

**Política de Ações Afirmativas da UFBA:
a experiência da Secretaria Administrativa da Comissão Permanente de
Heteroidentificação complementar à autodeclaração como pessoa negra/CPHA**

*UFBA Affirmative Action Policy:
the experience of the Administrative Secretariat of the Permanent Commission for
Heteroidentification complementary to self-declaration as a black person/CPHA*

*Política de Acción Afirmativa de la UFBA:
la experiencia de la Secretaría Administrativa de la Comisión Permanente de Heteroidentificación
complementaria a la autodeclaración como persona negra/CPHA*

Eveline Pena da Silva¹
Universidade Federal da Bahia

Adriana Guimarães Prates²
Universidade Federal da Bahia

Resumo: A Universidade Federal da Bahia (UFBA) foi a terceira universidade federal do país a implantar um sistema de cotas, em maio de 2004. No que tange às vagas com recorte racial, de 2005 até 2018, a UFBA exigia apenas o preenchimento da autodeclaração de raça/cor, documento que era preenchido no ato da matrícula. A partir do ano de 2019, sete anos após a implementação da Lei de Cotas, a autodeclaração passou a ser aferida a partir de procedimentos complementares de heteroidentificação. Neste relato de experiência discutiremos a prática da atuação das autoras na Secretaria Administrativa da Comissão Permanente de Heteroidentificação complementar à autodeclaração como pessoa negra (preta ou parda) da UFBA (CPHA), priorizando uma apresentação técnica da estruturação e do papel desempenhado pelas mesmas junto à CPHA a partir do primeiro procedimento, para ingresso via SISU, realizado em fevereiro de 2019, sua estruturação e consolidação, no ano de 2020, e a necessidade de adaptar os procedimentos para o contexto telepresencial em função da pandemia do novo coronavírus (SARS-CoV-2)/COVID-19.

Palavras-chave: Política de Ações Afirmativas. Universidade Federal da Bahia. Reserva de Vagas com recorte racial. Comissão Permanente de Heteroidentificação.

Abstract: The Federal University of Bahia (UFBA) was the third federal university in the country to implement a quota system, in May 2004. Regarding the vacancies with a racial background, from 2005 to 2018, UFBA only required the completion of the race/color self-declaration, document that was filled in at the time of enrollment. From 2019, seven years after the implementation of the Quota Law, self-declaration began to be measured using complementary heteroidentification procedures. In this experience report, we will discuss the practice of the authors' work in the Administrative Secretariat of the Permanent Commission on Heteroidentification, complementing the self-declaration as a black person (black or brown) at UFBA (CPHA), prioritizing a technical presentation of the structuring

¹Doutora em Ciências Humanas pela Universidade Federal de Santa Catarina. Universidade Federal da Bahia, Salvador, Bahia, Brasil. E-mail: eveline.pena@ufba.br; Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7329603476597589>; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0738-0347>.

²Especialista em Metodologia do Ensino Superior pelas Faculdades Integradas Olga Mettig. Universidade Federal da Bahia, Salvador, Bahia, Brasil. E-mail: dricaprates@gmail.com; Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3042783237158856>; ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0976-0930>.

and the role played by them in the CPHA, from the first procedure, for admission via SiSU, carried out in February 2019, its structuring and consolidation, in 2020, and the need to adapt the procedures to the teleface context due to the pandemic of the new coronavirus (SARS-CoV-2)/COVID-19.

Keywords: Affirmative Action Policy. Federal University of Bahia. Vacancies' reserve with a racial cut. Standing Committee on Heteroidentification.

Resumen: La Universidad Federal de Bahía (UFBA) fue la tercera universidad federal del país en implementar un sistema de cuotas, en mayo de 2004. Con respecto a las vacantes con antecedentes raciales, de 2005 a 2018, la UFBA solo exigió el llenado de la autodeclaración de raza/color, documento que se llenó al momento de la inscripción. A partir de 2019, siete años después de la implementación de la Ley de Cuotas, la autodeclaración comenzó a medirse mediante procedimientos complementarios de heteroidentificación. En este relato de experiencia, discutiremos la práctica de trabajo de los autores en la Secretaría Administrativa de la Comisión Permanente de Heteroidentificación, complementando la autodeclaración como persona negra (negra o parda) en la UFBA (CPHA), priorizando una presentación técnica de la estructuración y el papel que jugaron en el CPHA, desde el primer trámite, de admisión vía SiSU, realizado en febrero de 2019, su estructuración y consolidación, en 2020, y la necesidad de adecuar los procedimientos al telepresencial- enfrentar el contexto por la pandemia del nuevo coronavirus (SARS-CoV-2)/COVID-19.

Palabras clave: Política de Acción Afirmativa. Universidad Federal de Bahía. Reserva de vacantes con corte racial. Comité Permanente de Heteroidentificación.

Recebido em: 8 de novembro de 2020

Aceito em: 14 de janeiro de 2022

Introdução

Objetivamente, os mecanismos de adoção das chamadas Políticas de Ações Afirmativas no Brasil passaram a ser debatidos do ponto de vista do Estado nos anos 1990, constituindo-se como medidas legais apenas no início do século XXI³. O debate a respeito da legitimidade ou não dessas políticas ganhou visibilidade no país a partir do ano de 2003, quando a Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ) passou a destinar 40% de suas vagas para estudantes negros/as, contudo, a reserva de vagas em universidades e institutos federais só passou a ser obrigatória em 2012, com a Lei nº 12.711. Entre suas disposições está a obrigatoriedade da reserva de 50% das vagas das universidades e institutos federais para estudantes procedentes do ensino médio público.

³ A partir de 2001, vários ministérios determinaram, através de portarias, o estabelecimento de cotas para pretos/as e pardos/as no serviço público e, em 2003, foi aprovada no estado do Rio de Janeiro a primeira lei que estabelecia cotas de acesso ao ensino superior (50 % das vagas) para alunos/as oriundos/as das escolas públicas (GUIMARÃES, 2003).

