil. A história do Brasil é marcada por complexa teia de relações raciais – caracterizadas por um legado de discriminação e exclusão – que ainda reverbera nas dinâmicas atuais.

A literatura a respeito de cotas raciais e comissões de heteroidentificação representa campo fértil de análise, no qual diferentes perspectivas se encontram para debater a eficácia e os desdobramentos dessas políticas. A ação afirmativa de igualdade racial que tem maior impacto, seja pelos resultados alcançados ou pela resistência à sua implementação, é a cota racial. Ao abordar a evolução do sistema de cotas no Brasil, é imperativo analisar as conquistas e os desafios enfrentados ao longo das últimas décadas. A compreensão atenta dessas políticas revela a busca por reparação histórica e a necessidade de promover ambiente educacional que nutra a diversidade e a equidade, conforme corrobora Vaz (2022).

As comissões de heteroidentificação foram criadas para assegurar que as oportunidades educacionais sejam acessíveis àqueles que foram verdadeira e historicamente negligenciados (Cruz, 2023).

2.2 HISTÓRIA E EVOLUÇÃO DAS COTAS RACIAIS NO BRASIL

As políticas afirmativas no Brasil surgem como resposta histórica e social à persistência das desigualdades estruturais, em especial no que tange às populações negras e indígenas, marcadas por exclusão em diversos setores, incluindo o acesso à educação superior. O percurso histórico dessas políticas está intimamente ligado aos movimentos sociais que reivindicaram reparação e equidade, a exemplo do Movimento Negro (Silvério, 2007), que evoluiu nas últimas décadas, influenciando a formulação de normas legais e institucionais para promoção da igualdade racial (d'Adesky, 2024). No contexto das universidades públicas brasileiras, o mecanismo da heteroidentificação surge como uma prática inovadora e controversa, destinada a autenticar a autodeclaração dos candidatos cotistas com base em critérios fenotípicos específicos. Essa prática tem como objetivo garantir a legitimidade das vagas destinadas a grupos excluídos, ao mesmo tempo em que desafia conceitos tradicionais de raça e identidade,

ressaltando as tensões entre critérios técnicos e as construções socioculturais da identidade racial (Cruz, 2023). Esse panorama teórico fundamenta a compreensão das dinâmicas da heteroidentificação e das implicações éticas, legais e sociais que permeiam a sua aplicação, fortalecendo a argumentação que sustenta a análise da Comissão de Heteroidentificação da UnB.

Cabe destacar que o sistema de cotas da Universidade de Brasília surgiu como reflexo das demandas apresentadas pelo Movimento Negro Unificado, que há décadas já defendia reparações e ações afirmativas. Assim, a política de cotas não pode ser vista isoladamente, mas como parte da luta histórica do ativismo negro no Brasil, evidenciando a importância da correlação política e social para sua efetivação (Inocêncio, 2021). A trajetória histórica das desigualdades raciais no Brasil evidencia a necessidade das cotas raciais como instrumento de reparação social, contextualizando assim a implantação e os desafios das políticas afirmativas no ensino superior, de acordo com Guarnieri e Melo-Silva (2017).

A escravidão, que perdurou no Brasil até o ano de 1888, deixou um legado de desigualdade racial que afetou a população negra. Depois da abolição, os negros, embora formalmente livres, se encontraram totalmente desprotegidos em uma sociedade que perpetuava as dinâmicas de discriminação e marginalização. Segundo Lucero e Vieira (2025), apesar da abolição da escravidão, a população negra continuou a viver em condições de violência e empobrecimento. As cotas surgem como resposta a essas desigualdades históricas e estruturais que afetam a população negra, refletindo o reconhecimento das injustiças sociais que persistem no Brasil.

Essa luta por reparação é antiga. Para Santos (2008), a resistência e a luta dos movimentos sociais negros foram determinantes para que o Estado reconhecesse a necessidade de ações afirmativas, como ocorreu na luta do movimento negro na época da Constituinte de 1946 por cotas de participação dos negros no processo eleitoral brasileiro. O autor enfatiza que a Marcha Zumbi dos Palmares, realizada pela primeira vez no ano de 1995, como clamor pela luta contra o racismo e as desigualdades raciais, já reivindicava ações afirmativas para acesso dos negros no ensino profissionalizante e superior.

Entretanto, a efetivação das cotas raciais não ocorreu sem controvérsias. De acordo com Santos (2012), até a defesa da dissertação do professor Joaze Bernardino – *Ações afirmativas no Brasil: a construção de uma identidade negra?* –, no ano de 1999, a discussão do racismo era um tabu. Da mesma forma, eram consideradas descabidas quaisquer propostas de políticas públicas de ação afirmativas para negros no ensino superior, com resistência institucional de certas unidades acadêmicas de debater ou pesquisar o tema.

Vaz (2022) também se refere a 1999 como o ano de início da discussão da reserva de matrículas para cotas raciais na UnB; e recorda as muitas ações judiciais impetradas por candidatos brancos contra a política de cotas, alegando estarem sendo violados os princípios constitucionais de igualdade e não discriminação racial.

Santos (2012) narra a resistência, à época, de programas de pós-graduação do Departamento de Antropologia da UnB em relação às lutas dos negros pela emancipação, graças à ideia fortemente arraigada de uma “nação cordial”, sem racismo, entre os docentes da área. Foi nesse departamento, inclusive, que brotou o germen da política pública de cotas na UnB, depois do episódio de reprovação, sem motivo explicável, de um talentoso doutorando negro e da sua luta para reverter a nota descabida e obter a sua justa aprovação na disciplina.

No ano de 2003, a UnB aprovou o sistema de cotas de admissão para pessoas negras, posto em prática no segundo vestibular de 2004. Dessa forma, a Universidade foi pioneira na adoção de cotas para negros em universidades públicas federais (Souza, 2017).

Críticos argumentam que as cotas podem perpetuar divisões raciais e que a seleção baseada em critérios raciais pode ser considerada discriminatória (Cruz, 2023). No Brasil, ainda persiste o mito da democracia racial, sugerindo que a convivência pacífica entre diferentes etnias é característica da sociedade brasileira, questionando a própria existência das ações afirmativas de cunho racial (Souza, 2022). No entanto, essa visão ignora as profundas desigualdades raciais que persistem, conforme evidenciado por dados que mostram que a população negra enfrenta maiores taxas de pobreza, desemprego e violência (Hasenbalg, 1987).

Os dados apresentados por Lucero e Vieira (2025) revelam que, em 2015, apenas 12,8% dos jovens negros entre 18 e 24 anos estavam matriculados em Instituições de Ensino Superior (IES), evidenciando a necessidade urgente de ações afirmativas. Os autores compararam as políticas de cotas no Brasil com iniciativas semelhantes em outros países, como a Índia e a África do Sul, onde foram adotadas medidas para promover a inclusão de grupos historicamente discriminados.

Lucero e Vieira (2025) enfatizam que, embora as cotas raciais tenham gerado avanços na inclusão de negros nas universidades, a luta contra o racismo e pela igualdade de oportunidades deve continuar. A luta por direitos civis e igualdade, conforme defendida por Martin Luther King, ressoa nas reivindicações contemporâneas por políticas afirmativas e reparações no Brasil. O seu famoso discurso – *I Have a Dream* – destaca a aspiração por um futuro no qual as pessoas não sejam julgadas pela cor da pele, mas, sim, pelo conteúdo do seu caráter (Bailey, 2025).

A segregação racial institucionalizada, exemplificada pelo regime do *Apartheid* na África do Sul, constitui um dos episódios mais extremos de discriminação racial da história

contemporânea. Vigente entre 1948 e o início dos anos 1990, o *Apartheid* estabeleceu um sistema legal de separação racial que negava direitos fundamentais à população negra, consolidando profundas desigualdades sociais, econômicas e políticas. A resistência a esse regime foi marcada por lideranças históricas, como Nelson Mandela, cuja atuação fortaleceu o movimento interno de libertação e mobilizou a solidariedade internacional, influenciando lutas antirracistas em diversos países (Pereira, 2011).

Essa luta global contra o racismo encontra ressonância em contextos como o do Brasil, onde, apesar do mito da democracia racial (Sousa, 2022), persistem estruturas profundas de desigualdade racial.

A ideia de que o Brasil é uma sociedade sem racismo tem sido contestada por diversos estudiosos, a exemplo de Almeida (2019). Trata-se de autores que argumentam que essa narrativa serve para desviar a atenção das injustiças estruturais que afetam a população preta e parda no Brasil. A resistência às leis segregacionistas, tanto na África do Sul quanto no Brasil, testemunha a resiliência e a determinação das comunidades marginalizadas na busca por seus direitos (Feres Júnior, 2007).

A década de 1980 foi um período relevante para o ativismo negro no Brasil, que buscava aumentar a visibilidade e reparar as injustiças históricas que resultaram em profundas desigualdades raciais (Munanga; Gomes, 2004). Foi um tempo de conscientização e mobilização no qual o ativismo negro se consolidou como força política capaz de influenciar a agenda pública. No contexto da redemocratização, as vozes da população negra começaram a ganhar espaço nas esferas políticas e sociais, refletindo uma luta histórica por reconhecimento e igualdade caracterizada por intensas discussões acerca da necessidade de reparação das desigualdades estruturais.

A união de esforços entre diferentes grupos e movimentos sociais fortaleceu a construção de uma agenda comum que incluía ações afirmativas como pilares da luta por justiça social (Munanga, 2004). O movimento negro começou a articular propostas que incluíam a criação de cotas raciais em IES e no mercado de trabalho, como forma de compensar os danos causados pelo racismo institucionalizado. Essas propostas se tornaram fundamentais para a construção de um discurso que unia a luta por direitos civis à necessidade de reparação histórica, criando ambiente propício para a efetivação de ações afirmativas (Rech, 2013).

Um dos marcos desse ativismo foi a V Conferência Nacional de Educação (CONAE), realizada em Brasília no ano de 1988. Nesse evento, foi discutida a inclusão da temática racial no currículo escolar e a importância da educação como ferramenta de transformação social. A partir daí, as demandas por ações afirmativas começaram a ganhar força, culminando na criação

de políticas visando à garantia do acesso de estudantes pretos e pardos ao ensino superior (Brasil, 2024). Esse foi, portanto, um período de efervescência para o ativismo negro no Brasil; as discussões acerca da reparação culminaram na proposição das ações afirmativas; o movimento desafiou as estruturas de poder existentes e contribuiu para a construção de um novo paradigma de inclusão e igualdade racial.

A identidade racial no Brasil contemporâneo é atravessada por tensões históricas, sociais e simbólicas que moldam a experiência de indivíduos que se autodeclararam negros, especialmente no contexto de políticas afirmativas e disputas por reconhecimento. Nesse cenário, a obra *Quem Quer (Pode) Ser Negro no Brasil* (De Jesus, 2021) apresenta uma análise crítica e aprofundada das complexas dinâmicas que envolvem a construção da identidade negra, problematizando noções de pertencimento, autenticidade e visibilidade racial. Ao examinar as nuances da autodeclaração e os desafios enfrentados por pessoas negras em instituições educacionais e no espaço público, o livro contribui significativamente para o debate sobre raça, pertencimento e justiça social no País.

De Jesus (2021) discute a construção da identidade racial no Brasil, enfatizando que a identidade não é um atributo fixo, mas um processo dinâmico e multifacetado. O autor argumenta que a autodeclaração racial é influenciada por diversos fatores, incluindo contextos sociais, econômicos e políticos, que moldam a maneira como os indivíduos se percebem e são percebidos pelos outros. Essa perspectiva ajuda a entender como a identidade negra é frequentemente instrumentalizada em debates sobre políticas públicas e ações afirmativas.

Esse tema merece menção haja vista que um dos pontos centrais da obra é a discussão sobre os desafios da autodeclaração racial, especialmente no que diz respeito às políticas de cotas. De Jesus (2021) argumenta que apesar de a autodeclaração ser um mecanismo importante para a garantia do acesso a direitos e oportunidades também pode ser burlada, levando à ocupação de vagas por indivíduos que não enfrentam as mesmas dificuldades raciais que os negros.

2.2.1 A EVOLUÇÃO DO MOVIMENTO NEGRO

O tema Movimento Negro no Brasil, especialmente nas últimas décadas, é um campo vasto que abrange questões históricas, sociais, econômicas e culturais. O documento *O Movimento Negro na Última Década*, de Gonzalez (1982), oferece uma análise crítica das condições enfrentadas pela população negra, destacando a intersecção entre a luta racial e as transformações sociais e políticas no Brasil.

Para fins de contexto histórico, é importante salientar que o Golpe Militar de 1964 estabeleceu um regime de repressão que impactou profundamente a sociedade brasileira, especialmente as classes populares, incluindo a população negra. Para Gonzalez (1982), a imposição de novo modelo econômico resultou em exclusão social e empobrecimento da população negra, que já enfrentava desigualdades estruturais desde a abolição da escravatura. Esse contexto é corroborado por Fernandes (1978), que discute a persistência do racismo estrutural no Brasil. A sua análise afirma que a marginalização da população negra é uma continuidade histórica que se intensifica sob os regimes autoritários.

É importante notar que mesmo com a industrialização e a urbanização do Século XX, que marcaram um ponto de virada na estrutura socioeconômica do Brasil, a reconfiguração do mercado de trabalho manteve os negros nas posições mais vulneráveis e nas mais mal remuneradas (Gonzalez, 1982). A entrada de capital estrangeiro provocou crescimento acelerado das indústrias e das cidades, alterando profundamente o mercado de trabalho. Esse processo, embora tenha gerado novas oportunidades laborais, reforçou as desigualdades históricas tão enraizadas na sociedade brasileira. A autora afirma que, em muitos casos, os negros foram relegados a posições de trabalho mais vulneráveis e mal remuneradas.

Outra característica a ser considerada na evolução do movimento negro no Brasil é a sua diversidade. Gonzalez (1982) enfatiza que a multiplicidade de experiências e tradições culturais entre os afro-brasileiros enriquece a luta pela igualdade. A autora destaca essa multiplicidade como um chamado pelo reconhecimento e pela valorização da heterogeneidade do movimento negro.

A diversidade desse movimento e a multiplicidade de experiências e tradições culturais entre os afro-brasileiros estão em consonância com os argumentos apresentados por Nascimento (2016). No seu trabalho, o autor discute como as diferentes identidades, formas de resistência e expressões culturais dos afro-brasileiros são essenciais para entender a complexidade das lutas por igualdade e justiça racial no Brasil.

Ao afirmar que o movimento negro é composto por ampla gama de organizações e lideranças que representam diferentes segmentos da população afro-brasileira, Nascimento (2016) inclui afrodescendentes de diferentes regiões, classes sociais e contextos históricos. E mais, aponta que a riqueza cultural dos afro-brasileiros é elemento da construção de uma identidade coletiva; e que a diversidade do movimento negro fortalece a luta por igualdade e desafia a ideia de que existe uma única forma de ser negro ou de representar a experiência negra.

De acordo com Inocêncio (2000), o conceito de Consciência Negra é o mais presente e relevante no ativismo negro internacional, apesar dos avanços lentos no reconhecimento e valorização desse debate no Brasil. Esse conceito é central para a formulação dos paradigmas e estratégias de combate ao racismo e à desigualdade racial.

No ano de 1978, é criado o Movimento Negro Unificado (MNU), momento que representa um marco na luta contra a discriminação racial no Brasil, e reflete o aumento da mobilização pela participação social de pretos e pardos no contexto da redemocratização. Conforme apontado por Gonzalez (1982), o MNU surgiu como resposta à necessidade de unir as diversas vozes da comunidade negra, que até então atuavam de maneira fragmentada nas lutas contra o racismo institucional. A sua criação foi uma forma de enfrentar a opressão que, ao longo da história brasileira, marginalizou a população negra, e de combater as várias formas de discriminação racial (Gonzalez, 1982).

O MNU destacou-se por sua capacidade de dialogar com outros movimentos sociais – a exemplo dos movimentos feministas e de classe trabalhadora –, enfatizando as intersecções entre raça, classe e gênero. Tal enfoque integrador permitiu compreensão mais abrangente das desigualdades sociais e das experiências vividas na sociedade brasileira, reconhecendo que a luta contra o racismo, a desigualdade econômica e a opressão de gênero estão interligadas e devem ser enfrentadas de forma conjunta (Gonzalez, 1982). Afinal, como afirma Almeida (2019), falar sobre raça e economia é essencialmente falar sobre desigualdade.

Esse Movimento também desempenhou papel na reivindicação de direitos fundamentais para a população negra, incluindo a educação, saúde e trabalho dignos, além de promover a visibilidade das questões raciais no âmbito político e social. Assim, articulou as demandas da população negra e contribuiu para a formação de uma identidade coletiva, coesa, essencial para a construção de um ativismo antirracista robusto e efetivo (Gonzalez, 1982).

Mesmo depois de todo esse histórico de avanços, a luta pelo reconhecimento e pela igualdade racial no Brasil ainda enfrenta desafios, principalmente em relação à violência policial e à discriminação racial. Essas questões continuam a ser centrais no debate sobre a justiça social e os direitos humanos no País (Santos, 2025).

Estudos demonstram que a violência policial tem impacto desproporcional sobre a população negra no Brasil. Segundo o Mapa da Violência 2019 (IPEA, 2019), os jovens negros representam a maioria das vítimas de homicídios; uma realidade que evidencia a urgência de políticas públicas que abordem essas desigualdades. A pesquisa revela que no ano de 2017, 75,4% das vítimas de homicídios eram negras, refletindo a intersecção entre raça e violência no contexto da segurança pública (Waiselfisz, 2015).

A discriminação racial é uma questão latente, manifestando-se em diversos setores, como mercado de trabalho, educação e acesso à saúde. Segundo Pinheiro *et al.* (2009), levantamento do IBGE revela que a diferença de renda entre brancos e negros persiste, com os negros recebendo, em média, 56,5% do rendimento dos brancos, o que evidencia as desigualdades econômicas que perpassam a sociedade brasileira.

Eventos recentes, como as mobilizações globais desencadeadas pelo assassinato de George Floyd nos Estados Unidos, em 25 de maio de 2020, evidenciam o papel central do movimento negro na exigência de mudanças estruturais no combate ao racismo institucional e à violência policial. Floyd, um homem negro desarmado, foi morto durante uma abordagem policial em Minneapolis, quando um agente branco permaneceu ajoelhado sobre o seu pescoço por mais de nove minutos – cena registrada em vídeo e que se tornou um símbolo da brutalidade racial. O caso gerou ondas de protestos em todo o mundo, impulsionando debates sobre justiça racial, reforma policial e reconhecimento da dignidade da população negra (Carta Capital, 2023).

