

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE CAMPINAS
ESCOLA DE CIÊNCIAS HUMANAS, JURÍDICAS E SOCIAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM DIREITO
LINHA DE PESQUISA: COOPERAÇÃO INTERNACIONAL E DIREITOS HUMANOS
DANIELA OLIVEIRA DA FONSECA

ÁREA DE CONCENTRAÇÃO
DIREITOS HUMANOS E DESENVOLVIMENTO SOCIAL

GRUPO DE PESQUISA
COOPERAÇÃO INTERNACIONAL, DEMOCRACIA E DIREITOS HUMANOS

PESQUISA DE DISSERTAÇÃO
**CONTRIBUIÇÕES DA BANCA DE HETEROIDENTIFICAÇÃO PARA A
PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL À LUZ DA EXPERIÊNCIA DA
UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS.**

Trabalho de Dissertação apresentado à Pontifícia Universidade Católica de Campinas, referente ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direito, vinculado à linha de pesquisa “Cooperação Internacional e Direitos Humanos” como requisito para obtenção do título de Mestre.

Orientador: Professor Dr. Guilherme Perez Cabral.

Campinas

2025

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE CAMPINAS

DANIELA OLIVEIRA DA FONSECA

CONTRIBUIÇÕES DA BANCA DE HETEROIDENTIFICAÇÃO PARA A PROMOÇÃO
DA EQUIDADE RACIAL À LUZ DA EXPERIÊNCIA DA UNIVERSIDADE ESTADUAL
DE CAMPINAS.

CAMPINAS

2025

Sistema de Bibliotecas e Informação - SBI
Gerador de fichas catalográficas da Universidade PUC-Campinas
Dados fornecidos pelo(a) autor(a).

F676c	<p>Oliveira da Fonseca, Daniela</p> <p>Contribuições da banca de heteroidentificação para a promoção da equidade racial à luz da experiência da Universidade Estadual de Campinas. / Daniela Oliveira da Fonseca. - Campinas: PUC-Campinas, 2025.</p> <p>131 f.</p> <p>Orientador: Guilherme Perez Cabral.</p> <p>Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Pós-graduação em Direito, Escola de Ciências Humanas, Jurídicas e Sociais, Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, 2025.</p> <p>Inclui bibliografia.</p> <p>1. autodeclaração racial. 2. heteroidentificação. 3. direitos humanos. I. Perez Cabral, Guilherme. II. Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Escola de Ciências Humanas, Jurídicas e Sociais. Programa de Pós-graduação em Direito. III. Título.</p>
-------	--

DANIELA OLIVEIRA DA FONSECA
CONTRIBUIÇÕES DA BANCA DE
HETEROIDENTIFICAÇÃO PARA A PROMOÇÃO DA
EQUIDADE RACIAL À LUZ DA EXPERIÊNCIA DA
UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS

Este exemplar corresponde à redação final da Dissertação de Mestrado em Direito da PUC-Campinas, e aprovada pela Banca Examinadora.

APROVADA: 18 de dezembro de 2025.



DRA. ANA ELISA SPAOLONZI QUEIROZ ASSIS (UNICAMP)



DR. PEDRO PULZATTO PERUZZO (PUC-CAMPINAS)



DR. GUILHERME PEREZ CABRAL – Presidente (PUC-CAMPINAS)

AGRADECIMENTOS

Eu sou grata à Deus e a ancestralidade que me guiou espiritualmente no caminho do percurso solitário da produção científica e me deram forças para continuar nos dias em que a vida não dá trégua e não temos onde nos segurar.

Sou grata à minha mãe, Ivone de Oliveira, por ter escolhido maternar e o universo e o destino terem me dado o privilégio de ser sua filha, amada nos dias de sol e nos dias nublados, onde o afeto persiste, cresce, resiste e ganha realidade nos limites.

Sou grata a toda a minha família que mesmo de longe e sem compreender a inteireza do meu interesse em continuar a vida acadêmica sempre torceram e apoiaram a minha chegada até esse dia.

Sou grata aos meus amigos Ingrid, Jéssica, Lemes, Cléo, Juliana, Jefferson e meu Baba Ivan, que me acolheram nos momentos mais difíceis de incerteza e possibilitaram o sentimento de afeto para continuar em busca da minha melhor versão.

Sou grata à Adriana Miguel que sempre se fez presente e representou uma figura materna para mim.

Sou grata aos amigos hedonistas, que deram sentido, força e alegria à toda minha jornada acadêmica e que levarei para a vida, por me mostrarem que existe parceria e companheirismo na jornada de pesquisa.

Sou grata às minhas amigas Dra. Waleska Miguel Batista e Dra. Adriana de Moraes, primeiro pelo amor e acolhimento que eu sempre encontrei nos nossos abraços e conversas e depois por terem trilhado o caminho da pesquisa em Direito antes de mim e me incentivarem a caminhar sem ignorar os desafios, resgatando o sonho e a autoestima necessários para estar no espaço acadêmico, assentando o terreno arenoso para tantas caminharem.

Sou grata à Lara Miguel Batista, por no percurso do meu mestrado, ter lutado essa luta comigo por relevante período e por mais de uma vez ter me fortalecido diretamente com suas ações e pensamentos positivos para que o momento de conclusão um dia chegasse.

Sou grata ao meu orientador, Prof. Dr. Guilherme Perez Cabral, pela visão humana e educadora que antes de qualquer título, me faz admirá-lo como ser humano e com quem tive a sorte de trabalhar novamente.

Sou grata ao Prof. Dr. Silvio Beltramelli Neto, que transforma salas de aula em divãs para que possamos adquirir a confiança necessária para abirmos mão das nossas certezas em favor do compromisso científico.

Sou grata ao professor Dr. Pedro Pulzatto Peruzzo, por finalmente ter sido sua aluna regular, afinal, sempre tivemos a nossa relação de aluna e professor ser termos compartilhado uma única aula e a vida proporcionou o privilégio de vê-lo brilhar em sala de aula com muito amor pelo que faz.

Sou grata à professora Dra. Ana Elisa Spaolonzi Queiroz Assis, por um dia ter me aceitado como sua aluna no curso de Mestrado em Educação na Unicamp, em 2018, onde presenciar o tamanho do seu brilhantismo e compromisso com a pesquisa e tenho o prazer de dizer que isso não mudou de lá pra cá, só melhorou semeando novos projetos e nesse caminho tive a sorte de te reencontrar ainda mais potente.

Sou grata a todo corpo docente do curso de Mestrado em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Campinas, pelo profissionalismo, paciência e brilhantismo na atividade e mais significativo que isso, por me auxiliarem no processo de ressignificar a instituição e a minha própria história e ao querido Wagner William Galvão, por sempre dar socorro à minhas dúvidas.

Sou grata à todos que estiveram comigo na largada e contribuíram e muito com amor e afeto para o desenvolvimento deste trabalho.

Por fim, sou grata a força do meu compromisso comigo mesma.

O caminho se faz na caminhada.

Dedico esse trabalho à minha avó, Delza Faria de Oliveira, que deixou esse plano antes de ver sua neta defendê-lo.

“A academia não é o paraíso. Mas o aprendizado é o lugar onde o paraíso pode ser criado”.

Bell Hocks.

MEMORIAL

Meu lugar de fala na construção dessa pesquisa é a fala da minha própria vida.

Nasci em uma família humilde e desde pequena compreendi que a educação era o único caminho possível para mudar de vida e foi através da educação que eu caminhei até aqui.

Falo de representatividade pois sendo uma mulher negra, nunca bastou o meu compromisso com o trabalho, a educação ou as políticas públicas que fiz e faço uso para me aperfeiçoar para conseguir mudar de lugar. Eu precisei de consciência racial para perceber que nesse Brasil o meu esforço não basta. E essa percepção partiu de experiências reais e dolorosas.

Sai de uma cidade chamada Itaquaquecetuba -SP para estudar em Campinas através do Programa Universidade para Todos - PROUNI e na minha cidade periférica com maioria de pessoas com características fenotípicas parecidas com as minhas, mulher negra de pele clara, eu só fui atingida pelo racismo estrutural.

Quando eu me movimento e vou para a universidade, eu continuo marcada pelo racismo estrutural e para a minha surpresa, sendo eleita a primeira mulher negra a presidir o Centro Acadêmico do meu curso, sofro com o que até então eu não conhecia: a violência racial direta.

Essa experiência, dentre outras, me mostraram que não existe privilégio na negritude- a passabilidade só interessa a branquitude- e a medida que subimos na lógica capitalista, ainda seremos lembrados que somos negros. Logo, ou vamos todos, ou seremos inseridos gota à gota.

Isso me despertou a compreender que a inclusão racial é uma medida urgente e que deve ser criteriosa e respeitar a diversidade da população negra.

Com esse pensamento, fui construir política de órgão de classe - OAB e posteriormente participei ativamente do processo de implementação e manutenção das cotas raciais na Universidade Estadual de Campinas - UNICAMP, onde pude auxiliar na formulação das bancas de heteroidentificação racial, que tem como objetivo a proteção da política pública e a prevenção de fraudes, para que possamos, pela via do uso estratégico do Direito, chegarmos com nossa diversidade e identidade em algum lugar.

Ingressei na pós-graduação na instituição com a ideia de pesquisar raça, racismo e colorismo e a relação com o ingresso e permanência das pessoas negras nos espaços institucionais através das políticas públicas trazendo essa experiência que pude colaborar enquanto advogada na Universidade Estadual de Campinas e esse é o resultado de pesquisa.

“Eu sou porque nós somos”.

RESUMO

As cotas raciais constituem medidas de ações afirmativas que fomentam o ingresso da população negra na educação superior e em cargos públicos, assegurando a correção de desigualdades raciais e a promoção da igualdade de oportunidades. Amparadas pelo Direito Internacional dos Direitos Humanos – destacando-se a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial e a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância –, são regulamentadas, no âmbito federal, pelas Leis nº12.711/2012 e nº 15.142/2025. No Estado de São Paulo, a Lei Complementar nº 1.259/2015 autoriza a instituição de sistema de pontuação diferenciada em concursos públicos para candidatas(os) negras(os). Nos termos da legislação brasileira, a ação afirmativa apoia-se na autodeclaração fenotípica das(os) candidata(s). Contudo, no cenário de notícias de fraudes, revelou-se necessária adoção de procedimento de heteroidentificação para a verificação da autodeclaração, matéria disciplinada pela Instrução Normativa do Ministério de Gestão e Inovação nº 23/2023. Nesse contexto, o objetivo da presente pesquisa é investigar, sob o ponto de vista jurídico, a importância da representatividade da população negra, analisando as contribuições da banca de heteroidentificação para a promoção da equidade racial a partir da experiência da Universidade Estadual de Campinas. Isso, considerando questões relacionadas à construção da identidade racial da pessoa negra, a miscigenação, colorismo, e a democratização do debate sobre raça em cenário capitalista periférico estruturalmente racista. O trabalho se vale de pesquisa documental normativa e jurisprudencial acerca dos direitos humanos fundamentais da população negra e de revisão bibliográfica, a partir de trabalhos científicos que tratam da temática da igualdade racial, ações afirmativas e heteroidentificação e temas conexos como raça, identidade racial e racismo. É realizado, ainda, estudo de caso valendo-se da experiência da implementação da política na Unicamp. Como resultado, foram identificados desafios e contribuições da heteroidentificação racial, contribuindo com a pesquisa do docente orientador em sua análise crítico-descolonial da democracia e cidadania.

Palavras-chave: Autodeclaração racial. Heteroidentificação. Direitos Humanos.

ABSTRACT

Racial quotas constitute affirmative action measures that promote the access of the Black population to higher education and public sector positions, ensuring the correction of racial inequalities and the promotion of equal opportunities. Supported by International Human Rights Law, particularly the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination and the Inter-American Convention against Racism, Racial Discrimination, and Related Forms of Intolerance, they are regulated at the federal level by Laws No. 12,711/2012 and No. 15,142/2025. In the State of São Paulo, Complementary Law No. 1,259/2015 authorizes the establishment of a differentiated scoring system in public service examinations for Black candidates. Under Brazilian legislation, affirmative action is based on the candidates' phenotypic self-declaration. However, in light of reports of fraud, the adoption of a heteroidentification procedure to verify self-declarations has proven necessary, a matter regulated by Normative Instruction No. 23/2023 of the Ministry of Management and Innovation. In this context, the objective of the present research is to investigate, from a legal perspective, the importance of the representativeness of the Black population, analyzing the contributions of heteroidentification committees to the promotion of racial equity based on the experience of the University of Campinas (Unicamp). This analysis takes into account issues related to the construction of Black racial identity, miscegenation, colorism, and the democratization of the debate on race within a peripheral capitalist context that is structurally racist. The study is based on normative and jurisprudential documentary research on the fundamental human rights of the Black population, as well as a literature review drawing on scientific works that address racial equality, affirmative action, heteroidentification, and related themes such as race, racial identity, and racism. A case study is also conducted, based on the experience of implementing this policy at Unicamp. As a result, challenges and contributions of racial heteroidentification were identified, contributing to the supervising professor's research in their critical decolonial analysis of democracy and citizenship.

Keywords: Racial self-identification. Heteroidentification. Human Rights.

Sumário

Introdução.....	15
I) Legislação antirracista no sistema internacional de Direitos Humanos.....	27
I.I) O sistema internacional de direitos humanos a partir da Carta das Nações Unidas e Declaração Universal dos Direitos Humanos.....	29
I.II Uma perspectiva internacional dos mecanismos jurídicos de direitos humanos no combate ao racismo.....	36
I.III) Uma perspectiva nacional de direitos humanos e combate ao racismo.....	44
I.IV) Considerações do capítulo.....	48
II. Ações afirmativas para a inclusão racial no Brasil.....	49
II.I A política pública de cotas raciais no Estado Brasileiro.....	51
II. II A implementação das bancas de heteroidentificação racial no Brasil.....	61
II. III Considerações do capítulo.....	72
III. Estudo de caso: a experiência da implementação das bancas de heteroidentificação na Universidade Estadual de Campinas - UNICAMP.....	75
III. I A regulamentação das bancas de heteroidentificação na Unicamp.....	76
a) Da solicitação de dados referentes às bancas de heteroidentificação na Unicamp.....	85
b) Da análise de jurisprudência das ações propostas em face da Unicamp no Tribunal de Justiça de São Paulo -TJSP.....	91
c) Da solicitação referente às bancas de heteroidentificação na Pontifícia Universidade Católica de Campinas.....	100
III. II Ponderações sobre as contribuições das bancas de heteroidentificação a partir dos dados de pesquisa obtidos.....	105
III. III Considerações do capítulo.....	115
Considerações finais.....	117
Referências.....	121

Introdução

Essa dissertação possui como tema a importância da representatividade da população negra, entendida como a “participação de minorias em espaços de poder e prestígio social” (Almeida, 2019, p.67), por meio das políticas públicas de inclusão racial, a partir do debate jurídico.

Assim, a pesquisa intitulada “Contribuições da banca de heteroidentificação para a promoção da equidade racial à luz da experiência na Universidade Estadual de Campinas”, possui o objetivo geral de identificar (se é que existem) as contribuições das bancas de heteroidentificação para a equidade racial.

Dessa forma, elencam-se os seguintes objetivos específicos: I) levantamento e análise de legislação antirracista em uma perspectiva internacional e nacional de direitos humanos e combate ao racismo; II) analisar a política de cotas raciais no Brasil e a implementação das bancas de heteroidentificação; III) realização de estudo de caso sobre a experiência da Universidade Estadual de Campinas na implementação das bancas de heteroidentificação, identificando as contribuições e desafios para existência do procedimento.

Nesse sentido, utilizou-se o termo “contribuições” das bancas de heteroidentificação no sentido amplo do termo, absorvendo contribuições da sua implementação para o debate jurídico e social que se relacionem com a temática racial, como as mudanças legislativas ocorridas para regulamentação do procedimento e os debates jurídicos que se estabeleceram a partir da heteroidentificação.

Para destrinchar o tema, propõe-se caminhos de investigação a partir de três tópicos: legislação, política pública de cotas raciais e estudo de caso. O primeiro capítulo, intitulado “Legislação Antirracista no Sistema Internacional de Direitos Humanos”, é dividido em três partes, a primeira dedica-se ao estudo dos direitos humanos no âmbito internacional a partir de dois instrumentos jurídicos: a Carta das Nações e a Declaração Universal de Direitos Humanos que nascem de ideias universais de direitos humanos, consubstanciadas em suas respectivas nomenclaturas.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 preconiza que todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e a liberdades sem nenhum tipo de discriminação, inclusive de raça (ONU; 1948), contudo, ao longo do estudo,

verificou-se que o exercício desses direitos demandam contornos legais mais específicos e menos homogêneos, criticando a universalidade dos Direitos Humanos a partir do pensamento de Raimundo Panikkar e Aníbal Quijano.

Com a crítica estabelecida acerca da universalidade e o alcance dos direitos humanos à todos os povos, avança com o uso estratégico do Direito uma via possível de reivindicação de ações dos Estados para promoção da equidade racial.

Assim, em “Uma perspectiva internacional dos mecanismos jurídicos de direitos humanos no combate ao racismo” levou-se em conta as particularidades e vulnerabilidades da população negra, para realizar o levantamento e análise dos instrumentos jurídicos (tratados e normas internacionais de direitos humanos) que versam de forma pontual sobre a temática, “pois constituem um sistema especial de proteção internacional de direitos humanos, uma vez que direcionado à sujeitos determinados que carecerem de um tratamento jurídico diferenciado” (Goes; Silva; 2013, p.09).

A primeira ferramenta jurídica precisa para tratar de questões relativas ao combate ao racismo em âmbito internacional, encontra respaldo com a Convenção nº 111, da Organização Internacional do Trabalho -OIT, de 1958, que trata do combate à discriminação no âmbito da empregabilidade e ocupação e define o que é discriminação para os fins da Convenção, conceituando que se trata de qualquer distinção, exclusão ou preferência baseada (OIT, 1958), para o fim desta pesquisa, na raça.

Na esfera educacional, a Convenção relativa à luta contra a discriminação no campo do Ensino, da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura, de 1960, busca a garantia igualitária das oportunidades na educação, tanto de acesso quanto ao alcance de níveis e graus de aprendizagem e as condições e qualidade do ensino.

Inclusive, cabe ressaltar que a década de 1960, é uma referência temporal de combate ao racismo, uma vez que o contexto histórico marcado por movimentos sociais, como a luta pelos direitos civis da população negra norte - americana e a luta pelo fim do regime de *apartheid*¹ na África do Sul constituem a urgência para a

¹ Após os atentados de Shaperville, na África do Sul, o Conselho de Segurança das Nações Unidas -CSNU, emitiu a Resolução nº 134, que reconheceu a situação da África do Sul poderia por em perigo a paz e a segurança internacional, e posteriormente, em 1973, por meio da Resolução nº 181, o Conselho de Segurança das Nações Unidas, aprovou Convenção Internacional sobre a Supressão e Punição do Crime de Apartheid. Disponível em

formulação de instrumentos jurídicos internacionais pelo fim do racismo² e do colonialismo³ (Goes; Silva; 2013).

Nesse cenário, a Assembleia Geral das Nações Unidas declara, por meio da Resolução nº 1904/XVIII, a eliminação de todas as formas de discriminação racial, em 1963, condenando o colonialismo e todas as formas de segregação e de discriminação (ONU, 1963).

E em seu artigo nº 3, estimula a adoção de medidas nacionais e internacionais, sobretudo, na esfera da informação, do ensino e educação, para eliminação da discriminação racial e insere as instituições, grupos e indivíduos como parceiros dos Estados nacionais e que devem promover esforços especiais para o combate ao racismo, e coletiviza a necessidade de participação de agências especializadas, dos Estados, das Organizações não Governamentais (ONGs) nos estudos que verifiquem as causas das discriminações e que emitam recomendações e medidas para eliminar o racismo e a discriminação racial (ONU, 1963).

Destaque necessário se faz à Terceira Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e Formas Correlatas de Intolerância, ocorrido em Durban, na África do Sul, em um contexto de fim de *apartheid*, ampliando as possibilidades de discussão sobre racismo, até então focadas no fim da colonização e medidas segregacionistas (Goes; Silva; 2013).