A Universidade Federal da Bahia (UFBA) foi a terceira universidade federal do país a implantar um sistema de cotas. O processo teve início em 2001, a partir de uma demanda do Diretório Central dos Estudantes (DCE) que, em uma reunião do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CONSEPE), propôs a inclusão de 40% de cotas para negros/as, a partir do vestibular 2003. Na ocasião, foi constituído um Grupo de Trabalho (GT) para tratar dessa questão, contudo, o tema não voltou à pauta das discussões, até que o Ceafro, programa do Centro de Estudos Afro-Orientais (CEAO), passou a articular com entidades da sociedade civil a elaboração de uma proposta de ação afirmativa para o acesso e permanência de negros/as na universidade, uma vez que o número destes/as na instituição não fazia jus à sua representatividade numérica na população baiana. Além disso, quando os/as negros/as estavam presentes na instituição, se restringiam, geralmente, aos cursos menos concorridos (SANTOS e QUEIROZ, 2012).

A partir disso, ainda em 2003, o GT começou a traçar um plano que envolvia o exame de propostas aprovadas em outras instituições, tendo como meta formatar uma proposta que fosse encaminhada ao CONSEPE e ao Conselho Universitário (CONSUNI) a tempo de ser aprovada e incluída já no vestibular de 2005. A versão preliminar dessas propostas foi apresentada em 18 de junho de 2003, com a denominação de Programa de Ação Afirmativa na UFBA.

[...] o documento trazia dados levantados pela equipe técnica da Pró-Reitoria e do Serviço de Seleção no período 1998 a 2001. Referiam-se a origem social (alunos da escola pública) e autodeclaração racial/étnica na seleção e classificação. Refutando a ideia que a UFBA discriminava pobres, afrodescendentes e indígenes nos processos seletivos, já que pouco mais de 55% dos que postulavam ingresso na instituição se declaravam pretos e pardos, e 1% dos candidatos se autodesignavam indígenas, o documento afirmava que cerca de 40% dos candidatos cursaram o ensino médio exclusivamente em escolas públicas. [...] Entre os anos de 1998 e 2001, cresceu o percentual de pretos e pardos, entretanto este acréscimo foi nos cursos de menor concorrência, enquanto uma redução nos de maior concorrência ampliou a “diferenciação interna”. A diferença na competitividade no vestibular, nos cursos mais concorridos, determinaria a exclusão. (SANTOS e QUEIROZ, 2012, p. 44-45).

De acordo com Santos e Queiroz (2012), essa análise inicial definia um programa de ação afirmativa que visava ampliar a admissão dos grupos em desvantagem, tendo como principal objetivo os cursos onde se observava maior defasagem entre a demanda e a efetiva classificação dos/as ingressantes. Em 11 de agosto de 2003, um documento do Comitê Pró-Cotas foi encaminhado ao reitor, afirmando que a UFBA estava a “um passo de realizar o maior fato político-histórico do início do século” e terminava afirmando que o Comitê não iria “esperar pelo milagre nem pela omissão e nem tampouco pela indiferença” (SANTOS e QUEIROZ, 2012). Paralelo a isso, a

comunidade estudantil se organizou para pressionar a inclusão de representantes do Comitê no GT, tendo conseguido incorporar três, sendo um da União Nacional dos Indio descendentes (UNID), visando uma maior representação indígena no processo.

Em 3 de outubro de 2003, foi definido um calendário de debates gerais e temáticos, com a intenção de envolver a universidade como um todo, até a decisão da proposta a ser elaborada e encaminhada para apreciação do CONSEPE, última instância antes de ser votada no CONSUNI. A maioria dos itens que constavam no documento era consensual para o GT, contudo, a inclusão do quesito “cor” no questionário socioeconômico e, conseqüentemente, a questão racial no sistema de cotas causou muita controvérsia e reflexão. A questão foi encaminhada para a Procuradoria Jurídica da Reitoria que, depois de quatro meses, emitiu parecer positivo a respeito dessa demanda, com a recomendação de que a instituição poderia incluir a “cor” nos seus formulários, o que fez com que a UFBA fosse a primeira instituição pública de ensino superior a incluir este quesito nos formulários para candidatos/as e alunos/as (SANTOS e QUEIROZ, 2012).

A partir disso, as discussões giraram em torno da porcentagem que deveria ser adotada para as cotas, principalmente as com recorte racial. Após chegar a um consenso sobre percentuais destinados a estudantes oriundos/as de escola pública, negros/as e não-negro/as, indio descendentes e aldeados/as, o GT passou a discutir as estratégias de apresentação da proposta, antes de submetê-la ao Consepe. Devido às proporções que o debate adquiriu na mídia e às mobilizações de estudantes, parlamentares e entidades de movimentos sociais, a reunião extraordinária que votaria a aprovação ou não da proposta, foi realizada no salão nobre do Palácio da Reitoria, contando com a presença de aproximadamente 500 pessoas. Após o reitor ter colocado em votação o parecer da Comissão Relatora, que ratificou a posição do Consepe, e rejeitadas as proposições de alterações do texto original, o Programa de Ações Afirmativas na UFBA foi aprovado em reunião realizada no dia 17 de maio de 2004, obtendo 41 votos favoráveis, 2 contrários e 2 abstenções, passando a vigorar durante dez anos.

Atualmente, o Sistema de Seleção Unificada (SiSU) é a principal forma de ingresso aos cursos de nível superior da UFBA, sendo 50% das vagas para ampla concorrência e 50% para reserva de vagas, com recortes raciais, de renda e PCD, tendo como ponto de partida a origem escolar, ou seja, para candidatos/as oriundos/as de escola pública. Indígenas aldeados, quilombolas, pessoas trans e refugiados/as possuem forma de ingresso diferenciada, com suas particularidades, e indio descendentes estão inseridos/as na reserva de vagas para negros /as (PPI).

Todos/as os/as inscritos/as para as vagas reservadas devem comprovar ou complementar as informações antes da efetivação da matrícula. No que tange às vagas com recorte racial, a UFBA exigia, até o ano de 2018, apenas o preenchimento da autodeclaração de raça/cor, documento que era preenchido no ato da matrícula. A partir do ano de 2019, sete anos após a implementação da Lei de Cotas, a autodeclaração passou a ser aferida a partir de procedimentos complementares de heteroidentificação e as chamadas

comissões de verificação têm se estabelecido, nos últimos anos, como mecanismo de concretização do direito à (dever de) proteção contra a falsidade de autodeclarações raciais. Sem elas tais ações afirmativas são esvaziadas e perdem seus fundamentos, por não serem capazes de alcançar o resultado a que se destinam, qual seja: o efetivo incremento da representatividade negra nos espaços de poder (VAZ, 2018, p. 35).