No Brasil, essas manifestações ecoaram fortemente, fortalecendo as lutas contra a letalidade policial, que atinge, de forma desproporcional, jovens negros nas periferias. A força e a coesão do movimento negro, tanto no plano internacional quanto nacional, têm se mostrado essenciais para fomentar a consciência coletiva sobre as desigualdades raciais e pressionar por políticas públicas que garantam direitos sociais, justiça e reparação. Diante desse cenário, até mesmo lideranças governamentais reconheceram a urgência da ação. Em declaração oficial (Carta Capital, 2023), o presidente dos Estados Unidos, Joe Biden, afirmou:

Minha equipe informou-me das conclusões independentes do Departamento de Justiça sobre as práticas constitucionais do Departamento de Polícia de Minneapolis. São perturbadoras e sublinham a necessidade urgente de o Congresso aprovar reformas que aumentem a confiança do público, combatam a discriminação racial e, assim, reforcem a segurança pública.

Ainda na mesma declaração, Biden manifestou preocupação com as conclusões do inquérito sobre a morte de Floyd e instou o Congresso a avançar em reformas estruturais. Esse reconhecimento institucional, embora limitado, reflete o impacto das pressões sociais e a crescente exigência de responsabilização por crimes raciais – um chamado que ressoa também nas pautas antirracistas brasileiras.

É importante destacar que pesquisas mostram que raça é um marcador determinante de desigualdade (Almeida, 2019); e que ações em favor de direitos sociais e econômicos que não consideram o fator raça/cor carecem de efetividade. De acordo com Gonzalez (1982), a

luta pela emancipação política, econômica e cultural é responsabilidade coletiva que deve ser constantemente renovada.

2.2.2 CONFERÊNCIAS MUNDIAIS DE COMBATE AO RACISMO

O Plano de Ação de Durban, resultante da III Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e Intolerâncias (Brasil, 2001), é um marco na luta global contra a discriminação e a promoção dos direitos humanos. O evento, realizado em Durban, África do Sul, abordou as questões de racismo e discriminação e destacou a necessidade de compromisso coletivo para enfrentar as desigualdades raciais em todo o mundo. O Plano enfatiza a necessidade de educação e conscientização como ferramentas essenciais para a erradicação do racismo e da discriminação, além de promover a reparação histórica para comunidades afetadas por injustiças raciais (Brasil, 2001).

Antes dessa Conferência, outras de âmbito internacional desempenharam papéis importantes na discussão relacionadas a racismo e discriminação. A Conferência de Bandung (U.S. *Department of State*, 1955) foi importante na luta pela descolonização e na afirmação da solidariedade entre os países do Terceiro Mundo. Essa conferência desafiou as potências coloniais e lançou as bases para diálogo mais amplo sobre direitos humanos e igualdade racial. A Conferência de Viena (ONU, 1993) culminou com a adoção da Declaração e Programa de Ação de Viena, que reafirmou a importância dos direitos humanos para todos os povos e enfatizou a necessidade de combater todas as formas de discriminação, incluindo o racismo. No documento resultante, os Estados participantes reafirmaram que a promoção e proteção dos direitos humanos e das liberdades fundamentais são responsabilidade compartilhada, que deve ser intensificada mediante a cooperação e o diálogo entre todas as nações.

2.3 CONCEITOS DE RAÇA E ETNIA

A discussão acerca dos conceitos de raça e etnia contribui para a compreensão das dinâmicas sociais e das políticas de igualdade racial no Brasil. É importante entender que essas categorias não são fixas, mas, sim, construções sociais que variam ao longo do tempo e entre diferentes contextos culturais. A raça é frequentemente utilizada como critério de classificação social, enquanto a etnia se refere a grupos que compartilham uma cultura, língua ou história comum. Essa distinção é importante para a análise das políticas públicas de cotas, haja vista que permite compreensão mais ampla das dinâmicas sociais que envolvem a identidade racial e étnica no Brasil. Como aborda Munanga (2004), para quem entender essas diferenças é

fundamental para a formulação de políticas públicas que visem à inclusão e à reparação das injustiças históricas enfrentadas pela população negra e indígena.

Vaz (2022) faz importante contribuição a esse debate, afirmando que raça se refere a fatores fenotípicos – cor, traços faciais e cabelos –, enquanto etnia é um conceito tipicamente sociocultural, que envolve origens, tradição.

É com base nessa diferenciação que a autora destaca a importância das políticas de cotas raciais; e lista como resultados positivos das cotas nas universidades a criação de mecanismos de reparação histórica visando populações sistematicamente discriminadas, a redução de privilégios de grupos hegemônicos, o enfraquecimento das rígidas estruturas sociais contemporâneas e a visibilidade dos seus resultados.

A etnicidade é elemento central na formação de identidades coletivas e na luta por reconhecimento e direitos. No Brasil, a diversidade étnica é imensa, refletido no rico mosaico cultural do País, que inclui influências indígenas, africanas e europeias. Essa diversidade, no entanto, também é acompanhada por profundas desigualdades, que se manifestam em diferentes esferas da vida social (Santos, 2008).

O racismo estrutural, conforme discutido por Santos *et al.* (2008), é uma das principais barreiras à igualdade racial e se manifesta em práticas discriminatórias que afetam a população negra e outros grupos étnicos minoritários. Almeida (2020) define racismo estrutural como aquele que está entranhado nas estruturas da sociedade – no sistema jurídico, político, econômico, educacional e midiático. É o tipo de racismo que não é apenas fruto de atitudes isoladas ou preconceitos pessoais; trata-se de uma lógica que molda a organização do mundo social.

2.4 O RACISMO E AS SUAS IMPLICAÇÕES

O racismo é uma das principais barreiras à igualdade racial e as suas implicações são profundas e abrangentes. Conforme discutido por Santos *et al.* (2008), o racismo estrutural se manifesta em diversas esferas da vida social, incluindo educação, mercado de trabalho e acesso a serviços públicos. As políticas públicas de cotas raciais visam a mitigar essas desigualdades, promovendo a inclusão e a diversidade nas IFES. No entanto, a efetivação dessas políticas enfrenta desafios consideráveis, como a resistência de grupos que argumentam contra a necessidade das cotas, perpetuando assim a desigualdade racial.

A educação é um campo em que as desigualdades raciais se manifestam de maneira clara. Pesquisas indicam que estudantes negros enfrentam diversas barreiras no acesso e na permanência em IES. Essas barreiras incluem a falta de representatividade, que se refere à

escassez de professores e colegas negros, e a discriminação, que pode ocorrer tanto de forma explícita quanto implícita nas interações diárias nas salas de aula. Segundo Nascimento (2008), esses fatores contribuem para a evasão escolar e a baixa autoestima entre os alunos negros e as alunas negras, dificultando o seu desempenho acadêmico e a sua integração social.

As políticas públicas de cotas raciais surgem como uma solução para essas desigualdades, com o objetivo de aumentar a inclusão e a diversidade nas universidades, abrindo portas para o acesso de negros a novas esferas profissionais e sociais. Para Nascimento (2008), as cotas são uma forma de reparação histórica, buscando corrigir injustiças passadas e promover igualdade de oportunidades no acesso à educação superior.

Santos *et al.* (2008) apontam que a resistência a essas políticas perpetua a desigualdade racial, ao desconsiderar as injustiças históricas que ainda impactam a vida de muitos brasileiros; e que a falta de conscientização sobre a importância da diversidade e da inclusão nas IFES pode dificultar a aceitação das políticas de cotas. A resistência também se manifesta em debates públicos e acadêmicos, nos quais a eficácia das cotas é frequentemente questionada. No entanto, conforme manifestam Gonçalves e Pinheiro (2024), pesquisas indicam que as políticas de cotas têm impacto positivo na inclusão de estudantes negros, contribuindo para a diversidade e a equidade nas universidades.

2.5 HISTÓRICO DAS COTAS RACIAIS NAS INSTITUIÇÕES PÚBLICAS DE ENSINO BRASILEIRAS

Desde a abolição da escravidão, a população negra tem enfrentado obstáculos para acessar educação de qualidade e oportunidades de emprego. A implementação de ações afirmativas, como as cotas, busca corrigir essas injustiças, promovendo inclusão social mais efetiva. Segundo Rech (2013), as políticas de ação afirmativa são fundamentais para garantir o direito à educação e à cidadania para grupos historicamente segregados.

As cotas raciais abrangem o acesso ao ensino superior e a valorização da cultura negra na educação. A Lei n. 10.639 (Brasil, 2003), que torna obrigatório o ensino da história e cultura afro-brasileira nas escolas, é exemplo de como as ações afirmativas podem ir além do simples acesso, promovendo mudanças pela via da informação. A importância dessa legislação é ressaltada por Munanga (2004), que argumenta que o reconhecimento da contribuição africana para a formação da sociedade brasileira é essencial para a construção de uma identidade nacional inclusiva.

Ainda assim, segue perpetuando-se a desigualdade entre brancos e negros no Brasil. Segundo dados do IBGE (2018), a população negra enfrenta maiores taxas de desemprego e

salários inferiores em comparação aos brancos. Essa realidade evidencia a necessidade de políticas que promovam a inclusão e combatam o racismo estrutural.

Carmichael e Hamilton (1967) definem o racismo institucional como a falha coletiva de organizações em prover serviços adequados às pessoas com base na sua cor ou origem étnica. Essa definição permite entender a resistência que as políticas públicas de cotas enfrentam. Mas a maior resistência encontra apoio na discussão acerca da eficácia das cotas raciais nas universidades brasileiras e em um argumento recorrente – a suposta inferioridade do desempenho acadêmico dos alunos cotistas em comparação aos seus colegas não cotistas. Essa perspectiva, que sugere que as cotas comprometeriam a qualidade acadêmica, tem sido amplamente contestada por diversas pesquisas que demonstram que os alunos beneficiados por ações afirmativas alcançam desempenhos equivalentes e, em muitos casos, superiores aos de seus pares (Carvalho, 2014).

Guarnieri e Melo-Silva (2017) analisaram o desempenho acadêmico de alunos cotistas e não cotistas em uma universidade pública e concluíram que ao final do curso não havia diferença entre o conhecimento adquirido por ambos os grupos. Outro estudo relevante é o de Peixoto, Silva e Rios (2016), que investigou a relação entre políticas de ação afirmativa e o desempenho acadêmico em cursos de alta demanda, como Medicina e Direito. Os resultados desses estudos indicam que os alunos cotistas mantiveram desempenho acadêmico satisfatório e apresentaram taxas de aprovação em exames de qualificação comparáveis às de seus colegas não cotistas. Os autores concluem que a concretização de cotas não compromete a qualidade do ensino, mas, sim, promove equidade no acesso à educação superior.

Outro argumento muito utilizado em oposição às cotas é que estas são uma afronta à meritocracia dos não cotistas. Vaz (2022) enfrenta essa alegação afirmando que a ideia de mérito no Brasil é ilusória, pois desconsidera as desigualdades históricas que impedem o acesso equitativo à educação, saúde e oportunidades. A autora afirma ainda que as cotas raciais não retiram oportunidades de ninguém, ao contrário, criam acesso para quem sempre foi excluído.

Para se verificar o sucesso das cotas raciais nas universidades, é preciso reconhecer o valor da pressão dos movimentos sociais por sua implementação e manutenção. Mas a busca de reparação das desigualdades entre cotistas e não cotistas não se encerra no acesso ao curso universitário. Falta qualidade nos dados de permanência e sucesso desses alunos, muitas vezes por desinteresse ou mesmo visões discriminatórias por parte dos pesquisadores e acadêmicos. Santos (2012) menciona a ausência de dados acerca dos cotistas em algumas IFES, e cita a UnB como caso grave de falta de informação entre o segundo semestre de 2004 e o primeiro semestre de 2009. Sem esses dados, é impossível analisar a existência de dificuldades econômicas ou

acadêmicas – ou mesmo problemas de ordem institucional ou psicossocial – que tenham impedido cotistas a permanecerem até a obtenção do diploma. Para o autor, é fundamental o acompanhamento dos alunos e das alunas cotistas, o seu perfil, desempenho, a sua trajetória até a conclusão do curso, para se realizar uma avaliação acurada dessa política.

Por último, destaca-se a importância das Comissões de Heteroidentificação para evitar quaisquer burlas ao sistema de cotas. É fundamental evitar que vagas destinadas a alunos negros / alunas negras sejam usurpadas por concorrentes não negros. Prova disso é o fato de que entre os anos de 2012 e 2020 a UnB deixou de adotar a heteroidentificação como critério de averiguação do acesso à universidade por meio de cotas raciais.

Segundo Myrdal (1944, *apud* Almeida, 2019) negros privados de boa educação dificilmente encontram acesso ao mercado de trabalho. Mas, é preciso garantir a lisura do sistema porque essa política tem implicações simbólicas, de história, reparação e igualdade, que não podem nem devem ser ameaçadas por dolo de quem as queira burlar.

A história do Brasil é profundamente marcada pela escravidão – instituição que moldou a economia, a estrutura social do País e legados duradouros de desigualdade racial. Compreender esse passado permite analisar os movimentos contemporâneos de inclusão e reparação. A Figura 1 apresenta uma linha do tempo que articula os marcos históricos da escravidão, da abolição e de políticas públicas voltadas para a promoção da igualdade racial, oferecendo visão sintética das conquistas e dos desafios no caminho rumo à verdadeira inclusão social dos afro-brasileiros.

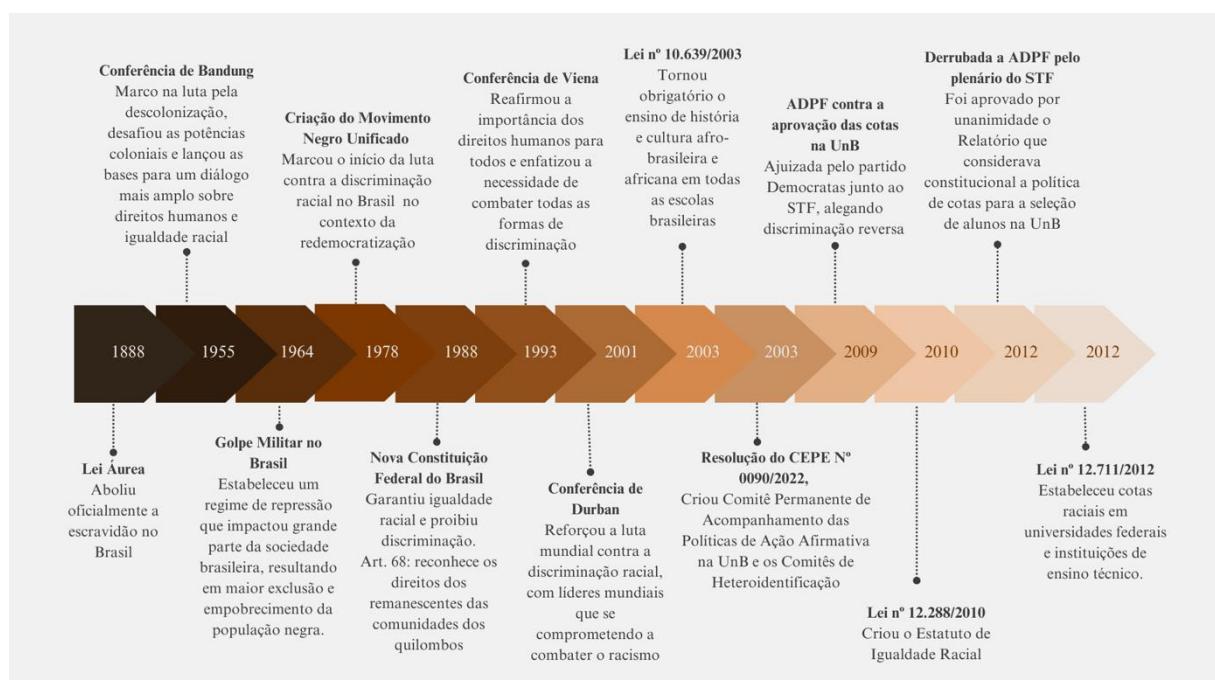


Figura 1 – Aspectos da escravidão e inclusão social no Brasil – uma linha do tempo
Fonte: elaboração própria (2025)

A heteroidentificação, enquanto mecanismo central na implementação das cotas raciais no ensino superior brasileiro, revela-se um processo complexo, permeado por desafios éticos e metodológicos que impactam tanto a sua legitimidade quanto a sua eficácia. A Instrução Normativa PROGRAD/UFF n. 11 (UFF, 2021) destaca a subjetividade inerente à avaliação fenotípica dos candidatos, apontando o risco de arbitrariedades e discriminações internas durante a análise. Esse cenário é agravado pela ausência de critérios objetivos e padronizados, o que pode gerar julgamentos influenciados por representações sociais historicamente marcadas pelo racismo estrutural, conforme se posicionam Soares, Oliveira e Sousa (2019). A resistência de setores da sociedade à validade desses processos – muitas vezes fundamentada em visões meritocráticas e desconectadas da realidade histórica de exclusão racial no Brasil – reforça a necessidade de maior transparência, formação crítica e letramento racial por parte dos membros das comissões avaliadoras (Vaz, 2022). Dessa forma, a heteroidentificação não deve ser compreendida apenas como uma etapa técnica, mas como uma prática socialmente situada, que demanda sensibilidade cultural, conhecimento histórico e compromisso com a justiça racial.

Deve-se considerar também uma observação de Vaz (2022) que destaca que as cotas raciais não podem ser compreendidas como privilégios, mas, sim, como políticas públicas de reparação histórica, fundamentadas na ideia de igualdade de oportunidades e resultados. Segundo a autora, essas políticas visam a corrigir desigualdades estruturais profundamente arraigadas na sociedade brasileira, cujas raízes remontam à escravidão – sistema que foi extinto apenas em 1888, tornando o Brasil o último país das Américas a abolir essa prática. Apesar da assinatura da Lei Áurea, o Estado brasileiro nunca implementou políticas públicas robustas e contínuas capazes de promover a real inclusão social da população negra, gerando um legado de exclusão que persiste até os dias atuais. Esse contexto histórico é fundamental para entender a necessidade de ações afirmativas, como as cotas raciais, que buscam compensar séculos de opressão e garantir representatividade em espaços de poder e conhecimento historicamente monopolizados por grupos brancos.