A Conferência culminou na aprovação da Declaração e Programa de Ação de Durban, que considerou o racismo uma violação de Direitos Humanos e um obstáculo às relações humanas, cujo programa de ação gerou impactos diretos no Brasil em relação às ações afirmativas de inclusão racial.

Ainda, abordou-se a instituição pela ONU da Década Internacional dos Afrodescendentes (2015 à 2024), com o tema reconhecimento, justiça e desenvolvimento, que enfatiza a necessidade de reforçar a cooperação nacional, regional e internacional em relação ao pleno aproveitamento dos direitos econômicos, sociais, culturais, civis e políticos de pessoas afrodescendentes, bem

<<https://www.gov.br/palmares/pt-br/assuntos/noticias/o-massacre-de-sharpeville-e-o-dia-internacional-contra-a-discriminacao-racial>>

² Grupos de ativistas como Panteras Negras em aliança com lideranças como Martin Luther King encabeçaram os movimentos pelo fim do sistema que normalizava o racismo institucional como como de Estado Democrático. Disponível em <<https://online.pucrs.br/blog/legado-panteras-negras>>.

³ Em 1960, a Assembleia Geral da ONU, aprovou a Declaração sobre a concessão da independência dos países e povos coloniais, prestigiando o princípio da autodeterminação dos povos, sem distinção de raça, credo e cor (ONU, 1960).

como sua participação plena e igualitária em todos os aspectos da sociedade (Goes;Silva, 2013).

Em um terceiro tópico, foram levantados os instrumentos normativos em alusão à questão racial no Brasil, mesmo antes da abolição da escravidão, como a Lei nº 2.040/1871- Lei do Ventre Livre e a Lei nº 3.270/1885- Lei dos Sexagenários, que evidenciam a postura do Estado Brasileiro em relação à gradual extinção da escravidão, ocorrida apenas em 1.888 por meio da Lei nº 3.353, com breve declaração e sem apresentar nenhuma medida de inclusão.

Até 1951, com a Lei Afonso Arinos, o Brasil foi silente em relação ao combate ao racismo (Goes; Silva, p.27, 2013) e essa linha temporal foi necessária para traçar o contexto jurídico brasileiro na ocasião de seu ingresso no sistema internacional de Direitos Humanos na década de 1960.

Considerando que o Brasil assinou a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, investigou-se algumas manifestações dos representantes nacionais ao Comitê para Eliminação da Discriminação Racial - CERD nas décadas de 1960 e 1970 e a mudança de comportamento brasileiro no cenário internacional após o fim do regime militar.

No segundo capítulo “Ações Afirmativas para Inclusão Racial no Brasil”, a pesquisa foi dividida em dois tópicos: I) a política de cotas raciais no Brasil e II) a implementação das bancas de heteroidentificação racial no Brasil.

Para a compreensão da investigação da pesquisa em geral, mas sobretudo dos capítulos dois e três, é importante trazer à baila conceitos fundamentais para o estudo da investigação proposta, além de fomentar o letramento racial.

Foram definidas as seguintes palavras-chaves desta pesquisa: autodeclaração, heteroidentificação e direitos humanos, sendo necessário conceituar os dois primeiros termos.

A autodeclaração trata-se da percepção individual de uma pessoa acerca da sua identidade racial, podendo, a partir da autodeclaração enquanto pessoa negra de cor preta ou parda, fazer uso dela para fins de beneficiar-se das ações afirmativas de cotas raciais (Brasil; 2023).

A heteroidentificação é a verificação da condição racial autodeclarada pelo candidato em um processo seletivo realizado por um terceiro, e no caso em estudo, terceiros, pois iremos tratar de bancas de heteroidentificação, quando mais de uma pessoa realiza essa verificação de forma complementar a autodeclaração da pessoa

candidata, objetivando a análise fenotípica para a garantia, ou tentativa de garantia, da promoção de equidade racial para a população negra por meio de políticas públicas de inclusão (Brasil; 2023).

Destaca-se que não existe distinção entre os termos “heteroidentificação” e “averiguação” em relação ao seu significado, ocorre que a Universidade Estadual de Campinas utiliza o termo “averiguação” em seu procedimento, contudo, a Portaria Normativa SGP nº 4, de 06/04/2018, e a Instrução Normativa nº 23/2023, utilizam o termo “heteroidentificação”, termo que se adotará no presente trabalho.

Ocupou-se da análise das ações afirmativas entendidas como “os programas e medidas especiais adotados pelo Estado e pela iniciativa privada para a correção das desigualdades raciais e para a promoção da igualdade de oportunidades” (Brasil; 2010) com foco na política pública de cotas raciais.

Fez-se pesquisa da regulamentação e experiência das universidades estaduais do Rio de Janeiro que implementaram cotas raciais por meio de Lei Estadual e a experiência da Universidade de Brasília - UnB, a partir do seu Plano de Metas para Integração Social, Étnica e Racial, mesmo antes da Lei nº12. 711/2012 esmiuçando esse caminho legislativo.

Resgata os debates jurídicos aventados pela Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental - ADPF nº 186, com a finalidade de compreender o pensamento jurídico sobre a política.

Considerando que o Brasil, desde a III Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata, que ocorreu em 2001, debateu temas de urgência que faziam sentido no contexto brasileiro, dentre eles, a implementação de cotas e ações afirmativas para enfrentar a exclusão social da população negra, implementadas no Brasil, com destaque para as leis nº 12.711/2012 e nº 12.990/ 2014 revogada pela Lei nº 15.142/2025.

No segundo subtópico, considerando a vigência das leis de cotas raciais no Brasil, e a declaração de constitucionalidade da política pública pelo Supremo Tribunal Federal na ADPF nº 186 não foi estabelecido, de pronto, mecanismos para assegurar a veracidade da declaração da condição fenotípica das pessoas que se candidatavam às vagas reservadas pela política de cotas raciais, sendo a realização de procedimentos complementares, uma faculdade institucional.

À exemplo dessa situação, resgatam-se as contribuições da Universidade de Brasília - UnB que instituiu procedimento complementar a autodeclaração de pessoa

negra de cor preta ou parda, desde a implementação das cotas, por ato voluntário, em 2004.

Optou-se pela análise dos argumentos jurídicos traçados na Ação Direta de Constitucionalidade - ADI nº 41, ajuizada pelo Conselho Federal da OAB - CFOAB no intuito de que fosse declarada a constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014, que foi a primeira medida à dispor sobre reserva de vagas em concursos públicos no âmbito federal e que em que pese fosse silente sobre o procedimento de heteroidentificação, ventilou a possibilidade de fraude e má-fé à autodeclaração prevendo consequências (Brasil; 2014). Atualmente encontra-se revogada, contudo, a matéria segue disciplinada pela Lei nº15.142/2025.

Desde a implementação da política de cotas raciais, os debates jurídicos travados no Supremo Tribunal Federal, tanto na ADPF nº186 e ADC nº 41, demonstram que, em que pese o aumento da presença de pessoas negras em números estatísticos, haviam questionamentos acerca da condição fenotípica dos estudantes cotistas, uma vez que não existiam mecanismos de fiscalização e o caráter multirracial do Brasil (Felipe, p. 94, 2022).

Isso ensejou a necessidade de criar mecanismos complementares à autodeclaração para garantia de que os ocupantes dessas vagas fossem de fato, as pessoas consideradas negras, nos termos do Estatuto da Igualdade Racial, que define que a população negra é constituída por pretos e pardos (Brasil, 2010).

E assim, objetivando o cumprimento pleno da política pública, algumas instituições de ensino superior e bancas de concurso público passaram a implementar o procedimento de heteroidentificação regulamentado pela Instrução Normativa do Ministério de Gestão e Inovação em Serviços Públicos- MGI n ° 23/2023.

O terceiro capítulo, ocupa-se do estudo de caso sobre a experiência da heteroidentificação na Universidade Estadual de Campinas, sendo desenvolvido em dois tópicos.

Em “A regulamentação das bancas de heteroidentificação na Unicamp” fez-se o levantamento de todo conjunto normativo interno que fundamenta a existência do procedimento de heteroidentificação pela Comissão de Averiguação do Vestibular Unicamp, desde a instituição das cotas raciais por meio da Deliberação do Conselho Universitário - CONSU-A-032/2017 até a Resolução GR-074/2020, que disciplina o procedimento atualmente.

Considerando a produção dos Relatórios de Gestão da Diretoria Executiva de Direitos Humanos - DEDH, dos anos de 2017 à 2021 e de 2021 à 2025 e da Comissão Permanente para o Vestibular - COMVEST no período de 2017 à 2021, procedeu com a análise dos dados disponíveis que se relacionavam com a Comissão de Averiguação.

Nesse mesmo tópico, compartilham-se os resultados de pesquisa obtidos a partir do questionário encaminhado à Comissão Assessora de Direitos Humanos - CADER e a Diretoria Executiva de Direitos Humanos - DEDH e da análise de minutas jurisprudências de ações que tinha como objetivo a não-validação da autodeclaração em face da Unicamp.

A pesquisa de Minuta Jurisprudenciais foi realizada por meio do site do Tribunal de Justiça de São Paulo - TJSP <<https://www.tjsp.jus.br/>> no *link* de acesso “jurisprudência e banco de sentenças” - “sistema SAJ” - “consulta completa” aplicando-se as palavras no campo pesquisa livre “heteroidentificação” “cotas” “averiguação” “Unicamp”, aplicando-se os filtros “comarca Campinas” “segundo grau” “acórdão”.

A busca retorna 26 processos em face da Unicamp oriundos da Comarca de Campinas e remetidos ao TJSP para julgamento em segundo grau.

Foram desprezadas as minutas que tratam de recursos desertos, de manejo incorreto ou que versam sobre justiça gratuita, restando 19 processos que referem-se às Comissões de Averiguação.

Não se buscou uma análise comparativa em relação ao número de processos disponibilizados diretamente pela Unicamp através do questionário ou mesmo das informações disponíveis em seus relatórios de gestão, mas uma breve análise do conteúdo decisório a fim de identificar um pensamento padrão, desde a implementação das bancas até o ano de 2024.

O resultado contribuiu para exemplificar a existência de dados subnotificados em relação ao número de processos que já existiram em razão dessa demanda, visto que não se relacionam com os números do site e os números encaminhados por meio do questionário, sobretudo, a maior colaboração é evidenciar a insegurança jurídica quando o tema é heteroidentificação.

Em terceiro momento, faz-se análise dos dados solicitados à Pontifícia Universidade Católica de Campinas - PUCCamp, considerando a existência de bancas de heteroidentificação em editais pontuais como “Edital Mulheres Negra

Publicam” e também em alguns cursos de Pós-Graduação, aprofundando-se na experiência do Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos e Desenvolvimento Social, onde a elaboração dessa pesquisa se localiza.

A escolha da Unicamp foi realizada por tratar-se de experiência paradigmática, pois após as lutas do movimento negro aliado ao estudantil (Ribeiro; Mesquita, 2022) a UNICAMP passou a adotar cotas raciais no ano de 2018 em seu vestibular, inicialmente sem o procedimento de heteroidentificação.

Assim, propõe-se a análise dessa experiência em razão da motivação para sua implementação e o formato de procedimento adotado de acordo com as normas internas da universidade à luz da legislação nacional.

Justifica-se ainda a escolha do termo “promoção da equidade racial” ao invés de “promoção da igualdade racial” por considerar que o segundo traz uma ideia de universalidade, dar às pessoas e grupos sociais as mesmas oportunidades, enquanto que o primeiro traz uma perspectiva mais profunda e individual, buscando identificar o que a pessoa ou grupo precisa, ainda que adotando um tratamento diferenciado, para que, enfim, possa ter acesso às mesmas oportunidades.

O trabalho fundamenta-se na ideia de que não houve uma ruptura com a estrutura racista e de exploração de povos periféricos forjados na dinâmica colonial, ao contrário, foi institucionalizada pela via do Direito (Cabral & Fonseca, 2024), o que atinge o debate contemporâneo de inclusão racial, na medida em que se identificam os desafios desse procedimento, considerando os critérios ou ausência deles para definição da pessoa negra, ante a mestiçagem, o racismo e o colorismo no Brasil.

Nesse sentido, a pesquisa contribui com a investigação sobre o combate ao racismo e a promoção da equidade racial, em nível internacional e nacional, ao propor uma análise jurídica sobre a inclusão da população negra no Brasil por meio de políticas públicas para acesso à educação e ao trabalho, a partir da raça e do fenótipo racial identificados.

Adota-se no desenvolvimento deste trabalho uma abordagem crítica fundamentada no pensamento de Silvio Almeida, a partir da obra “Racismo Estrutural”, partindo da tese apresentada de que o racismo é “um elemento que integra a organização econômica e política da sociedade” (Almeida, 2019) e no pensamento crítico de Alessandra Devulsky em sua obra “Colorismo”, onde afirma que este é um braço do racismo em um sistema de hierarquias sociais a partir do

fenótipo ou da cultura, estabelecendo o branco uma referência (Devulsky; 2021, p. 29).

O percurso metodológico de pesquisa é qualitativo, construído a partir da exploração de mais de uma ferramenta metodológica por ser uma medida que mais se adequa para produção de uma análise mais profunda de processos ou relações sociais (Igreja, 2017), investigando o tema por mais de uma abordagem, com diferentes técnicas de coleta de dados, a fim de capturar fenômenos das relações raciais no Brasil, assim, adotam-se as ferramentas de pesquisa documental, revisão bibliográfica e jurisprudencial e estudo de caso.

Nesse sentido, elege-se a ferramenta de pesquisa documental considerando que os documentos são a principal fonte da pesquisa empírica (Reginato, 2017), e por tratar-se de pesquisa jurídica, optou-se pelo levantamento de documentos normativos, para análise de legislação internacional, notadamente, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial e a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial Formas Correlatas de Intolerância –, e nacional de direitos humanos com foco no combate ao racismo e a promoção da igualdade racial brasileira, no âmbito federal pela Lei n °12.288/2012 e Lei n ° 15.142/2025, que tratam de ações afirmativas e reserva de vagas para população negra.

No Estado de São Paulo, a Lei Complementar no 1.259/2015 e Instrução Normativa do Ministério de Gestão e Inovação no 23/2023, que trata especificamente das bancas de heteroidentificação, bem como, da regulamentação interna da Universidade Estadual de Campinas - Unicamp e da Pontifícia Universidade Católica de Campinas- PUCCamp, sobre o tema.

O trabalho utilizou-se da ferramenta de revisão bibliográfica, a partir de artigos científicos disponíveis no Portal de Periódicos da Capes, acessado através do link < <https://www.periodicos.capes.gov.br/>>, que permite o acesso às publicações em Scopus, Web of Science e Dimensions.

Na busca por assunto, optou-se pela pesquisa de palavras que remetem a temática da igualdade racial, ações afirmativas e heteroidentificação e temas conexos como raça e racismo, para compreensão do que seria identidade racial negra, autodeclaração e heteroidentificação, a partir da busca das palavras: “heteroidentificação racial” com a fixação dos seguintes filtros: <produção nacional > <revisão por pares > <publicados no idioma português > tendo como marco temporal

o período de 2019 a 2024, período em que está em vigor o procedimento de heteroidentificação racial na Universidade Estadual de Campinas.

A busca nesse formato retorna a publicação de 27 artigos científicos, que traduzem o estado da arte em relação às bancas de heteroidentificação, apontando a necessidade de manutenção do procedimento como forma de proteção da política pública.

Compreendendo que a heteroidentificação seja o procedimento central abordado no desenvolvimento do trabalho, um processo anterior de autodeclarar a condição racial é fundamental, assim, optou-se pela busca no Portal Capes - Acesso CAFe, a partir da busca das palavras: “autodeclaração racial” com a fixação dos seguintes filtros: <produção nacional > <revisão por pares > <publicados no idioma português > tendo como marco temporal o período de 2019 a 2024, que retorna, com exceção de ambiguidades localizada nas buscas, 13 artigos científicos para análise.

De par a declaração de constitucionalidade das cotas raciais, questionamentos sobre “como identificar quem é sujeito deste direito de minoria?” assenta-se no discurso de manutenção de uma identidade nacional, que em razão da mestiçagem não seria possível identificar quem é negro ou não é, contudo, não considera a destruição e a inferiorização histórica da experiência e das memórias de uma parcela do povo brasileiro (Felipe; 2022, p.10).

A Prof.^a Dr.^a. Débora Cristina Jeffrey, Diretora da Faculdade de Educação na Unicamp, ao entrevistar a Prof.^a Dr.^a. Maria Alice Rezende Gonçalves, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), Pós-Doutora em Antropologia, a questionou sobre a consolidação das cotas raciais, que respondeu não só defendeu a política como o controle dela, apontando as comissões de heteroidentificação como formas de avaliação e acompanhamento da política e que o controle tem que ser feito, que se não for essa a melhor estratégia, será outra. Só “não se pode simplesmente cruzar os braços e aceitar a possibilidade da fraude” (Jeffrey; 2022, p.05).

Desta forma limita-se o universo para busca de resultados para fins de revisão bibliográfica de artigos científicos de dois processos fundamentais para aprofundar o trabalho: autodeclaração e heteroidentificação.

O estudo de caso foi realizado com o levantamento e análise de dados, a partir de questionário elaborado e direcionado à Universidade Estadual de

Campinas, através da sua Diretoria Executiva de Direitos Humanos e a Comissão Assessora de Direitos Humanos. A opção pela escolha da UNICAMP, se mostra paradigmática, por tratar-se de um processo acompanhado pela sociedade civil e pelos movimentos negros desde a adoção de cotas raciais em 2019.

Considerando a complexidade do tema, compreendeu-se que não seria possível investigá-lo por uma única ótica, de forma que a pesquisa se dá de forma multifacetada, abrindo margem de possibilidade para obtenção de novas informações e perspectivas sobre as relações raciais, e que depende de dados variados para sua compreensão.

Com a execução deste trabalho, através dos dados obtidos e o debate proposto, buscou-se fortalecer e fomentar a necessidade de diálogo sobre conscientização da importância da identidade racial e do impacto direto dos fenômenos de autodeclaração e heteroidentificação na relação com as políticas públicas de inclusão.

Socializar a experiência da Universidade Estadual de Campinas- UNICAMP, em termos de procedimento, preocupações institucionais e desafios, é um ponto de partida para compreensão da profundidade do debate sobre representatividade no ensino superior e em processos seletivos para empregabilidade por meio de cotas raciais, visando a garantia de que a finalidade legislativa de promover o acesso e permanência daqueles que são os destinatários da política pública de vagas reservadas seja assegurada.

E a pesquisa foi desenvolvida no curso de Mestrado em Direitos Humanos e Desenvolvimento Social do Programa de Pós- Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Campinas, alinhada à linha de pesquisa *Cooperação Internacional e Direitos Humanos*, que possui, dentre seus objetivos, o fomento a pesquisa acerca da atuação conjunta de atores internacionais e nacionais na resolução de conflitos que permeiam as questões econômicas, políticas e sociais, debruçando-se, sobretudo, sobre os acontecimentos com segmentos mais vulneráveis da sociedade, como a população negra.

Ainda, buscou- se alinhar as pesquisas desenvolvidas pelo docente orientador sobre o pensamento descolonial e periférico, na medida em que investigou o desenvolvimento de uma política pública de inclusão da população negra, a partir da articulação do movimento negro estudantil em uma universidade pública, experiência trabalhada em formato de estudo de caso e abordada adiante em capítulo próprio e

da mesma forma, contribui com as pesquisas em desenvolvimento sobre a pobreza, vez que o acesso à educação e ao trabalho são, também, medidas para as populações historicamente marginalizadas terem condições dignas de vida.

I) Legislação antirracista no sistema internacional de Direitos Humanos.

O presente capítulo recebe o título de “Legislação antirracista no sistema internacional de Direitos Humanos” por uma opção dos pesquisadores em dar sentido à esse trabalho a partir da perspicaz frase de Angela Davis “Em uma sociedade racista, não basta não ser racista, é necessário ser antirracista”⁴.

Da mesma forma, estabelece a premissa de que não basta a existência de um sistema normativo que não legitime a segregação racial como em regimes de passado recente como o *apartheid* na África do Sul ou *Jim Crow Laws* nos Estados Unidos, parafraseando Angela Davis, em uma sociedade racista, precisamos de uma legislação antirracista.