Os procedimentos de heteroidentificação complementares à autodeclaração como pessoa negra (preta ou parda) foram instituídos na Universidade Federal da Bahia tendo como marcos legais a Orientação Normativa nº 03, da Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho no Serviço Público, de 1º de agosto de 2016, que estabeleceu alguns parâmetros para a aferição da veracidade da informação prestada por candidatos/as autodeclarados/as pretos/as ou pardos/as, para os fins previstos na Lei nº 12.990/2014, e a Portaria nº 04/2018 do Ministério de Planejamento, Desenvolvimento e Gestão/Secretaria de Gestão de Pessoas, ambas nos termos da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, que reserva aos/as negros/as 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União.

Ainda de acordo com Vaz (2018), à primeira vista, a autodeclaração seria condição suficiente para a inserção do/a candidato/a nas vagas destinadas para pretos/as e pardos/as, não sendo necessária a verificação da autodeclaração. Contudo, a regra instituída evidencia que, embora seja condição fundamental e preliminar para determinar o direito a concorrer pelas cotas, a autodeclaração racial não é absoluta, já que pode ser declarada falsamente, como qualquer outra forma de declaração.

Deste modo,

embora se deva reconhecer a importância da autodeclaração racial – já que pode corresponder ao genuíno sentimento de pertença do sujeito, e até mesmo revelar sua postura política diante do racismo –, para fins de acesso às cotas raciais, esta não goza de presunção absoluta de veracidade. Decerto que a autoidentificação é fator importante na

construção da identidade racial do indivíduo, revelando a forma como este se percebe e se define para a sociedade. No entanto, a autoatribuição não adquire verdadeiro sentido nas relações sociorraciais se completamente dissociada da heteroatribuição. É que as restrições jurídico-políticas e sociais que se impõem em função da raça dizem mais respeito a como as pessoas são percebidas e classificadas racialmente pela sociedade do que à autoidentificação racial, isoladamente considerada (VAZ, 2018, p. 43).

Neste relato, discutiremos a experiência da atuação das autoras na Secretaria Administrativa da Comissão Permanente de Heteroidentificação complementar à autodeclaração como pessoa negra (preta ou parda) da UFBA (CPHA), a partir do primeiro procedimento, para ingresso via SiSU, realizado em fevereiro de 2019, sua estruturação e consolidação, no ano de 2020, e a necessidade de adaptar os procedimentos para o contexto telepresencial em função da pandemia do novo coronavírus (SARS-CoV-2)/COVID-19.

A Comissão Permanente de Heteroidentificação complementar à Autodeclaração como pessoa negra (preta ou parda) –

As comissões de verificação vêm se consolidando, no Brasil, como mecanismo mais apropriado de verificação da autodeclaração racial, nos concursos públicos e universidades que adotam cotas raciais. Trata-se de um órgão colegiado – instituído especificamente para essa finalidade –, responsável por realizar o procedimento de heteroatribuição, deliberando sobre a veracidade da autodeclaração racial (VAZ, 2018, p. 53).

As normas internas que regulamentam os procedimentos de heteroidentificação da UFBA são a Resolução 07/2018, do Conselho Acadêmico de Ensino/UFBA, que dispõe sobre a reserva de vagas na seleção para os cursos de graduação, e a Portaria nº 169/2019, que dispõe sobre a criação da Comissão Permanente de Heteroidentificação complementar à Autodeclaração como Pessoas Negras (Pretas ou Pardas) - CPHA - para os processos seletivos da UFBA.

Os primeiros procedimentos de heteroidentificação complementares à autodeclaração como pessoa negra (preta ou parda) na instituição, seguindo a Orientação Normativa nº1/2016, foram realizados antes da criação da CPHA. O primeiro deles foi para o Edital 02/2016 do Concurso Público para provimento de cargos de níveis médio e superior. Este procedimento foi realizado, presencialmente, em 27 de janeiro de 2018, nas dependências da UFBA.

Ao todo, o edital reservava 37 vagas para candidatos/as autodeclarados/as pretos/as ou pardos/as. 188 candidatos/as foram convocados/as para o procedimento de

heteroidentificação e destes/as, 140 compareceram (74,46%) (SOUZA, 2018). Dos/as presentes, 137 candidatos/as foram deferidos/as (97,85%) e 3 indeferidos/as, sendo que destes/as, 2 interpuseram recurso contra o resultado do procedimento de heteroidentificação e 1 resultado foi revertido após análise de recurso (NUSEL/UFBA, 2021).

Em relação aos processos seletivos do SiSU, o primeiro procedimento de heteroidentificação foi realizado nos dias 30 e 31 de janeiro de 2019, ainda antes da criação da CPHA. O procedimento foi coordenado pela professora Marcilene Garcia de Souza em parceria com a Pró-Reitoria de Ensino de Graduação/PROGRAD, com a Pró-Reitoria de Ações Afirmativas e Assistência Estudantil/PROAE e com a Pró-Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas/PRODEP.

Na ocasião, cada Pró-Reitoria indicou um/a servidor/a para compor a equipe de coordenação que, juntamente com os/as pró-reitores/as e a professora Marcilene Garcia de Souza estruturaram o procedimento a ser realizado. À época, os/as representantes foram Penildon Silva Filho e Eglantina Alonso Braz pela PROGRAD, Cássia Virgínia Bastos Maciel e Eveline Pena da Silva pela PROAE e Lorene Louise Silva Pinto e Amanda Cruz Feitosa e Almeida pela PRODEP.

Além das diversas reuniões de planejamento, foi realizada a capacitação de cerca de 30 pessoas para atuação como membro de banca, uma vez que, para a participação nas bancas, é obrigatória a participação em oficina/capacitação, composta de uma parte teórica (breve introdução sobre histórico e legislação, promoção da igualdade racial e enfrentamento ao racismo) e prática (simulação de bancas), e cerca de 30 servidores/as que atuaram como apoio logístico (recepção, acolhimento, fiscais volantes, apoio para a banca, secretaria, apoio para a filmagem e as fotos, entre outras funções). Entre coordenação, membros de banca e apoio logístico, a equipe que realizou este primeiro procedimento para acesso aos cursos de graduação da UFBA foi composta por cerca de 70 pessoas.