CAPÍTULO 3

METODOLOGIA

3.1 ABORDAGEM METODOLÓGICA

A metodologia aderente à pesquisa requer aplicação das abordagens quantitativa e qualitativa complementadas por estatísticas descritivas. A abordagem quantitativa é determinística e é utilizada para construir indicadores de ingresso, conclusão e evasão da política afirmativa de acesso à educação superior.

A abordagem qualitativa é utilizada para permitir avaliar o processo de gestão dessa política afirmativa. Ambas as abordagens permitem avaliar o desenvolvimento das práticas inclusivas, transparentes e éticas, propostas nos objetivos, capazes de responder à inquietação da pesquisa.

A escolha dessa abordagem justifica-se pela natureza multifacetada da política de ações afirmativas, que exige tanto a análise de indicadores mensuráveis – como taxas de ingresso, conclusão e evasão – quanto a investigação das práticas de gestão, percepções dos atores institucionais e desafios operacionais enfrentados pelas comissões de heteroidentificação.

3.1.1 ABORDAGEM QUANTITATIVA

A abordagem quantitativa sustenta-se na construção de um modelo destinado a avaliar a trajetória acadêmica dos estudantes beneficiados pela política pública de ações afirmativas, adotada pela UnB, com foco nas cotas raciais e no sucesso da sua continuidade. Por meio de indicadores quantitativos – como taxas de ingresso, conclusão e evasão – analisa-se a dinâmica entre os estudantes cotistas negros e negras ao longo do período amostral. Esses dados permitem mapear a eficácia da política ao longo do percurso acadêmico, oferecendo evidências empíricas sobre o seu impacto real e as suas tendências de desempenho.

Os dados da amostra, exigidos pelo modelo especificado nas subseções 3.1.1 e 3.1.2, estão dispostos na Tabela 3.

O método quantitativo foi estruturado com base na análise de indicadores educacionais que permitem avaliar o impacto e a efetividade da política de cotas raciais na UnB no período de 2014 a 2023. Os dados foram coletados a partir do Sistema de Gestão Acadêmica (SIGAA), plataforma oficial da Universidade, por meio de solicitação formal ao Gabinete da Reitoria e ao COPEAA, observando os critérios éticos de uso de informações institucionais e a proteção

de dados sensíveis, conforme a Lei n. 13.709 – Lei Geral de Proteção de Dados – (Brasil, 2018).

A amostra incluiu estudantes ingressantes via sistema de cotas raciais, autodeclarados negros (pretos e pardos), oriundos de escolas públicas, matriculados em cursos de graduação presencial. Os critérios de inclusão consideraram o período de ingresso (2014–2023), a modalidade de concorrência (cotas raciais), a situação acadêmica (ingressante, concludente ou evadido) e a permanência mínima de um semestre regular na Instituição.

3.1.1.1 INGRESSO DE AÇÕES AFIRMATIVAS (IAF)

O indicador IAF, especificado pelas variáveis I , gac e t , exibe a totalização da quantidade de ingressantes da política afirmativa de todas as Áreas (A) agrupadas por Grande Área do Conhecimento (GAC).

$$\mathbf{IAF}_{(gac,t)} = \sum_{af=1}^{AF} I_{af(t)} (\sum_{gac=1}^{GAC} I_{gac,t})^{-1}; af_{(t)} = (1, 2, \dots, AF); gac = (1, 2, \dots, GAC); t = (2014; 2015; \dots; T) \quad (1)$$

Em que $I_{af(t)}$ é a quantidade de candidatos ingressantes por ação afirmativa por “A”; gac é a grande área do conhecimento acadêmico de concentração dos ingressantes por “A” e “t”; t é a unidade de tempo; GAC é a última Grande Área.

3.1.1.2 INDICADOR DE SUCESSO DA POLÍTICA AFIRMATIVA (ISPA)

O ISPA é especificado pelas variáveis C , gac e t , que mede o sucesso da política pública afirmativa, sustentado na relação entre o total de concludentes (egressos) de ações afirmativas e o total de ingressos de ações afirmativas. A política de ações afirmativas é bem sucedida se o *quantum* do ISPA estiver contido no último quartil, entre 75% e 100%.

$$\mathbf{ISPA}_{(gac,t)} = \sum_{af=1}^{AF} C_{af,t} (\sum_{af=1}^{AF} I_{af,t})^{-1}; \forall \text{ ISPA} \geq 0,75; t = (1, 2, \dots, T) \quad (2)$$

Em que C é quantidade de concludentes por grande área do conhecimento GAC; gac é a grande área do conhecimento acadêmico de concentração de concludentes por unidade de tempo (t); t é a unidade de tempo; **GAC** é o última Grande Área.

3.1.1.3 INDICADOR DE EVASÃO DA POLÍTICA AFIRMATIVA (IEPA)

O IEPA, especificado pelas variáveis **gac**, **E** e **t**, exibe o percentual de evasão/descontinuidade dos alunos admitidos pela política pública de ações afirmativas/cotas raciais, obtido pela relação entre o total de evasão e o total de ingressos. A política é considerada bem sucedida se o *quantum* do EIPA ficar situado no primeiro quartil, entre zero e a 25%.

$$IEPA_{(gac,t)} = \sum_{t=1}^T E_{gac(t)} * \frac{1}{\Sigma E}; \quad \forall IEPA \leq 0,25 \quad (3)$$

Em que **E** é a quantidade de evasões por grande área gac; **gac** é a grande área do conhecimento acadêmica de concentração da evasão no tempo (**t**); **t** é a unidade de tempo.

3.1.2 ABORDAGEM QUALITATIVA

A abordagem qualitativa é explorada por meio de entrevista semiestruturada aplicada a um grupo de gestores e colaboradores, do processo de heteroidentificação da política pública de ações afirmativas conduzida na UnB.

A população-alvo desta etapa da pesquisa foi composta pela Reitora e por docentes da UnB que atuam diretamente no COPEAA/UnB, especificamente aqueles envolvidos na formulação e gestão dos processos seletivos institucionais.

A escolha desse grupo se justifica pelo fato de serem os atores institucionais responsáveis por nortear as práticas de gestão relacionadas à política de cotas raciais, o processo de heteroidentificação e as ações afirmativas na UnB; portanto, constituem-se fontes para a compreensão dos aspectos operacionais, éticos e políticos da prática dessas políticas.

A amostra intencional definida para a realização das entrevistas foi composta por cinco sujeitos-chave: a atual Reitora da UnB, a atual presidente do COPEAA da UnB e três professores ativistas que compõem o referido Comitê. A escolha desses participantes segue uma lógica de representatividade estratégica, permitindo acessar diferentes níveis de decisão e perspectiva dentro da gestão institucional.

A abordagem foi estruturada da seguinte forma: 1) identificação e eleição das perguntas relacionadas ao processo de heteroidentificação; 2) elaboração da entrevista composta por quatro perguntas pertinentes ao processo de gestão da política de cotas raciais, 3) escolha dos entrevistados; 4) tabulação das respostas obtidas; e 5) análise das respostas obtidas.

As entrevistas foram individuais e presenciais, conforme a disponibilidade dos participantes. Foi utilizado um roteiro semiestruturado previamente elaborado, baseado nos eixos temáticos do referencial teórico. O conteúdo das entrevistas foi posteriormente transscrito e analisado com base na análise de conteúdo proposta por Bardin (2011), que prevê a categorização temática e a interpretação crítica dos discursos a partir de unidades de significado recorrentes.

As respostas das entrevistas exibem as percepções e experiências dos gestores na implementação da política de cotas raciais. O instrumento de coleta de dados contempla, para além das entrevistas semiestruturadas aplicadas aos membros do COPEAA-UnB, também uma análise documental nos processos de heteroidentificação.

CAPÍTULO 4

RESULTADOS

4.1 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os dados primários da pesquisa, com foco no processo de heteroidentificação de ações afirmativas, de candidatos/alunos cotistas, estão segregados por matrículas, conclusão e evasão, de forma comparativa aos totais da UnB, no horizonte de tempo 2014 a 2013, recuperados da plataforma SIGAA-UnB.

No Quadro 1 estão identificados os acrônimos relacionados às ações afirmativas oriundas do processo de heteroidentificação e os que se referem às grandes áreas do conhecimento.

Quadro 1 – Acrônimos identificadores de Cotas Raciais (CR) e Grandes Áreas do conhecimento (GAC)

Definição	Acrônimos
Matrícula cotas raciais	MCR
Conclusão cotas raciais	CCR
Evasão cotas raciais	ECR
Artes e Humanidades	AH
Exatas e Tecnológicas	ET
Saúde e Vida	SV

Fonte: elaboração própria (2025).

4.2 AVALIAÇÃO DOS DADOS PRIMÁRIOS DA PESQUISA

Os quantitativos de matrícula, conclusão e evasão, da política de cotas raciais e total da UnB, no horizonte 2014 a 2023, estão apresentados na **Tabela 1**.

Os dados revelam que a preferência dos candidatos que desejam estudar na UnB é pela **gac** Artes e Humanidades (AH), que apresenta os maiores quantitativos de matrículas; em seguida pelas **gac** Saúde e Vida (SV) e, por último, Exatas e Tecnologia (ET). Esse comportamento é acompanhado pelas matrículas da ação afirmativa de alunos oriundos de escolas públicas.

4.2.1 AVALIAÇÃO DO QUANTITATIVO DE MATRÍCULAS

No cômputo geral, os quantitativos de matrícula apresentam os efeitos da pandemia da Covid-19, com significativa redução em 2021, mas já com recuperação em 2022. Ainda no cômputo geral, os dados revelam que a entrada de alunos por ações afirmativas na UnB, comparada ao total de ingressos no horizonte da pesquisa, é pouco significativa, pois de 91.331 ingressos, somente 3.699 (4,05%) vêm de escolas públicas na política pública das cotas raciais.

4.2.2 AVALIAÇÃO DO QUANTITATIVO DE EGRESSOS

A avaliação do quantitativo de egressos leva em consideração o tempo de formação do aluno a depender da **gac** que o aluno escolhe para estudar. Para alguns cursos das **gac** ET e SV, como engenharia e medicina, o tempo de formação é maior do que para alguns cursos da **gac** AH, porque, enquanto para ET e SV a formação tem duração de seis anos, para AH normalmente os cursos têm duração de quatro anos. O efeito dessa duração sinaliza maior retenção do aluno, fazendo com que o quantitativo de egressos seja menor em relação à defasagem de tempo das matrículas. Mas é relevante observar que em 2023 não há informação de egressos de ações afirmativas em nenhuma das **gac**, assim como em ET em 2014, 2021 e em SV 2022.

4.2.3 AVALIAÇÃO DA EVASÃO

O quantitativo de evasão é significativo. No horizonte da pesquisa, a quantidade de alunos que descontinuam o curso, no total UnB, é da ordem de 45.298 para a quantidade de matrículas de 91.331, que representa aproximadamente 49,6%. No contexto das ações afirmativas, a evasão é significativamente menor, pois do total de entradas (matrículas) de 3.699, os que descontinuaram o curso totalizam 541, orbitando em torno de 14,6%. Por esses percentuais, em avaliação preliminar, as ações afirmativas apresentam melhor desempenho no contexto geral. A totalização dos dados foi obtida com auxílio do modelo em 3.1.1.1 que avalia os números absolutos.

Tabela 1 – Dados primários dos quantitativos: entrada, conclusão e evasão – UnB – 2014 a 2023

Período	GAC	Matrículas (Ingressos)		Concludentes (Egressos)		Evasão	
		MCR	UnB	CCR	UnB	ECR	UnB
2014	AH	8	5.382	3	2.291	4	3.091
	ET	2	2.607	-	664	1	1.943
	SV	6	2.700	2	1.067	1	1.633
2015	AH	14	4.771	4	2.519	7	2.252
	ET	9	2.547	1	833	3	1.714
	SV	11	2.530	3	1.202	4	1.328
2016	AH	41	4.835	13	2.443	16	2.392
	ET	24	2.541	5	898	3	1.643
	SV	17	2.515	5	1.395	5	1.120
2017	AH	87	4.712	30	2.584	23	2.128
	ET	41	2.576	13	1.009	9	1.567
	SV	63	2.590	26	1.455	15	1.135

Tabela 1 – Dados primários dos quantitativos: entrada, conclusão e evasão – UnB – 2014 a 2023

Período	GAC	Matrículas (Ingressos)		Concludentes (Egressos)		Evasão	
		MCR	UnB	CCR	UnB	ECR	UnB
2018	AH	206	4.719	73	2.627	34	2.092
	ET	94	2.583	17	1.067	21	1.516
	SV	146	2.594	57	1.551	21	1.043
2019	AH	333	4.533	95	2.602	47	1.931
	ET	113	2.542	14	1.020	24	1.522
	SV	228	2.582	77	1.503	17	1.079
2020	AH	346	4.549	49	1.916	32	2.633
	ET	106	2.056	2	931	26	1.125
	SV	221	2.324	19	922	22	1.402
2021	AH	273	2.596	3	1.789	31	1.167
	ET	93	1.648	-	757	16	891
	SV	197	1.795	2	1.193	20	602
2022	AH	315	3.607	1	2.286	26	1.321
	ET	94	1.959	1	949	24	1.010
	SV	200	1.943	-	1.190	34	753
2023	AH	198	4.860	-	2.821	22	2.039
	ET	82	2.018	-	1.204	19	814
	SV	131	2.117	-	1.705	14	412
	AH	1.821	44.564	271	23.878	242	21.046
TOTAL GAC	ET	658	23.077	53	9.332	146	13.745
	SV	1.220	23.690	191	13.183	153	10.507
TOTAL GERAL		3.699	91.331	515	46.393	541	45.298

Fonte: elaboração própria com dados da pesquisa (2025).

Nota: **MCR**: matrículas cotas raciais; **CCR**: concludentes cotas raciais; **ECR**: evasão cotas raciais; **AH**: artes e humanidades; **ET**: exatas e tecnológicas; **SV**: saúde e vida; **GAC** (gac): grande área do conhecimento.

4.2.4 AVALIAÇÃO DO SUCESSO

As respostas do modelo em **3.1.1.2** e **3.1.1.3** sinalizam que, do ponto de vista dos concludentes/egressos, a Política de Ações Afirmativas/Cotas Raciais não aporta evidências de sucesso; isso porque a relação egressos/ingressos é da ordem de 14,62%, enquanto a métrica do ISPA para egressos é de, no mínimo, 75%. Do ponto de vista da evasão/descontinuidade, a política de ações afirmativas sinaliza sucesso, porque o percentual obtido orbita em torno de 13,92% e a métrica do IEPA para evasão é de até 25%, localizando-se no primeiro quartil.

É relevante esclarecer que não há contradição entre um indicador sinalizar sucesso e o outro não; isso porque o ISPA é sensível à retenção de alunos no curso, retardando a colação de grau, enquanto o IEPA é sensível ao desligamento tempestivo do aluno no curso.

4.3 AVALIAÇÃO DOS ESTIMADORES DAS ESTATÍSTICAS DESCRIPTIVAS

Os estimadores das estatísticas descritivas, obtidos a partir dos dados primários da pesquisa, exibidos na **Tabela 22**, estão apresentados na Tabela 3. Os *quanta* dos estimadores avaliam os eventos Matrícula (Ingresso), Conclusão (Egresso) e Evasão (Descontinuidade), segregados pelos quantitativos da política de ações afirmativas (cotas raciais) e total UnB.

O conteúdo informacional do estimador da média revela que, no horizonte da pesquisa, 3.044 novos alunos ingressaram na UnB por ano, e desses, 123 são oriundos das cotas raciais. Também em média concluíram o curso a que se candidataram 1.546 egressos, sendo desses 17 das cotas raciais. Por último, dado que merece reflexão, 1.510 alunos descontinuaram o curso e dentro desses 18 das cotas raciais.

O estimador de dispersão (afastamento dos extremos para a média), medido pelo Coeficiente de Variação, revela que o espalhamento das observações nas **gac** é maior na política de cotas raciais do que nas observações totais UnB, traduzindo maior distância entre os extremos e a média. Esses parâmetros sinalizam que as cotas de ações afirmativas apresentam maior vulnerabilidade, nas três situações avaliadas (ingressos, egressos e descontinuidade), por apresentarem maior *quantum* de variação.

Tabela 2 – Estimadores das estatísticas descritivas da Política Pública de Ações Afirmativa (Cotas Raciais) comparados aos estimadores totais– UnB – 2014 a 2023

Estimadores	Matrículas (ingressos)		Concluentes (egressos)		Evasão (descontinuidade)	
	CR	UnB	CR	UnB	CR	UnB
Média	123	3.044	17	1.546	18	1.510
Mediana	94	2.583	4	1.300	20	1.459
Coeficiente Variação	0,85	0,37	1,53	0,43	0,64	0,41
Mínimo	2	1.648	-	664	1	412
Máximo	346	5.382	95	2.821	47	3.091
Soma	3.699	91.331	515	46.393	541	45.298

Fonte: elaboração própria com dados da pesquisa (2025).

Nota: CR: Cotas Raciais; UnB: Universidade de Brasília.

A **Tabela 3** exibe a participação relativa das observações das Cotas Raciais (CR) nas observações totais da UnB, de 2014 a 2023, por **GAC**, segregadas por Ingressos, Egressos e Evasão.

Os ingressos na **GAC** Saúde e Vida (SV) representam a maior participação, com nove no total de dez do horizonte da pesquisa. A participação variou entre 0,0022, em 2014, e 0,1097, em 2021. No entanto, a participação na soma dos dez anos do horizonte da pesquisa é da ordem de 0,0515, superando, assim, as demais **GAC**.

Nos Egressos, as CR não apresentam desempenho na GAC “ET” em 2014 e 2021; 2022 em SV; e 2023 em nenhuma das três *GACs*, que o caracterize como atípico. Os indicadores foram obtidos com a utilização do modelo em **3.1.1.1** que mensura a parte relativa por meio do quociente.