Objetiva-se uma análise dos instrumentos jurídicos no âmbito internacional e nacional que tenham como finalidade o combate ao racismo e a promoção da igualdade⁵ racial.

Em primeiro plano, ocupou-se da análise das normas jurídicas internacionais de direitos humanos, à partir da Carta das Nações Unidas e da Declaração Universal de Direitos Humanos, respectivamente, de 1945 e 1948, explorando o conteúdo normativo para compreender se esses mecanismos articulam-se com a finalidade de atingir todas as pessoas ou sujeitos determinados.

Ao investigar a finalidade mais abrangente, de atingir todas as pessoas ou todos os povos (ONU, 1945) busca analisar se as críticas sobre os direitos humanos em relação ao universalismo encontram sentido considerando as influências do colonialismo, racismo e capitalismo na construção do sistema jurídico internacional.

Nesse ponto, seguindo as reflexões dos autores, e o recorte dessa pesquisa em relação à população negra, analisa-se, sobretudo, se normas de caráter universal dos direitos humanos (ONU, 1948), são capazes de proteger a população negra historicamente marginalizada.

Nesse ponto, partindo das análises dos referenciais teóricos estabelecidos, verifica-se a influência do colonialismo, racismo e capitalismo que contribuíram para a universalidade dos direitos humanos. Em contrapartida, estuda e analisa os

⁴ A frase citada corresponde à uma relação da filósofa, escritora, professora e ativista Angela Davis a partir de sua obra “Mulheres, Raça e Classe”. Disponível em <<https://caritas.org.br/noticias/liberdades-nao-alcancadas>>.

⁵ Adotou-se a utilização do termo “igualdade” pois este é o termo referido em tratados, conferências e outros documentos jurídicos de ordem internacional, ainda que no presente trabalho optou-se por apresentar o tema com o termo equidade

mecanismos internacionais direcionados à proteção das pessoas negras e a combater o racismo, compreendendo o arcabouço normativo como forma de uso tático do Direito.

Assim, esse capítulo visa contribuir com o objetivo geral da pesquisa, com a análise dos mecanismos jurídicos no âmbito internacional e nacional que tenham como finalidade o combate ao racismo e a promoção da igualdade racial, a partir dos seguintes aprofundamentos: a) análise do sistema internacional de direitos humanos a partir da Carta das Nações Unidas, a Declaração Universal dos Direitos Humanos; b) levantamento e análise das normas internacionais de combate ao racismo e promoção da igualdade racial; c) levantamento e análise de normas nacionais de combate ao racismo.

O percurso metodológico, no primeiro subcapítulo, devolveu-se a partir de pesquisa documental, partindo da análise da Carta das Nações Unidas, e a Declaração Universal de Direitos Humanos, com revisão bibliográfica de autores que adotam um pensamento crítico em relação aos direitos humanos, com destaque para o pensamento de Raimundo Panikkar e Aníbal Quijano.

Na sequência, aborda-se a legislação propriamente dita, sendo o estudo desenvolvido a partir de pesquisa documental, com base na Declaração sobre a concessão de Independência aos Países e Povos Coloniais, a Convenção nº 111, relativa à Discriminação em matéria de Emprego e Ocupação da OIT, a Convenção relativa à Luta contra a Discriminação no Campo do Ensino, a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Declaração e o Programa de Ação de Durban, a Declaração das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, revisão bibliográfica com destaque para os estudos produzido pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada -IPEA, em “O Regime Internacional de Combate ao Racismo e a Discriminação Racial” de autoria de Fernanda Lira Goes e Tatiana Dias Silva, as contribuições do Geledés - Instituto da Mulher Negra na obra “Brasil e Durban 20 anos depois”, com revisão de Sueli Carneiro e o pensamento de Silvio José Albuquerque Silva.

Em “Uma perspectiva nacional de direitos humanos e combate ao racismo” analisa-se o contexto legislativo do Brasil na ocasião de seu ingresso no sistema internacional de direitos humanos, a partir da breve retomada histórico-legislativa brasileira e as manifestações dos representantes brasileiros ao Comitê para

Eliminação da Discriminação Racial - CERD, sobre o racismo no Brasil de 1960 à atualidade.

A pertinência do capítulo se justifica por tratar-se de uma pesquisa jurídica, em que a análise dos instrumentos normativos estabelecidos internacionalmente e nacionalmente contribuem diretamente com tema de pesquisa que se funda, em síntese, na importância da representatividade da população negra, estabelecendo como problema de pesquisa “como a universalidade dos direitos humanos impacta a população negra”?

I.I) O sistema internacional de direitos humanos a partir da Carta das Nações Unidas e Declaração Universal dos Direitos Humanos.

A análise dos direitos humanos em uma perspectiva internacional implica na análise da universalidade atribuída ao sistema internacional e aos direitos humanos em si, consubstanciada, à princípio, em dois instrumentos jurídicos, a Carta das Nações Unidas, de 1945 e a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948.

A Carta das Nações Unidas instituiu, após a Primeira e Segunda Guerra Mundial, a Organização das Nações Unidas -ONU, com base em valores ditos comuns “reafirmar a fé nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e no valor do ser humano, na igualdade de direitos dos homens e das mulheres” (ONU, 1945), com a finalidade de praticar a tolerância, paz, manter a segurança internacional sem o uso da força armada contrário ao interesse comum e implementar “um mecanismo que promova o progresso social e econômico de todos os povos” (ONU, 1945).

Adiante, a Declaração Universal de Direitos Humanos, em 1948, objetiva a declaração de direitos comuns, “com reconhecimento e aplicação universais” (ONU, 1948), destinada à proteção de todos os povos e nações.

O que, para Panikkar, instalada está a divergência, vez que segundo ele:

“Povo nenhum, não importa o quão moderno ou tradicional, tem o monopólio da verdade! Povo nenhum, não importa o quanto civilizado ou natural (seja ele ocidental, oriental, africano, indiano) pode, por si só, definir a natureza da vida adequada ao conjunto da humanidade” (Panikkar, 2004, p. 205)

O artigo 1º da referida Declaração afirma que “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência

e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade” (ONU, 1948) e avança em seu artigo 2º, primeira parte, afirmando que:

“Todos os seres humanos podem invocar os direitos e as liberdades proclamados na presente Declaração, sem distinção alguma, nomeadamente de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra situação” (ONU, 1948).

A partir da Declaração, depreende-se que todas as pessoas possuem, na mesma medida, a garantia do exercício dos direitos e liberdades por ela assegurados, isto é, o direito à vida, à liberdade, segurança pessoal, a não ser mantido em escravidão ou em servidão, tortura ou tratamentos cruéis, possuem ainda o reconhecimento de sua personalidade jurídica, proteção contra a discriminação e seu incitamento, direito à jurisdição, à proteção contra a prisão arbitrária, à presunção de inocência, proteção da vida privada, de circular livremente, de constituir família e ter uma propriedade, trabalho, lazer, educação, cultura e a paz (ONU, 1948).

Contudo, a garantia de proteção e exercício desses direitos supostamente comuns à todas as pessoas e nações são atravessados pela violação aos direitos humanos em todos os lugares do mundo:

“Os direitos humanos são igualmente pisoteados no Ocidente e no Oriente, no norte e no sul do planeta. Atribuindo-se parte da ganância e da maldade humanas a essa transgressão universal, não seria o caso de que os direitos humanos não são respeitados porque, em sua forma atual, não representam um símbolo universal com força suficiente para evocar compreensão e entendimento?” (Panikkar, 2004, p. 223).

A pergunta feita por Panikkar talvez não encontre uma resposta objetiva ao longo dessa pesquisa, contudo, algumas reflexões podem auxiliar em uma possível identificação do problema.

Estabelecer uma ordem universal a ser seguida, equiparando o contexto político, social, econômico e cultural de todos os povos a quem se destina a garantia dos direitos humanos, traz a ideia de problemas e soluções também universais, mas “os direitos humanos em sua forma atual, fruto de debates parciais entre as culturas do mundo, não pode falar pelo conjunto da humanidade ou resolver seus problemas” (Panikkar, 2004).

Ainda, há que se considerar que as nações não possuem a mesma experiência histórica, e são atravessadas de forma diferente pela colonização e pelo capitalismo, pois “a capacidade e a força que serve a um grupo para se impor a outros não é, no entanto, suficiente para articular histórias heterogêneas numa ordem estrutural duradoura” (Quijano, 2010, p.80).

Para Panikkar, o conceito de direitos humanos não é universal, mas válido onde foi concebido, sendo que para torná-lo universal, necessária seria a eliminação de todos os outros conceitos em razão de uma harmonia lógica e teórica e ser esta uma referência de resolução de problemas relacionados a dignidade humana, considerando inevitavelmente uma cultura universal, o que implica, talvez, um desconforto em relação a identidade das outras culturas não - ocidentais (Panikkar, 2004).

Para alguns estudiosos, a universalidade atribuída aos direitos humanos, ignorando as relações de poder e o fenômeno da colonização, produz uma idéia de autoridade que se fundamenta em coerção e força, designando o que o olhar liberal denomina como consenso:

Elas certamente produzem autoridade enquanto capacidade de coerção. A força e a coerção ou, no olhar liberal, o consenso, não podem, contudo, produzir nem reproduzir duradouramente a ordem estrutural de uma sociedade, ou seja, as relações entre os próprios meios. Nem, em especial, produzir o sentido do movimento e do desenvolvimento históricos e da estrutura societal em seu conjunto. A única coisa que pode fazer a autoridade é obrigar, ou persuadir, os indivíduos a submeter-se a essas relações e a esse sentido geral ao movimento da sociedade que os habita. (Quijano, 2010, p.80).

O acesso aos chamados “direitos humanos” e seu exercício, tal como preconizado na Declaração Universal dos Direitos Humanos, revela uma relação de dominação e manutenção de privilégios entre povos e nações, conforme conclui Panikkar:

Alguns estudiosos da história recente vêem os “Direitos Humanos” como mais um exemplo da dominação mais ou menos consciente exercida pelas nações poderosas para manter seus privilégios e defender o status quo. Os direitos humanos continuam sendo uma arma política, conhecida há muito apenas para os nobres e cidadãos livres, ou ainda para brancos ou cristãos, ou homens, etc. Quando aplicados apressadamente a “seres humanos” muitas vezes foi

necessário definir quais os grupos pertencentes à raça poderiam ser realmente chamados de “humanos”. (2004, p. 219).

Nesse sentido, considerando a universalidade estabelecida na produção do que se entende por direitos humanos e sua relação com a dominação, necessário se faz pontuar que essa lógica é produto de um conhecimento e para Quijano, desde o século XVII, a produção do conhecimento deu conta das necessidades do capital, exercendo o controle das relações dos indivíduos, suas experiências, identidades e relações históricas da colonialidade e da distribuição geocultural do poder capitalista mundial, tendo como origem o pensamento eurocêntrico. (2010, p. 74)

Nesse contexto, afirma terem se forjado as identidades sociais da colonialidade (índios, negros, azeitonados, amarelos, brancos, mestiços), fundindo as experiências dessas relações sob a hegemonia eurocentrada, sendo esse o universo que constitui o que se entende por modernidade, que está, segundo ele, finalmente em crise. (Quijano, p. 74, 2010).

Assim, em uma análise lógica, pode-se depreender que os Direitos Humanos, são resultados ou produtos de uma determinada cultura, história, contexto e conhecimento.

Esse conhecimento hegemônico, portanto, assume sua forma também no direito, como um meio de regular e garantir uma ordem estatal legitimada pela norma jurídica, em decorrência de dois grandes eventos do século XVIII: a Revolução Americana e a Revolução Francesa, e para a manutenção dos interesses da burguesia se fez necessário um sistema normativo unificado que garantisse a proteção de suas propriedades e relações comerciais. (Oliveira; Almeida, p. 382. 2025).

Para Oliveira e Almeida, essa construção consolida o monismo jurídico, que centraliza o poder normativo nas mãos do Estado, como única fonte legítima do Direito e perpetua uma visão limitada e hegemônica, tendo como fundamento o pensamento colonial (2025, p. 382).

Na mesma lógica, aponta Quijano:

Neste sentido, o processo de independência dos Estados na América Latina sem a descolonização da sociedade não pôde ser, não foi, um processo em direção ao desenvolvimento dos Estados-nação modernos, mas uma rearticulação da colonialidade do poder sobre novas bases institucionais (2005, p.135).

Dessa forma, o Direito não rompe com a lógica colonial, mas a reafirma, estruturalmente, com fundamento na dominação e violência, que se institucionaliza pela via do Direito (Cabral; Fonseca, 2024).

Ainda, segundo Boaventura de Souza Santos, o pensamento colonial cria e divide, através de uma linha, quem é o indivíduo moderno e quem não é, portanto, quem goza e participa das normas vigentes e quem não, contudo, sem comprometer a universalidade e alcance destas:

O colonial constitui o grau zero a partir do qual são construídas as modernas concepções de conhecimento e direito. As teorias do contrato social dos séculos XVII e XVIII são tão importantes pelo que dizem como pelo que silenciam. (2009, p. 28).

Nesse prisma, conhecendo, ainda que de forma breve, o contexto histórico, político, econômico e social em que se inserem as normas de direitos humanos ditas comuns à todos, é necessário pontuar que proclamar um direito não é garantir que se efetive.

Assim, para Cappelletti e Garth “o acesso à justiça pode, portanto, ser encarado como requisito fundamental - o mais básico dos direitos humanos - de um sistema jurídico moderno e igualitário que pretende garantir e não apenas proclamar os direitos de todos” (1988, p. 12).

Os direitos humanos, tal como preconizados em sua Declaração Universal, ainda que se pudessem considerar universais sem nenhuma crítica, precisam de condições para o seu exercício. Segundo o pensamento de Cappelletti e Garth “a titularidade de direitos é destituída de sentido, na ausência de mecanismos para sua efetiva reivindicação” (1988, p. 11).

Aqui cabe dizer que, embora a ONU tenha sido instituída pela sua Carta em 1945 e declarado supostos direitos universais em 1948, nem todos os povos poderiam de fato exercê-los, sobretudo, por ainda existirem povos colonizados.

Apenas em 1960, a Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas, emite a Resolução nº 1.514, Declaração sobre a concessão de Independência aos Países e Povos Coloniais, afirmando, em seu artigo segundo, que “todos os povos têm direito à autodeterminação” e em seu preâmbulo que estão:

Convencidos de que a persistência do colonialismo impede o desenvolvimento da cooperação econômica internacional, dificulta o

desenvolvimento social, cultural e econômico dos povos dependentes e se opõe ao ideal de paz universal das Nações Unidas (ONU, 1960).

Necessário constar que, a resolução foi emitida após o massacre de Shaperville, na África do Sul, e na década contemporânea da referida resolução, os sul-africanos lutavam pelo fim do *apartheid* na África do Sul e movimentos negros norte-americanos lutavam pelos direitos civis (Goes; Silva, 2013).

Ainda, no mesmo sentido, em 1962, a Assembléia Geral aprovou a Resolução nº 1.761, solicitando aos Estados-membros que adotassem medidas pelo fim do *apartheid* e o Conselho de Segurança, em 1963, aprovou a Resolução nº 181, que condenava a prática e estimulava os Estados para cessarem o envio a venda e o envio de armas para a África do Sul.

No mesmo ano, o Conselho de Segurança da ONU, emite a Resolução nº 134, que insta o governo da África do Sul a abandonar as políticas de *apartheid* e discriminação racial (CSNU, 1960).

Vale somar a reflexão que os Estados Unidos é um país membro permanente do Conselho de Segurança das Nações Unidas desde à sua instituição (ONU, 1945), cujo objetivo, juntamente com Rússia, França, China e Reino Unido é a “manutenção da paz e segurança internacionais” (ONU, 1945).

Inevitável se faz questionar como parte de seus nacionais, negros, não tinham acesso aos direitos civis?

Ou ainda, como não houveram instrumentos jurídicos internacionais de Direitos Humanos que apontassem, assim como em relação ao *apartheid*, a necessidade de acabar com as *Jim Crow Laws* nos Estados Unidos?

Apenas para contextualização, as chamadas *Jim Crow Laws*, constituíram um sistema de segregação racial, com consequências políticas, econômicas e sociais em desfavor da população negra nos Estados Unidos (Morris; Treitler, p. 22, 2019):

Durante as nove décadas do regime Jim Crow, os negros do Sul não possuíam direitos políticos que os brancos devessem respeitar. A exclusão dos negros significava que eles não podiam participar como jurados em júris populares, nem eleger membros da classe política. Sem direitos políticos, as pessoas negras não podiam proteger seus interesses. Além disso, elas eram constantemente restringidas, política e socialmente, por ameaças constantes de terror, inclusive linchamento. (Morris; Treitler, p. 22, 2019).

Para Silvio Luiz de Almeida, o racismo é o modo normal de funcionamento da sociedade, sendo parte da própria estrutura social, condicionando as instituições do Estado e constituindo as relações jurídicas, que materializa e reproduz (Almeida, 2019, p. 33).

Essa construção pode somar ao pensamento de Quijano, sobre a lógica colonial na construção da nação, para ele:

A construção da nação e sobretudo do Estado-nação foram conceitualizadas e trabalhadas contra a maioria da população, neste caso, representada pelos índios, negros e mestiços. A colonialidade do poder ainda exerce seu domínio, na maior parte da América Latina, contra a democracia, a cidadania, a nação e o Estado - nação moderna (Quijano, 2005, p. 135).

Esse monismo jurídico, fruto do pensamento hegemônico, segundo Oliveira e Almeida, passa por uma crise ante as limitações e exclusões impostas pelo modelo único. “A crise do monismo, portanto, não é apenas teórica, mas sentida pelos grupos que buscam reconhecimento e justiça fora dos canais oficiais”. (Oliveira; Almeida, p. 385. 2025).

Como alternativa ao monismo jurídico, o pluralismo jurídico é analisado e posto, segundo Oliveira e Almeida, um sistema que “seria oriundo de várias outras fontes, isto é, produzido levando-se em consideração as diversas realidades sociais. A multiplicidade de fontes é a essência do pluralismo, refletindo a complexidade e a diversidade da vida social” (2025, p. 385).

Sobre o pluralismo jurídico, Wolkmer trabalha com uma proposta profunda, que exigiria uma reconfiguração social, política e jurídica, tendo por base o diálogo intercultural que considere as diversas formas de vida das pessoas e sua diversidade, pontuando a necessidade de:

Repensar um projeto social e político contra-hegemônico, capaz de reordenar as relações tradicionais entre Estado e Sociedade, entre universalismo ético e o relativismo cultural, entre a razão prática e a filosofia do sujeito, entre o discurso de integração e de diversidade, entre formas convencionais de legalidade e as experiências plurais não-formais de jurisdição (Wolkmer, p. 113, 2006).

Essa perspectiva traz uma transformação que não se esgota no meio jurídico, mas o transcende, alcançando a política e a economia, para tanto, para sua

implementação, é necessário o afastamento da dominação capitalista neoliberal (Oliveira; Almeida, p. 393. 2025).

Considerando que essa mudança de pensamento permanece no horizonte, o uso tático do Direito, entendido como o uso da própria legislação como instrumento de cobrança dos poderes públicos e instituições privadas para que efetive o que já está na lei, inclusive por meio de políticas públicas (Pazello, 2018).

Almeida traz exemplifica o uso estratégico do Direito, a partir de Luiz Gama, que não romantizava o Direitos, mas o utilizava como uma das armas para a promoção da liberdade dos escravizados, da mesma forma, destaca como exemplo a militância da advocacia pelos Direitos Civis nos Estados Unidos (p. 91; 2019).

Ainda segundo Pazello, seria uma “irresponsabilidade negar o direito diante da necessidade de dele lançar mão frente a disputas e criminalizações” (2018, p. 1577). Daí a importância das ferramentas jurídicas que instrumentalizam a luta antirracista.

I.II Uma perspectiva internacional dos mecanismos jurídicos de direitos humanos no combate ao racismo.