Para os procedimentos presenciais, realizados até março de 2020, antes da pandemia, os/as candidatos/as, depois de aprovados/as no SiSU, eram convocados/as pelo Serviço de Seleção, Orientação e Avaliação/SSOA, através de publicação no sítio eletrônico www.ingresso.ufba.br, com edital específico para este fim, onde os/as candidatos/as eram informados/as a respeito das disposições gerais e das etapas do procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração como pessoa negra (preta ou parda) a ser realizado. Ainda neste edital, como anexo, era publicado o cronograma da aferição de veracidade da autodeclaração como pessoa negra, com o escalonamento por data, horário e curso. Deste modo, o/a candidato/a de determinado curso deveria comparecer ao local informado, no dia e horário especificados.

Todos os procedimentos de heteroidentificação realizados pela UFBA têm como base o Método Ojú Oxê, criado pela professora Marcilene Garcia. O método preza por um formato “mais humanizado”, visando que o/a candidato/a “sinta-se bem-vindo/a” e, por isso, apresenta algumas etapas cruciais para essa “humanização”, como a recepção e acolhimento dos/as candidatos/as.

No dia e horário estipulado no escalonamento, o/a candidato/a chegava ao local e era recebido/a pela equipe de recepção. Eram tiradas dúvidas sobre o horário correto, sobre a possibilidade ou não de acompanhante (é permitido acompanhante somente para menores de 16 anos, mas o/a acompanhante não pode entrar na sala de realização da banca), passando-se em seguida para o momento de conferência de documentos e assinatura da lista de presença. Depois disso, o/a candidato/a recebia o formulário de autodeclaração, que deveria ser preenchido e assinado no local, e uma folha com seus dados de identificação (nome e número de inscrição), sendo encaminhado/a para o espaço de acolhimento.

No acolhimento, normalmente realizado em um auditório, em função do número de pessoas, os/as candidatos/as aguardavam pelo momento em que recebiam as boas-vindas da equipe e dos/as gestores/as das pró-reitorias envolvidas, em um momento em que era dito o quanto todos/as estavam felizes pela chegada de todos/as à UFBA, lembrando que esse era o primeiro contato dos/as candidatos/as com a universidade, haja visto que o procedimento de heteroidentificação era realizado antes da efetivação da matrícula, e ressaltando a importância da realização do mesmo e o quanto o objetivo de todos/as os/as envolvidos/as era que a experiência não fosse dolorosa nem traumática para aqueles novos membros da comunidade UFBA. Logo após a fala institucional, os membros de banca se apresentavam e era perceptível o impacto positivo que isso causava aos/as novos/as estudantes, pois, eles/as se viam naquelas pessoas que estavam lá, viam os mais variados espaços da universidade (na figura dos/as gestores/as, docentes, técnicos/as-administrativos/as e demais colaboradores/as) sendo ocupados por pessoas negras (nas bancas também há a participação de pessoas não negras, mas a maioria dos membros era negra, intencionalmente).

Além disso, ainda no acolhimento, era feita uma simulação de banca, para que os/as candidatos/as soubessem exatamente o que iria acontecer no momento em que estivessem sendo submetidos/as à aferição da veracidade de suas autodeclarações enquanto pessoas negras. Nesta simulação, eram escolhidas pessoas entre os/as presentes (pessoas da equipe de colaboradores/as) que fariam o papel dos candidatos/as nas bancas. Na sequência, cada um usava os dizeres padrão “eu, fulano de tal, me

autodeclaro x de cor y” para que a banca (os/as candidatos/as presentes no auditório) fizessem esse procedimento de heteroidentificação (imaginariamente, sem precisar manifestar seus “pareceres”). Intencionalmente, sempre eram escolhidas pessoas brancas que, evidentemente, não fariam jus à reserva de vagas com recorte racial, e era notório o “desconforto” que isso causava entre os/as presentes.

Para além deste momento de humanização, com o intuito de recepcionar e acalmar os/as candidatos/as, o momento de acolhimento também era de suma importância para o “controle social” daquele grupo de candidatos/as, uma vez que ser negro/a na sociedade brasileira passa pela autodefinição (autodeclaração), mas também pela definição do/pelo outro (como as pessoas são “lidas” socialmente).

Na sequência, os/as candidatos/as eram conduzidos/as pelos/as fiscais, em grupos de 8, para as salas em que as bancas seriam realizadas. Neste momento, a banca já se encontrava na sala e, após a pessoa que estava atuando como apoio da banca recolher a documentação dos/as candidatos/as (formulário de autodeclaração e documento de identificação com foto), os/as mesmos/as eram conduzidos/as aos seus lugares. Toda essa etapa era gravada, desde o momento em que os/as candidatos/as entravam na sala. Então, o/a presidente cumprimentava a todos/as, passava as orientações gerais, como o fato de que, durante todo o procedimento, todos/as deveriam manter a folha de identificação afixada à frente da cadeira, de modo que fosse possível identificar cada um/a e reforçando a frase que deveria ser dita no momento da autodeclaração narrada.

Depois disso, cada candidato/a se autodeclarava e, ao final, era aberto espaço para que, caso se sentissem confortáveis, fizessem observações, elogios ou críticas ao procedimento. Neste momento, na maioria das vezes era mencionado o quanto eles/as haviam se surpreendido positivamente com o procedimento, pois até o momento do acolhimento estavam se sentindo muito nervosos/as, com medo de passar por constrangimentos, como ser apontados/as publicamente como negros/as ou não negros/as ou, ainda, que passariam por algo violento, em que os/as membros de banca se aproximariam e/ou tocariam as pessoas para verificar seus cabelos, seus lábios, seus narizes. Havia neste momento, também, alguns relatos de candidatos/as que tentavam “justificar” suas autodeclarações enquanto pardos/as em função de ascendência negra ou em razão da classe social, embora fosse frisado que o momento era apenas para falar do que tangia a realização do procedimento. Nestes casos, educadamente, o/a presidente explicava que naquele momento não cabiam tais declarações.