Tabela 3 – Relação dos indicadores das cotas raciais com as observações totais UnB – 2014 a 2023

Período	GA	Matrículas (Ingressos)		Evasão CR
		CR	Concludentes (Egressos) CR	
2014	AH	0,0015	0,0013	0,0013
	ET	0,0008	-	0,0005
	SV	0,0022	0,0019	0,0006
2015	AH	0,0029	0,0016	0,0031
	ET	0,0035	0,0012	0,0018
	SV	0,0043	0,0025	0,0030
2016	AH	0,0085	0,0053	0,0067
	ET	0,0094	0,0056	0,0018
	SV	0,0068	0,0036	0,0045
2017	AH	0,0185	0,0116	0,0108
	ET	0,0159	0,0129	0,0057
	SV	0,0243	0,0179	0,0132
2018	AH	0,0437	0,0278	0,0163
	ET	0,0364	0,0159	0,0139
	SV	0,0563	0,0368	0,0201
2019	AH	0,0735	0,0365	0,0243
	ET	0,0445	0,0137	0,0158
	SV	0,0883	0,0512	0,0158
2020	AH	0,0761	0,0256	0,0122
	ET	0,0516	0,0021	0,0231
	SV	0,0951	0,0206	0,0157
2021	AH	0,1052	0,0017	0,0266
	ET	0,0564	-	0,0180
	SV	0,1097	0,0017	0,0332
2022	AH	0,0873	0,0004	0,0197
	ET	0,0480	0,0011	0,0238
	SV	0,1029	-	0,0452
2023	AH	0,0407	-	0,0108
	ET	0,0406	-	0,0233
	SV	0,0619	-	0,0340
TOTAL	AH	0,0409	0,0113	0,0115
	ET	0,0285	0,0057	0,0106
	SV	0,0515	0,0145	0,0146

Fonte: elaboração própria com dados da pesquisa (2025).

4.4 AVALIAÇÃO DAS RESPOSTAS DAS OBSERVAÇÕES CATEGÓRICAS

Para avaliar a reação de gestores e colaboradores a respeito do processo de heteroidentificação conduzido pela UnB, a pesquisa utilizou um questionário semiestruturado. O primeiro (Entrevista A1, do Apêndice A) é composto de cinco perguntas, tendo obtido 20 respostas. O segundo (Entrevista B1, do Apêndice B) é composto de quatro perguntas, alcançando quatro respostas.

O processo de heteroidentificação é utilizado para confirmar a autodeclaração de candidatos que pretendem gozar dos benefícios da Política Pública de Ações Afirmativas/Cotas Raciais para entrar na Universidade.

O processo também tem a finalidade de combater os efeitos de fraudes para assegurar credibilidade da gestão da ação afirmativa. As cinco perguntas que compõem o questionário versam sobre: (1) critérios e ambiguidade fenotípica; (2) formação crítica e letramento racial; (3) judicialização e segurança jurídica; (4) padronização e desigualdade regional; e (5) sustentabilidade e institucionalização, descritas no Quadro 2, com os gestores/colaboradores do COPEAA.

No Quadro 3, as perguntas da entrevista realizada com a atual Reitora da UnB, têm como propósito identificar possíveis aprimoramentos de governança que possam contribuir para o fortalecimento da política pública. As questões abordam os seguintes aspectos: (1) formação crítica e qualificação das comissões de heteroidentificação; (2) critérios fenotípicos e desigualdades regionais; (3) judicialização; e (4) sustentabilidade institucional.

As entrevistas foram individuais e presenciais, conforme a disponibilidade dos participantes. Foi utilizado um roteiro semiestruturado previamente elaborado, baseado nos eixos temáticos do referencial teórico. O conteúdo das entrevistas foi posteriormente transscrito e analisado com base na análise de conteúdo proposta por Bardin (2011), que prevê a categorização temática e a interpretação crítica dos discursos a partir de unidades de significado recorrentes.

Cabe destacar que o Quadro 2 traz as respostas dos entrevistados, membros do COPEAA, e as sugestões de melhoria feitas por cada um deles, sem interferência da entrevistadora.

Quadro 2 – Respostas das entrevistas aplicadas aos membros(as) do COPEAA

Perguntas	Respostas	Sugestões de melhorias
	Gestor/Colaborador 1	
	Ambiguidade na classificação fenotípica , especialmente na região do pardo próximo ao branco, com dificuldades de delimitação clara e risco de objetificação dos candidatos.	Adoção do processo de autoidentificação confrontada, baseado em diálogo, reconhecendo a fluidez racial e as medições regionais, evitando análises binárias e objetificadoras.
	Gestor/Colaborador 2	
1. Como o COPEAA tem lidado com a ambiguidade fenotípica observada no Brasil, especialmente nas regiões onde o colorismo e a mestiçagem tornam mais fluido o pertencimento racial? Os critérios definidos contemplam as recomendações da Carta de Campo Grande sobre a centralidade do fenótipo, sem ignorar a complexidade simbólica da identidade negra?	Dificuldade na definição e reconhecimento do pertencimento racial devido à ambiguidade fenotípica e à complexidade simbólica da identidade negra, especialmente no contexto de colorismo e mestiçagem.	Fortalecer a qualificação dos profissionais responsáveis pela heteroidentificação, com formação permanente e especializada para lidar com as nuances culturais e fenotípicas, evitando julgamentos simplificados e arbitrários.
	Gestor/Colaborador 3	
	Ambiguidade no critério fenotípico devido à complexidade racial brasileira, colorismo e mestiçagem, dificultando avaliações precisas e justas.	Seguir rigidamente a legislação com foco no fenótipo, sem considerar identidade racial, e fortalecer formação dos avaliadores com base no debate racial reconhecido.
	Gestor/Colaborador 4	
	Ambiguidade e complexidade do fenótipo na identificação racial, especialmente em regiões onde o colorismo e a mestiçagem tornam o pertencimento racial mais fluido; dificuldade de criar critérios objetivos que considerem essa subjetividade.	Desenvolvimento de critérios que contemplem a centralidade do fenótipo sem ignorar a complexidade simbólica, reconhecendo a subjetividade inerente à avaliação.

Quadro 2 – Respostas das entrevistas aplicadas aos membros(as) do COPEAA

Perguntas	Respostas	Sugestões de melhorias
	Gestor/Colaborador 1	
	Desafios em lidar com a ambiguidade fenotípica e o colorismo, dificuldade de critérios objetivos na construção de uma banca que considere as complexidades simbólicas, culturais e regionais da identidade racial brasileira.	Formação de bancas com maior conhecimento do sistema racial brasileiro, promovendo leituras aprofundadas sobre mestiçagem, sociologia e simbologia racial, além de processos dialógicos e de autoidentificação confrontada.
2. Considerando a competência da COPEAA na designação e orientação das comissões de heteroidentificação nos processos seletivos, que tipo de formação ou letramento racial é exigido dos membros?	Gestor/Colaborador 2	Implementar ações de proteção institucional, como sigilo absoluto e condições de segurança, além de blindar a imagem da universidade de possíveis impactos negativos decorrentes de judicializações e repercussões públicas.
	Gestor/Colaborador 3	Falta de formação adequada e contínua dos membros das bancas, limitando a qualificação técnica e aumentando o risco de erros.
	Gestor/Colaborador 4	Realizar cursos de capacitação específicos, ofertados por demanda, para aprimorar o entendimento técnico e político do processo de heteroidentificação.
	Necessidade de formação contínua na avaliação racial, dado o entendimento de que o letramento racial deve evoluir com debates atuais e debates sobre racismo estrutural; ausência de reciclagem regular.	Implementação de cursos de atualização e formação continuada periódica, voltados para a temática do racismo estrutural e à dinâmica social racial brasileira.

Quadro 2 – Respostas das entrevistas aplicadas aos membros(as) do COPEAA

Perguntas	Respostas	Sugestões de melhorias
	Gestor/Colaborador 1	
	Problemas com processos de fraude, judicialização e erros de julgamento devido à inexistência ou desativação temporária das comissões, além de ambiguidades na avaliação de candidatos com classificação parda.	Reativação e fortalecimento das comissões, com processos de seleção e capacitação rigorosos, além de implementação de processos de revisão e diálogo que promovam maior confiança pública.
3. A Carta de Curitiba defende a institucionalização das comissões de heteroidentificação como uma política permanente com formação e financiamentos garantidos. Diante disso, como o COPEAA tem estruturado o processo de seleção, capacitação e monitoramento dos membros das comissões para evitar erros de julgamento, judicialização excessiva e fortalecer a confiança pública nessa política?	Gestor/Colaborador 2	Falta de formação continuada e atualização frequente do corpo técnico que atua na heteroidentificação, resultando em obsolescência de conhecimentos e risco de erros.
	Gestor/Colaborador 3	Risco de erros de julgamento e judicialização por falta de procedimentos padronizados e de monitoramento permanente.
	Gestor/Colaborador 4	Falta de uma estrutura institucional consolidada, de formação e monitoramento sistematizado dos membros das comissões, o que pode gerar erros judiciais, judicialização excessiva e perda de confiança na política.
	Gestor/Colaborador 1	Dificuldade na padronização de critérios de heteroidentificação diante da diversidade regional e fenotípica, reconhecimento da ausência de consenso amplo entre universidades e necessidade de regras mínimas, além da subjetividade e ambiguidade na classificação racial, especialmente na categoria parda.
4. A UnB recebe candidatos de diversas regiões do País. Diante disso, como o COPEAA enfrenta o desafio de aplicar critérios de heteroidentificação que sejam padronizados, mas sensíveis à diversidade regional e às desigualdades fenotípicas?	Gestor/Colaborador 2	Estabelecimento de uma comissão de heteroidentificação caracterizada por um processo dialógico, de autoidentificação confrontada, com critérios abertos à experiência de vida, reconhecendo a complexidade da mestiçagem. O papel do Ministério da Educação seria subsidiar e estabelecer diretrizes mínimas uniformes.
	Gestor/Colaborador 2	Dificuldade em estabelecer critérios padronizados para características fenotípicas que sejam sensíveis à diversidade regional e às diferenças fenotípicas entre as regiões do Brasil.
		Buscar consenso nacional para critérios fenotípicos, levando em conta a diversidade regional, por meio de discussões que envolvam especialistas e representantes de diferentes regiões, promovendo maior uniformidade e sensibilidade.

Quadro 2 – Respostas das entrevistas aplicadas aos membros(as) do COPEAA

Perguntas	Respostas	Sugestões de melhorias
	Gestor/Colaborador 3	Avaliação baseada em traços fenotípicos, sem discriminação por origem regional, mas risco de visões estereotipadas ou enviesadas na análise. Manter o foco no fenótipo, com avaliação padronizada, eliminando qualquer consideração de origem regional ou identidade declarada, reforçando critérios objetivos.
	Gestor/Colaborador 4	Dificuldade de aplicar critérios padronizados sensíveis às diversidades regionais e fenotípicas do Brasil, levando em conta subjetividades dos avaliadores e dificuldades de reconhecer traços regionais diversos. Promoção da diversidade na composição das bancas com treinamentos específicos sobre diferenças regionais e culturais, além de diálogo e parceria com outras universidades para maior padronização.
	Gestor/Colaborador 1	Necessidade de garantir a sustentabilidade das comissões através de recursos, infraestrutura e proteção institucional, além do fortalecimento por meio de formação adequada. Implementação de formação mais robusta e contínua, com capacitações aprofundadas sobre sistema racial brasileiro, impactando na credibilidade das comissões e na redução de erros.
5. Dado o papel estratégico da COPEAA na governança das ações afirmativas dentro da UnB, quais medidas estão sendo tomadas para garantir a sustentabilidade dessas comissões de heteroidentificação como política pública? Com orçamento, infraestrutura e proteção institucional.	Gestor/Colaborador 2	Risco de erros de julgamento e judicializações decorrentes de má formação, monitoramento inadequado ou seleção de membros não qualificados para as comissões. Estruturar processos de seleção rigorosos, com formação específica e constantes avaliações de desempenho, além de monitoramento contínuo das atividades, para aumentar a confiabilidade das decisões e evitar judicializações.
	Gestor/Colaborador 3	Insuficiência de recursos, estrutura e apoio institucional para sustentar a política de heteroidentificação. Trabalhar na institucionalização com recursos orçamentários, equipe dedicada e infraestrutura adequada, além de fortalecer a formação e normatização.
	Gestor/Colaborador 4	Sustentabilidade e governança, com necessidades de orçamento, infraestrutura e proteção institucional para garantir continuidade e credibilidade ao processo. Implementação de políticas públicas na universidade que assegurem recursos, infraestruturas adequadas e proteção aos avaliadores, consolidando a heteroidentificação como política institucional permanente.

Fonte: elaboração própria, com dados das entrevistas.

Nota: as respostas sintetizam o resultado da interpretação das entrevistas realizadas com quatro professores gestores que compõem atualmente o COPEAA.

No Quadro 3 encontra-se o compilado da entrevista realizada com a Reitora da UnB. Essa entrevista teve perguntas distintas, dada a magnitude do cargo que ocupa. Novamente registra-se que as respostas e sugestões de melhorias foram feitas pela entrevistada, sem interferência da entrevistadora.

Quadro 3 – Diagnóstico de relato de dificuldades e sugestões de melhorias, extraídos da entrevista com a atual Reitora da UnB

Perguntas	Dificuldade	Sugestões de melhorias
	Reitora da UnB	
1. Como a UnB assegura que as pessoas que compõem as comissões de heteroidentificação estejam adequadamente preparadas para exercer a função com consciência racial crítica e sensibilidade social? Há uma política institucional de letramento racial permanente para garantir a idoneidade técnica e ética dos membros que compõem o COPEAA-UnB?	Dificuldade na capacitação constante e na preparação de comissões para avaliações precisas e isonômicas.	Ampliar cursos de capacitação, padronizar procedimentos e promover formação contínua para fortalecer a formação crítica e técnica das comissões
2. O Brasil apresenta diferentes marcadores raciais por Região. Como a UnB enfrenta os desafios de aplicar um critério fenotípico que seja justo e contextualizado à realidade local, sem reproduzir exclusões ou assimetrias? Há um esforço para construir diretrizes alinhadas nacionalmente com outras universidades, respeitando as especificidades regionais?	Desafios na definição de critérios fenotípicos que respeitem as variações regionais sem reproduzir exclusões	Atualizar e contextualizar critérios fenotípicos considerando as especificidades regionais, promovendo diretrizes alinhadas com práticas nacionais e internacionais.
3. Existe um programa de capacitação para os membros das comissões de heteroidentificação da UnB, com vistas a assegurar avaliações consistentes, frente às ações judiciais que contestam as decisões da banca?	Risco de judicialização devido a avaliações subjetivas e fragilidade na proteção jurídica das comissões.	Intensificar a formação jurídica das comissões e fortalecer sua proteção legal, além de estabelecer critérios claros para ações judiciais.
4. Existe um plano institucional para assegurar a permanência da comissão de heteroidentificação, como parte do processo da política pública de igualdade racial? Quais medidas estão sendo tomadas para garantir a sustentabilidade das comissões como política pública, com orçamento, infraestrutura e proteção institucional?	Insuficiência de recursos, infraestrutura e respaldo institucional para garantir sustentabilidade e autonomia das comissões. Necessidade de maior sensibilização, formação contínua e fortalecimento institucional das comissões para assegurar conformidade ética e técnica.	Incrementar o orçamento, ampliar a infraestrutura e consolidar estruturas de apoio institucional para garantir autonomia e continuidade. Estabelecer políticas permanentes de letramento racial, promover ações de sensibilização e reforçar a institucionalidade das comissões.

Fonte: elaboração própria, com dados das entrevistas.

Nota: as respostas sintetizam o resultado da interpretação da entrevista realizada com a atual Reitora da UnB.

4.4.1 ANÁLISE DAS RESPOSTAS DAS OBSERVAÇÕES CATEGÓRICAS

Os depoimentos evidenciam consenso quanto à centralidade do fenótipo nos procedimentos de heteroidentificação e à complexidade classificatória dos pardos de fenótipo mais claro, em contexto de colorismo e mestiçagem. Entre as sugestões, destacam-se a defesa da formação continuada, a necessidade de proteção institucional aos avaliadores e a

institucionalização das comissões, com apoio de núcleos e coordenações da UnB, atuantes na promoção da igualdade racial, com dotação orçamentária e mecanismos de monitoramento.

A sustentabilidade da política e da atuação das comissões de heteroidentificação requer letramento racial permanente, módulos jurídicos e simulações, composição regionalmente diversa e salvaguardas psicossociais e legais. Assim, será útil o avanço de diretrizes nacionais articuladas entre MEC e universidades, preservando o equilíbrio entre a primazia do fenótipo e a experiência social do racismo, evitando essencializações ou relativismos.

Recomenda-se o acompanhamento sistemático dos estudantes ingressantes por meio da política de cotas raciais, desde a matrícula até a colação de grau, por uma política de permanência integrada ao acesso. Esses estudantes, com frequência, vivenciam desigualdades socioeconômicas e educacionais pregressas e racismo institucional. Para mitigar tais assimetrias, são essenciais auxílios financeiros (bolsas de permanência, moradia, alimentação, transporte), apoio psicossocial, ações de acolhimento e mentoria (egressos e docentes), formação antirracista da comunidade e protocolos de enfrentamento ao racismo. Tais ações podem promover equidade até a conclusão do curso.

CAPÍTULO 5

CONCLUSÃO

5.1 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os capítulos de 1 a 4 compõem a dimensão acadêmica da investigação, estruturada em introdução, discussão teórica, metodologia, análise e discussão dos resultados.

Na introdução, o tema é contextualizado com a exposição da problemática de pesquisa, a definição dos objetivos, a indicação do percurso metodológico, justificativa e sinalização do PTT.

A discussão teórica resgata as principais contribuições da literatura, oferecendo suporte ao desenvolvimento do objeto de estudo e à escolha da abordagem metodológica, contemplando tanto a perspectiva quantitativa quanto a qualitativa.

O capítulo de metodologia adota abordagem mista, combinando procedimentos quantitativos e qualitativos. A vertente quantitativa dedica-se à análise dos *quanta* relacionados à política de cotas raciais na UnB, avaliando o seu funcionamento prático por meio da mensuração da eficiência e das taxas de ingresso, conclusão e evasão dos estudantes cotistas nos cursos de graduação, no período de 2014 a 2023. Já a investigação qualitativa fundamenta-se na aplicação de entrevistas semiestruturadas, voltadas à compreensão das percepções de gestores responsáveis pela implementação e gestão da política de igualdade racial na Instituição. Para tanto, foram utilizadas técnicas de coleta de dados que incluem entrevistas com membros do COPEAA/UnB, análise documental e observação direta nos processos de heteroidentificação.

No período, a UnB recebeu 91.331 ingressos, dos quais, apenas 3.699 (4,05%) foram por cotas. Esse número evidencia que a participação das Ações Afirmativas, embora crescente em alguns anos, ainda representa uma fração relativamente pequena do total de ingressantes.