As lutas contra o racismo, especialmente nos anos de 1950 e 1960, com destaque para o movimento Black Power⁶, Panteras Negras⁷ e a liderança de Martin Luther King⁸, acabaram unindo esforços para dar fim ao racismo como prática institucional, concomitante à isso, houve o aumento de países na ONU que até então eram colônias, fortalecendo o debate racial em âmbito internacional (Goes; Silva, 2013).

No âmbito do direito internacional, as normas de combate ao racismo e promoção da igualdade racial constituem uma parte especial de proteção aos direitos humanos, uma vez que se dirigem à sujeitos determinados (Goes; Silva, 2013) e não ao sujeito universal.

⁶ O movimento Black Power lutou pela implementação dos direitos civis, surgiu em 1960, nos Estados Unidos. Disponível em < <https://sites.usp.br/portalatinoamericano/espanol-black-power>>.

⁷ O Partidos dos Panteras Negras foi um movimento e grupo político americano, surgido na década de 1960, que denunciava o racismo e a brutalidade policial nos Estados Unidos. Disponível em <<https://online.pucrs.br/blog/legado-panteras-negras>>

⁸ Foi uma liderança religiosa e ativista negro nos Estados Unidos pelas lutas em favor dos direitos civis. Foi assassinado aos 39 anos, com um tiro na sacada de um hotel. Disponível em <<https://revistahcsm.coc.fiocruz.br/1968-martin-luther-king-e-assassinado/>>

Esse compilado de ferramentas jurídicas demonstram o reconhecimento internacional do racismo, onde a “discriminação racial é vista como um limitador do exercício pleno dos direitos humanos” (Goes; Silva, p. 11, 2013).

O primeiro instrumento jurídico que aborda a temática racial trata-se da Convenção nº 111, relativa à Discriminação em matéria de Emprego e Ocupação, da Organização Internacional do Trabalho -OIT, aprovada pela Conferência Internacional do Trabalho, em 1958.

A Convenção apresenta uma tipificação específica do que é a discriminação em relação à igualdade de oportunidades e tratamento no trabalho:

a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou tratamento em matéria de emprego ou profissão (OIT, 1958).

E preocupou-se em diferenciar o fundamento da discriminação com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, ou origem social quaisquer outras formas de discriminação:

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultada as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, quando existentes, e outros organismos adequados (OIT, 1958).

O texto legal ao falar de emprego e profissão, abrange não as condições de trabalho, mas o “acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões em igualdade de oportunidades” além de definir o conceito de discriminação no contexto internacional (Goes; Silva, p. 12, 2013).

No Brasil, foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 104/1964, ratificada pela Repartição Internacional do Trabalho em 1965 e promulgada em janeiro de 1968 (Brasil, 1964).

Os dispositivos analisados a seguir nasceram na década de 1960 que pode ser considerada “como um marco para o combate ao racismo” em razão da relevância dos instrumentos jurídicos aprovados nesse período (Goes; Silva, p. 14, 2013).

A Convenção relativa à Luta contra a Discriminação no Campo do Ensino, aprovada em 1960, no âmbito da Organização das Nações Unidas para a Educação,

a Ciência e a Cultura - UNESCO, possui como objetivo combater a discriminação e garantir igualdade de oportunidades no ensino (UNESCO, 1960).

Destaca-se, segundo a inteligência do artigo primeiro da Convenção, que discriminação é:

“qualquer distinção, exclusão, limitação ou preferência que, baseada em raça, cor, sexo, idioma, religião, opinião política ou outra, origem nacional ou social, condição econômica ou nascimento, tenha o propósito ou o efeito de anular ou prejudicar a igualdade de tratamento na educação (UNESCO, 1960).

Busca ainda a garantia de acesso à educação, em qualquer nível ou tipo por qualquer pessoa ou grupo ou que sejam limitados à uma educação inferior ou que existam sistemas ou instituições de ensino separadas para algumas pessoas ou que a educação ofertada esteja de acordo “com os desejos dos pais ou responsáveis legais do aluno”, exceto se tratar-se de uma opção de pessoa ou grupo e o ensino esteja em conformidade com os padrões de ensino ou aprovada por autoridades competentes (UNESCO, 1960).

E compromissa os Estados com a revogação de disposições jurídicas contrárias, que “não haja discriminação na admissão de alunos” ou “tratamento diferenciado por parte das autoridades públicas entre nacionais”, o que se admite apenas pelo mérito ou necessidade, em relação à concessão de bolsas de estudos ou em relação as taxas escolares, garantia de que o estrangeiro tenha acesso à mesma qualidade de educação que seus nacionais e, por fim, que autoridades públicas auxiliem, materialmente, qualquer instituição de ensino que pratique à discriminação (UNESCO, 1960).

A Convenção amplia o conceito de discriminação trazendo “ao incluir elementos como língua, condição econômica e de nascimento como objeto de discriminação a ser combatida” destaca ainda o que poderia ser considerado como discriminação educacional privar a pessoa de qualquer tipo de ensino ou “ofertar educação de forma diferenciada” (Goes; Silva, p. 13, 2013).

Por meio da Resolução nº 1904, a ONU aprovou a Declaração das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, em 1963, que além de reafirmar disposições em resoluções anteriores, a Declaração condena políticas de segregação racial, o que se expressa de forma “Todos devem ter igual

acesso a qualquer local ou instalação destinado a ser utilizado pelo público em geral, sem distinção de raça, cor ou origem étnica” (ONU, 1963).

Ademais, condena doutrinas que diferenciem ou hierarquizam raças, por considerar esses argumentos cientificamente inválidos, defendendo a importância de esforços nacionais e internacionais para a promoção da educação e informação (Goes; Silva, p. 14, 2013).

O texto da Resolução nº 1904, foi base para a aprovação da Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, de 1963 e promulgada no Brasil pelo Decreto Lei nº 65.810/1969, traz uma amplitude ao conceituar a discriminação retomando conceitos anteriores, mas da mesma forma incluindo práticas de discriminação ao incluir a limitação ao exercício dos direitos humanos e liberdades fundamentais em sua definição:

(...) objetivo ou efeito anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício num mesmo plano, (em igualdade de condição), de direitos humanos e liberdades fundamentais no domínio político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro domínio de vida pública (ONU, 1963).

Ademais, os Estados partes se comprometem a garantir igualdade de condições à todos para o exercício dos direitos civis, políticos, sociais, econômicos e culturais, sem qualquer distinção e combater o racismo em seus países (Goes; Silva, p. 17, 2013).

Como anteriormente ponderado, a declaração de um direito não basta (Cappelletti; Garth, p. 12, 1988), é necessária a criação de condições para o exercício desses direitos.

Nesse sentido a Declaração, estabeleceu em seu artigo em seu artigo 8º, a criação de um Comitê para eliminação da discriminação racial, que conta com a participação de 18 peritos eleitos periodicamente, de “alta moralidade e conhecida imparcialidade” levando-se em conta ainda a “repartição geográfica equitativa e a representação das formas diversas de civilização assim como dos principais sistemas jurídicos” (ONU, 1965).

O Comitê pode ser acionado apenas pelos Estados que reconhecem a Declaração, sendo a Corte Internacional de Justiça o foro competente para dirimir conflitos. (ONU, 1965). Atua como um “mecanismo de implantação da convenção”

(Goes; Silva, p. 15, 2013), pois a ele cabe o exame de relatórios legislativos, jurídicos e administrativos dos Estados - parte(ONU, 1965).

Segundo Silva, o CERD enfrentou tensões políticas em seus primeiros anos de atuação, tendo em vista que alguns países demonstraram a intenção de combater o colonialismo, o *apartheid* e a discriminação racial, contudo, fora de seus territórios, ignorando a implementação do tratado e as questões de direitos humanos e dos seus nacionais (2008, p. 49).

Para Luxemburgo e Venezuela a adesão à Convenção “decorria da intenção de solidarizar-se com as vítimas do *apartheid* e do colonialismo” (Silva, p. 49, 2008). Ainda, a atuação revelou as tensões em relação aos relatórios encaminhados ao Comitê. Cita que o relatório elaborado pela Argentina limitou-se em uma única frase, afirmando que nunca houve discriminação no país. Contudo, um dos peritos considerou que o relatório encaminhado era divergente em relação ao relatório sobre discriminação racial no mundo. Outro perito assinalou que a única fonte de informação objeto do Comitê eram os relatórios encaminhados pelos países, o que desconsiderava a *expertise* dos peritos no tema. Com o tempo, essa lógica foi superada (Silva, p. 50, 2008).

O Comitê, segundo Silva, alcançou objetivos importantes com sua atuação, no sentido de convencer “os Estados Partes a cumprir com sua obrigação de elaborar e encaminhar-lhe relatórios periódicos”; apontar “falhas na implementação de suas obrigações no domínio interno, sobretudo no plano legislativo”; e pressionar “os Estados a atuar contra o regime aparteísta sul-africano” (2008, p. 51).

Em 1966, a Resolução nº 2142, da Assembleia Geral, declarou o dia Dia Internacional para a Eliminação da Discriminação Racial, condenou o *apartheid*, além de convidar os Estados para assinatura e ratificação da Convenção de 1965.

Representam documentos jurídicos indiretamente relacionados ao racismo, por tratarem de “determinados segmentos que apresentam situação de vulnerabilidade” (Goes; Silva, p. 17, 2013) como a Convenção nº 169 da OIT, sobre os direitos dos povos indígenas e tribais, de 2009 e a Convenção nº 189 sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos.

A partir dos anos de 1970, foram realizadas conferências e declaradas décadas internacionais para o fim do racismo. Em 1973, através da Resolução 3.057 da Assembleia Geral, foi Declarada à Década para Ação de Combate ao Racismo e à Discriminação Racial, que tinha como principal objetivo “o combate ao regime do

apartheid” (Goes;Silva,p.19,2013), estabelecendo metas a erradicação do preconceito racial, do racismo e da discriminação racial e o fim de qualquer regime racista fazendo referência direta ao *apartheid*, e elecando medidas a serem tomadas pelos Estados membros, inclusive, indicando que a Assembleia Geral poderia criar um fundo internacional para auxiliar pessoas vítimas de discriminação e da política do *apartheid* (Silva, 2008).

Os trabalhos foram finalizados na I Conferência Mundial de Combate ao Racismo e à Discriminação Racial foi realizada em 1978, em Genebra, na Suíça, após o embargo à venda de armas à África do Sul, por meio da Resolução nº 418/2007 do Conselho de Segurança (Goes;Silva,p.19,2013).

A Segunda Década de Combate ao Racismo e à Discriminação Racial, teve início em 1983 e foi instituída pela Resolução nº 38/14, e teve como objetivo aprofundar as ações contra o *apartheid*. A década foi finalizada em 1993 (Goes;Silva,p.19, 2013).

Em 1993 destaca-se a II Conferência Mundial sobre os Direitos Humanos, em Viena, na Áustria, tendo como diferencial a participação da sociedade civil, frutos da organização de ONG's e do Comitê da CERD, concomitante a elaboração de relatório especial da Comissão de Direitos Humanos, sobre formas contemporâneas de racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância correlata. Em 1994, encerrou-se o regime de *apartheid* na África do Sul, e a eleição e posse de Nelson Mandela, encerrou os trabalhos nesse sentido (Goes;Silva,p.20, 2013).

Ainda em 1993 a Assembleia Geral, por meio da Resolução nº 48/91, declara a A Terceira Década de Combate ao Racismo e à Discriminação Racial que perdurou até o ano de 2003, considerando o fim do *apartheid* foram estabelecidas medidas “para assegurar a transição pacífica do *apartheid* para a democracia”, além de ações à voltadas à promoção da igualdade racial (Goes;Silva,p.20, 2013).

Em 2001, a III Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e as Formas Conexas de Intolerância foi realizada em Durban, na África do Sul, com ampla participação de autoridades e sociedade civil e representa um marco internacional para o combate ao racismo e em um contexto de fim de *apartheid* o que possibilitou a ampliação de debates acerca do racismo, como a demanda por reparação em decorrência do colonialismo e os desafios em relação à abrangência do que poderia ser considerado racismo. (Goes; Silva,p.20, 2013).

A Conferência em Durban abre margem para uma “discussão planetária sobre o racismo e a discriminação racial”, destaca-se a participação da sociedade civil, produto de um trabalho anterior de diálogo das organizações da sociedade civil com seu governo, considerando que estas, de caráter consultivo, expressam-se pontualmente quando autorizadas pelos governos que compunham a ONU (Geledés, p.13, 2021).

Daí a importância de uma preparação e trabalho de *advocacy* junto ao governo e nas plenárias da ONU, sabendo que “são os documentos gerados pelas conferências da ONU que passam a pautar e balizar as ações dos Estados nacionais em cada temática tratada”, assim o “movimento negro brasileiro, e seus aliados não negros, avançam rumo a Durban” (Geledés, p.13, 2021).

Nessa Conferência, a escravidão foi reconhecida como crime contra a humanidade (Geledés, p.232, 2021) e passam a ser consideradas vítimas de racismo os povos de origem asiática e indígena, imigrantes, refugiados, solicitantes de asilo, repatriados, vítimas de intolerância religiosa, mulheres e meninas, ciganos, entre outros (Goes;Silva,p.22, 2013).

De par a realização da III Conferência, foi aprovada a Declaração e o Programa de Ação de Durban. Para fins da Declaração de Durban, o racismo constitui uma violação de direitos humanos e um obstáculo para as relações humanas:

(...)racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância correlata, quando equivalem a racismo e discriminação racial, constituem graves violações de todos os direitos humanos e obstáculos ao pleno gozo destes direitos, e negam a verdade patente de que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos, constituem um obstáculo para relações amistosas e pacíficas entre povos e nações, e figuram entre as causas básicas de muitos conflitos internos e internacionais, incluindo conflitos armados e o conseqüente deslocamento forçado das populações (ONU, 2001).

Em seu programa de ação, que de forma minuciosa explora as origens e formas de racismo e consigna medidas específicas em relação à vítimas, africanos e afro-descendentes, indígenas, asiáticos, imigrantes, refugiados, solicitantes de asilo, repatriados, vítimas de intolerância religiosa, mulheres e meninas, ciganos, entre outros, estabelecendo ações para atuação dos Estados-parte (ONU, 2001).

Entre outras medidas, como destaque, o Programa de Ação de Durban compromissou os Estados-parte à adotarem políticas de ações afirmativas, de forma fundamentada “com base em informações estatísticas” para promover “o acesso de grupos de indivíduos que são ou podem vir a ser vítimas de discriminação racial nos serviços sociais básicos” (ONU, 2001).

Ainda, necessário se faz mencionar a existência de dois marcos importantes, como o Reconhecimento do Ano Internacional dos Afrodescendentes em 2010, da Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos -OEA, por meio da Resolução nº 2.550 e no ano seguinte, por meio da Resolução nº 2.693, o Reconhecimento e Promoção dos direitos dos e das afrodescendentes nas Américas, em que se afirma a relevância da ampla “participação dos afrodescendentes em todos os aspectos da vida política, econômica, social e cultural nos países das Américas”(Goes;Silva,p.25, 2013).

Em 2013, a OEA aprovou a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, promulgada no Brasil por meio do Decreto nº 10.932/2022.

A Convenção traz contribuições em conceituar o racismo, bem como os seus efeitos, definindo que o racismo é:

Racismo consiste em qualquer teoria, doutrina, ideologia ou conjunto de ideias que enunciam um vínculo causal entre as características fenotípicas ou genotípicas de indivíduos ou grupos e seus traços intelectuais, culturais e de personalidade, inclusive o falso conceito de superioridade racial. O racismo ocasiona desigualdades raciais e a noção de que as relações discriminatórias entre grupos são moral e cientificamente justificadas. Toda teoria, doutrina, ideologia e conjunto de ideias racistas descritas neste Artigo são cientificamente falsas, moralmente censuráveis, socialmente injustas e contrárias aos princípios fundamentais do Direito Internacional e, portanto, perturbam gravemente a paz e a segurança internacional, sendo, dessa maneira, condenadas pelos Estados Partes (Brasil, 2013).

Ainda, preocupou-se em destrinchar o conceito de discriminação, dividindo-o em três esferas, discriminação racial, considerada um tratamento diferenciado com o objetivo obstaculizar, em condições de igualdade, o exercício de um ou mais direitos e liberdades fundamentais; a discriminação racial indireta, considerada como uma ação, em qualquer esfera da vida pública ou privada, capaz de “acarretar uma

desvantagem particular para pessoas pertencentes a um grupo específico”; e a discriminação múltipla ou agravada, é a concomitância dessas duas práticas discriminatórias ou dispostas em outro mecanismo jurídico (Brasil, 2013).

E ainda distingue a conduta discriminatória da intolerância, definindo-a como ações de menosprezo a “dignidade, características, convicções ou opiniões de pessoas por serem diferentes ou contrárias”(Brasil, 2013).

A Convenção exige o compromisso dos Estados -parte de adotarem “políticas especiais e ações afirmativas necessárias” com o objetivo de “promover condições equitativas para a igualdade de oportunidades, inclusão e progresso para essas pessoas ou grupos” que não serão consideradas discriminatórias e irão vigorar por período determinado ou até alcançar sua finalidade, além de formular e implementar políticas públicas educacionais, trabalhistas ou sociais para promoção de tratamento equitativo (Brasil, 2013).

Com a função de monitorar os compromissos assumidos na Convenção pelos Estados -parte, cria o Comitê Interamericano para a Prevenção e Eliminação do Racismo, Discriminação Racial e Todas as Formas de Discriminação e Intolerância.

Por sugestão do Estado Brasileiro na 78ª Assembleia Geral da ONU, em 2023, foi proposto o Objetivo do Desenvolvimento Sustentável -ODS 18 dedicado à promoção da igualdade étnico-racial e ao enfrentamento do racismo e de seus impactos, para compor a Agenda 2030 lançada em 2015 pela ONU, que conta com 17 objetivos estabelecidos, em síntese, para “erradicar a pobreza, proteger o planeta e garantir qualidade de vida a todas as pessoas”. (TJDFT, 2025).

Atualmente, a ONU ainda não reconheceu a iniciativa brasileira, contudo, a proposta segue sendo apresentada em fóruns internacionais, destacando-se o compromisso com a justiça racial e fortalecimento da cooperação internacional (TJDFT, 2025).

I.III) Uma perspectiva nacional de direitos humanos e combate ao racismo.

Considerando que o sistema internacional de direitos humanos nasce na década de 1940, é necessário contextualizar a construção legislativa no Brasil até esse período para uma melhor compreensão do comportamento nacional na dinâmica internacional.

Antes da edição da Lei nº 3.353/1888 - Lei da Abolição da Escravidão, o Brasil tinha dispositivos para regulamentar a propriedade do escravizado,

destacando-se aqui a Lei nº2.040/1871 - Lei do Ventre Livre e Lei nº3.270/1885- Lei dos Sexagenários.

A primeira, Lei do Ventre Livre, dedicava-se a disciplinar a condição de vida dos filhos das mulheres escravizadas, declarando-os nascidos livres desde sua entrada em vigor, contudo, ficavam até os oito anos de idade sob autoridade dos senhores e atingida a idade, os senhores tinham o direito de receber uma indenização do estado ou usufruir dos serviços do menor até os seus 21 anos de idade (Brasil; 1.871).

Declarar o direito sem dar condições de exercê-lo criou os primeiros menores abandonados do Brasil, segundo Arantes : “Foi quando crianças pobres passaram a ser encontradas nas ruas brincando, trabalhando, pedindo esmolas ou eventualmente, cometendo pequenos furtos” (2010, p.10).

A Lei dos Sexagenários que regulamentava a “extinção gradual do elemento servil”, não deixa dúvidas do ser humano enquanto propriedade, tanto é que, chegado aos 60 anos, o escravizado poderia ser livre, desde que indenizasse o seu senhor com mais trabalho (Brasil; 1885).

A Lei da Abolição da Escravatura, que se deu por meio de dois artigos: “Art. 1.º E’ declarada extinta, desde a data desta Lei, a escravidão no Brazil e Art. 2.º Revogam-se as disposições em contrário” (Brasil; 1888) é produto de uma lógica de abolição gradual da escravização e em decorrência de diversas pressões, cito, as demandas do mercado internacional, a iminente revolução industrial e a necessidade de não imobilizar o capital (Costa, p. 360;1999).