Ao fim, os/as candidatos/as recebiam seus documentos de identificação e eram conduzidos/as para o estúdio fotográfico, onde eram feitos dois registros, um de frente e um de perfil. Sabemos a qual experiência estas fotos remetem, mas, durante o acolhimento, eles/as já eram avisados/as de que precisariam passar por essa etapa e que, na medida do possível, aquele era um momento para ressignificar esta experiência, lembrando do fato de que, naquela ocasião, estavam fazendo aquilo para garantir um direito. As fotografias eram a última etapa do procedimento e, ao saírem da sala, assinavam mais uma vez a lista de presença. Caso quisessem e se sentissem confortáveis, os/as candidatos/as eram convidados/as a responderem a entrevista realizada para saber a percepção dos/as mesmos/as sobre todo o processo que ocorreu. Surpreendentemente, sempre houve grande adesão para a participação, em alguns momentos, a formação de filas para responder à pesquisa.

Para este primeiro procedimento, ou seja, na primeira chamada do SiSU 2019.1, foram convocados/as, para os campi de Salvador e Camaçari (ambos os procedimentos são realizados em Salvador, pela mesma equipe) 1.844 candidatos/as. Destes/as, 1.033 compareceram (56,02%) para o procedimento de heteroidentificação. Dos/as presentes, 944 foram deferidos/as (91,38%) e 89 indeferidos/as, sendo que destes/as, 61 interpuseram recurso contra o resultado do procedimento e 18 resultados foram revertidos após a análise do recurso (Secretaria Administrativa da CPHA, 2021).

A UFBA também possui campus na cidade de Vitória da Conquista e a CPHA dá suporte à realização dos procedimentos deste local. Nesta ocasião, também na primeira chamada do SiSU 2019.1, foram convocados/as 103 candidatos/as, dos quais 57 compareceram (55,33%) ao procedimento de heteroidentificação, no dia 30 de janeiro de 2019. Dos/as presentes, 43 foram deferidos/as (75,43%) e 14 indeferidos/as. Dentre os/as indeferidos/as, 10 interpuseram recurso e 1 resultado foi revertido.

Ainda em 2019, foram realizados seis procedimentos (2ª e 3ª chamadas de 2019.1 e 1ª, 2ª, 3ª e 4ª chamadas de 2019.2) antes da criação da Comissão Permanente de Heteroidentificação complementar à Autodeclaração como pessoa negra (preta ou parda)/CPHA, conforme a tabela a seguir:

Tabela 1 – Quantitativo dos procedimentos de heteroidentificação 2019.1

SEM.	CHAM.	CAMPUS	CONVOCADOS	PRESENTES	DEF.	INDEF.	RECURSOS	DEC. REV.
2019.1	1 ^a	SSA-CAMAÇARI	1.844	1.033	944	89	61	18
		VITÓRIA DA CONQUISTA	103	57	43	14	10	1
2019.1	2 ^a	SSA-CAMAÇARI	1.111	623	559	64	40	2
		VITÓRIA DA CONQUISTA	85	49	26	23	14	3
2019.1	3 ^a	SSA-CAMAÇARI	387	209	188	21	12	3
		VITÓRIA DA CONQUISTA	33	13	7	6	5	0
2019.2	1 ^a	SSA-CAMAÇARI	682	230	205	25	17	9
		VITÓRIA DA CONQUISTA	Dados indisponíveis ⁴	Dados indisponíveis				
2019.2	2 ^a	SSA-CAMAÇARI	449	157	138	19	16	8
		VITÓRIA DA CONQUISTA	Dados indisponíveis	Dados indisponíveis	Dados indisponíveis	Dados indisponíveis	Dados indisponíveis	Dados indisponíveis
2019.2	3 ^a	SSA-CAMAÇARI	239	129	118	11	4	1
		VITÓRIA DA CONQUISTA	Dados indisponíveis	Dados indisponíveis	Dados indisponíveis	Dados indisponíveis	Dados indisponíveis	Dados indisponíveis
2019.2	4 ^a	SSA-CAMAÇARI	132	53	49	4	1	0
		VITÓRIA DA CONQUISTA	Dados indisponíveis	Dados indisponíveis	Dados indisponíveis	Dados indisponíveis	Dados indisponíveis	Dados indisponíveis

Fonte: Secretaria Administrativa da CPHA, 2021.

A partir dos dados da tabela, é possível perceber que há uma diferença significativa entre o número de candidatos/as convocados/as e o número de candidatos/as que compareceram, presencialmente, para a realização dos procedimentos de heteroidentificação. Não é possível afirmar com certeza, mas, uma das hipóteses para o não comparecimento é a de que candidatos/as que antes se autodeclararam como pessoas negras indevidamente, a partir do momento em que precisavam comprovar suas autodeclarações, se sentiram intimidados/as e/ou constrangidos/as e optaram por não comparecer.

Outro dado importante é com relação ao índice de indeferimentos e a relação destes com as interposições de recurso, num primeiro momento, e depois com a quantidade de resultado revertidos após o recurso. Esses números reforçam a hipótese de que a realização dos procedimentos de aferição da veracidade da autodeclaração como pessoa negra pode ser

⁴ Os dados de procedimentos de heteroidentificação realizados antes da criação da CPHA, ou seja, no ano de 2019, foram retirados da página ingresso.ufba.br e nesta, não estão disponíveis as informações sobre o campus de Vitória da Conquista.

um fator inibidor para candidatos/as que se autodeclararam como pessoas negras indevidamente, afinal, como dito anteriormente, muitos/as já desistem da vaga antes do procedimento de heteroidentificação (não comparecem) e os/as que comparecem e são indeferidos/as, por vezes, acabam não interpondo recurso e, no caso dos/as que recorreram, poucos resultados foram revertidos.

Após um ano com a realização dos procedimentos de heteroidentificação sendo realizados pela Pró-Reitoria de Ensino de Graduação em parceria com a Pró-Reitoria de Ações Afirmativas e Assistência Estudantil, foi criada, em 05 de dezembro de 2019, através da Portaria nº 169/2019, a Comissão Permanente de Heteroidentificação complementar à Autodeclaração como Pessoa Negra (Preta ou Parda)/CPHA. A CPHA é uma comissão de caráter permanente e deliberativo e tem como atribuição organizar e/ou assessorar os procedimentos de heteroidentificação da UFBA, além de receber e promover a apuração das denúncias de fraudes. Atualmente é composta por 14 representantes indicados/as pela Reitoria (presidência), Pró-Reitoria de Ações Afirmativas e Assistência Estudantil/PROAE (vice-presidência), Pró-Reitoria de Ensino de Graduação/PROGRAD, Pró-Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas/PRODEP, Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação/PROPG, Sindicato dos Trabalhadores Técnico-Administrativos em Educação das Universidades Públicas Federais no Estado da Bahia/ASSUFBA, Sindicato dos Professores das Instituições Federais de Ensino Superior da Bahia/APUB e Movimentos Sociais, nomeados através da Portaria 077/2020 e 121/2021.