Com base na análise detalhada dos dados primários e indicadores produzidos pelas abordagens quantitativa e qualitativa, pode-se concluir que:

- I sobre os ingressantes – os dados mostram que a política de cotas consegue atrair candidatos principalmente para AH e SV, mas, em números ainda reduzidos em comparação ao total da UnB. A participação aumenta a partir de 2017, sinalizando maior adesão às políticas afirmativas;
- II sobre concludentes/egressos – o baixo número não é um indicador de fracasso acadêmico. Poucos alunos cotistas chegam à conclusão no período observado. Isso pode

- indicar barreiras estruturais na permanência e conclusão dos cursos, além do efeito de defasagem temporal.
- III o dado é contraintuitivo, pois a evasão das AH é significativamente menor do que a evasão geral. Isso pode ser explicado pelo impacto positivo da política de cotas raciais, contrariando narrativas preconceituosas, estudantes cotistas abandonam menos os cursos do que a média geral;
- IV impacto da pandemia – os anos de 2020 e 2021 mostram forte redução nos ingressos e evasão elevada, evidenciando o peso da crise sanitária no sistema educacional.

A Política de Cotas Raciais, apesar de mostrar que as taxas de evasão entre alunos de ação afirmativa (14,6%) é bem menor, inferior à evasão geral da UnB (49,6%); o que sugere que, uma vez dentro da Universidade, os cotistas tendem a permanecer matriculados. Portanto, faz sentido dizer que a política de cotas “fortalece mecanismos de permanência”.

Por outro lado, a política de cotas raciais demonstra que o número de egressos (apenas 515 em dez anos, 1,11 do total) é muito baixo, e que em alguns anos nem sequer houve registro de concludentes, indicando a necessidade de aprimoramentos na sua gestão e no apoio aos estudantes, que encontram barreiras acadêmicas e estruturais que atrasam ou impedem a formatura, por exemplo, cursos longos e dificuldades financeiras.

Assim, a política de cotas é eficaz em garantir permanência, mas ainda insuficiente em assegurar conclusão, mostrando onde o apoio institucional precisa ser reforçado.

Na abordagem qualitativa, as entrevistas com os gestores convergem em destacar que o principal desafio das comissões de heteroidentificação está na ambiguidade fenotípica decorrente do colorismo e da mestiçagem no Brasil. O desafio não decorre da dificuldade em reconhecer candidatos negros de pele retinta, mas, sim, do expressivo crescimento da população que se identifica como parda. Há consenso sobre a insuficiência de formação técnica e continuada dos membros que atuam nas bancas de heteroidentificação, a falta de infraestrutura institucional, proteção e recursos orçamentários e a ausência de processos padronizados de monitoramento e capacitação.

Pelo lado da avaliação da evasão/descontinuidade, a política de ações afirmativas/cotas raciais aporta evidências de que é bem sucedida, isto porque o *quantum* do indicador de sucesso IEPA está localizado no primeiro quartil que é a métrica requerida pelo indicador de sucesso. Pelo lado dos egressos/concludentes, o *quantum* do indicador ISPA não atingiu a métrica de sucesso por se entrar abaixo da fronteira inferior. Mas isso não caracteriza contradição, porque o fenômeno retenção do aluno no influencia o *quantum* do indicador. Assim, do ponto de vista da evasão/descontinuidade, a política de ações afirmativas/cotas raciais é bem sucedida.

Diante disso, as sugestões para aprimoramento da política de cotas raciais incluem a institucionalização permanente das comissões, com orçamento, infraestrutura e proteção garantidos, fortalecendo a governança e a sustentabilidade dessa política. Recomenda-se a criação de programas robustos de formação e capacitação contínua para avaliadores, com ênfase no letramento racial, debates sobre racismo estrutural e sensibilidade às diversidades regionais. Também se sugere a adoção de critérios que combinem centralidade no fenótipo e diálogo com a autoidentificação, além de mecanismos de proteção institucional para assegurar segurança aos avaliadores e resguardar a imagem da Universidade.

Esses resultados ressaltam a importância de ações estratégicas voltadas para o aprimoramento da gestão da política de igualdade racial e monitoramento da política, nos aspectos quantitativos e qualitativos, de modo a potencializar o acompanhamento e formação desses estudantes. Essas medidas se implementadas podem reduzir erros, evitar judicializações e ampliar a legitimidade e credibilidade das comissões de heteroidentificação.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Pólen Produção Editorial, 2019. 264 p.

ALMEIDA, Sílvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Sueli Carneiro. Ed. Jandaíra. 2020.

AZIZ, Mona Lisa Duarte. Cotas raciais para inclusão no ensino superior: um estudo de caso à luz da igualdade proporcional. **Boletim Científico ESMPU**, Brasília, a. 19, n. 55, jan./dez. 2020. Disponível em: <https://www.anpr.org.br/artigos/cotas-raciais-para-inclusao-no-ensino-superior-um-estudo-de-caso-a-luz-da-igualdade-proporcional>. Acesso em: 26 jan. 2025.

BAILEY, Tim. **Martin Luther King Jr.’s “I have a dream” Speech**. 2025. Disponível em: https://www.gilderlehrman.org/history-resources/lesson-plan/martin-luther-king-jrs-i-have-dream-speech?gad_source=1&gclid=CjwKCAiAty8BhA_EiwAkyoa3_QCqdCsHWCO3wVyw9uUGbyCT13M76shbsc9zzAzTkjB6VODi_j09hoC_ZkQAvD_BwE. Acesso em: 25 jan. 2025.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70. 2011.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 26 jan. 2025.

BRASIL. Nações Unidas Brasil. **Declaração e Plano de Ação de Durban**. 2001. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/150033-declaracao-e-plano-de-acao-de-durban-2001>. Acesso em: 23 jan. 2025.

BRASIL. **Lei n. 10.639**, de 9 de janeiro de 2003. Altera a Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996. 2003. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.639.htm. Acesso em: 24 jan. 2025.

BRASIL. **Lei n. 12.288**, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis n. 7.716 de 5 de janeiro de 1989, n. 9.029, de 13 de abril de 1995, n. 7.347, de 24 de julho de 1985, e n. 10.778, de 24 de novembro de 2003. 2010. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm. Acesso em: 24 jan. 2025.

BRASIL. **Lei n. 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. 2012a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm. Acesso em: 23 jan. 2025.

BRASIL. Ministério da Educação (MEC). Portaria Normativa n. 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 n. 12.711, de 29 de agosto de 2012, e o Decreto n. 7.824, de 11 de outubro de 2012. **Diário Oficial da União**, seção 1. 2012b. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/cotas/docs/portaria_18.pdf. Acesso em: 23 jan. 2025.

BRASIL. Ministério da Educação (MEC). **Conae 2024**. Disponível em: <https://www.gov.br/mec/divulga-mapa-das-mais-de-7-mil-formaturas-anticipadas-de-cursos->

da-saude/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conferencias/conae-2024. Acesso em 4 ago. 2025.

CARMICHAEL, Stokely; HAMILTON, Charles. **Black Power**: The Politics of Liberation in America. New York: Vintage, 1967.

CARTA CAPITAL. Polícia que matou George Floyd tinha rotina de racismo. 2023. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/mundo/policia-que-matou-george-floyd-tinha-rotina-de-racismo/>. Acesso em: 4 ago. 2025.

CARVALHO, Igor. Dez anos de cotas nas universidades: o que mudou? UNE-União Nacional dos Estudantes. **Revista Fórum**-junho 2014. Disponível em: <https://www.une.org.br/2014/06/dez-anos-de-cotas-na-universidade-o-que-mudou/>. Acesso em: 4 ago. 2025.

CARVALHO, José Jorge de. **Inclusão étnica e racial no Brasil**: a questão das cotas no ensino superior. 2. ed. São Paulo: Attar Editorial, 2006. Disponível em: https://naya.com.ar/biblioteca/resenias/rs_carvalho.htm. Acesso em: 20 mar. 2025.

CRUZ, Natalia Francisconi Lacerda. A atuação das comissões de heteroidentificação da UFRJ: um olhar a partir da reserva de vagas para pessoas negras nos concursos para cargos técnico-administrativos em educação. CEFET/RJ. 2023. Disponível em: https://dippg.cefet-rj.br/ppr/attachments/article/81/220_Natalia%20Francisconi%20Lacerda%20Cruz.pdf. Acesso em 4 ago. 2025.

D'ADESKY, Jacques. Ação afirmativa no Brasil, política virtuosa no século 21. Portal Geledés. 2024. Disponível em: https://www.geledes.org.br/acao-affirmativa-no-brasil-politica-virtuosa-no-seculo-21/?gad_source=1&gad_campaignid=1495757196&gbraid=0AAAAADnS6iCzebfkeKve5chVf3YuhDD&gclid=Cj0KCQjwtMHEBhC-ARIsABua5iScxEow61yiSpXtM1z69gbx8s8-CwwTuixn_x3Dnk1ODnpV_T6-Lg0aAiGyEALw_wcB. Acesso em: 4 ago. 2025.

DE JESUS, Rodrigo Ednilson. **Quem quer (pode) ser negro no Brasil?** Autêntica Editora, 2021.

DIAS, Gleidson Renato; TAVARES JÚNIOR, Paulo Roberto (orgs.). **Heteroidentificação e cotas raciais**: dúvidas, metodologias e procedimentos. 1. Ed. Canoas: IFRS, 2018. Disponível em: https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2019/03/Heteroidentificacao_livro_ed1-2018.pdf. Acesso em 22 jan. 2025.

FERES JÚNIOR, João. Comparando justificações das políticas de ação afirmativa: EUA e Brasil. 2007. **Estudos Afro-Asiáticos**. 29:63-84. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/264841732_Comparando_justificacoes_das_politicas_de_acao_afirmativa_EUA_e_Brasil. Acesso em: 20 jan. 2025.

FERNANDES, Florestan. **A integração do negro na sociedade de classes**. 1978. São Paulo: Ática, v1. II.

GONÇALVES, Karla de Oliveira; PINHEIRO, Maria Deuceny Silva Lopes Bravo. A desigualdade racial no ensino superior: desafio e perspectivas para a efetivação do direito à

educação. 2024. **Revista Tópicos**. Disponível em: <https://revistatopicos.com.br/artigos/a-desigualdade-racial-no-ensino-superior-desafios-e-perspectivas-para-a-efetivacao-do-direito-a-educacao>. Acesso em: 22 jan. 2025.

GONZALEZ, Lélia. O Movimento Negro na Última Década. In: GONZALEZ, Lélia, HASENBALG, Carlos (Eds.). **Lugar de Negro**. Rio de Janeiro: Editora Marco Zero. 1982. Disponível em: <https://memoriafeminista.com.br/lelia-gonzalez-acervo-textual/o-movimento-negro-na-ultima-decada/>. Acesso em: 25 jan. 2025.

GUARNIERI, M. C.; MELO-SILVA, L. F. Inclusão de alunos cotistas em uma universidade pública: análise comparativa do desempenho acadêmico. **Revista Brasileira de Educação**, v. 22, n. 67, p. 321-334, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-24782017226706>. Acesso em: 24 jan. 2025.

HASENBALG, Carlos A. **O negro nas vésperas do centenário**. 1987. Estudos Afro-Asiáticos, n. 13. Disponível em: <https://projetoceaa.com.br/pdfs/revistas/raa-n-13-mar-1987.pdf>. Acesso em: 22 jan. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Somos todos iguais? O que dizem as estatísticas. 2018. **Retratos: A Revista do IBGE**, n. 11, mai. 2018. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/17eac9b7a875c68c1b2d1a98c80414c9.pdf. Acesso em: 28 jan. 2025.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Mapa da Violência 2019**. 2019. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/download/19/atlas-da-violencia-2019>. Acesso em: 27 jan. 2025.

LUCERO, Felipe Vitório; VIEIRA, Paulo Alberto dos Santos. **Análise sobre o processo histórico das cotas raciais nas Instituições Públicas Brasileiras**. 2025. Disponível em: <https://sigpos.ufms.br/portal/trabalho-arquivos/download/6739>. Acesso em: 29 jan. 2025.

MORAES, Luzia Fernanda dos Santos. JUNIOR, Henrique Cunha. **Práticas educacionais antirracistas no ensino superior jurídico: contextualizando a persistência do racismo estrutural e suas implicações**. 2024. Disponível em: <https://edsociety.iberojournals.com/index.php/IBEROEDS/article/view/655>. Acesso em: 30 jan. 2025.

MUNANGA, Kabengele. A difícil tarefa de definir quem é negro no Brasil. **Estudos Avançados**, 18(50), 51-66. 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-40142004000100005>. Acesso em: 22 jan. 2025.

MUNANGA, Kabengele; GOMES, Nilma Lino. **Para entender o negro no Brasil de hoje: história, realidades, problemas e caminhos**. 2004. Editora Global, ação educativa. São Paulo: 2004.

NASCIMENTO, Abdias. **O genocídio do negro Brasil: processo de um racismo mascarado**. 1 ed. São Paulo: Perspectiva. 2016. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/8436416/mod_resource/content/1/O%20Genocidio%20do%20Negro%20Brasileiro%20-%20Abdias%20Nascimento.pdf. Acesso em: 20 jan. 2025.

NASCIMENTO, Alexandre do, *et al.* **120 anos da luta pela igualdade racial no Brasil:** manifesto em defesa da justiça e constitucionalidade das cotas. 2008. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/arquivos/manifestocotas.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração e Programa de Ação de Viena.** 1993. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/vienna-declaration-and-programme-action>. Acesso em: 22 jan. 2025.

PAIM, Paulo. **Estatuto da Igualdade Racial: histórico e desafios.** Brasília: Senado Federal, 2010. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/180155>. Acesso em: 15 out. 2025.

PEIXOTO, Júlia; SILVA, Márcia; RIOS, Flavia. Relação entre políticas de ações afirmativas e desempenho acadêmico em cursos de alta demanda. **Revista Educação e Sociedade**, v. 37, n. 134, p. 112-137, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1414-40772016000100016>. Acesso em: 25 jan. 2025.

PEREIRA, Analúcia Danilevitz. A (longa) História da Desigualdade na África do Sul. **Philia&Filia**, Porto Alegre, vol. 02, n. 1, jul./dez. 2011. O Mal-Estar na Cultura e na Sociedade. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/Philiaefilia/article/view/24428/14104>. Acesso em: 4 ago. 2025.

PINHEIRO, Luana Simões *at al.* **Retrato das desigualdades de gênero e raça.** 3. ed. Brasília. 2009. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3223/1/Livro_RetratoDesigual.pdf. Acesso em: 27 jan. 2025.

RECH, Claudete de Castro. Movimento negro e práticas antirracistas: propostas, implementação pedagógica e cotidiano escolar. IN: **Os desafios da Escola Pública Paraense na Perspectiva do Professor PDE.** Paraná, 2013. Disponível em: http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/cadernospde/pdebusca/producoes_pde/2013/2013_unioeste_hist_artigo_claudete_de_castro_rech.pdf. Acesso em: 29 jan. 2025.

ROSA, Bruna Soares. Ações afirmativas como forma de efetivação dos Direitos Fundamentais. **Revista Âmbito Jurídico.** 2011. Disponível em: <https://ambitouridico.com.br/acoes afirmativas-como-forma-de-efetivacao-dos-direitos-fundamentais/>. Acesso em: 26 jan. 2025.

SANTOS, Adilson Pereira dos. Itinerário das ações afirmativas no ensino superior público brasileiro: Dos ecos da Durban à lei das Cotas. **Revista de Ciências Humanas**, 12(2), 289-317. 2012. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/RCH/article/view/3445>. Acesso em: 8 abr. 2025.

SANTOS, Sales Augusto dos *et al..* **Ações afirmativas:** polêmicas e possibilidades sobre igualdade racial e o papel do estado. 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/jsk9q7XZHqH5PXCQG94TG4P/?lang=pt>. Acesso em: 4 abr. 2025.

SANTOS, Sales Augusto dos. Movimentos negros, educação e ações afirmativas. Brasília: Universidade de Brasília, 2008. **Sociedade e Estado.** 23 (1). Abr. 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-69922008000100010>. Acesso em: 24 jan. 2025.

SANTOS, Ynaê Lopes dos. Frantz Fanon e a urgência de um século. Portal Geledés. 2025. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/frantz-fanon-e-a-urgencia-de-um-seculo/>. Acesso em 4 ago. 2025.

SILVA, Ana Cláudia Cruz da, et al. **Comissões de heteroidentificação e universidade pública: processos, dinâmicas e disputas na implementação das políticas de ação afirmativa.** Mana, v. 28, n. 1, p. 1-25, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/mana/a/QMMdBrWhKKS49yWGxwKCdvt/>. Acesso em: 22 fev. 2025.

SILVA, Nelson Fernando Inocêncio da. *Consciência negra em cartaz*. 2000.

SILVA, Nelson Fernando Inocêncio da. Diversidade na Universidade de Brasília: um breve mapeamento da luta negra. Revista da ABPN, v. 13, n. 38, p. 468-486, 2021.

SILVEIRA, Raquel da Silva; NARDI, Henrique Caetano. **Interseccionalidade gênero, raça e etnia e a lei Maria da Penha.** 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-71822014000500003>. Acesso em: 25 mar. 2025.

SILVÉRIO, Valter Roberto. Ações afirmativas e diversidade étnico-racial. SANTOS, Sales Augusto dos (Org.). In: *Ações afirmativas e combate ao racismo nas Américas*. Edição eletrônica. 2007. Disponível em: https://etnicoracial.mec.gov.br/images/pdf/publicacoes/acoes_afirm_combate_racismo_americas.pdf. Acesso em: 4 ago. 2025.

SOARES, Ana Cristina Silva; OLIVEIRA, Daniele Kelly Lima de; SOUSA, Maria Gorete de. **Reflexões a partir da percepção dos discentes sobre inclusão e cotas para estudantes com deficiências no ensino superior.** 2019. Disponível em: <https://edubase.sbu.unicamp.br/items/775ebf3b-464d-4b05-9447-8d60fd5833b0>. Acesso em: 24 mar. 2025.

SOUZA, Emanuel Jeová Medeiros. A construção da identidade negra na sociedade brasileira: o impacto do mito da democracia racial na educação e na configuração do imaginário coletivo. PACIEVITCH, Caroline; et al. (Orgs.). In: *Perspectivas Marxistas. Educação, Capitalismo e Luta de Classes*. 2022.

SOUZA, Nilda Rodrigues de. Ações afirmativas em universidades públicas brasileiras: uma análise sobre a implantação das cotas raciais. Universidade Estadual Paulista-UNESP. 2017. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/server/api/core/bitstreams/4413875b-ef4a-4638-8529-f3e948ab90d5/content>. Acesso em 4 ago. 2025.