Explica Queiroz que as opiniões abolicionistas encontraram respaldo quando a questão mercadológica não vê mais utilidade na escravização:

A partir do momento em que a economia passou a prescindir do tráfico negreiro, a opinião antiescravista, que já existia por razões humanitárias e religiosas, encontrou repercussão na esfera governamental. E a luta contra o comércio de negros, primeira etapa para a abolição da escravidão, surge pujante e acirrada. (Queiroz, p. 20; 1981).

Para Costa “provavelmente, não teriam procurado alternativas para o trabalho escravo se não estivessem ante múltiplas pressões” (p.364; 1999), caminhando para o fim da escravidão, “quase ninguém opunha-se à idéia de abolição, embora alguns

reivindicassem que os fazendeiros deviam ser indenizados pela perda de seus escravos” (p. 362; 1999).

Daí depreende-se o fundamento econômico da abolição, que “libertou os brancos do fardo da escravidão e abandonou os negros à sua própria sorte (Costa, p. 364, 1999).

O Brasil então, ingressou no cenário internacional de direitos humanos na década de 1960, tendo editado uma única lei que tratava da temática racial desde a abolição da escravatura, a Lei Afonso Arinos, de 1951 (Goes; Silva, p.27, 2013), e que tornou a prática de atos de preconceito de raça e cor uma contravenção penal (Brasil; 1951).

E fundamentando-se na teoria de democracia racial e harmonia entre os grupos raciais, evitava-se assumir a existência do racismo, da discriminação racial ou mesmo de debater o tema (Goes; Silva, p.28, 2013), o que se transportava para a representação do país em âmbito internacional.

Segundo Juracy Magalhães, Ministro de Estado das Relações Exteriores e que representou o Brasil na Sessão Ordinária da Assembleia Geral da ONU em 1966, declarou que o país:

No campo dos problemas sociais e das relações humanas, o Brasil orgulha-se de ter sido o primeiro país a assinar a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, aprovada pela última sessão da Assembléia Geral. Dentro das fronteiras do Brasil, na realidade, tal documento não seria tão necessário, uma vez que o Brasil é há muito tempo um exemplo proeminente, e eu diria até o primeiro, de uma verdadeira democracia racial, onde muitas raças vivem e trabalham juntas e se mesclam livremente, sem medo ou favores, sem ódio ou discriminação. Nossa terra hospitaleira há muito tem estado aberta aos homens de todas as raças e religiões; ninguém questiona qual possa ter sido o lugar de nascimento de um homem, ou de seus antepassados, e nem se preocupa com isso; todos possuem os mesmos direitos, e todos estão igualmente orgulhosos de serem parte de uma grande nação. Embora a nova Convenção seja, portanto, supérflua no que concerne ao Brasil, nós a recebemos com alegria para servir de exemplo a ser seguido por outros países que se encontram em circunstâncias menos favoráveis. E eu gostaria de aproveitar esta oportunidade para sugerir que a tolerância racial fosse exercitada em todas as raças em relação a outras raças: ter sido

vítima de uma agressão não é motivo válido para se agredir outros. Que o exemplo do Brasil, e a moderação sem esforços, tolerância serena e respeito mútuo em nossas relações raciais sejam seguidos por todas as nações multirraciais (*apud* Silva, 2008, p. 68-69).

E essa não foi a única manifestação brasileira no âmbito internacional capaz de negar a existência do racismo em seu território. Segundo Silva, nos ano de 1970, em resposta ao Comitê para Eliminação da Discriminação Racial - CERD, o Brasil limitou-se a entregar um relatório de um parágrafo:

Tenho a honra de informar-lhe que, uma vez que a discriminação racial não existe no Brasil, o Governo brasileiro não vê necessidade de adotar medidas esporádicas de natureza legislativa, judicial e administrativa a fim de assegurar a igualdade das raças (*apud* Silva, 2008, p. 70-71).

Essa lógica prevaleceu até se tornar evidente que a democracia racial brasileira era um mito, após alterações de circunstâncias políticas e sociais internas e externas para uma redefinição do discurso diplomático em relação à questão racial no Brasil (Silva, p. 68; 2008).

O fim do regime militar sinalizava essa mudança de postura brasileira no cenário internacional, quando encaminha ao CERD, em 1986, após diversos relatórios no sentido de que não existiam problemas raciais no território nacional, sinalizou que a legislação de combate ao racismo no Brasil passariam a ser “profundamente modificados em função das medidas tomadas pelo Governo brasileiro desde março de 1985 com o intuito de prover o País de novo arcabouço legal e institucional” (*apud* Silva, p. 73; 2008).

No ano seguinte no Brasil, eleição de Assembleia Constituinte para uma nova Constituição Federal, que declarou o crime de racismo como inafiançável e imprescritível (Brasil;1988) e destaca-se, avante à Constituição, a formulação da Lei nº 7.716/1989, conhecida como Lei Caó, que “define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor” e a Lei no 9.459/1997, a Lei Paim, que tipifica a injúria racial no Código Penal (Goes; Silva, p.28; 2013).

Em 1995, o Brasil ao elaborar seu relatório ao CERD, presta informações de forma objetiva sobre alguns problemas em decorrência do racismo no Brasil:

Os dados revelam que existe uma correlação entre cor e estratificação social no Brasil, que há uma desigualdade que opera

em detrimento dos não-brancos. A população preta e parda é desproporcionalmente concentrada nos estratos economicamente inferiores. Apesar da inexistência de impedimentos legais, são poucos os negros que conseguem chegar ao topo das carreiras governamentais ou nas forças armadas. São igualmente poucos os que ocupam posições de destaque na iniciativa privada... (Silva, p. 74; 2008).

Destaca-se ainda o relatório de 2003, elaborado de forma coletiva, com a colaboração de organizações com *expertise* no combate ao racismo e que inclusive contou com a disponibilização da minuta no *site* da Secretaria de Estado dos Direitos Humanos, para contribuições da sociedade civil (Silva, p. 75, 2008).

Na apresentação do relatório ao CERD, o Estado brasileiro informou que “havia decidido abandonar deliberadamente a postura neutra em relação a essas mazelas sociais como forma de restaurar a dignidade da população brasileiro, como um todo e em particular da população negra, dos povos indígenas e das mulheres” (Silva, p. 75; 2008).

A partir da Emenda Constitucional nº 45/2004, os instrumentos internacionais sobre direitos humanos, passam à ter equivalência de emenda constitucional, desde que aprovados de forma criteriosa pelas duas Casas do Congresso Nacional, inclusive as normas de combate à discriminação racial, ratificadas pelo Estado Brasileiro (Goes; Silva, p.28, 2013).

I.IV) Considerações do capítulo

A pergunta que finaliza a introdução deste capítulo é “como a universalidade dos direitos humanos impacta a população negra?”

A partir do pesquisa, conclui-se que as normas universalistas de direitos humanos não foram e não são capazes de alcançar todas as pessoas, com destaque para a população negra, haja vista que o sistema internacional de direitos humanos foi construído sem sequer considerar os séculos de vulnerabilidade e violência em face das pessoas afrodescendentes e afro-brasileiras.

Vulnerabilidade que não se verifica em números, afinal, ainda que a contragosto de seus colonizadores, os afrodescendentes sobreviveram e constituem um substancial contingente numérico no mundo, impossível de ser ignorado pelas Nações Unidas, que ainda sim, o fez.

O que expressa a violência simbólica da invisibilização de todo um povo e também a desimportância da violência que ocorria contra a população negra em territórios de colonizadores ou dos que não mantinham colônias quando da instituição do sistema ONU, mas mantinham leis segregacionistas, com destaque para os Estados Unidos da América, que compõe o Conselho de Segurança desde a criação da ONU.

Se não fosse o ingresso e a representatividade de países que adquiriram autonomia após deixarem de serem colônias para amadurecerem e desromantizarem o debate sobre os direitos humanos no mundo, talvez estaríamos caminhando em um sistema internacional estabelecido a partir de uma indignação seletiva.

Esse ingresso trouxe reais possibilidades de exercício de direitos quando passou-se a pensar medidas legislativas e políticas a serem concretizadas nos territórios nacionais que considerassem questões específicas e urgentes que impedem, de forma significativa, o exercício de uns dos direitos ditos universais, como por exemplo, à vida.

O Brasil, nesse processo, pareceu viver uma tomada de consciência de seu próprio processo histórico de colonização e racismo, na medida que ingressa no cenário internacional reproduzindo um discurso protocolar e que não condizia com sua realidade.

E, posteriormente, defronte aos debates do cenário internacional, as demandas dos movimentos negros e processos internos como o fim do regime militar, se viu adequando o discurso a lógica, o que segue fazendo, cabendo aos que mais precisam, a vigilância e a cobrança para que o discurso não seja um fim, mas um meio de mudança do *status quo* social.

II. Ações afirmativas para a inclusão racial no Brasil

O presente capítulo tem como finalidade cumprir com o segundo objetivo específico da pesquisa, isto é, analisar a política de cotas raciais e a implementação das bancas de heteroidentificação no Brasil.

Em um primeiro momento, faz-se a análise das ações afirmativas com foco na política pública de cotas raciais no Brasil, relacionando a existência da política com o Programa de Ação de Durban e o nascimento da Política Nacional de Promoção da

Igualdade Racial, no ano de 2003, como medidas que fundamentaram a existência da política de cotas raciais no Brasil.

Na sequência, realiza um levantamento das instituições que aderiram às cotas raciais mesmo antes do advento da Lei nº 12.711/2012, no gozo da autonomia das instituições universitárias por meio de regulamentação interna, destacando-se, ainda que brevemente, as experiências das universidades estaduais do Rio de Janeiro: a Universidade do Estado do Rio de Janeiro - UERJ e Universidade Estadual do Norte Fluminense - UENF, como pioneiras na reserva de vagas para pessoas negras.

Traz ainda breves dados sobre as universidades estaduais paulistas como a Universidade Estadual Júlio de Mesquita Filho- UNESP, a Universidade de São Paulo- USP e a Universidade Estadual de Campinas -Unicamp, exemplificando a ausência de padronização da adoção da política pelas universidades estaduais.

Considerando o pioneirismo da Universidade de Brasília- UnB dentre as universidades federais, fez-se levantamento de seu regulamento interno, como o Plano de Metas para Integração Social, Étnica e Racial, de 2003 traçando uma linha temporal de acontecimentos até a implementação da Lei nº 12.711/2012.

No intuito de aprofundar o estudo, analisou-se a Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental - ADPF nº 186 proposta pelo partido político Democratas - DEM em face dos órgãos administrativos da UnB em razão do estabelecimento de cotas raciais para ingresso na graduação, no intuito de trazer não só a decisão pela constitucionalidade das cotas raciais declarada pelo Supremo Tribunal Federal, mas o debate que se estabelecia à época de sua implementação.

Ainda realizou-se a análise jurídica da legislação estabelecida na atualidade, em âmbito federal, sobre cotas raciais, a partir da Lei nº 12.711/2012, que dispõe sobre ingresso e reserva de vagas nas universidades e institutos federais e a Lei nº 15.142/2025, que dispõe sobre a reserva de vagas nos concursos públicos de nível federal, com destaque necessário da autorização de procedimento complementar a autodeclaração para verificação da condição fenotípica do candidato à cotas raciais e suas implicações.

Em um segundo momento, aborda-se a implementação das bancas de heteroidentificação, promovendo o levantamento e o estudo das normas que a regulamentam, com destaque para a Instrução Normativa do Ministério de Gestão e Inovação nº 23/2023 e análise dos debates quando da implementação da entrevista pessoal e presencial dos candidatos ao Sistema de Cotas Raciais na UnB, na

vigência de seu Plano de Metas e as motivações de decisão nas ações de Arguição de Decumprimento de Preceito Fundamental - ADPF nº186 e da Ação Direta de Constitucionalidade -ADI nº 41, pelo Supremo Tribunal Federal.

Para tanto, utilizou-se como ferramenta de pesquisa a análise documental, tendo em vista que o campo de pesquisa se estabeleceu a partir dos documentos legislativos produzidos sobre a política de cotas raciais e as bancas de heteroidentificação e a revisão bibliográfica a partir de artigos científicos produzidos sobre o tema.

Justifica-se a pertinência do capítulo, considerando tratar-se a presente pesquisa de pesquisa jurídica, identificando-se a necessidade de compreensão do caminho legislativo até o estabelecimento da política de cotas raciais na atualidade.

II.1 A política pública de cotas raciais no Estado Brasileiro.

O Programa de Ação de Durban compromissou os Estados-parte à adotarem políticas de ações afirmativas, de forma fundamentada “com base em informações estatísticas” e com o objetivo de promover “o acesso de grupos de indivíduos que são ou podem vir a ser vítimas de discriminação racial nos serviços sociais básicos” (ONU, 2001).

Para tanto, foi estabelecida no Brasil a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial - PNPIR, por meio do Decreto nº 4.886/2003, produto direto dos debates ocorridos em Durban, que declarou a necessidade de se estabelecer medidas concretas, além do discurso:

Considerando, por derradeiro, que para se romper com os limites da retórica e das declarações solenes é necessária a implementação de ações afirmativas, de igualdade de oportunidades, traduzidas por medidas tangíveis, concretas e articuladas (Brasil; 2003).

Assim, o PNPIR criou medidas a serem implementadas pelo Estado Brasileiro, com o objetivo de reduzir as “desigualdades raciais no Brasil, com ênfase na população negra, mediante a realização de ações exeqüíveis a longo, médio e curto prazos (...)” (Brasil; 2003).

Dentre elas, a implementação de ações afirmativas “mediante a geração de oportunidades”, estabelecendo ações diretas, inclusive o “incentivo à adoção de políticas de cotas nas universidades e no mercado de trabalho” (Brasil; 2003).

O Plano Nacional tinha a meta de que, em ao menos 20 anos, os afrodescendentes alcançassem 40% de equidade entre homens e mulheres negras “em todos os postos de trabalho e de cargo de chefia, nos respectivos quadros de servidores” (Geledés, p.234, 2021).

As primeiras universidades estaduais a adotarem as cotas raciais foram a Universidade do Estado do Rio de Janeiro - UERJ e Universidade Estadual do Norte Fluminense - UENF, por meio da Lei Estadual nº 3.708/2001, que implementou a reserva de 40% de suas vagas nos cursos de graduação para “as populações negra e parda⁹” (Rio de Janeiro; 2001).

Essa lei posteriormente foi revogada pela Lei nº 4151/2003, que ampliou a reserva de vagas para todas as universidades estaduais do Rio de Janeiro, estabelecendo a cota mínima de 45% de vagas, contudo, as vagas eram direcionadas para pessoas negras, carentes e pessoas com deficiência (Rio de Janeiro, 2003).

Posteriormente, a política foi atualizada pela Lei nº 5346/2008 para inclusão de pessoas indígenas e filhos de policiais civis e militares, bombeiros militares e inspetores de segurança e administração penitenciária, mortos ou incapacitados em razão do serviço estabelecendo um prazo de vigência de dez anos, desde que carentes. A medida foi prorrogada, nos termos da Lei nº 8.121/2018, por mais dez anos.

A primeira universidade federal a adotar cotas raciais para ingresso na graduação foi a Universidade de Brasília - UNB, por meio do Plano de Metas para Integração Social, Étnica e Racial, em junho de 2003, portanto, o mesmo ano do Plano Nacional (Souza; Santos; p. 165.2024).

A implementação da política de ações afirmativas na UnB, não foi um processo harmônico e com adesão unânime pelos estudantes e docentes, mas permeado pelo racismo, mesmo que fossem previstas a reserva de 20% de vagas quando o percentual de alunos negros antes da política fosse de apenas 3% em relação ao total de estudantes (Souza; Santos; p. 166.2024).

Outra motivação para a adoção da política de cotas raciais na UnB foi o caso Ariovaldo, de 1998. O primeiro estudante negro do curso de Doutorado em Antropologia, que em 20 anos nunca tinha reprovado nenhum aluno, mas reprovou

⁹ O Estatuto da Igualdade Racial tipificou que a população negra é constituída por pretos e pardos (Brasil; 2012).

Ariovaldo. As discussões sobre o “Caso Ari” alimentaram a aprovação do Plano de Metas para Integração Social, Étnica e Racial, mesmo que a resistência maior fosse entre os docentes (Souza; Santos; p. 06).

A adesão às cotas raciais representou um avanço significativo em relação à inclusão racial na instituição, inclusive tendo registrado em 2019, o percentual de 39% de egressos negros, contudo, era a única política de ação afirmativa na universidade em 2003, o que não eliminou os obstáculos de permanência (Souza; Santos; p. 166.2024).

A Universidade, apesar de as cotas raciais terem sido instituídas em 2003, ainda não estava preparada para receber os estudantes negros, quilombolas, indígenas, oriundos da escola pública, de diversas comunidades do território brasileiro. E conviver com o racismo estrutural velado era um desafio, faltava acolhimento, apoio financeiro. Os primeiros meses após o ingresso foram muito difíceis [...] (Brito, p. 93, 2022).

O Plano de Metas instituído pela Unb previa três principais iniciativas, posteriormente concretizadas, tornando-se inclusive um referencial institucional (Souza; Santos; p. 186.2024):

“a) a disponibilização de 20% das vagas do vestibular da UnB para estudantes negros e a reserva de um pequeno número de vagas para indígenas; b) programa de apoio, em parceria com as escolas públicas de ensino médio do Distrito Federal, para alunos de baixa renda; c) a criação de bolsas para a manutenção e permanência dos ingressantes indígenas, negros e de baixa renda na UnB (Souza; Santos; p. 169.2024).

O Plano de Metas esteve vigente até o advento da Lei nº 12.711/2012, o que a Unb considerou um retrocesso, uma vez que em relação ao seu modelo anterior, a lei condiciona a reserva de vagas a renda, dessa forma, com a “Lei de Cotas, a UnB retrocede em relação ao objetivo do Plano de Metas traçado em 2003: a inclusão plena e irrestrita da população negra” (Souza; Santos; p. 167.2024), mas reconhece a importância de estender a política para todas as universidades federais.

Destaca-se que, anteriormente à implementação das cotas raciais por meio da Lei nº 12.711/2012, a medida foi constitucionalmente discutida e julgada pelo Supremo Tribunal Federal, através da Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental - ADPF nº 186.

A ação foi proposta em 2009 pelo partido político Democratas - DEM em face do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão da Universidade de Brasília -CEPE, o Centro de Seleção e de Promoção de Eventos da Universidade de Brasília - CESPE/UNB e o reitor da Universidade (STF; 2009).

Diversas organizações atuaram como *amicus curie*: a Educafro - Educação e Cidadania de Afro-descendentes e carentes, a Fundação Cultural Palmares, o Movimento Negro Unificado - MNU, Movimento pardo-mestiço brasileiro -MPMB, a Fundação Nacional do Índio - FUNAI, Instituto de Advocacia Racial e Ambiental - IARA, a Sociedade Afro-Brasileira de Desenvolvimento Sócio Cultural - AFROBRAS, o Instituto de Defensores dos Direitos Humanos - IDDH, Criola, Instituto Casa da Cultura Afro-Brasileira - ICCAB, o Instituto de Direito Público e Defesa Comunitária Popular- IDEP; a Associação Nacional dos Advogados Afrodescendentes - ANAAD, a Associação Direitos Humanos em Rede - Conectas Direitos Humanos, a Defensoria Pública da União, o Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil - CFOAB, e por fim o Movimento contra o Desvirtuamento do Espírito da Política de Ações Afirmativas nas Universidades Federais (STF; 2009). O que demonstra a relevância social da temática.

As alegações da parte autora, em síntese, atribuíam a ausência de legitimidade das cotas na UnB por terem como fundamento a raça, defendendo que os direitos fundamentais não foram negados aos negros e sim aos pobres e que a medida poderia agravar o racismo no país, e promove a “ofensa arbitrária ao princípio da igualdade, gera discriminação reversa em relação aos brancos pobres, além de favorecer a classe média negra” (STF; 2009).