As bancas que realizam a aferição da veracidade da autodeclaração de pessoa negra (preta ou parda) são compostas por servidores/as da UFBA e de outras Instituições de Ensino Superior, representantes de movimentos sociais atuantes em Salvador, Defensoria Pública da União, Ministério Público Estadual, entre outros, totalizando cerca de 80 pessoas aptas a atuar nos procedimentos de heteroidentificação para os processos seletivos da universidade.

A composição das bancas (5 membros) deverá atender ao critério da diversidade de identidade de gênero e raça/cor, preferencialmente com atuação na área de Ações Afirmativas e relações étnico raciais. Por este motivo, em todas as bancas, sempre temos pessoas negras e não-negras e com diferentes identidades de gênero.

Em seu Art. 30, a Portaria 169/2019 prevê que a CPHA terá uma Secretaria Administrativa composta de servidores/as Técnico/a Administrativos/as em Educação em número necessário ao suporte administrativo e ao apoio de seus trabalhos. Entre as atribuições da Secretaria Administrativa estão:

- I - Secretariar os trabalhos da CPHA/UFBA.
- II - Registrar a frequência dos membros da CPHA/UFBA.
- III - Redigir os documentos solicitados pela CPHA/UFBA.
- IV - Receber, encaminhar e arquivar os documentos pertinentes aos trabalhos da CPHA/UFBA.
- V - Realizar atendimento presencial e/ou telefônico ao público interno e/ou externo.
- VI - Dar suporte na elaboração do Relatório Anual das atividades da CPHA/UFBA.
- VII - Elaborar ofícios e demais documentos necessários ao andamento dos trabalhos da CPHA/UFBA.
- VIII - Dar suporte aos procedimentos de heteroidentificação realizados e/ou organizados pela CPHA/UFBA.

Desde sua criação, em dezembro de 2019, quem assumiu as atividades da Secretaria Administrativa da CPHA foi a servidora técnico-administrativa Eveline Pena da Silva. Em função do grande volume de trabalho, em junho de 2020, foi incorporada a servidora técnico-administrativa Cynthia Regina de Araújo Souza e, em agosto do mesmo ano, a servidora técnico-administrativa Adriana Guimarães Prates.

Desde o início, as atividades que mais demandam da Secretaria Administrativa são as relacionadas à coordenação, planejamento e realização de procedimentos de heteroidentificação. Em 2020 realizamos, ainda presencialmente, o procedimento de heteroidentificação da 1ª e 2ª chamadas do SiSU 2020.1 em 5 e 6 de fevereiro e 6 de março, respectivamente. Os dados estão representados na tabela a seguir:

Tabela 2 – Quantitativo dos procedimentos de heteroidentificação 2020.1

SEM.	CHAM.	CAMPUS	CONVOCADOS	PRESENTE S	DEF.	INDEF.	RECURSOS	DECISÕES REVERTIDAS
2020.1	1ª	SSA-CAMAÇARI	1.857	1.145	994	151	106	36
		VITÓRIA DA CONQUISTA	107	63	49	14	8	0
2020.1	2ª	SSA-CAMAÇARI	767	430	393	37	22	7
		VITÓRIA DA CONQUISTA	53	28	16	12	7	0

Fonte: Secretaria Administrativa da CPHA, 2021.

Analisando a primeira chamada de 2020.1, é possível perceber que, dos 1.857 convocados/as, 1.145 compareceram (61,66%) e destes/as, 994 foram deferidos/as (86,81%) e 151 indeferidos/as, sendo que 106 interpuseram recurso contra o resultado do

procedimento e 36 resultados foram revertidos após a análise do recurso (Secretaria Administrativa da CPHA, 2021).

Comparando os dados de 2019.1 e 2020.1, percebe-se um elevado índice de absenteísmo, fato este relacionado, possivelmente, ao início dos procedimentos de aferição da veracidade da autodeclaração, o que pode corroborar para a diminuição dos casos de fraude relacionadas à reserva de vagas com recorte racial.

Após a suspensão das atividades presenciais, em 18 de março de 2020, em decorrência da pandemia do novo coronavírus (SARS-CoV-2)/COVID-19, iniciamos as reuniões para definir como seriam realizados os procedimentos no contexto telepresencial. Após muitas conversas, dentre as possibilidades existentes, concluiu-se que os mesmos seriam realizados via Sistema de Concursos - UFBA/SISCON. Para tanto, foi preciso criar no sistema uma nova funcionalidade que atendesse às necessidades desses procedimentos. Essas alterações, iniciadas em julho de 2020, foram bastante complexas, envolvendo tanto a CPHA, quanto à Superintendência de Tecnologia da Informação/STI, para que, apenas em julho de 2021, fosse realizado o primeiro procedimento telepresencial via SISCON.

Enquanto fazíamos estes ajustes, realizamos vinte e dois procedimentos de heteroidentificação (cinco em 2020 e dezessete em 2021), de forma intermediária e cautelosa, com envio de documentação, fotos e vídeos por e-mail. Por não termos a estrutura adequada, estes procedimentos só foram realizados em processos seletivos que envolvessem, no máximo, dez candidatos/as.