THEODORO, Mário. Relações raciais, racismo e políticas no Brasil contemporâneo. **Revista de Estudos e Pesquisas sobre as Américas**, v. 8, n. 1, p. 205-219. 2014. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/repam/article/view/184/84>. Acesso em: 26 fev. 2025.

U.S. DEPARTMENT OF STATE. **Bandung Conference (Asian-African Conference)**. 1955. Disponível em: <https://history.state.gov/milestones/1953-1960/bandung-conf>. Acesso em: 27 fev. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENTE (UFF). **Instrução Normativa PROGRAD/UFF n. 11**, de 26 de abril de 2021. Estabelece procedimentos e critérios para o

trabalho da Comissão de Heteroidentificação no âmbito dos Processos Seletivos para ingresso nos cursos de graduação da UFF por meio do Sistema de Seleção Unificada (SiSU) e para ingresso no curso de graduação em Arquitetura e Urbanismo, no ano letivo de 2021, e dá outras providências. 2021. Disponível em: https://www.uff.br/wp-content/uploads/2023/08/bs_in_11_2021.pdf. Acesso em: 28 mar. 2025.

VAZ, Lívia Sant'Anna. Cotas raciais. São Paulo: Jandaíra, 2022. 232 p.

WAISELFISZ, Julio Jacobo. **Mapa da violência 2015**: homicídio de mulheres no Brasil. 1. Ed. Brasília. 2015. Disponível em: https://apublica.org/wp-content/uploads/2016/03/MapaViolencia_2015_mulheres.pdf. Acesso em: 25 mar. 2025.

CAPÍTULO 6

PRODUTO TÉCNICO-TECNOLÓGICO (PTT)

RESUMO

Este **Produto Técnico-Tecnológico**, elaborado em conformidade com as diretrizes estabelecidas pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), tem por finalidade contribuir para a gestão da política de cotas raciais da UnB. A colaboração se concretiza com a proposição de uma minuta de **Instrução Normativa** destinada a subsidiar os trabalhos do Comitê Permanente de Acompanhamento das Políticas de Ação Afirmativa da Universidade de Brasília (COPEAA-UnB), com ênfase na gestão da política institucional de igualdade racial. O documento proposto pode também servir de referência para outras instituições que adotem as cotas raciais. O estudo que fundamenta a Instrução Normativa consiste no levantamento do histórico das observações da Política, no horizonte de tempo 2014 a 2023, armazenados no Sistema de Gestão Acadêmica (SIGAA), plataforma oficial da Universidade, documentos normativos legais e também de percepções obtidas por meio da aplicação de entrevista. A abordagem quantitativa foi estruturada com base na análise de indicadores educacionais que permitem avaliar o impacto e a efetividade da política de cotas raciais na UnB no referido período de tempo. A metodologia qualitativa utilizou abordagem descritiva nas entrevistas semiestruturadas. O PTT parte do reconhecimento da relevância da política de cotas, bem como da importância da atuação das Comissões de Heteroidentificação nos processos seletivos, destacando a necessidade de capacitação continuada e permanente dos indivíduos que atuam nas comissões, de modo a qualificar a sua atuação nas bancas de validação da autodeclaração. Durante o desenvolvimento da pesquisa e na análise minuciosa dos dados evidenciou-se a importância do acompanhamento sistemático dos estudantes cotistas, assegurando o acesso e, sobretudo, a permanência, o pleno desenvolvimento acadêmico e a conclusão exitosa do curso, culminando na colação de grau.

Palavras-chave: Produto Técnico-Tecnológico; cotas raciais; Comissão de Heteroidentificação; Instrução Normativa.

6.1 INTRODUÇÃO

O PTT é a contribuição da pesquisa que fundamenta este trabalho de conclusão do curso de mestrado profissional, desenvolvido no âmbito do Programa de Pós-Graduação em Governança e Inovação em Políticas Públicas da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas, da Universidade de Brasília (PPG-GIPP/FACE/UnB); o documento tem como objetivo contribuir com diretrizes e protocolos institucionais essenciais para assegurar a qualidade da gestão e a efetividade das Ações Afirmativas/Cotas Raciais da UnB, com especial ênfase no fortalecimento da política institucional de igualdade racial.

As contribuições buscam garantir a sustentabilidade das Comissões de Heteroidentificação enquanto política pública institucionalizada, respaldada por orçamento próprio, infraestrutura adequada e apoio das instâncias superiores da Universidade.

Adicionalmente, a proposta reafirma a legitimidade e relevância do processo de heteroidentificação, orientando-o por princípios científicos, técnicos e humanizados, visando assistir de maneira significativa a democratização do acesso ao ensino superior.

A motivação para o desenvolvimento deste PTT advém da necessidade de aprimorar os procedimentos técnico-operacionais da política de cotas raciais da UnB, tendo em vista as tensões e desafios identificados ao longo do processo investigativo.

A Lei de Cotas (Brasil, 2012b) tem como objetivo ampliar o acesso e a permanência de grupos historicamente excluídos do ensino superior, destacando a necessidade de avaliação sistemática das ações da política de cotas raciais para garantir a sua efetividade, aprimorar práticas de gestão, corrigir fragilidades e promover maior equidade nas oportunidades educacionais.

A política de cotas raciais na educação superior brasileira é central nas discussões sobre igualdade racial, pois busca corrigir desigualdades históricas e sociais enfrentadas por grupos historicamente relegados – a exemplo de negros e negras –, promovendo inclusão e enfrentando discriminações enraizadas na sociedade.

Ainda que a Constituição Federal (Brasil, 1988) estabeleça a igualdade como princípio fundamental persistem desigualdades que requerem ações afirmativas, sendo a Lei de Cotas (Brasil, 2012b) uma resposta legislativa para garantir o acesso à educação superior a estudantes negros, pardos, indígenas e oriundos de escolas públicas, funcionando como mecanismo essencial para concretizar o direito à educação e à igualdade e promover a justiça social.

A análise das práticas de gestão de cotas pretende contribuir para a compreensão de como a Universidade está lidando com a questão racial e como pode aprimorar os seus processos para garantir ambiente acadêmico mais justo e inclusivo.

Questões relacionadas ao processo de heteroidentificação, a resistência social e possíveis estigmas sofridos pelos beneficiários das cotas precisam ser abordadas.

A qualidade da formação, a permanência e o sucesso dos estudantes cotistas em ambiente acadêmico exigem gestão cuidadosa e ações contínuas que promovam ambiente inclusivo e representativo. Essa construção coletiva favorece a superação das desigualdades e a promoção de uma sociedade verdadeiramente inclusiva e equitativa.

Então, ao se pensar em cotas raciais, é preciso que essa abordagem seja complementada por ações que promovam a formação de ambiente respeitoso e acolhedor, propício para a convivência e o aprendizado mútuo entre todos os alunos, independentemente da sua origem. Dessa forma, apresenta-se um Produto Técnico-Tecnológico visando a aprimorar a gestão da política de inclusão de estudantes negros e negras da UnB.

6.2 OBJETIVO DO PRODUTO TÉCNICO-TECNOLÓGICO

Este trabalho tem como objetivo contribuir para o aprimoramento da gestão da política de cotas raciais da UnB, por meio da proposição de uma minuta de IN destinada a subsidiar as atividades do COPEAA-UnB. A elaboração dessa proposta busca oferecer aos gestores institucionais subsídios técnicos e informações consistentes, de modo a fortalecer a condução e o monitoramento da política de igualdade racial no âmbito da UnB, garantindo maior efetividade e sustentabilidade da política institucional de igualdade racial.

6.3 METODOLOGIA

O processo de produção da pesquisa que fundamenta as premissas da IN teve como objeto central a Política de Cotas Raciais da UnB.

Em uma primeira etapa, concentrou-se na análise de informações registradas no SIGAA, considerando o período de 2014 a 2023. Os dados quantitativos extraídos do banco institucional foram organizados e tratados mediante a padronização das nomenclaturas dos cursos de graduação, classificados por Área e posteriormente por Grande Área do Conhecimento. Essa sistematização permitiu a apuração dos respectivos quantitativos de ingressantes, concluentes e evasão, conforme a metodologia descrita no Capítulo 3.

Na etapa qualitativa, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com professores negros e sujeitos diretamente envolvidos na política de igualdade racial da UnB e com a atual Reitora da Instituição. O roteiro contemplou cinco perguntas abertas direcionadas aos docentes e quatro à Reitora, abordando questões relacionadas às demandas, desafios e perspectivas da política de cotas raciais. A opção por perguntas abertas visou a garantir liberdade de expressão, possibilitando aos entrevistados expor suas percepções de maneira mais ampla e profundada.

As respostas foram posteriormente compiladas e analisadas, de modo a identificar dificuldades enfrentadas e sugestões de aprimoramento da política, ditas por eles. Assim, as entrevistas contribuíram para compreender, em caráter qualitativo, as necessidades da política de cotas, servindo de subsídio para o aprimoramento da gestão institucional da ação afirmativa de igualdade racial.

6.4 DESCRIÇÃO GERAL DO PRODUTO

6.4.1 O PROCESSO

O processo contempla dimensões qualitativa e quantitativa que contribuem para o aprimoramento da política de cotas na UnB, aprovada em 2003 (UnB, 2003), que passou a ser efetivamente aplicada nos processos seletivos a partir de 2004.

No entanto, até o presente momento, não se dispõe de avaliação sistemática que articule dados quantitativos referentes a ingressantes, concludentes e índices de evasão ao longo dos dez anos posteriores à implementação da Lei de Cotas (Brasil, 2012b), com análises qualitativas realizadas junto aos gestores responsáveis pela sua execução. Tal lacuna dificulta a aferição do alcance dos objetivos da política e a identificação de ajustes necessários para seu aprimoramento.

Com o objetivo de suprir essa lacuna, é proposta essa contribuição com metodologia acadêmica, quantitativa e qualitativa, capaz de monitorar o processo de gestão das cotas raciais na UnB, que possa assistir a operacionalização das melhores práticas.

A adoção de abordagem quali-quantitativa possibilitou a exploração das experiências individuais por meio de entrevistas semiestruturadas, ao mesmo tempo em que permitiu identificar tendências gerais por meio da análise dos estimadores estatísticos.

A componente quantitativa concentrou-se na análise dos dados primários de ingresso, egresso e evasão, para avaliar o desempenho dos estudantes cotistas nos cursos de graduação no horizonte 2014 e 2023, em amostra representativa.

Já a vertente qualitativa baseou-se na realização de entrevistas semiestruturadas, com o objetivo de compreender as percepções dos gestores responsáveis pela implementação e gestão da política de igualdade racial na instituição. Foi conduzida uma análise de documentos legais, institucionais e normativos pertinentes, que colaborou para a compreensão do contexto institucional da política de inclusão e observação direta dos processos de heteroidentificação.

Para a análise dos dados, foram seguidas duas vertentes:

- I análise qualitativa – foram realizadas análises temáticas das transcrições das entrevistas, que possibilitaram a identificação de padrões e *insights* relacionados à gestão das cotas e à heteroidentificação;
- II análise quantitativa – os dados da amostra foram obtidos da base de dados acadêmicos do SIGAA-UnB e foram analisados com o auxílio de modelo positivista e ferramentas estatísticas, o que permitiu identificar tendências.

Com base na análise dos dados, foram elaboradas recomendações para auxiliar nas práticas de gestão das Comissões de Heteroidentificação e da política de cotas raciais na UnB.

Para avaliar a reação de gestores e colaboradores a respeito do processo de heteroidentificação conduzido pela UnB, as entrevistas foram realizadas com base em um questionário semiestruturado, composto de cinco perguntas, aplicadas a quatro professores – a atual presidente do COPEAA da UnB e três professores ativistas que compõem o referido Comitê, tendo sido obtidas 20 respostas; e um segundo, aplicado à Reitora, contendo quatro perguntas, alcançando quatro respostas.

Os entrevistados foram selecionados por representatividade estratégica para abranger diferentes níveis de decisão e perspectivas na gestão institucional, com ênfase naqueles responsáveis pela formulação e gestão dos processos seletivos institucionais.

Essa seleção justifica-se por sua atuação como atores institucionais que orientam as práticas de gestão da política de cotas raciais, processo de heteroidentificação e ações afirmativas, sendo assim fundamentais para compreender os aspectos operacionais, éticos e políticos dessas políticas.

A abordagem adotada seguiu cinco etapas: **1)** identificação e seleção das perguntas sobre o processo de heteroidentificação; **2)** elaboração da entrevista com quatro perguntas relacionadas à gestão da política de cotas raciais; **3)** escolha dos entrevistados; **4)** tabulação das respostas; e **5)** análise das respostas obtidas.

Os questionários foram desenhados considerando que a heteroidentificação é utilizada para confirmar a autodeclaração de candidatos que pretendem gozar dos benefícios da Política Pública/Cotas Raciais para entrar na Universidade, e ainda para combater os efeitos de fraudes, para assegurar credibilidade da gestão da ação afirmativa.

Assim, as cinco perguntas que compõem o primeiro questionário versam sobre: **1)** critérios e ambiguidade fenotípica; **2)** formação crítica e letramento racial; **3)** judicialização e segurança jurídica; **4)** padronização e desigualdade regional; e **5)** sustentabilidade e institucionalização. Já no segundo questionário, as perguntas da entrevista têm como propósito identificar possíveis aprimoramentos de governança que possam contribuir para o fortalecimento da política pública. As questões abordam os seguintes aspectos: **1)** formação crítica e qualificação das comissões de heteroidentificação; **2)** critérios fenotípicos e desigualdades regionais; **3)** judicialização; e **4)** sustentabilidade institucional.

As entrevistas foram individuais e presenciais, conforme a disponibilidade dos participantes. Foi utilizado um roteiro semiestruturado previamente elaborado, baseado nos eixos temáticos do referencial teórico. O conteúdo das entrevistas foi posteriormente transscrito e analisado com base na análise de conteúdo proposta por Bardin (2011), que prevê a categorização temática e a interpretação crítica dos discursos a partir de unidades de significado

recorrentes. Esclarece-se que a descrição do processo também está contida nos capítulos da parte acadêmica que precede a construção deste PTT, necessários à completude do documento.

6.4.2 O PRODUTO

Inspirado em boas práticas observadas em outras IFES, o produto é uma minuta de Instrução Normativa, que propõe um conjunto de diretrizes cujo objetivo é subsidiar os trabalhos do COPEAA-UnB, alinhando-os com os critérios fenotípicos estabelecidos pelo Estatuto da Igualdade Racial (Brasil, 2010) e pela Resolução do Ministério da Educação (MEC) n. 18 (Brasil, 2012b), bem como de assegurar a efetividade da política, aprimorar continuamente as práticas de gestão, corrigir eventuais fragilidades e, sobretudo, promover maior equidade no acesso às oportunidades educacionais.

A proposta também se inspira nas diretrizes contidas nas Cartas de Curitiba e de Campo Grande – produzidas em 2018, por especialistas em relações étnico-raciais que orientam a avaliação de identidade racial no contexto universitário – adaptando-as à realidade específica da UnB.

Essas Cartas são marcos importantes que reforçam o compromisso das universidades brasileiras com as cotas raciais como instrumentos para combater desigualdades históricas e estruturais; destacam a necessidade de políticas afirmativas transparentes e rigorosas, incluindo práticas eficazes de heteroidentificação, para promover ambientes acadêmicos mais inclusivos e equitativos. Os referidos documentos contribuem para legitimar as ações afirmativas e incentivar outras instituições a adotarem políticas que ampliem a justiça social no ensino superior brasileiro. A proposta também encontra apoio na própria Lei de Cotas, (Brasil, 2012a).

Essa iniciativa representa um passo importante para consolidar uma abordagem institucional consistente, transparente e ética, contribuindo para o fortalecimento da confiança pública nas políticas de cotas raciais e ajudando a mitigar as tensões que frequentemente acompanham a sua implementação. Ao vincular-se a normativos já reconhecidos e validados, a Minuta reforça o compromisso da UnB com a promoção da justiça social e a democratização do acesso ao ensino superior.

A minuta de IN apresentada é um PTT inovador, desenvolvido para balizar o processo de gestão da política de cotas raciais na UnB e os protocolos institucionais, com a finalidade de promover maior equidade e transparência na gestão de política de Igualdade Racial. Trata-se de uma proposta de implementação de normas idealizadas a partir do diálogo com professores ativistas e de movimentos sociais, visando a estabelecer diretrizes claras e objetivas que orientem os avaliadores no reconhecimento das identidades raciais. A Minuta considera temas

sensíveis, como a historicidade das desigualdades raciais, os impactos do racismo estrutural e os critérios éticos necessários para evitar arbitrariedades durante a avaliação; propõe incorporar uma perspectiva interseccional, reconhecendo as múltiplas dimensões de vulnerabilidade social enfrentadas por grupos racialmente discriminados.

6.5 BASE TEÓRICA

Para fundamentar teoricamente o PTT, foi necessário identificar e analisar estudos e autores que contribuíram para essas discussões, a exemplo de Almeida (2019), cujas obras oferecem análise crítica da desigualdade racial e das estratégias para sua mitigação, incluindo as cotas raciais. Essas contribuições serviram de base para compreender os desafios na implementação das cotas e das práticas de heteroidentificação, essenciais para o diagnóstico e o desenvolvimento de soluções eficazes na UnB.

A política de ação afirmativa, que inclui as cotas raciais, emergiu como resposta à histórica exclusão e marginalização de grupos racialmente discriminados, a exemplo dos negros no Brasil. O racismo estrutural permeia as instituições e a sociedade, gerando iniquidades que se manifestam em diversas esferas, incluindo a educação. As cotas são ferramentas que buscam reverter parte desse histórico, promovendo acesso mais equitativo ao ensino superior, ao oferecer oportunidades àqueles que, devido a sua condição de cor ou de etnia, enfrentam barreiras para a inclusão (Almeida, 2020).

O conceito de heteroidentificação é importante para a implementação das cotas, já que se refere ao processo pelo qual os indivíduos são identificados por terceiros com base em características físicas, como a cor da pele. A prática de heteroidentificação na UnB levanta questões importantes relacionadas à subjetividade dessa identificação e o seu impacto nas dinâmicas sociais dentro da Instituição. Almeida (2020) argumenta que a identidade racial é complexa e multifacetada, o que pode causar tensões nas práticas de identificação e, consequentemente, na aplicação da política de cotas.

As consequências sociais dessas políticas são profundas e abrangem o acesso à educação e a permanência e a inclusão dos cotistas no ambiente acadêmico. A experiência dos cotistas negros e negras na UnB, conforme identificado nas entrevistas, revela que existem desafios no cotidiano acadêmico. A inclusão social se transforma em questão de sobrevivência acadêmica e o apoio institucional e a construção de ambiente acolhedor são essenciais para o sucesso dos estudantes.