Em contraponto, em defesa da adoção das cotas raciais, a UnB alegou a constitucionalidade dos atos impugnados, e fundamentou a medida no disposto na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, ratificada pelo Brasil que “prevê ações afirmativas como forma de rechaçar a discriminação racial” e que com base nas estatísticas é impossível ignorar que “que cidadãos brasileiros de cor negra partem, em sua imensa maioria, de condições socioeconômicas muito desfavoráveis comparativamente aos de cor branca” (STF; 2009).

O Supremo Tribunal Federal, em abril de 2012, julgou, de forma unânime, sob relatoria do Min. Ricardo Lewandowski, improcedente a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental - ADPF n°186 e manteve o sistema de

cotas étnico-raciais no processo seletivo de ingresso nas instituições públicas de ensino superior (STF; 2009).

O Min. Ricardo Lewandowski considerou em seu julgamento o papel simbólico das ações afirmativas em relação à representatividade, sob a justificativa de que as crianças projetam ocupar lugares sociais quando veem outras pessoas negras ocupá-lo, considerando que a política possui um “importante componente psicológico multiplicador da inclusão social” (STF; 2009).

Da mesma forma, motivou o julgamento sob a alegação de que a Constituição Federal de 1988 protege não só a igualdade formal, mas a material, que “impõe o tratamento diferenciado a pessoas em condição de desigualdade real, de modo a efetivamente igualá-las em condições e oportunidades” e que se trata de medida temporária e que não viola o caráter meritório da seleção, uma vez que pessoas em condições diferentes de vida não podem ser avaliadas pelos mesmos critérios (STF; 2009).

De forma concomitante ao debate de inclusão racial nas universidades, no ano de 2007, foi aprovado o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e expansão das Universidades Federais - REUNI, por meio do Decreto Lei nº 6.096/2007, que tinha como objetivo central de “criar condições para a ampliação do acesso e permanência na educação superior, no nível de graduação, pelo melhor aproveitamento da estrutura física e de recursos humanos” nas universidades federais e tinha como diretriz a “ampliação de políticas de inclusão e assistência estudantil” (Brasil; 2007).

O contexto em que se deu a aprovação do REUNI, era de descontinuidade da saída do ensino médio e ingresso na graduação, de modo que apenas “12% dos jovens de 18 a 24 anos conseguiam acesso à educação superior” segundo dados do Plano Nacional de Educação -PNE de 2011 (Sales; Rosim; Ferreira; Costa; p. 664, 2019).

Nessa circunstância, uma das diretrizes do REUNI era a “a ampliação do acesso e da permanência dos estudantes na educação superior” (Brasil; 2007) e contou com a adesão maciça das universidades federais” (Sales; Rosim; Ferreira; Costa; p. 660, 2019). O que pode ter contribuído para criação de políticas públicas de acesso ao ensino superior, como a Lei nº12.711/2012¹⁰.

¹⁰ Para o pró-reitor da Universidade Federal de Goiás -UFG, que concedeu entrevista ao Jornal Opção, publicada em 29 de novembro de 2025, o REUNI ampliou o número de vagas, cursos e novas

Em agosto de 2012, por meio da Lei nº12.711/2012, que dispõe sobre o ingresso nas universidades e instituições federais de ensino técnico de nível médio, foi instituída a reserva de vagas de “cinquenta por cento para estudantes que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas ou em escolas comunitárias”, sendo metade delas destinadas para “estudantes oriundos de famílias com renda igual ou inferior a 1,5 (um salário-mínimo e meio) per capita” (Brasil; 2012).

A referida Lei prevê a reserva de vagas para candidatos pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência, de forma proporcional à população desses grupos no estado onde a instituição se localiza, tendo como base, as informações do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (Brasil; 2012).

Em 2023, a Lei de Cotas passou por alterações por meio da Lei nº 14.723/2023, que incluiu os quilombolas na reserva de vagas e diminuiu o valor base de renda de um salário -mínimo e meio para um salário- mínimo per capita (Brasil; 2023).

Para Carvalho e Castro, a vigência da Emenda Constitucional n.º 95/2016, que estabeleceu um regime fiscal com limite de crescimento para as despesas públicas nos próximos vinte anos, penalizou as políticas de educação superior e a permanência de grupos com vulnerabilidade social, fragilizando o “financiamento da educação superior, iniciando um processo de desmonte e reconfiguração das Políticas Públicas que anteriormente haviam sido beneficiadas pelas políticas de cotas” (p. 12-13). O que pode exemplificar a redução da renda *per capita* dos candidatos.

A Lei nº12.711/2012 contou ainda com a inclusão dos quilombolas na reserva de vagas de nível superior e estabeleceu que, em caso de vagas remanescentes, estas seriam destinadas prioritariamente aos candidatos autodeclarados pretos, pardos, indígenas e quilombolas ou a pessoas com deficiência e posteriormente aos estudantes de escolas públicas, ainda estabeleceu que estes últimos, iriam inicialmente concorrer na ampla concorrência e apenas se, não obtiverem nota, é que passaram a figurar na lista de cotas (Brasil; 2023).

universidades, declarando que “se por um lado criou a Lei de Cotas para destinar 50% das vagas para estudantes da escola pública (entre outras), por outro lado dobrou-se o número de vagas”, rebatendo o argumento de que estudantes cotistas estariam “roubando” vagas de candidatos da ampla concorrência. Disponível em <<https://www.jornalopcao.com.br/educacao/pro-reitor-da-ufg-rebate-o-argumento-de-que-estudantes-cotistas-estariam-roubando-vagas-de-candidatos-da-ampla-concorrencia-769948/>>

Cabe destacar que a Lei nº12.711/2012 previa em seu artigo 7º que, após dez anos a contar da data de sua publicação, seria promovida a revisão do programa especial para acesso ao nível superior de educação (Brasil; 2012), contudo, a redação foi alterada pela Lei nº 14.723/ 2023 estabelecendo que “a cada década” a política de vagas reservadas será avaliada (Brasil; 2023) tornando a política de reserva de vagas para esses grupos permanente (Carvalho; Castro, p.14,2024).

Outra novidade da lei federal é a obrigatoriedade de promoção de ações afirmativas destinadas a pessoas pretas, pardas, indígenas e quilombolas e pessoas com deficiência também nos programas de pós-graduação *stricto sensu* (Brasil; 2023).

As universidades estaduais não foram e não estão obrigadas, por lei federal, a instituírem cotas raciais, o fazendo por meio de decisão própria e regulamentação interna, de forma que não há uma uniformidade na institucionalização da política nas universidades estaduais paulistas.

A Universidade Estadual Júlio de Mesquita Filho – UNESP, Universidade de São Paulo – USP e a Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP, implementaram as cotas raciais em seus processos seletivos a partir de organização institucional própria.

A UNESP, por meio da Resolução nº 43, de 27 de agosto de 2013, foi a pioneira paulista na adoção das cotas raciais, logo após a regulamentação da lei federal, destinando 35% das vagas em cada curso para candidatos autodeclarados pretos, pardos ou indígenas. (Unesp; 2013).

A USP implementou as cotas raciais por meio da Resolução nº 7373, de 10 de julho de 2017, inicialmente com 37, 5% das vagas destinadas aos pretos, pardos e indígenas com redação atualizada pela Resolução nº 8725, de 18 de novembro de 2024, destinando o número de vagas para os candidatos PPI equivalente à proporção desses grupos no Estado de São Paulo, segundo o último Censo da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (USP; 2024).

E a UNICAMP implementou as cotas raciais por meio da Deliberação CONSU-A-032 de 21 de novembro de 2017, estabelecendo que serão ofertadas vagas reservadas para cotas raciais para candidatos oriundos do Exame Nacional do Ensino Médio e pelo Vestibular Unicamp, o que será analisado em capítulo específico.

Algumas medidas para inclusão racial para empregabilidade também fazem parte das políticas de ações afirmativas, considerando que a pesquisa ocorre no Estado de São Paulo, cabe destacar que a Lei nº 1.259/2015, autoriza a instituição de pontuação diferenciada para pretos, pardos e indígenas em concursos públicos para cargos e empregos públicos, inclusive, podendo ser atribuída em cada fase do concurso público, inclusive na de avaliação de títulos (São Paulo; 2015).

A Lei estadual declara que para fazer jus ao acréscimo de pontos, basta declarar, no ato da inscrição, que é pessoa preta, parda ou indígena, contudo, em caso de falsa declaração o “candidato será eliminado do concurso e, se houver sido nomeado ou admitido, sujeitar-se-á à anulação do respectivo ato mediante procedimento de invalidação”, e destaque-se que a lei não traz um prazo de vigência definido (São Paulo; 2015).

Outra medida para inclusão racial foi instituída pela Lei nº 12.990/2014, que disciplinava a reserva de 20% de vagas para as pessoas negras em concursos públicos de nível federal, atingindo a administração pública, autarquias, fundações e empresas públicas e sociedades de economia mista controladas pela União (Brasil; 2014).

A referida lei foi objeto da Ação Direta de Constitucionalidade -ADC nº 41, proposta pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil -CFOAB em face da Presidência da República, no intuito de que fosse declarada a constitucionalidade da lei pelo Supremo Tribunal Federal, haja vista existência de decisões divergentes acerca da validade da lei e do procedimento complementar a averiguação da condição de pessoa negra (STF; 2017).

O pleito autoral pela constitucionalidade se fundamentou em três pedidos: a)reduzir a discriminação racial que se reproduz tanto na educação quanto no trabalho; b)promover a igualdade material ao criar oportunidades; c) conferir maior representatividade aos negros no serviços público, defendendo ainda que o critério de autodeclaração é o mais apropriado, sem prejuízo de heteroidentificar, como forma de prevenir fraudes à política pública (STF; 2017).

A Presidência da República, o Senado Federal, a Procuradoria Geral da União, a Advocacia Geral da União, manifestaram-se pela procedência do pedido, ratificando o critério da autodeclaração, sem prejuízo de responsabilização decorrente de falsa declaração. A Câmara dos Deputados não se manifestou (STF; 2017).

O Min. Roberto Barroso, em seu voto, considerou que a questão envolvia o preconceito, registrando que “o problema do preconceito é que ele envolve dois lados, o de quem o pratica e o de quem o aceita. Portanto, é preciso não aceitar esse preconceito” e que para não aceitar o preconceito, é necessário algum grau de empoderamento (STF; 2017).

Que não se pode esperar o empoderamento de não aceitar o preconceito se as pessoas não tem condição de fazê-lo e que não se pode esperar empoderamento de pessoas que por suas condições de vida “ frequentam os piores colégios, desempenham as piores tarefas e moram nos piores locais contaminados pelo crime, muitas vezes elas têm dificuldade de resistir ao preconceito e simplesmente não o aceitar” e que o julgamento tratava-se de empoderar pessoas (STF; 2017).

Que a percepção que se tinha das cotas raciais, na ocasião da ADPF n° 186 era diferente e cita que uma das crenças sociais que se tinha sobre as cotas era de que ocorreria “uma racialização e uma divisão na sociedade brasileira, o que verdadeiramente não aconteceu” (STF; 2017).

Que a despeito dos que acreditam em humanismo racial brasileiro “basta olhar a quantidade irrisória de negros em postos de primeiro time no governo, nas empresas e nos escritórios de advocacia” (STF; 2019).

Sustenta que, dentre os argumentos sobre a ausência de pressupostos para afirmar a constitucionalidade das cotas raciais para concursos públicos, enfrentaria três deles: a) que o ingresso em cargos públicos não é um direito fundamental, diferentemente da educação; b) que para o ingresso nas universidades se tutela o interesse público, enquanto que para o ingresso em cargo público estaríamos diante do interesse individual; c) que o benefício das cotas para ingresso no ensino superior e aos cargos públicos à população negra ocasionaria um *bis in idem*. (STF; 2017).

Para superar o primeiro argumento, refere o princípio da igualdade, que no seu aspecto formal trata-se de um comando constitucional, “que é precisamente aquela que impede que a lei estabeleça privilégios e diferenciações arbitrárias entre as pessoas”, destaca a palavra arbitrária, no sentido de que em algumas situações será necessário o tratamento diferenciado e o que se exige é que a “desequiparação seja razoável e que o fim visado seja compatível com a Constituição” (STF; 2017).

Que no caso brasileiro, nós não tivemos um sistema legislativo segregacionista, não foi necessário, quando o racismo está enraizado na sociedade

em decorrência da escravização de pessoas e que uma vez abolida, foram entregues à própria sorte, o que é causa para o racismo estrutural na sociedade:

Nós não precisamos disso, porque aqui o racismo era tão estruturalmente arraigado que isso já acontecia naturalmente, independente de lei, como consequência da marginalização e do próprio sentimento de inferioridade que isso criava. Nós nos acostumamos com uma sociedade em que os negros eram tratados de uma maneira estratificada, hierarquicamente inferiores nas atividades que desempenhavam. Assim, acostumamo-nos que negros eram porteiros, faxineiros, pedreiros, operários; negras eram empregadas domésticas. Alguns chegavam a jogador de futebol (STF; 2017).

Refere dados estatísticos para exemplificar a existência do racismo estrutural, como o senso do IBGE de 2010, que indicou que a população negra constitui mais que 50% da população, contudo, segundo o IPEA, segue sendo sobrerrepresentada entre os mais pobres e que isso influencia de diversas formas a vida dos afrodescendentes, o que justifica “a validade do tratamento desequiparado na Lei” (STF; 2017).

Justifica que a igualdade precisa de ser concretizada, daí o conceito de igualdade material e considera que o racismo estrutural gerou desigualdades sociais profundas, de forma que “qualquer política redistributiva precisará indiscutivelmente cuidar de dar vantagens competitivas aos negros” (STF; 2017).

E que a política de cotas tem a natureza de igualdade como reconhecimento, que trata-se do respeito às minorias, respeitando as pessoas em suas diferenças, mas aproximá-las, nivelando as oportunidades (STF; 2017).

Que a Lei não desobriga atingir os critérios mínimos de suficiência, “apenas foram previstas duas filas diversas em razão das reparações históricas” e quanto à alegação de *bis in idem*, ponderou que “o impacto das cotas raciais no acesso às universidades não se manifesta no mercado de trabalho automaticamente” existe todo um caminho para que as pessoas se tornem competitivas (STF; 2017).

Por fim, julgou a ADC nº 41 de forma procedente, declarando a constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014, a legitimidade da utilização do critério de autodeclaração e a adoção de mecanismos subsidiários de heteroidentificação “desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa” (STF; 2017).

A Lei nº 12.990/2014, estabelecia o prazo de dez anos desde a sua publicação em 2014. Em virtude disso, foi proposta uma Ação Direta de Constitucionalidade -ADI nº 7654 pelos partidos PSOL e Rede Sustentabilidade, requerendo a declaração de inconstitucionalidade do artigo que extinguiu a política (STF; 2024).

Em decisão, o Ministro Relator Flávio Dino sustentou que existia um projeto de lei sobre o tema, inclusive já aprovado pelo Senado Federal, que reconhecia que as cotas não tinham alcançado seu objetivo e deveriam ser mantidas. Defendendo ainda que a extinção da política, sem avaliação dos seus efeitos, é medida contrária ao objetivo da própria lei e que sua extinção, tendo concursos públicos em andamento, geraria insegurança jurídica (STF; 2024).

Dessa forma, em decisão liminar, o Ministro Flávio Dino manteve em vigor a ação afirmativa até que fosse sancionada nova lei sobre o tema, o que foi confirmado, por unanimidade, pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF; 2024).

Nesse cenário, é aprovada a Lei nº 15.142/2025, que revoga a Lei nº 12.990/2014 e passa a regulamentar a reserva de trinta por cento de vagas para pessoas pretas, pardas, indígenas e quilombolas em concursos públicos de âmbito federal, abrangendo a administração pública, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista quando controladas pela União (Brasil; 2025).

A inovação legislativa incluiu no texto legal o “procedimento de confirmação complementar à autodeclaração das pessoas pretas e pardas”, a ser executada observando as normas nacionais e a “participação de especialistas com formação relacionada às relações étnicas e raciais e compreensão da política de cotas brasileira e que correspondam à diversidade racial e de gênero populacional” (Brasil; 2025).

A legislação também inclui os indígenas e quilombolas, sendo a “confirmação complementar à autodeclaração de indígenas e quilombolas serão estabelecidos em regulamento” (Brasil; 2025). Daí necessário se faz aprofundar o que seria a confirmação complementar à autodeclaração.

II. II A implementação das bancas de heteroidentificação racial no Brasil.

Na ocasião da propositura da ADPF nº 186, de autoria do Partido Democratas em face das cotas raciais adotadas pela UnB, dentre seus pedidos, foi solicitado, em caráter liminar, que fosse suspensa a matrícula dos alunos aprovados nos termos do Item 2, subitens 2.2., 2.2.1, 2.3, item 3, subitem 3.9.8 e item 7 e subitens, do Edital nº 2, de 20 de abril de 2009, do 2º Vestibular de 2009 – CESPE/UnB (STF; 2009).

O Edital previa que o ingresso na instituição se daria de duas formas, pelo Sistema Universal ou pelo Sistema de Cotas e que para tanto, os candidatos deveriam preencher os requisitos do item 7 do Edital (UnB; 2009).

No item 7, encontram-se disposições do Edital do Vestibular da UnB para seleção dos candidatos para ingresso pelo Sistema de Cotas para negros, que além da previsão de vagas reservadas, tornava obrigatória a entrevista pessoal e presencial do candidato condicionando a participação na seleção por esse sistema ao requisito de ser uma pessoa negra de cor preta ou parda (UnB; 2009).

Estabelecendo ainda que o preenchimento desse requisito seria ratificado no ato da entrevista, tendo o candidato que “assinar declaração específica de adesão aos critérios e aos procedimentos inerentes ao referido sistema.” (UnB; 2009).

O candidato que não comparecesse na entrevista, não preenchesse os requisitos da banca entrevistadora (ser negro de cor preta ou parda) ou mesmo que não apresentasse documento de identificação, estaria automaticamente na seleção do sistema universal de vagas e não mais no Sistema de Cotas (UnB; 2009). Isto é, nenhum dano à participação do candidato em relação à sua continuidade no processo seletivo.

Ademais, ao candidato que tivesse sua inscrição homologada, dispensada seria a entrevista em processos seletivos futuros na instituição e ao candidato que fosse reprovado na entrevista por não preencher os requisitos do edital, era assegurada a possibilidade de pedido de reconsideração (UnB; 2009).

E, uma vez que não fosse deferida a sua inscrição, não poderia pleitear o ingresso pelo Sistema de Cotas para Negros em vestibulares posteriores (UnB; 2009). O que, talvez, representasse um único ato administrativo prejudicial ao candidato.

O pedido liminar de suspensão da matrícula dos alunos foi indeferido pelo Min. Gilmar Mendes, que motivou sua decisão enfrentando alguns argumentos autorais, especificamente sobre o item 7 do Edital, isto é, sobre a necessidade de

afirmação do candidato no ato da entrevista pessoal e presencial da sua condição racial de negro preto ou pardo (STF; 2009).

A exordial alegou que o item 7 viola o princípio da igualdade e da dignidade humana, por suscitar a possibilidade de identificar qual raça uma pessoa pertence e que saber quem é ou não é negro vai além da análise fenotípica e que aparência de uma pessoa diz pouco sobre seu fenótipo (STF; 2009).

Argumentaram ainda que os geneticistas estabeleceram consenso acerca dos seres humanos serem todos iguais; que existe manipulação dos dados de indicadores sociais uma vez que “a pobreza no Brasil tem todas as cores” e que os censos brasileiros sempre utilizaram o critério da autoclassificação”; ademais que a reparação pelos danos causados pela escravidão não podem ser executados em uma país miscigenado como o Brasil (STF; 2009).

Aduziram ainda que o procedimento na UnB instituiu “verdadeiro ‘Tribunal Racial’, composto por pessoas não-identificadas e por meio do qual os direitos dos indivíduos ficariam, sorrateiramente, à discricionariedade dos componentes” (STF; 2009).

A UnB sustentou que se passaram mais de dez vestibulares utilizando-se do Sistema de Cotas, não havendo motivação para a concessão da liminar pleiteada (STF; 2009).

A Procuradoria Geral da União e a Advocacia Geral da União se manifestaram no mesmo sentido: pela não concessão da liminar, vez que ausentes os requisitos necessários à sua concessão (STF; 2009).