Finalmente, em julho de 2021 realizamos o procedimento de heteroidentificação da Superintendência de Ensino à Distância/SEAD, o primeiro através do SISCON, com cerca de 150 candidatos/as que ingressaram em 2020 e 2021. Em agosto, realizamos o procedimento para a transição dos/as discentes dos bacharelados interdisciplinares/BI para os cursos de progressão linear/CPL do 2º semestre de 2021 e, em setembro de 2021, demos início ao primeiro procedimento para acesso via SiSU, a 3ª chamada de 2020.1 que estava pendente desde a suspensão das atividades presenciais. Como no momento em que finalizamos este artigo ainda não havíamos concluído este último procedimento, optamos por não inserir os dados relativos ao mesmo. Os demais dados estão descritos na tabela que segue:

Tabela 3 – Quantitativo dos procedimentos de heteroidentificação via SISCON

ANO	PROC.	CONVOC.	INSCRITOS (SEM HT ANTERIOR)	PRESENTES	DEF.	INDEF.	ELIMINADOS	ISENTOS	RECURSOS	DEC. REV.
2020	SEAD/ Diversos Cursos	91	73	59	49	10	29	3	6	1
2021	SEAD/ Adm. Pública	38	28	23	17	6	15	0	6	1
2021	BI/CPL	20	16	16	15	1	0	4	1	0

Fonte: Secretaria Administrativa da CPHA, 2021.

Nos procedimentos telepresenciais via SISCON tivemos novas configurações para a situação dos/as candidatos/as: como a aferição da veracidade da autodeclaração já estava sendo realizada há dois anos, e como há a possibilidade de os/as candidatos/as trocarem de curso, seja a partir da realização de um novo Exame Nacional do Ensino Médio – ENEM ou seja a partir de editais de vagas residuais, já é possível que candidatos/as já tenham sido submetidos a procedimentos de heteroidentificação. Nestes casos, o/a candidato/a fica isento/a de participar de novo procedimento e prevalece o resultado do procedimento já realizado. E há também a situação de candidatos/as eliminados/as, ou seja, aqueles/as que não se inscreveram para o procedimento no SISCON ou não compareceram à etapa de videoconferência.

Para cada processo seletivo, o procedimento de heteroidentificação é solicitado pelo Serviço de Seleção, Orientação e Avaliação/SSOA (graduação), PRODEP (concursos) ou programas de Pós-Graduação, através de formulário específico, com informações básicas como estimativa de candidatos/as e prazos limite, caso haja, para o envio do resultado do procedimento. A partir disso, fazemos a composição das bancas, de acordo com a necessidade (número de candidatos/as).

Como já mencionado, as bancas são compostas por 5 membros e a deliberação é por maioria simples. Para a heteroidentificação, a banca utiliza exclusivamente o critério fenotípico para verificação da condição autodeclarada pelo/a candidato/a na inscrição para a seleção e serão consideradas as características ao tempo da realização do procedimento, não sendo considerados quaisquer registros de procedimentos realizados anteriormente nem informações sobre ascendentes familiares.

Então, por ocasião da apresentação dos candidatos, os integrantes da banca devem observar a aparência física dos cotistas, associando-a ou não ao

grupo étnico-racial negro, independentemente das supostas experiências discriminatórias pretéritas dos candidatos. Isso porque a percepção da vivência de discriminação racial é fator demasiadamente subjetivo, além de contingente (VAZ, 2018, p.58 e 59).

No contexto telepresencial, na fase intermediária, realizada integralmente de forma assíncrona, após a convocação via edital, amplamente divulgado, toda a documentação (documento de identificação com foto, foto de frente e de perfil, vídeo com autodeclaração e formulário de autodeclaração) era enviada por e-mail e analisada pela banca, que se reunia apenas para discutir os casos difíceis e realizar a gravação da votação para o parecer (essa gravação é para registro interno e para resposta de eventuais judicializações). Já na fase telepresencial via SISCON, o envio da documentação é via sistema, mas houve o acréscimo de uma etapa síncrona, a videoconferência, com os/as candidatos/as e a banca, pois, “a presença destes [os/as candidatos/as] perante os membros da banca é imprescindível. Não é recomendável a verificação unicamente por meio da análise de fotografias, dada a facilidade com que estas podem ser manipuladas” (VAZ, 2018, p.57).

O objetivo é reproduzir o mais fiel possível o que ocorria nos procedimentos presenciais no ambiente, agora, virtual. Sendo assim, há um escalonamento por dia e horário, uma sala virtual para acolhimento e o encaminhamento dos/as candidatos/as para a sala virtual na qual será realizada a banca, não havendo apenas a etapa de fazer as duas fotos após a realização da banca, uma vez que agora estas são enviadas no momento de inscrição no procedimento. A banca, do mesmo modo que acontecia no presencial, é gravada desde o momento em que os/as candidatos/as ingressam na sala virtual.

Tal qual ocorria até a suspensão das atividades presenciais, a banca não emite parecer na presença dos/as candidatos/as. O resultado só é de conhecimento após publicação no site ingresso.ufba.br, cabendo a interposição de recurso no caso de indeferimento do/a candidato/a. Contra o resultado da análise da interposição de recurso, não cabe mais recursos no âmbito da CPHA.

Das denúncias de fraude

A partir de agosto de 2020, a CPHA recebeu uma grande quantidade de denúncias de fraude no ingresso via reserva de vagas com recorte racial, conforme a tabela a seguir:

Tabela 4 – Levantamento das denúncias recebidas a partir de 2020

QUANTIDADE DE DENUNCIADOS	153
FEMININO	72
MASCULINO	81
DENÚNCIAS NÃO ADMITIDAS	13 ⁵
EM ANÁLISE POR COMISSÃO DE SINDICÂNCIA	62
DENÚNCIADOS POR CURSO	
ADMINISTRAÇÃO	2
ARQUITETURA	1
BI EM HUMANIDADES	2
CIÊNCIAS CONTÁBEIS	1
DESIGN/BELAS ARTES	1
DIREITO	18
ENFERMAGEM	1
ENG. CIVIL	1
ENG. ELÉTRICA	1
LÍNGUA ESTRANGEIRA MODERNA OU CLÁSSICA	1
MEDICINA	84
MEDICINA CONQUISTA	33
ODONTOLOGIA	3
PSICOLOGIA	1

Fonte: Secretaria Administrativa da CPHA, 2021.

Em sua maioria, as denúncias são referentes a discentes que ingressaram na UFBA antes da efetivação da Portaria nº 169/2019 e que podem ter fraudado o documento autodeclaratório que entregaram no momento em que efetivaram a matrícula. As denúncias foram encaminhadas através de vários órgãos/unidades como o Ministério Público Federal, Polícia Federal, Ouvidoria Geral da União e Ouvidoria Geral da Reitoria da UFBA, o que implicou na realização de procedimento apuratório, visto que é dever da administração pública, ao ter ciência de suposta irregularidade, promover a imediata apuração mediante sindicância ou processo administrativo.