A intersecção entre raça e classe social também merece destaque. Muitos cotistas enfrentam a discriminação racial e são de grupos socioeconomicamente vulneráveis,

reforçando, assim, a importância de políticas que garantam o acesso e proporcionem suporte contínuo para a permanência aos estudantes para que possam prosperar no ambiente universitário. A gestão das cotas, portanto, deve estar acompanhada de ações afirmativas que apoiem a permanência e a integração desses alunos, contribuindo para ambiente educacional mais inclusivo e diversificado (Almeida, 2020).

6.6 RELEVÂNCIA DO PRODUTO

A relevância do PTT em discussão no contexto da política de cotas raciais na UnB fundamenta-se na necessidade de abordar questões relacionadas à inclusão, diversidade e igualdade racial no ensino superior.

6.6.1 COMPLEXIDADE E ADERÊNCIA

A prática das cotas raciais e o processo de heteroidentificação envolvem desafios complexos e múltiplos fatores. A heteroidentificação – processo pelo qual um indivíduo é identificado como pertencente a determinado grupo racial ou étnico por outra pessoa – é frequentemente utilizada nas universidades para validar a autodeclaração dos candidatos que aspiram ingressar pelas cotas raciais, exigindo compreensão profunda das dinâmicas raciais no Brasil, país marcado por uma herança de desigualdade e discriminação. Por isso, as comissões responsáveis pela avaliação devem possuir conhecimento acerca dos critérios estéticos que definem a negritude e das implicações socioculturais de ser reconhecido como preto ou pardo em um contexto no qual as identidades raciais são frequentemente questionadas e reconfiguradas.

Na UnB, esse processo visa a assegurar que as políticas de inclusão cumpram o seu papel na promoção da igualdade racial. Nesse sentido, o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE) publicou a Resolução n. 0090 (UnB, 2022), criando o COPEAA-UnB e estabelecendo procedimentos para o funcionamento das Comissões de Validação e das Comissões Recursais da Autodeclaração Étnico-Racial para candidatos negros – pretos e pardos – indígenas e quilombolas, tanto para ingresso na Graduação quanto na Pós-Graduação da Universidade.

Entretanto, o uso da heteroidentificação levanta questões complexas, especialmente devido à subjetividade inerente à identificação racial, uma vez que as características físicas e a autoidentificação dos candidatos podem não coincidir com a percepção de terceiros, gerando debates sobre a eficácia e a ética do método. Críticos apontam que a heteroidentificação pode

perpetuar estigmas e discriminações internas, além de excluir indivíduos que se identificam como pretos ou pardos, mas que não se encaixam nos estereótipos raciais predominantes.

A relevância desse tema para a UnB é evidente, dada a sua responsabilidade como uma das IES mais influentes do Brasil em promover diversidade e inclusão na sua comunidade acadêmica.

A Universidade tem o dever de implementar políticas de cotas raciais e refletir continuamente sobre a sua eficácia, realizando revisões e aprimoramentos que a posicionem na vanguarda do debate sobre igualdade racial no País. A adoção adequada de práticas de heteroidentificação está diretamente ligada à missão da UnB de promover ambiente educacional inclusivo e diverso, garantindo que todos os estudantes tenham acesso à educação de qualidade e que as suas particularidades sejam respeitadas.

O tema está em consonância com novas diretrizes e normativas voltadas para a educação inclusiva. A discussão sobre a complexidade da heteroidentificação e a sua relação com a realidade da UnB prepara o terreno para debates mais amplos sobre as desigualdades sociais no Brasil.

Assim, a intersecção entre a política de igualdade racial e a complexidade da heteroidentificação e a sua aderência à realidade da UnB destaca a importância de uma abordagem informada e crítica, que reconheça e enfrente os desafios estruturais que permeiam a questão da inclusão racial na educação superior. O PTT busca contribuir para a melhoria das práticas institucionais e incentivar reflexão crítica sobre o papel da educação superior na luta contra o racismo e pela justiça social.

6.6.2 IMPACTO DO POTENCIAL INOVADOR

O impacto potencial inovador é a forma de relacionamento dado-informação para sinalizar que a política pública contribui para a igualdade racial.

Sendo assim, pode ser centralizada em uma única plataforma, na qual todos os departamentos, faculdades e institutos da UnB possam acessar e possibilitar a padronização dos procedimentos de coleta de dados da pesquisa, organização e análise, garantindo maior transparência e permitindo a produção de indicadores robustos, assegurando a consistência, a fidedignidade e a atualização permanente dos dados relativos à política de ações afirmativas. A centralização desses registros em tais indicadores, por sua vez, é essencial para subsidiar pesquisas acadêmicas, avaliar a efetividade das políticas de inclusão e orientar o planejamento estratégico da instituição.

6.6.3 APLICABILIDADE

O produto é um recurso estratégico a ser aplicado nos processos de gestão da política, contribuindo para a eficácia da política de cotas raciais, ao mesmo tempo em que promove transformações nas dinâmicas racial e social da Instituição.

A sua implementação é viável, considerando que utiliza normativas claras, podendo ser acessada por toda a comunidade interna e externa da UnB.

6.7 CENÁRIO ANTERIOR À PESQUISA

A política de cotas raciais na UnB consiste em um sistema de reserva de vagas para candidatos negros, classificados como pretos e pardos, segundo critérios do IBGE. A política conta com o ingresso de candidatos cotistas que se dá pelo mesmo vestibular que o dos não cotistas.

Durante os dez primeiros anos da política de cotas raciais na UnB (2004–2013), observa-se um quadro marcado por avanços significativos no acesso de estudantes negros ao ensino superior, mas também por lacunas no acompanhamento sistemático de seus resultados acadêmicos.

Apesar do impacto social e do pioneirismo da medida, não havia, naquele período, um processo consolidado de acompanhamento e avaliação dos resultados em longo prazo. Embora o sistema tenha possibilitado o ingresso de número significativo de estudantes negros no ensino superior – como apontam tanto o documento *Análise do Sistema de Cotas Para Negros da Universidade de Brasília* (UnB, 2018) quanto o livro *O sistema de cotas para negros na UnB* (Santos, 2015) – a ausência de dados sistemáticos sobre o desempenho acadêmico, a permanência e a trajetória profissional dos egressos dificultavam uma análise objetiva sobre a efetividade da política.

De acordo com o documento da UnB (2018), no período analisado, 2.936 estudantes negros ingressaram na UnB pelo sistema de cotas, representando em média 20% do total de vagas oferecidas em cada vestibular. Os dados revelam ainda que as taxas de evasão e reprovação entre cotistas não diferiam substancialmente daquelas observadas entre os não cotistas, o que desmontava a crítica de que a política diminuiria a qualidade acadêmica. Já Santos (2015) aprofunda essa perspectiva ao mostrar que, longe de ser um “fracasso acadêmico”, os estudantes cotistas apresentaram níveis de desempenho semelhantes aos demais, com coeficientes de rendimento próximos e taxas de conclusão equivalentes.

Esse quadro de carência informacional limitava a gestão estratégica da Universidade e a possibilidade de embasar decisões futuras com maior clareza, restringindo a avaliação da

política de cotas a análises pontuais, muitas vezes baseadas em percepções ou resistências ideológicas, ao invés de indicadores sólidos de impacto social e acadêmico.

Entretanto, apesar desses achados positivos, tanto a análise institucional quanto o estudo acadêmico destacam a ausência de um sistema robusto de avaliação longitudinal, que permitisse mensurar a trajetória profissional dos egressos e o impacto da política para além do acesso inicial. Essa carência de acompanhamento restringia a gestão estratégica e de tomada de decisão da política.

Significa que se os dez primeiros anos da política (2004–2013), a política de cotas raciais da UnB se destacou pela inovação pioneira, mas revelou fragilidade avaliativa em função da ausência de monitoramento sistemático, o período de dez anos seguinte, de 2014 a 2023, evidencia que o desafio da consolidação ainda permanece.

A pesquisa realizada demonstra que, passados mais de dez anos da promulgação da Lei de Cotas (Brasil, 2012a), a política carece de institucionalização mais robusta, pois não há atualmente nenhum documento institucional da UnB que traga diretrizes claras e permanentes, específica sobre a política de cotas raciais. Observa-se, portanto, a insuficiência de orçamento, infraestrutura e formação continuada voltada aos membros das comissões de heteroidentificação, elementos centrais para garantir a legitimidade e a efetividade do sistema.

Do ponto de vista do acompanhamento discente, a lacuna torna-se ainda mais evidente: dos 3.699 estudantes matriculados via cotas no período 2014–2023 apenas 515 concluíram o curso, enquanto 541 evadiram, configurando um índice de conclusão de 13,9% e uma taxa de evasão próxima de 14,6%. Esses números demonstram que o problema central já não é apenas o ingresso, mas, sobretudo, a permanência e conclusão dos estudos, o que exige políticas complementares de apoio acadêmico, psicológico, pedagógico e financeiro.

Assim, a segunda década da política de cotas raciais na UnB revela a continuidade do papel pioneiro da instituição e a urgência de transformá-la em um sistema fortalecido, amparado por diretrizes institucionais, investimento adequado e mecanismos de acompanhamento discente que garantam o acesso e a efetiva democratização da formação universitária.

6.8 CONTRIBUIÇÕES

O PTT elaborado poderá ser utilizado pelo COPEAA-UnB como instrumento de apoio aos processos de gestão da política de cotas raciais da UnB, oferecendo diretrizes consistentes e subsídios técnicos que contribuam para a condução qualificada e segura dessa política institucional.

6.9 ADERÊNCIA ÀS LINHAS DE PESQUISA

A elaboração da IN tem como referência as linhas de pesquisa do Programa de Pós-graduação em Governança e Inovação em Políticas Públicas da UnB, especialmente a linha de pesquisa Ação Pública e Inovação que se dedica à elaboração de saberes e metodologias voltados ao reconhecimento de problemas relacionados à gestão pública, bem como à formulação de procedimentos inovadores e resolutivos que atendam às demandas do Estado e da sociedade.

6.10 IMPACTO

O impacto potencial do produto reside na possibilidade de atualização e aprimoramento das práticas institucionais já existentes. Considerando que a política institucional de igualdade racial é aplicada nas IFES, a IN pode configurar-se como ferramenta estratégica para o fortalecimento da eficiência e do desempenho dessa política. Em sendo assim, além de favorecer a consolidação das ações já em curso a IN também poderá contribuir para a identificação de fragilidades, promovendo melhorias contínuas e possibilitando a implementação de correções necessárias no âmbito institucional.

6.11 REAPLICABILIDADE

O trabalho desenvolvido não se restringe ao âmbito da UnB, podendo ser extrapolado e aplicado em distintas IES. Dessa forma, contribui de maneira significativa para a transformação nacional nas práticas de promoção da inclusão racial no campo educacional, evidenciando, assim, elevado potencial de replicabilidade.

6.12 COMPLEXIDADE

O PTT realizado possui baixa complexidade, pois os dados necessários para a análise da política foram do próprio sistema da Universidade.

6.13 INOVAÇÃO

A inovação da proposta do PTT nasce da necessidade de se obter um documento institucional pautado nas diretrizes que fundamentam a inclusão de estudantes negros e negras por meio de cotas raciais na UnB, de forma objetiva e fundamentada.

6.14 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao debruçar-se sobre a gestão da política de inclusão racial na UnB, o estudo investigou práticas de gestão da política de cotas raciais e o processo de atuação das comissões de heteroidentificação como atores fundamentais dessa ação positiva, articulando análises quantitativas e qualitativas que revelam as múltiplas nuances e desafios inerentes a esse processo.

A partir da integração dos dados extraídos da base acadêmica SIGAA e das entrevistas realizadas com membros em exercício do COPEAA-UnB, foi possível delinejar um panorama abrangente que transcende as meras estatísticas, aprofundando-se nas dimensões simbólicas, institucionais e sociais da política.

Os resultados quantitativos demonstram tendência clara e progressiva no crescimento da política ao longo dos anos analisados, o que denota o aumento da institucionalização e da visibilidade da política afirmativa dentro da Universidade.

Esse movimento sinaliza a efetividade da política em ampliar o acesso de estudantes negros e oriundos de escolas públicas e evidencia a complexidade estrutural envolvida na operacionalização desses processos, que requer constante aprimoramento para a garantia da justiça e da legitimidade da ação afirmativa.

A análise qualitativa elucidou as convergências e divergências nos discursos dos gestores que atuam no COPEAA-UnB, enfatizando a centralidade dos critérios fenotípicos como base para avaliação e a tensão persistentemente observada entre a objetividade técnica e a complexidade sociocultural das identidades raciais.

Destacou-se também a evidência das resistências institucionais, dos estigmas e das potencialidades emotivas que permeiam o processo, configurando a heteroidentificação como prática social diversificada que exige sensibilidade, transparência e responsabilidade na sua gestão.

Essa coexistência entre os aspectos técnicos e as dimensões humanas reafirma a necessidade de instrumentos institucionais robustos, como a proposta da IN, que possa servir como referência normativa e pedagógica, orientando as práticas da política e qualificando os avaliadores frente às complexidades do tema. Essa minuta representa uma contribuição estratégica para reduzir ambiguidades, fortalecer a legitimidade das decisões e garantir que a política de cotas raciais cumpra o seu papel transformador na construção de uma universidade mais inclusiva, diversa e equitativa.

A minuta de IN, que pretende incorporar abordagem interseccional e sensível às nuances culturais, buscará superar visões reducionistas e promover ambiente acadêmico

verdadeiramente inclusivo, no qual a diversidade seja reconhecida como valor central. Dessa forma, espera-se que seja um documento referência para a UnB e modelo replicável para outras universidades brasileiras engajadas na promoção da igualdade racial.

É importante reconhecer as dificuldades enfrentadas durante o desenvolvimento desta pesquisa. Entre os principais desafios, destacam-se a complexidade em acessar e sistematizar dados quantitativos consistentes e atualizados da Instituição e a limitação do número de entrevistados, que restringiu a amplitude das perspectivas coletadas.

A sensibilidade intrínseca ao tema racial e a natureza delicada da heteroidentificação implicaram cuidados rigorosos na condução das entrevistas e na interpretação dos dados, exigindo abordagem ética e humanizada para garantir a confiabilidade e o respeito aos sujeitos envolvidos. Essas dificuldades refletem a própria complexidade social e institucional do tema, revelando a necessidade de metodologias cada vez mais sofisticadas e integrativas para capturar a multidimensionalidade das práticas afirmativas.

Pode-se afirmar que a pesquisa alcançou o seu propósito ao fornecer diagnóstico crítico e fundamentado que contempla os desafios e possibilidades da heteroidentificação na UnB.

As conclusões apontam para a imperativa necessidade de aprimoramento das práticas institucionais, da formação dos avaliadores e do engajamento da comunidade acadêmica e da sociedade civil na luta contra o racismo estrutural e pela consolidação de políticas públicas efetivas de igualdade racial.

Para avançar e consolidar o processo de heteroidentificação na UnB e eventualmente em outras IES, futuros estudos poderão ampliar o escopo da pesquisa por meio de análises longitudinais que acompanhem a trajetória dos estudantes beneficiados pelas cotas, avaliando os seus índices de permanência, desempenho acadêmico e inserção social pós-formação. Investigações que considerem transversalmente as intersecções de raça, gênero, classe e outras formas de vulnerabilidade também são essenciais para aprofundar a compreensão das dinâmicas de inclusão.

Recomenda-se o desenvolvimento de estudos comparativos entre diferentes universidades brasileiras para identificar boas práticas e estratégias de fortalecimento das comissões de heteroidentificação, consolidando, assim, modelos replicáveis de gestão que contribuam para uma política de ação afirmativa mais justa, transparente e eficaz.

Essas considerações se encerram reafirmando a importância de abordagem crítica, sensível e integrada, que valorize os saberes e experiências dos sujeitos envolvidos e que reconheça que as políticas de cotas raciais são parte fundamental do processo histórico de reparação e transformação social no Brasil.

MINUTA DE INSTRUÇÃO NORMATIVA

Proposta de diretrizes e padrões para a gestão da política de cotas raciais na Universidade de Brasília (UnB). O Produto pretende subsidiar os trabalhos e os processos de gestão do COPEAA-UnB.

Propõe-se a presente **Minuta de Instrução Normativa**, endereçada ao COPEAA-UnB e à Reitoria da UnB, como resposta ao crescente debate acerca da necessidade de estabelecer diretrizes e padrões para a gestão do processo de heteroidentificação na Instituição. Trata-se de texto que objetiva articular um conjunto de diretrizes que promovam a inclusão e a diversidade, garantindo que os processos de gestão da política institucional de igualdade racial sejam consistentes, ética e respeitosa, refletindo o compromisso da UnB com a justiça social e a igualdade racial. Ao formalizar essas recomendações, busca-se fortalecer a identidade acadêmica da Universidade e assegurar que todos os estudantes tenham as suas identidades reconhecidas e valorizadas.