Min. Gilmar Mendes em sua decisão sustentou que o debate sobre a constitucionalidade dos programas de ações afirmativas que implementam uma discriminação positiva estavam no ápice naquele momento no Brasil e que, enquanto sociedade multicultural e complexa ainda estávamos compreendendo a real dimensão das manifestações racistas, segregacionistas e nacionalistas (STF; 2009).

Que a ciência, de fato, comprovou a inexistência de raças humanas, mas que a noção de raça é produto de um processo histórico político-social que deu origem ao preconceito e ao racismo e que, no Brasil, o preconceito que se relaciona com a questão étnica e associa-se à outros fatores sociais, econômicos e culturais (STF; 2009).

Que a teoria de Democracia Racial Brasileira, cunhada por Gilberto Freyre na década de 1950 foi revista por pesquisas financiadas pela UNESCO e apontavam

questionamentos acerca dessa dita democracia e que o preconceito no Brasil, diferente dos Estados Unidos que reside na ancestralidade, fundamentava-se na cor da pele, no fenótipo dos indivíduos, justamente este critério que a UnB utilizou para determinar o ingresso dos estudantes na instituição (STF; 2009).

Sustenta que os critérios estabelecidos pela UnB, analisados por comissão específica, geram questionamentos relevantes:

O critério utilizado para deferir ou não ao candidato o direito a concorrer dentro da reserva de cotas raciais gera alguns questionamentos importantes. Afinal, qual é o fenótipo dos “negros” (“pretos” e “pardos”) brasileiros? Quem está técnica e legitimamente capacitado a definir o fenótipo de um cidadão brasileiro? Essas indagações não são despropositadas se considerarmos alguns incidentes ocorridos na história da política de cotas raciais da UnB (STF; 2009).

Cita alguns casos de irmãos, ascendentes e descendentes submetidos à mesma análise fenotípica e que tiveram decisões diferentes da comissão, que a adoção da análise fenotípica poderia gerar problemas e que a maioria das universidades adotava o critério da autodeclaração somado ao critério de renda e não apenas o critério racial (STF; 2009).

Referiu que a exclusão nas universidades é uma questão de renda e que, nesse ponto, não haveriam diferenças entre brancos e negros e sim entre ricos e pobres, sendo que estes últimos eram de todas as cores, questionando:

“quais serão as consequências das políticas de cotas raciais para a diminuição do preconceito. Será justo, aqui, tratar de forma desigual pessoas que se encontram em situações iguais, apenas em razão de suas características fenotípicas? (STF; 2009).

Aduziu ainda, que o tema é complexo, pois a adoção de critérios nas universidades públicas, à medida que amplia o direito de uns, diminui o direito de outros (STF; 2009).

Decide, por fim, o Min. Gilmar Mendes, pelo indeferimento do pedido liminar, motivando sua decisão, por não entender urgente a apreciação do pedido, em que pese sua importância, em razão do Sistema de Cotas para Negros ter sido adotado na UnB desde 2004 e a ação ter sido proposta somente em 2009 (STF; 2009).

Em que pese a ADPF nº 186 ter sido julgada, de forma unânime, no mérito improcedente e o STF ter concluído pela constitucionalidade das cotas raciais,

verifica-se aqui, à época, a divergência do tema no próprio Tribunal, sendo a liminar indeferida em razão da política de cotas na UnB ter iniciado em 2004 e a ação ter sido proposta 5 anos depois, apenas.

Se assim não fosse, talvez naquele ano, as matrículas dos estudantes negros teriam sido canceladas.

À título de investigação, optou-se por levantar como foram os vestibulares anteriores à propositura da ADPF nº 186 da UnB, no que tange a verificação dos requisitos do Sistema de Cotas para Negros:

ANO	REQUISITO	PROCEDIMENTO
Vestibular 2005	Autodeclaração (preto ou pardo)	Foto tirada pela instituição no momento da inscrição do vestibular e assinatura de termo específico e submissão à banca para análise da homologação da inscrição.
Vestibular 2006	Autodeclaração (preto ou pardo)	Comparecimento ao posto indicado pela instituição para ser fotografado e assinar termo específico de adesão aos critérios e procedimentos do Sistema de Cotas para Negros e submissão à banca para análise da homologação da inscrição.
Vestibular 2007	Autodeclaração (preto ou pardo)	Comparecimento ao posto indicado pela instituição para ser fotografado e assinar termo específico de adesão aos critérios e procedimentos do Sistema de Cotas para Negros e submissão à banca para análise da homologação da inscrição.
Vestibular 2008	Autodeclaração (preto ou pardo)	Opção, no ato da inscrição, para concorrer preferencialmente pelo Sistema de Cotas para Negros e, ainda, quando convocado, comparecer em Brasília/DF para entrevista pessoal e assinatura de declaração específica de adesão aos critérios e aos procedimentos inerentes ao referido sistema.
Vestibular 2009	Autodeclaração (preto ou pardo)	Opção, no ato da inscrição, para concorrer

		preferencialmente pelo Sistema de Cotas para Negros e, ainda, quando convocado, comparecer em Brasília/DF para entrevista pessoal e assinatura de declaração específica de adesão aos critérios e aos procedimentos inerentes ao referido sistema.
--	--	--

Fonte: Editais de Vestibular UnB.

A tabela traz os procedimentos adotados pela UnB após a adoção de cotas raciais, em 2004 até a propositura da ADPF nº 186 em 2009, com foco no procedimento a ser seguido pelo candidato para análise da homologação da banca.

Inicialmente, os candidatos eram fotografados pela instituição e posteriormente, nos anos de 2008 e 2009 passaram a ser entrevistados de forma pessoal e presencial pela banca, o que pode ter sido a motivação para propositura da ação apenas em 2009.

A Lei nº12.711/2012, que dispõe sobre o ingresso nas universidades e institutos federais, é silente sobre procedimento complementar à condição racial declarada (Brasil; 2012).

Da mesma forma, a Lei Complementar nº 1.259/2015 do Estado de São Paulo, que estabelece pontuação diferenciada para a população negra em concursos públicos paulistas, é silente sobre o procedimento, mas faz referência a falsidade da autodeclaração, estabelecendo consequências quando constatada, como a eliminação do concurso ou anulação do ato de nomeação ou admissão (Brasil; 2015).

A Lei nº12.990/2014, atualmente revogada, reservava 20% das vagas para concursos públicos para pessoas negras que se autodeclararem pretas ou pardas, da mesma forma não faz menção à procedimento complementar para identificação da condição racial, limitando-se a dispor que, na hipótese de falsa declaração racial, a consequência seria de eliminação do concurso ou anulação da sua admissão no cargo, após procedimento administrativo, assegurados o contraditório e ampla defesa (Brasil; 2014).

Em que pese estivesse aventada a possibilidade de fraude à autodeclaração, o procedimento complementar à autodeclaração racial era discricionário, segundo dados levantados pela Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial-SEPPIR, os únicos concursos públicos com previsão de bancas de

heteroidentificação no Brasil, entre junho de 2014 e dezembro de 2015, foram da Petrobras, do Banco do Brasil e do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MP) para o cargo de Analista de Planejamento e Orçamento (Brasil; 2016).

Considerando as denúncias de fraude que ganhavam a mídia e que estavam sendo denunciadas por candidatos e movimentos sociais, haja vista que os editais previam a reserva de vagas, mas não previam uma fiscalização dessa condição, as “judicializações de concursos públicos produziram desconfiança popular quanto à credibilidade desta política e grande insegurança jurídica” (Brasil; 2016).

Por tratar-se procedimento discricionário, em 2015, foram abertos dois editais de concurso público, um para o Ministério Público Federal, para o cargo de Analista de Planejamento e Orçamento, prevendo a existência de uma banca hetero identificadora, enquanto que o edital do concurso do MP/ENAP, aberto no mesmo período, não previa nenhuma heteroidentificação (Brasil; 2016).

Assim, diante desse quadro, o Conselho Nacional do Ministério Público – CNMP, promove no mesmo ano uma audiência pública sobre o tema e o Ministério Público Federal ajuíza ação em face do Ministério do Planejamento, arguindo que o MP, suspendesse o concurso para evitar a posse de candidatos sem autodeclaração validada e estabelece norma regulamentadora que previsse em seus editais um mecanismo complementar a autodeclaração (Brasil; 2016).

Após meses de negociação entre o Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, o Ministério Público Federal e a Defensoria Pública da União, a Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho no Serviço Público – SEGRT/MP, publicou a Orientação Normativa -ON nº 03/2016 (Brasil; 2016).

A ON nº 03/2016, que dispõe sobre as “regras de aferição da veracidade da autodeclaração prestada por candidatos negros para fins do disposto na Lei nº 12.990/2014”, regulamentou que a administração pública deverá estabelecer uma orientação sobre a aferição da veracidade das informações prestadas por candidatos negros, pretos ou pardos e que nos editais de concurso público deverão constar as seguintes especificidades:

- I - especificar que as informações prestadas no momento da inscrição são de inteira responsabilidade do candidato;

II - prever e detalhar os métodos de verificação da veracidade da autodeclaração, com a indicação de comissão designada para tal fim, com competência deliberativa;

III - informar em que momento, obrigatoriamente antes da homologação do resultado final do concurso público, se dará a verificação da veracidade da autodeclaração; e

IV - prever a possibilidade de recurso para candidatos não considerados pretos ou pardos após decisão da comissão (Brasil; 2016).

Estabeleceu ainda que a análise residiria apenas sobre o aspecto fenotípico do candidato e que na hipótese de banca (constituída por membros distribuídos por cor, gênero e naturalidade) considerar a declaração falsa, a consequência é a eliminação do certame (Brasil; 2016).

Como abordado anteriormente, a lei foi objeto da Ação Direta de Constitucionalidade -ADC nº 41, para que fosse declarada sua constitucionalidade, uniformizando as decisões sobre a validade da lei e do procedimento complementar à identificação da pessoa negra no país (STF; 2017).

A ação foi julgada de forma procedente, declarando a constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014, a legitimidade da utilização do critério de autodeclaração e a adoção de mecanismos subsidiários de heteroidentificação “desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa” (STF; 2017).

Quanto à autodeclaração, ponderou o Min. Roberto Barroso em sua decisão que, devemos respeitar as pessoas como elas se percebem, mesmo que não se perceba o outro como pessoa negra e refere que a questão se assemelha ao que o Tribunal enfrentou no debate sobre transgêneros e acesso à banheiro público, contudo, refere que as pessoas nem sempre se comportam exemplarmente e nesse sentido existem fraudes (STF; 2017).

Defendeu ainda que, a opção pelo genótipo encontraria mais dificuldades, uma vez que o preconceito no Brasil se expressa pela percepção social e a autodeclaração representa a simplificação dos procedimentos e encoraja “os indivíduos a assumirem a sua raça, contribuindo para o reconhecimento dos negros na sociedade brasileira”, mas ainda sim, a adoção nesse modelo traz “o risco de oportunismo e idiosincrasia” (STF; 2017).

Que nesse sentido, continua na defesa de avaliações heterônomas da autodeclaração, exemplificando mecanismos possíveis como: “a exigência de autodeclaração presencial, perante a comissão do concurso; a exigência de fotos; e a formação de comissões, com composição plural, para entrevista dos candidatos” (STF; 2017).

Por essa razão, a lei, no caso do uso desonesto da autodeclaração permite que se faça “um controle heterônimo, sobretudo, nos casos em que haja fundadas razões para acreditar que houve abuso na autodeclaração”, que o controle evita “que o candidato tente fraudar a reserva de vagas e, de outro lado, para evitar que a Administração tente fraudar a política, por exemplo, abrindo concursos sem reservar as vagas” ou não mantendo a reserva em todas as etapas do concurso, por exemplo (STF; 2017).

Elencou como desafio a instituição de um método capaz de definir os beneficiários da política e identificar fraudes, considerando a miscigenação brasileira, que deve-se ter “cautela nos casos que se enquadrem em zonas cinzentas” e que no caso de dúvida razoável sobre o fenótipo “deve prevalecer o critério da autodeclaração da identidade racial” (STF; 2017).

Quanto aos efeitos da lei, em que pese o caso concreto trate de uma lei federal, afirma-se que é constitucional que “os Estados e Municípios podem, quando não, devem seguir a mesma linha” (STF; 2017).

Refere ainda que nos concursos públicos com poucas vagas é necessário adotar medidas para ampliar a representação racial, aduzindo que “deve-se aglutinar, sempre que possível, as vagas em concursos com baixo número de vagas” (STF; 2017).

Outra questão que trouxe ao voto é a ordem da lista de vagas, enfatizando que as pessoas negras, mesmo com a reserva de vagas, entram após a classificação geral e que esse não é o modo correto de interpretar a lei, pois “isso significaria que os negros sempre seriam prejudicados na lista de antiguidade”, ademais que a reserva “deve produzir efeitos durante toda a carreira funcional do beneficiário da política” (STF; 2017).

Nesse contexto, em 2018, a Secretaria de Gestão de Pessoas, Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, edita a Portaria Normativa nº 04/2018, para regulamentar “o procedimento de heteroidentificação complementar à

autodeclaração dos candidatos negros”, para preenchimento das vagas em decorrência da Lei nº 12.990/2014” (Brasil; 2018).

A Portaria revogou a ON nº 03/2016, mas retomou algumas disposições já estabelecidas por ela e inovou a conferir ao critério de autodeclaração presunção relativa de veracidade, tendo em vista que deverá ser confirmada mediante procedimento de heteroidentificação, e prevalecendo a autodeclaração apenas em caso de dúvida razoável (Brasil; 2018).

Da mesma forma define a análise fenotípica, fazendo o adendo de que as características fenotípicas a serem consideradas são aquelas contemporâneas da realização da banca. Define o conceito de heteroidentificação como “procedimento de heteroidentificação a identificação por terceiros da condição autodeclarada” (Brasil; 2018).

A portaria trouxe um procedimento bem detalhado, esmiuçando até mesmo os deveres dos membros da banca, como a assinatura de termo de confidencialidade e seus nomes serem resguardados, contudo, os currículos ficarão disponíveis no site da entidade responsável pelo certame (Brasil; 2018).

Estabelece a necessidade de gravação do procedimento, que será aproveitada para fins de recurso, a ser analisado por banca diferente da inicial, inclusive, o candidato que recusá-la, será eliminado do certame. Medida que se impõe àqueles que não comparecerem à banca ou que não tiverem sua autodeclaração confirmada (Brasil; 2018).

A Instrução Normativa do Ministério da Gestão e da Inovação -MGI nº 23/2023 revogou a Portaria Normativa nº 04/2018, inovando em alguns dispositivos, ampliando a sua competência também para as contratações por tempo determinado, em que se dispensa a realização de concurso público, reservando 20% das vagas para pessoas negras (Brasil; 2023).

A autodeclaração continua como critério de presunção relativa de veracidade, sendo dever da banca de heteroidentificação fundamentar os motivos da dúvida razoável sobre a autodeclaração em parecer, que deve se ater apenas a análise fenotípica, não sendo admitida qualquer prova documental ou baseada em ancestralidade (Brasil; 2023).

Inova ainda ao tornar obrigatória a reserva de vagas mesmo em editais com previsão de cláusula de barreira, deverá garantir a participação de pessoas negras em todas as etapas do concurso (Brasil; 2023).

Ainda se destaca alteração quanto ao número de convocados para o procedimento de heteroidentificação, sendo que a Portaria revogada, estabelecia a obrigatoriedade de convocação de três vezes o número de vagas ofertadas, contudo, passa a ser obrigatória a convocação de todas as pessoas inscritas nessa modalidade, sendo assegurada a possibilidade de desistência de concorrer com cotas raciais até o final das inscrições no concurso (Brasil; 2023).

A Instrução Normativa promove substancial alteração quanto ao prosseguimento do candidato em caso de indeferimento de sua declaração, pois ele continua no certame, desde que tenha nota suficiente, pela modalidade de ampla concorrência, mas ainda podendo ser eliminado ou ter sua admissão dispensada em caso de constatada fraude ou má-fé.

Atualmente, a Lei nº 15.142/2025, revogou a Lei nº 12.990/2014, passando a reservar 30% das vagas oferecidas para concursos públicos à nível federal, para pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas, estabelecendo que, pessoa preta ou parda é “aquela que se autodeclarar preta ou parda” nos termos do IBGE e da Lei nº 12.288/2010 - Estatuto da Igualdade Racial (Brasil; 2025).

Como mencionado anteriormente, o Estatuto da Igualdade Racial define a população negra como o conjunto de pessoas que se autodeclaram pretas ou pardas, nos termos do IBGE ou que adotem definição análoga. (Brasil; 2010).

Em que pese não seja o objeto de estudo, destaca-se que a lei ainda define a pessoa indígena e a pessoa quilombola, levando em conta não só a sua percepção pessoal expressada pela autodeclaração, mas o pertencimento à coletividade, trajetória pessoal e reconhecimento dos seus iguais (Brasil; 2025).

Estabelece a obrigatoriedade de procedimento complementar à autodeclaração, que deverá observar minimamente à padronização nacional e a participação nas bancas de pessoas especialistas na questão racial, que possuam compreensão da política de cotas raciais e que correspondam a diversidade racial e de gênero (Brasil; 2025).

Todas as pessoas inscritas nas cotas raciais deverão passar pelo procedimento, independente da nota e na hipótese de indeferimento, podem prosseguir na ampla concorrência, desde que possuam nota mínima para tanto (Brasil; 2025).

Em contrapartida, na hipótese de fraude ou má-fé, será instaurado procedimento para averiguação da situação pela entidade ou órgão responsável pelo concurso, sendo que, verificada a hipótese, se o concurso estiver em andamento o candidato, será eliminado do processo e caso já tenha sido admitido, anulada será o ato sem prejuízo de demais sanções (Brasil; 2025).

Sendo encaminhado, em qualquer caso, o procedimento ao “Ministério Público, para apuração de eventual ocorrência de ilícito penal”; “à Advocacia-Geral da União, para apuração da necessidade de ressarcimento ao erário” (Brasil; 2025).

O procedimento de heteroidentificação está consolidado para concursos públicos de nível federal, conforme previsto na Lei nº 15.142/2025, sendo regulamentado pela Instrução Normativa MGI nº 23/2023.

II. III Considerações do capítulo

As relações raciais no Brasil são produto da construção histórica do país, com origem na escravização dos africanos, afrodescendentes e indígenas, o que impactou a forma de socialização dos indivíduos racializados.

As máculas da escravidão, que foi vigente no Brasil por mais de 300 anos, abolida formalmente apenas em 1.888, através da Lei nº 3.353/1.888, apenas extinguiu, por meio de dois artigos a escravidão no país, não foi uma medida capaz de incluir a população negra, até então escravizada, para ter os mesmos direitos ao trabalho, a terra e a educação, sendo preterida no território nacional e substituída por mão de obra assalariada de estrangeiros, principalmente, europeus.

Com a população negra marginalizada, o acesso à educação, trabalho e propriedade foi afetado, em consequência, os negros figuram nos mais altos índices de desigualdade em relação à população não-negra, como moradia, educação e mercado de trabalho.

Como consequência da abolição da escravidão nesses termos, a inclusão dos afrodescendentes e indígenas na sociedade como sujeitos de direito não ocorreu de forma natural, ao contrário, no pós -abolição, legitimou-se sob a base institucional do Direito, à dinâmica colonial de estruturação social de violência, dominação e exploração, admitidos pela dogmática jurídica pela indiferença à realidade social (Cabral; Fonseca, 2024).

O que demanda, ainda na atualidade, uma atuação positiva do Estado Brasileiro, como iniciativas legislativas direcionadas, políticas públicas de ações

afirmativas¹¹ e a democratização do debate de raça e racismo no Brasil, à luz do debate internacional sobre racismo e combate à discriminação racial.

O Brasil dispõe de um arcabouço legislativo internacional e nacional de combate ao racismo e promoção da igualdade racial, ainda sim, conforma o racismo como elemento naturalizado na organização social (Almeida; 2019). De forma que, além de medidas sancionatórias, o alcance da igualdade constitucional, demanda uma política de reparação e inclusão.