A obrigação de apurar notícia de irregularidade decorre justamente do sistema hierarquizado no qual é estruturada a Administração, com destaque para o poder de fiscalizar as atividades exercidas por seus servidores e demais pessoas a ela ligadas, exigindo-lhes uma conduta adequada aos preceitos legais e morais vigentes (MANUAL DE PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR, 2020, p. 45).

⁵ Após receber a denúncia, a CPHA realiza o juízo de admissibilidade da mesma, buscando por indícios de materialidade e autoria. Não sendo constatados esses indícios, a denúncia é arquivada e a deliberação comunicada aos denunciante.

Para que os fatos fossem apurados foi necessária a adequação da Portaria 169/2019, no que diz respeito a instrumentalizar a apuração de denúncias, uma vez que, à época, não existia um regulamento próprio para esses casos, visto que a Portaria em vigor não previa a apuração de casos de denúncia, especificamente. Após diversas reuniões e discussões com procuradores federais e servidores/as de outras universidades brasileiras, elaboramos a Instrução Normativa/IN 01/2020, publicada em 03 de novembro, pela Reitoria da UFBA, para regulamentar os dispositivos da Portaria nº 169/ 2019.

Na IN nº 01/2020 é indicado todo o formato para apuração de denúncias de fraude do sistema de reserva de vagas para negros/as na UFBA, como forma de recepção das denúncias, prazos, instrução processual, julgamento e recurso. Importante salientar que fez previsão da aplicação em casos de denúncias de fraude em quaisquer processos seletivos anteriores, mesmos os ocorridos antes do primeiro semestre de 2019, quando ainda não existia a CPHA.

O processo de apuração das denúncias iniciou-se em 19 de janeiro de 2021, com a publicação da portaria de nomeação de comissão destinada especificamente a este fim. Como estes processos são sigilosos, não é possível detalhar todas as etapas, mas assim que finalizados, os resultados serão informados a todos os interessados.

Conclusões

Em vista do que foi apresentado, percebe-se que a criação da CPHA e a realização dos procedimentos de heteroidentificação na UFBA são instrumentos que contribuem para a inibição dos casos de fraude no acesso, a partir da reserva de vagas com recorte racial, aos cursos de graduação, pós-graduação e concursos.

A atuação na CPHA, seja como representante, seja como membro de banca, seja como servidor/a da secretaria administrativa é um processo de formação contínua e continuada, uma vez que a capacitação destes/as profissionais não acontece apenas no momento inicial, quando recebe o convite para atuar junto à CPHA, mas se estende durante todo o processo e além dele, pois estamos constantemente estudando, aprendendo, discutindo e descobrindo novas perspectivas com o escopo de aperfeiçoamento da política.

Além disso, chama atenção, tanto da comunidade interna, quanto da externa, para a importância e a necessidade de fazer jus ao direito da população negra de acessar a universidade pública via sistema de cotas. Sabe-se que, antes da implementação dos procedimentos de aferição da veracidade da autodeclaração como pessoa negra, havia uma

lacuna na implementação da política por ausência de um mecanismo de verificação de documentação comprobatória. A criação da CPHA, entre outras ações, estimula a comunidade a uma atuação mais participativa, principalmente no que tange ao controle social e denúncias de possíveis fraudes, e também inibe a inscrição de pessoas não negras nas vagas reservadas a pessoas negras (pretas ou pardas), ratificando a importância desse olhar criterioso de assegurar os direitos a quem realmente é de direito.

E por fim, mas não menos importante, em um contexto de desmonte da universidade pública e de uma possível reanálise da Lei de Cotas, em 2022, é de extrema importância que a política pública seja efetiva e alcance seu público-alvo.

Referências

BRASIL. *Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012*. O ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e outras providências. Brasília, DF.

BRASIL. *Lei nº 12.990, de 09 de junho de 2014*. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Brasília, DF.

BRASIL. *Portaria Normativa nº 04, de 06 de abril de 2018*. Regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais. Brasília, DF.

BRASIL. *Resolução do Conselho Acadêmico de Ensino nº 07, de 19 de dezembro de 2018*. Reserva de vagas na seleção para os cursos de graduação da UFBA. Salvador, BA.

BRASIL. *Portaria nº 169, de 05 de dezembro de 2019*. Criação da Comissão Permanente de Heteroidentificação, complementar à autodeclaração, nos processos seletivos da UFBA. Salvador, BA.

BRASIL. *Portaria nº 077, de 09 de março de 2020*. Nomeação de membros para compor a Comissão Permanente de Heteroidentificação, complementar à autodeclaração, nos processos seletivos da UFBA. Salvador, BA.

BRASIL. Controladoria-Geral da União (CGU). Corregedoria-Geral da União (CRG). *Manual de Processo Administrativo Disciplinar [versão atual, atualizada até setembro de 2020]*. Distrito Federal, DF.

BRASIL. *Instrução Normativa nº 01, de 03 de novembro de 2020*. Apuração das denúncias de fraudes na autodeclaração racial (pretos e pardos) para ingresso em processo seletivo/concurso formalizadas na UFBA. Salvador, BA.

GUIMARAES, A. S. A. *Acesso de negros às Universidades Públicas*. Cadernos de Pesquisa, n. 118, março/2003.

SANTOS, J. T.; QUEIROZ, D. M. *As cotas na Universidade Federal da Bahia: história de uma decisão inédita*. In: SANTOS, J. T. (org). *Cotas nas universidades: análises dos processos de decisão*. Salvador: CEAO, 2012.

SOUZA, M. G. *Avaliação do formato da banca presencial de aferição de pessoa negra do concurso público para servidor técnico da Universidade Federal da Bahia - UFBA. Edital 02/2016*. Salvador, 2018.

VAZ, L. M. S. e S. *As comissões de verificação e o direito à (dever de) proteção contra a falsidade de autodeclarações raciais*. In: DIAS, Gleidson Renato Martins, TAVARES JUNIOR, Paulo Roberto Faber. *Heteroidentificação e cotas raciais: dúvidas, metodologias e procedimentos*. Canoas: IFRS campus Canoas, 2018.