- I reafirmação da necessidade de permanência das bancas de heteroidentificação – reafirma-se aqui a importância da permanência das bancas de heteroidentificação para candidatos/candidatas autodeclarados/autodeclaradas, pretos/pretas e pardos/pardas em todas as etapas de processo seletivo da UnB. É um mecanismo que busca assegurar que as vagas reservadas pela Lei n. 12.711 (Brasil, 2012a) sejam destinadas efetivamente aos grupos historicamente sub-representados no ensino superior;
- II dimensão pedagógica das comissões de heteroidentificação – destaca-se a dimensão pedagógica das comissões de heteroidentificação, que devem atuar como instrumentos de verificação e espaços de diálogo e conscientização acerca das desigualdades raciais e os objetivos das políticas de ação afirmativa. Recomenda-se que as comissões promovam campanhas informativas, com encontros, material explicativo e discussões junto a candidatos/candidatas a respeito dos critérios e procedimentos adotados durante o processo de heteroidentificação;
- III realização da aferição antes da confirmação definitiva da matrícula – recomenda-se que a aferição da autodeclaração seja realizada antes da confirmação definitiva da matrícula, garantindo, dessa forma, maior segurança jurídica e administrativa ao processo. E também que a Universidade disponibilize canais de suporte psicosocial e jurídico para os/as candidatos/candidatas que necessitem de orientação durante essa etapa;

- IV estrutura e apoio institucional às bancas – manifesta-se a necessidade de que as bancas tenham total apoio institucional, incluindo:
- a) estrutura física adequada para a realização dos procedimentos;
 - b) orçamento;
 - c) recursos humanos capacitados e sensibilizados para lidar com questões étnico-raciais;
 - d) capacitação contínua dos membros das bancas acerca dos temas raça, racismo, discriminação, letramento racial, colorismo, desigualdades raciais e outros;
 - e) remuneração dos membros das bancas pelas atividades desenvolvidas, reconhecendo a complexidade e responsabilidade das suas funções.
- V unificação de dados em um único sistema – indica-se a unificação das informações institucionais em um único sistema integrado para assegurar a consistência, a fidedignidade e a atualização permanente dos dados relativos à política de ações afirmativas. A centralização desses registros em uma única plataforma possibilita a padronização dos procedimentos de coleta, organização e análise, garantindo maior transparência e permitindo a produção de indicadores robustos. Tais indicadores, por sua vez, são essenciais para subsidiar pesquisas acadêmicas, avaliar a efetividade das políticas de inclusão e orientar o planejamento estratégico da instituição.
- VI combate ao racismo institucional – repudia-se e combate-se qualquer forma de racismo institucional que possa comprometer a integridade do processo de heteroidentificação e da política de Cotas Raciais. Recomenda-se que a UnB institua mecanismos claros para receber, apurar e punir denúncias de discriminação racial ou violações éticas durante o processo seletivo;
- VII participação dos movimentos sociais e Núcleos de Estudos Afro-brasileiros – ampliar o convite aos Núcleos de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas (NEABIs) e ao Movimento Negro para participarem ativamente na formulação, monitoramento e avaliação das políticas de ingresso, acesso e permanência da população negra na UnB. A sua contribuição visa a garantir a legitimidade e efetividade das ações afirmativas;
- VIII capacitação e sensibilização da comunidade acadêmica – aconselha-se que os gestores universitários promovam cursos e oficinas de capacitação a respeito de relações étnico-raciais, abordando temas como:
- a) história e cultura afro-brasileira;
 - b) combate ao racismo e à discriminação;

- c) importância das políticas de ação afirmativa para a democratização do ensino superior.
- Essas atividades devem ser direcionadas aos docentes, aos técnicos administrativos/técnicas administrativas e aos estudantes, promovendo a cultura de igualdade racial dentro da Instituição.
- IX Garantia de permanência e sucesso acadêmico – além do ingresso, destaca-se a necessidade de políticas robustas de permanência para estudantes cotistas, com vistas à conclusão do curso e à obtenção do diploma após Colação de Grau. Recomendando:
- ampliação dos programas de assistência estudantil (moradia, alimentação, transporte e bolsas de estudo);
 - criação de núcleos de acolhimento pedagógico e emocional para estudantes cotistas;
 - inserção obrigatória dos programas de ação afirmativa no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI).
- X acompanhamento dos discentes cotistas após o ingresso – deve-se estabelecer mecanismos de acompanhamento sistemático dos discentes ingressantes por meio da política de cotas raciais, de modo a assegurar não apenas o acesso, mas também a permanência e a conclusão dos cursos de graduação. A implementação de estratégias de monitoramento acadêmico e psicossocial possibilita identificar precocemente dificuldades enfrentadas pelos estudantes, favorecendo a adoção de medidas de apoio adequadas, como tutoria, orientação pedagógica e serviços de assistência estudantil. Dessa forma, a universidade reafirma seu compromisso com a igualdade racial, contribuindo para a redução das taxas de evasão e para o êxito acadêmico dos cotistas.
- XI transparência e socialização de experiências – recomenda-se a realização de seminários periódicos/anuais, envolvendo representantes de outras IFES, para socializar experiências e aprimorar os procedimentos adotados no processo de heteroidentificação. Esses encontros devem ser abertos à participação de movimentos sociais, pesquisadores/pesquisadoras e gestores/gestoras educacionais;
- XII mecanismos de certificação interinstitucional – propõe-se a criação de mecanismos de certificação interinstitucional para facilitar o trânsito de estudantes cotistas entre diferentes IFES. Um/uma candidato/candidata com matrícula validada pelo critério étnico-racial em uma instituição deverá ser dispensado/dispensada de novo processo de heteroidentificação ao ingressar em outra instituição pública;
- XIII repúdio a denúncias infundadas – alerta-se para os casos de denúncias infundadas de tentativas de burlar o sistema de cotas e a atuação das bancas que visam a criar

- descrédito. Recomenda-se que a UnB adote medidas rigorosas para identificar e combater tentativas de deslegitimar as políticas de ação afirmativa, garantindo a lisura do processo sem comprometer os direitos dos/das candidatos/candidatas;
- XIV monitoramento e avaliação contínua – sugere-se a criação de um comitê de monitoramento e avaliação contínua do processo de heteroidentificação, composto por representantes da Administração Superior da UnB, dos Núcleos de Estudos Afro-Brasileiros (NEABs), movimentos sociais e estudantes. Esse comitê deve apresentar relatórios periódicos com sugestões de melhorias e ajustes;
- XV integração de tecnologia na heteroidentificação – desenvolvimento de plataformas digitais que possam auxiliar no processo de heteroidentificação, permitindo que candidatos enviem vídeos ou depoimentos orais, além de documentos que atestem a sua identidade racial. Assim poderia ser criado um diálogo mais pessoal e gratuito no processo;
- XVI programas de responsabilidade social – implementar programas comunitários nos quais os membros das bancas de heteroidentificação possam participar de ações de sensibilização e educação nas escolas e comunidades, fortalecendo a conexão entre os estudantes e as suas raízes culturais;
- XVII *Feedback* e avaliação contínua – estabelecer sistema de feedback anônimo, de forma a permitir aos candidatos e à comunidade acadêmica avaliar e sugerir melhorias acerca da política de cotas e do processo de heteroidentificação; e, assim, garantir que as práticas sejam constantemente examinadas e melhoradas;
- XVIII diversificação das comissões de heteroidentificação – incentivar a inclusão de membros distintos nas bancas, variando em idade, gênero e conhecimento a respeito do tema, garantindo abordagem diversificada e representativa que reflete a pluralidade da sociedade brasileira;
- XIX fomento à pesquisa acadêmica – promover a realização de pesquisas acadêmicas relacionadas a políticas de ação afirmativa, incentivando estudantes e docentes a explorar a eficácia e os desafios da política de cotas e do processo de heteroidentificação, contribuindo assim para o aprimoramento contínuo do sistema;
- XX apoio emocional e psicológico – além dos canais de suporte psicossocial, criar um programa estruturado de aconselhamento e suporte emocional para os candidatos que enfrentam estressores raciais, permitindo que a UnB se posicione como espaço de acolhimento;

- XXI campanhas de conscientização continuada – realizar campanhas contínuas para aumentar a conscientização acerca da importância das ações afirmativas e das bancas de heteroidentificação entre os candidatos, a comunidade acadêmica e o público em geral, combatendo preconceitos e estigmas sociais;
- XXII envolvimento dos *Alumni* – incentivar a participação de ex-alunos que foram beneficiados por políticas de cotas para compartilhar as suas experiências e formar uma rede de mentoria que pode inspirar e orientar candidatos atuais, reforçando a eficácia da política;
- XXIII colaboração com universidades internacionais – estabelecer parcerias com IES internacionais visando à troca de experiências que tenham relação com políticas de inclusão, oferecendo visão comparativa e inovações que possam ser adaptadas ao contexto brasileiro;
- XXIV compromisso institucional – as diretrizes aqui apresentadas refletem o compromisso da UnB com a promoção da igualdade racial e a democratização do acesso ao ensino superior. A implementação dessas recomendações contribuirá para consolidar a Universidade como uma instituição inclusiva, plural e respeitosa da diversidade étnico-racial brasileira.

Brasília-DF, [inserir data].

Assinam este documento:

Reitora da Universidade de Brasília

Comitê Permanente de Acompanhamento das Políticas de Ação Afirmativa (COPEAA-UnB)

Grupo de Trabalho em Educação e Relações Étnico-Raciais da UnB

Núcleo de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas (NEABI-UnB)

Representantes do Movimento Negro e entidades correlatas.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Pôlen Produção Editorial, 2019. 264 p.

ALMEIDA, Sílvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Sueli Carneiro. Ed. Jandaíra. 2020.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70. 2011.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 26 jan. 2025.

BRASIL. **Lei n. 12.288**, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis n. 7.716 de 5 de janeiro de 1989, n. 9.029, de 13 de abril de 1995, n. 7.347, de 24 de julho de 1985, e n. 10.778, de 24 de novembro de 2003. 2010. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm. Acesso em: 24 jan. 2025.

BRASIL. **Lei n. 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. 2012a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm. Acesso em: 23 jan. 2025.

BRASIL. Ministério da Educação (MEC). Portaria Normativa n. 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 n. 12.711, de 29 de agosto de 2012, e o Decreto n. 7.824, de 11 de outubro de 2012. **Diário Oficial da União**, seção 1. 2012b. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/cotas/docs/portaria_18.pdf. Acesso em: 23 jan. 2025.

SANTOS, Sales Augusto dos. **O Sistema de Cotas para Negros da UnB: um balanço da primeira geração**. Paco Editorial, 2015.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE). **Resolução CEPE n. 38**, de 18 de junho de 2003. Disponível em: https://atom.unb.br/uploads/r/fundacao-universidade-de-brasilia/b/b/6/bb61a45445e2c98a9aeb3c6ad058f626c9b46c6da4dc7c3f59147d15293c9122/resolucao_cepe_2003_0038.pdf. Acesso em: 20 jul. 2025.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. Decanato de Ensino de Graduação (DEG). **Análise do sistema de cotas para negros da Universidade de Brasília**: período do 2º semestre de 2004 ao 1º semestre de 2013. Brasília, DF: UnB, 2013. Disponível em: https://apublica.org/wp-content/uploads/2018/04/RELATÓRIO-FINAL_Análise-do-Sistema-de-Cotas-Para-Negros-da-UnB.pdf. Acesso em: 11 set. 2025.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE). **Resolução n. 0090**, de 27 de setembro de 2022. Dispõe sobre a criação do Comitê Permanente de Acompanhamento das Políticas de Ação Afirmativa (COPEAA-UnB) e dá providências para o funcionamento das Comissões de Validação e das Comissões Recursais da Autodeclaração Étnico-Racial. Brasília, DF: UnB, 2022. Disponível em: https://dpg.unb.br/images/Editais_fomento/Resolucao-CEPE-0090-2022_COPEAA-UnB.pdf. Acesso em: 11 set. 2025.

APÊNDICE A – ROTEIROS SEMIESTRUTURADOS DAS ENTREVISTAS

Entrevista A1. Entrevistas com gestores que compõem, atualmente, a COPEAA.

Pergunta 1. Critérios e ambiguidade fenotípica.

Como o COPEAA tem lidado com a ambiguidade fenotípica observada no Brasil, especialmente nas regiões onde o colorismo e a mestiçagem tornam mais fluido o pertencimento racial? Os critérios definidos contemplam as recomendações da Carta de Campo Grande sobre a centralidade do fenótipo, sem ignorar a complexidade simbólica da identidade negra?

Pergunta 2. Formação crítica e letramento racial.

Considerando a competência do COPEAA na designação e orientação das comissões de heteroidentificação nos processos seletivos, que tipo de formação ou letramento racial é exigido dos membros? Há um programa contínuo de capacitação que considere o racismo estrutural e institucional?

Pergunta 3. Judicialização e segurança jurídica.

A Carta de Curitiba defende a institucionalização das comissões de heteroidentificação como política permanente, com formação e financiamento garantidos. Diante disso, como o COPEAA tem estruturado o processo de seleção, capacitação e monitoramento dos membros das comissões, para evitar erros de julgamento, judicialização excessiva e fortalecer a confiança pública nessa política?

Pergunta 4. Padronização e desigualdade regional.

A UnB recebe candidatos de diversas regiões do país. Diante disso, como o COPEAA enfrenta o desafio de aplicar critérios de heteroidentificação que sejam padronizados, mas sensíveis à diversidade regional e às desigualdades fenotípicas? Existe uma articulação consensual entre as outras universidades nesse sentido?

Pergunta 5. Sustentabilidade e institucionalização.

Dado o papel estratégico do COPEAA na governança das ações afirmativas da UnB, quais medidas estão sendo tomadas para garantir a sustentabilidade das comissões de heteroidentificação como política pública, com orçamento, infraestrutura e proteção institucional?

APÊNDICE B – ENTREVISTA COM A REITORA

Entrevista B1. Entrevista com a atual Reitora, da UnB.

Pergunta 1. Formação crítica e qualificação das comissões.

Como a UnB assegura que as pessoas que compõem as comissões de heteroidentificação estejam, adequadamente, preparadas para exercer a função com consciência racial crítica e sensibilidade social? Há uma política institucional de letramento racial permanente para garantir a idoneidade técnica e ética dos membros que compõem o Comitê Permanente de Acompanhamento das Políticas de Ação Afirmativa (COPEAA-UnB)?

Pergunta 2. Critérios fenotípicos e desigualdades regionais.

O Brasil apresenta diferentes marcadores raciais por Região. Como a UnB enfrenta os desafios de aplicar um critério fenotípico que seja justo e contextualizado à realidade local, sem reproduzir exclusões ou assimetrias? Há um esforço para construir diretrizes alinhadas nacionalmente com outras universidades, respeitando as especificidades regionais?

Pergunta 3. Judicialização.

Existe um programa de capacitação para os membros das comissões de heteroidentificação da UnB, com vistas a assegurar avaliações consistentes, frente às ações judiciais que contestam as decisões da banca?

Pergunta 4. Sustentabilidade institucional.

Existe um plano institucional para assegurar a permanência da comissão de heteroidentificação, como parte do processo da política pública de igualdade racial? Quais medidas estão sendo tomadas para garantir a sustentabilidade das comissões como política pública, com orçamento, infraestrutura e proteção institucional?

APÊNDICE C – CONVITE E TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Convite e Termo de Consentimento para Participação em Pesquisa

Programa de Pós-Graduação em Governança e Inovação em Políticas Públicas- PPGGIPP/UnB
Brasília/DF, fevereiro de 2025

Assunto: Convite para participação em entrevista – pesquisa de mestrado sobre Heteroidentificação: práticas de gestão da política de igualdade racial nos processos seletivos de cotistas negros e negras da Universidade de Brasília.

Prezada/o [Nome da/o professora/or],

Venho, por meio deste, convidá-lo(a) a participar de entrevista que integra a pesquisa de mestrado intitulada “Heteroidentificação: práticas de gestão da política de igualdade racial nos processos seletivos de cotistas negros e negras da Universidade de Brasília”, desenvolvida no âmbito do Mestrado Profissional do Programa de Pós-Graduação em Governança e Inovação em Políticas Públicas (PPGGIPP) da Universidade de Brasília (UnB), sob orientação da Prof. Dr. José Antônio de França.

Esta pesquisa tem como objetivo investigar as práticas de gestão do COPEAA e os desafios da comissão de heteroidentificação na Universidade de Brasília, aplicadas nos processos da política de cotas raciais. A sua participação consiste em conceder uma entrevista, presencial, com duração aproximada de 1h (uma hora), em data e horário a ser combinados previamente.

A entrevista será registrada por meio de gravação de áudio, exclusivamente com finalidade de transcrição e análise acadêmica. Sua participação é extremamente valiosa para enriquecer a compreensão do tema a partir da sua experiência prática na Universidade de Brasília.

Caso aceite o convite, peço a gentileza de preencher e assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) anexo, que traz todas as informações sobre a pesquisa, os direitos dos(as) participantes e a autorização para gravação da conversa, a qual será utilizada exclusivamente para fins acadêmicos. Agradeço desde já pela atenção e colaboração. Fico à disposição para quaisquer dúvidas ou esclarecimentos adicionais.

Atenciosamente,

Adriana Turbay Paim Paes Landim
Mestranda – PPGGIPP/UnB
E-mail: drica.turbay@gmail.com

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Título da Pesquisa: **HETEROIDENTIFICAÇÃO: PRÁTICAS DE GESTÃO DA POLÍTICA DE IGUALDADE RACIAL NOS PROCESSOS SELETIVOS DE COTISTAS NEGROS E NEGRAS DA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA**

Pesquisadora responsável: Adriana Turbay Paim Paes Landim.

E-mail para contato: drica.turbay@gmail.com

Programa de Pós-Graduação: Mestrado Profissional em Governança e Inovação em Políticas Públicas (PPGGIPP) – Universidade de Brasília (UnB).

Orientador: Prof. Dr. José Antônio de França.

1. Apresentação e objetivos da pesquisa

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa acima mencionada, cujo objetivo é investigar as práticas de gestão do COPEAA e os desafios da comissão de heteroidentificação na Universidade de Brasília, aplicadas nos processos da política de cotas raciais. A pesquisa resultará na elaboração de uma Instrução Normativa voltada ao aprimoramento dessa política.

2. Procedimentos

A participação consistirá em conceder entrevista presencial, com duração aproximada de 1h (uma hora), em data e horário a ser combinados previamente. A entrevista será gravada em áudio para fins exclusivos de análise da pesquisa.

3. Riscos e benefícios

Não há riscos físicos associados à sua participação. Pode haver algum desconforto ao expressar opiniões, mas você poderá se manifestar livremente ou optar por não responder as perguntas. Os benefícios incluem a possibilidade de contribuir com a construção de práticas mais qualificadas e sensíveis no campo da política de cotas raciais.

4. Garantia de sigilo e uso das informações

Todas as informações coletadas serão utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos. As gravações não serão divulgadas publicamente e os participantes não serão identificados nas publicações derivadas da pesquisa. Os dados serão armazenados de forma segura e destruídos após a conclusão do estudo.

5. Consentimento para gravação de áudio e imagem

Autorizo a gravação em áudio da minha participação na pesquisa, ciente de que meu nome e demais dados identificáveis não serão vinculados aos resultados da pesquisa.

6. Participação voluntária

A participação é voluntária. Você pode recusar-se a participar ou desistir a qualquer momento, sem qualquer prejuízo.

Dados para caracterização da amostra

(Estas informações serão utilizadas apenas para fins de análise agregada da amostra.)

Iniciais do nome completo (ex. ATPPL): _____

Sexo: () Feminino () Masculino () Outro: _____

Idade: _____ anos

Local de atuação (instituto, faculdade, coordenação): _____

E-mail institucional:

Declaro que li e comprehendi as informações acima, tive minhas dúvidas esclarecidas, e aceito participar desta pesquisa.

Assinatura: _____ Data: ____ / ____ / ____.