Com fundamento nos compromissos assumidos internacionalmente, com destaque para Declaração e Programa de Ação de Durban refletidos na legislação nacional e cobranças dos movimentos negros e aliados, o Estado Brasileiro passa a adotar ações afirmativas de promoção da igualdade racial, objetivando a garantia de acesso da população negra, sobretudo, aos direitos mais básicos para uma vida digna: trabalho e educação.

Implementar a política de cotas raciais, como a reserva de vagas instituída por meio da Lei nº 12.711/2012, e posteriormente em 2014, com a implementação da Lei nº 12.990/2014, revogada pela Lei nº 15.142/2025 faz parte das iniciativas do Estado Brasileiro de inclusão das pessoas negras no acesso à educação superior e as carreiras públicas de nível federal.

Contudo, para além dos desafios institucionais e de socialização do debate racial na sociedade, a identidade racial da pessoa negra é atravessada pelo processo de raça, racismo e miscigenação, constituindo um desafio para percepção racial de si próprio.

A política de cotas raciais, para atingir sua finalidade, precisa ser direcionada às pessoas que realmente necessitam da medida legislativa, para tanto, implementou-se o procedimento de heteroidentificação racial, que estimula tanto a percepção social do indivíduo ao declarar sua raça, quanto mobiliza o poder público na discussão sobre racismo e políticas públicas que são fundamentais para criar condições de existência para todo um grupo de pessoas.

Situação que se justifica no caso brasileiro, tendo em vista que a identificação do sujeito negro em uma sociedade mestiça, quando trata-se de acesso a oportunidades reservadas, precisa acontecer. Não pode fundar-se em hipóteses já

¹¹ Compreende o conceito de ações afirmativas a “atribuição de tratamento diferenciado a grupos historicamente discriminados com o objetivo de corrigir desvantagens causadas pela discriminação negativa” (Almeida, 2019, p.23).

refutadas, como a de democracia racial, elaborada pelo sociólogo Gilberto Freyre, que desconsidera a exclusão e o racismo vivenciado por pessoas negras e o obstáculo ao exercício de direitos como a educação e o trabalho, e que a chamada identidade nacional brasileira, oriunda da mesma teoria, contribuiu para o mascaramento da discriminação racial (BATISTA; FIGUEIREDO, 2020), sendo necessária a identificação do sujeito negro - preto ou pardo - para que a política de fato beneficie à quem ela se destina.

Em todo caso, considerando que a identidade racial é tema sensível e que pode ser objetivo de dúvida, fraude ou má -fé, a autodeclaração racial, atualmente, passa por procedimento complementar de confirmação, nesse contexto, as bancas de heteroidentificação para ingresso em algumas instituições de ensino superior e obrigatória para concursos públicos de nível federal , passam a constituir elemento necessário à fiscalização de efetivação da política.

Situação que se justifica no caso brasileiro, tendo em vista que a identificação do sujeito negro em uma sociedade mestiça, quando trata-se de acesso á oportunidades reservadas, precisa acontecer dá mesma forma que acontece quando se trata de perda de oportunidades em razão do racismo.

A ausência de identificação, funda-se em hipóteses já refutadas, como a de democracia racial, elaborada pelo sociólogo Gilberto Freyre, que desconsidera a exclusão e o racismo vivenciado por pessoas negras e o obstáculo ao exercício de direitos como a educação e o trabalho, e que a chamada identidade nacional brasileira, oriunda da mesma teoria, contribuiu para o mascaramento da discriminação racial (BATISTA; FIGUEIREDO, 2020), que só serve aqueles que defendem que no Brasil só existe a pobreza e não a discriminação.

Para políticas de ações afirmativas de cotas raciais é necessária a identificação do sujeito negro de cor preta ou parda com o objetivo de proteger a política e assegurar que os beneficiários sejam, de fato, aqueles que reúnem as condições fenotípicas da população negra e lidam com as mazelas sociais decorrentes do contexto racial brasileiro.

O caminho jurídico percorrido até a implementação das bancas de heteroidentificação e os constantes aperfeiçoamentos da política conduz à esperança de que o debate tem surtido efeitos práticos, ainda que não revolucionários, mas sinalizam o uso estratégico do Direito para a criação de ferramentas jurídicas capazes de promoverem relevantes mudanças sociais.

III. Estudo de caso: a experiência da implementação das bancas de heteroidentificação na Universidade Estadual de Campinas - UNICAMP.

O presente capítulo cumpre com o terceiro objetivo específico da pesquisa que é o estudo de caso da experiência da Universidade Estadual de Campinas em relação à implementação da Comissão de Averiguação para realização do procedimento de heteroidentificação.

Por oportuno e para melhor compreensão do texto, necessário se faz relembrar conceitos abordados na introdução: autodeclaração e heteroidentificação.

Ambos, para essa pesquisa, relacionam-se com a identidade racial e o procedimento complementar para sua verificação quando se tratam de políticas públicas de inclusão racial, sendo o primeiro uma percepção do próprio indivíduo sobre sua raça nos termos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, autodeclarando-se preto, pardo, branco, amarelo ou indígena, sendo que os pretos e pardos constituem a população negra, nos termos do Estatuto da Igualdade Racial (Brasil; 2010).

Enquanto que a heteroidentificação encontra definição na Instrução Normativa nº 23/2023, sendo o “procedimento de identificação por terceiros da autodeclaração realizada pela pessoa que optou por concorrer às vagas reservadas” (Brasil; 2023).

Em “A regulamentação das bancas de heteroidentificação na Unicamp” foi realizado o levantamento de todo o regramento interno, entre deliberações do conselho universitário e resoluções gerais em alusão ao tema de ações afirmativas de cotas raciais, desde sua instituição em 2017, até a atualidade.

Com essa busca, verificou-se que a Unicamp possui a política de cotas raciais para pretos, pardos, indígenas e quilombolas estabelecida, tanto para o ingresso na graduação através do Vestibular Unicamp, Enem e Provão Paulista, trabalhando com reserva de mínima 15% das vagas em cada curso, sendo que na modalidade de ingresso pelo Vestibular Unicamp, ainda aplica-se a pontuação diferenciada extra para os candidatos autodeclarados oriundos da escola pública.

Da mesma forma, levantou-se o caminho normativo do estabelecimento das Comissões de Averiguação, procedimento implementado desde 2020 e regulamentado atualmente com base na Resolução GR-074/2020, de 14/07/2020 e Resolução GR-031/2022, de 28/07/2022, que estabelecem a análise exclusivamente

fenotípica, analisada por uma banca constituída por docentes, alunos, funcionários e membros da sociedade civil (Brasil; 2022).

Estabelece ainda, que o procedimento será realizado de forma virtual e quanto ao Vestibular, em duas etapas, sendo a primeira a análise das imagens colhidas por reconhecimento facial no momento de aplicação de prova da segunda fase, sem objetivo de excluir candidatos, mas sim, validar ou não a autodeclaração racial e caso não seja validada, o candidato é convocado para apresentação na Banca de Averiguação (Brasil; 2022).

Ainda foram analisadas as respostas obtidas através de questionário encaminhado à Diretoria Executiva de Direitos Humanos - DEDH e a Comissão Assessora de Direitos Humanos - CADER, que realizam, através da Comissão de Averiguação do Vestibular Unicamp - CAVU, o procedimento de averiguação da autodeclaração racial.

Foram analisados ainda, as minutas de acórdão judicial de processos ajuizados em face da Unicamp em razão da não validação da autodeclaração racial de candidatos, disponíveis no Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo.

Da mesma forma, foram analisados os dados obtidos através do questionamento direcionado ao Centro de Estudos Africanos e Afro-brasileiros Dra Nicéa Quintino Amauro da Pontifícia Universidade Católica de Campinas, acerca do procedimento de heteroidentificação na instituição, implementado nos editais de pós-graduação desde 2024 e em ações pontuais como o Edital Mulheres Negras Publicam.

As informações levantadas evidenciam o estabelecimento da política institucional, busca suas contribuições ao debate racial e a representatividade, contudo, identifica desafios a serem superados, o que se analisa no último tópico deste capítulo.

III. I A regulamentação das bancas de heteroidentificação na Unicamp.

A Universidade Estadual de Campinas -UNICAMP, implementou ações afirmativas de cotas raciais em 21/11/2017, com a aprovação da Deliberação do Conselho Universitário - CONSU-A-032/2017, que especifica sobre os sistemas de ingresso aos cursos de graduação (Unicamp; 2017).

A Deliberação CONSU -A- 008-2017, refere que após a realização de “três audiências públicas e debates com a comunidade universitária” foram realizadas propostas a serem adotadas pela instituição, como a mudança no sistema de bonificação de forma gradativa e a implementação de cotas raciais, objetivando ter, ao menos, 37, 2% de alunos pretos, pardos e indígenas na universidade (Unicamp; 2017).

Para a Comissão Permanente para o Vestibular - COMVEST, em seu relatório de gestão 2017-2021, a adoção das cotas raciais tem relação com as lutas do movimento negro e movimento estudantil:

A discussão na Unicamp foi exitosa graças à atuação do movimento negro, que há muito reivindicava a adoção das cotas. Essa reivindicação foi encampada mais recentemente pelo movimento estudantil, por docentes, funcionários e pela Administração Central (Unicamp; 2021, p. 22).

A Unicamp dispunha, nos termos da Deliberação CONSU-A-032-2017, de seis formas de ingresso na universidade, sendo 70% das vagas disponíveis através do Vestibular Unicamp; 20% das vagas para ingresso pelo Exame Nacional do Ensino Médio - ENEM; 10% das vagas para Olimpíadas Científicas ou outras modalidades de desempenho excepcional; Vestibular Indígena para todas as pessoas indígenas e Seleção do Programa de Formação Interdisciplinar Superior - Profis, para oferecimento de vagas adicionais (Unicamp; 2017).

A reserva de vagas de cotas étnico-raciais foi, inicialmente, implementada apenas para o sistema de ingresso pelo Vestibular Unicamp e pelo Enem, abrangendo todos os cursos e turnos (Unicamp; 2017).

O Vestibular Unicamp segue o disposto no Programa de Ação Afirmativa para Inclusão Social na UNICAMP - PAAIS, instituído pela Deliberação CONSU-A-012/2004, que trabalha com a pontuação diferenciada para estudantes oriundos de escola pública (Unicamp; 2004) e passou a atribuir um acréscimo de pontos para os candidatos autodeclarados pretos, pardos ou indígenas oriundos de escola pública (Unicamp; 2017).

Na modalidade de ingresso pelo ENEM são reservadas 5% das vagas para candidatos autodeclarados pretos, pardos ou indígenas e 5% das vagas reservadas para candidatos autodeclarados pretos, pardos ou indígenas que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas (Unicamp; 2017).

No caso de vagas excedentes serão distribuídas entre as cotas previstas para o Vestibular Unicamp e ENEM (Unicamp; 2022).

O programa de cotas possui validade de dez anos quando deverá ser rediscutido pelo Conselho Universitário (Unicamp; 2017).

A Deliberação CONSU -A- 008-2017 previa ainda a criação de uma Secretaria de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade, responsável por formular, implementar, gestar e acompanhar as “políticas de ação afirmativa e combate a quaisquer formas de preconceitos na universidade” (Unicamp; 2017).

Em 2019 é criada a Diretoria Executiva de Direitos Humanos - DDEH, vinculada à Reitoria da Instituição, com o objetivo de praticar “ações que assegurem a valorização da Tolerância, da Cidadania e da Inclusão garantindo a diversidade, a pluralidade e a equidade de seus membros” (Unicamp; 2019).

A DDEH, atualmente, possui seis comissões vinculadas à sua atuação: Comissão Assessora de gênero e sexualidade; Comissão Assessoria de Acessibilidade; Comissão Assessora para a inclusão e participação dos povos indígenas; Comissão Assessora de Mudança Ecológica e Justiça Ambiental e a Comissão Assessora de Diversidade Étnico - Racial (Unicamp; 2025).

Das ações de implementação de cotas raciais na Unicamp, previa-se a criação da Secretaria, contudo, a opção institucional foi criar a Comissão Assessora de Diversidade Étnico-Racial (CADER), com o objetivo de supervisionar, executar e promover as “ações destinadas ao pleno funcionamento das propostas apresentadas, assim como definir procedimentos para coibir fraudes” (Unicamp; 2019).

A CADER é criada em 2019, e integra a DDEH, em consonância com a Resolução GR-29/2019, constituindo um grupo de trabalho que possuía as seguintes atribuições, de acordo com o Artigo 2º:

I. Formular, implementar, gerir e acompanhar as políticas de ação afirmativa e de combate ao racismo na Unicamp.

II Supervisionar, executar e promover ações destinadas ao pleno funcionamento do sistema de cotas étnico-raciais aprovadas pela Deliberação CONSU-A-32/17, e definição de procedimentos para coibir fraudes.

III - Ser uma instância de escuta para estudantes, funcionários e docentes negros e quilombolas, registrando suas demandas e encaminhando-as para as instâncias competentes para sua resolução. (Alterado pela Resolução GR-111/2020)

IV. Fomentar políticas da Diversidade Étnico-Racial nas instâncias da UNICAMP tais como Ensino Pré-Universitário, Graduação, Pós-graduação, Pesquisa, Extensão, e Gestão Institucional.

V. Propor, apoiar e consolidar ações de acolhimento da comunidade universitária, propiciando sua convivência integrada e inclusiva.

VI. Assessorar a Diretoria Executiva na formulação e articulação de políticas direcionadas a diversidade étnico-racial na Unicamp.

VII. Propor parcerias e convênios na execução de atividades relacionadas à Diversidade Étnico-Racial.

VIII. Ser uma instância de escuta para estudantes, funcionários e docentes negros, indígenas e quilombolas, registrando suas demandas e encaminhando-as para as instâncias competentes para sua resolução.

IX. Articular a prevenção e acompanhamento das respostas institucionais em situações que envolvam suspeita de qualquer tipo de discriminação étnico-racial e racismo.

X. Encaminhar ao Conselho Universitário relatórios anuais de avaliação acerca dos resultados dos programas e projetos da Comissão Assessora, incluindo propostas de aperfeiçoamento das ações visando promover a diversidade, a equidade e o combate ao preconceito, à discriminação étnico-racial e racismo. (Unicamp; 2019).

Assim, a CADER se tornou um braço institucional vinculado à DEDH, para instrumentalizar ações antirracistas e de inclusão na universidade, dispondo de autonomia para redação do seu regimento interno (Unicamp; 2019).

A composição da CADER se deu com a participação de dois docentes da Unicamp; dois docentes dos Colégios Técnicos da Unicamp; dois discentes da graduação; dois discentes da pós-graduação; dois funcionários administrativos; dois representantes da comunidade externa; dois representantes do Serviço de Apoio aos Estudantes, contabilizando-se os suplentes (Unicamp; 2019).

Posteriormente, foram incluídos formalmente na composição dois membros convidados pesquisadores ou técnicos administrativos com notório saber nas questões étnico-raciais e dois convidados permanentes da OAB Campinas (Unicamp; 2022).

A presidência exercida por um docente de carreira é de indicação da reitoria e os mandatos dos membros são de dois anos podendo ser reconduzidos (Unicamp; 2019).

Ainda em 2019, cria-se a Comissão de Averiguação que regulamenta o procedimento de heteroidentificação dos candidatos pretos e pardos, em 09 de dezembro de 2019 (Unicamp; 2019), para aplicação no vestibular no ano de 2020.

A fim de cumprir tais atribuições, a CADER, após análise de legislação nacional¹² estabeleceu os critérios para subsidiar a organização e atuação da Comissão de Averiguação¹³ para realização da heteroidentificação¹⁴.

A CAVU elegeu o critério exclusivamente fenotípico, referindo as características como cor da pele, textura do cabelo, formato do rosto, que de forma combinadas ou não, possibilitam, na dinâmica das relações sociais estabelecidas, a identificação da pessoa negra, de cor preta ou parda, segundo a classificação do IBGE (Unicamp; 2019).

Considerando o critério fenotípico, não foram consideradas relações de ascendência ou colateralidade dos candidatos, sendo a aferição da fenotípica apenas presencial (Unicamp; 2019).

Sendo proibido o uso, durante o procedimento, de acessórios como chapéu, óculos de sol, maquiagem, entre outros, que impossibilitem a observação e filmagem das características fenotípicas (Unicamp; 2019).

Aqueles que não fossem ao procedimento, não teriam a autodeclaração confirmada e em consequência, não poderiam dar sequência à matrícula, contudo, foi facultada a possibilidade de encaminhar procurador para reagendamento do procedimento de averiguação de forma presencial (Unicamp; 2019).

As Bancas de Averiguação são compostas por 5 (cinco) membros titulares, isto é, 1 (um) professor; 1(um) servidor; 1(um) estudante da pós-graduação; 1(um) estudante da graduação e 1(um) representante da sociedade civil organizada e seus suplentes, sendo a presidência da banca exercida por docente de carreira, bem como o representante da sociedade civil organizada, indicado por entidade cadastrada junto a CADER com comprovada atuação no Movimento Negro (Unicamp; 2019).

Para participar da banca, como avaliador, todos os seus integrantes e inclusive suplentes devem obrigatoriamente participar de curso de formação de no mínimo 30 horas, elaborado por docentes da instituição (Unicamp; 2020).

¹² O procedimento foi regulamentado através da Portaria Normativa, nº. 04 de 6 de março de 2018, do Ministério do Planejamento - que regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros em concursos públicos, recentemente revogada pela Instrução Normativa do Ministério da Gestão e da Inovação nº 23, de 25 de julho 2023.

¹³ Termo utilizado nos vestibulares da Universidade Estadual de Campinas para designar a Comissão de Averiguação do Vestibular Unicamp de que o procedimento de heteroidentificação, também referido como averiguação nos editais do vestibular.

¹⁴ Procedimento adotado para verificação da condição racial declarada pelos candidatos negros para fins de preenchimento de vagas reservadas para cotas raciais.

Para participarem do procedimento, os candidatos devem comparecer com documento de identificação, sendo permitida a presença de acompanhante em caso de menores de idade ou pessoas com deficiência (Unicamp; 2019).fraudes

As entrevistas, gravadas em áudio e vídeo, são guardadas para fins de registro, recurso e entrega ao candidato quando solicitada (Unicamp; 2019).

A deliberação da banca ocorre sem a presença do candidato e de seu acompanhante, logo após a entrevista, sendo o resultado indicado no Termo de Averiguação com a validação ou não validação da autodeclaração (Unicamp; 2019).

Se a autodeclaração for considerada “não validada” não é permitida a matrícula, independente da nota obtida no vestibular, assegurada a possibilidade de recurso, por uma nova banca constituída por três membros diferentes da banca inicial, que analisará a filmagem da entrevista do candidato, assegurada a possibilidade de convocação presencial. Se mantida a decisão de “não validação” encerra-se a fase recursal (Unicamp; 2019).

No ano de 2020, a competência da CADER foi ampliada para realizar a “supervisão, execução e promoção de ações destinadas ao pleno funcionamento do sistema de cotas étnico-raciais, assim como por definir procedimentos para coibir fraudes através da Comissão de Averiguação”, que é “responsável pelo procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros (pretos e pardos)” (Unicamp; 2020).

Em 2021, a Unicamp adota o formato virtual para o procedimento de heteroidentificação, em decorrência da pandemia de COVID -19 (Unicamp; 2020).

Em consulta ao *site* da Comissão Permanente para os Vestibulares - COMVEST, no endereço eletrônico <<https://www.comvest.unicamp.br/vestibulares-antiores/>> não foi possível localizar os editais de vestibular Unicamp do período de pesquisa - 2020 à 2024, à título de analisar a redação dos editais do vestibular que incluíam o procedimento de averiguação dos candidatos, dispondo apenas de informações anteriores no que concerne às estatísticas, provas comentadas e perfil socioeconômico dos candidatos e matriculados.

Os dados da COMVEST, em seu relatório de gestão, indica que a principal forma de ingresso na Unicamp continua sendo o Vestibular Unicamp, tendo a média de 77.567 de inscritos no período de 2017 à 2021, sendo que no ano de 2019, os

candidatos autodeclarados pretos, pardos e indígenas chegaram à representar 37, 5 % de inscrições consideradas todas as modalidades de ingresso (Unicamp; 2021).

Ainda segundo a COMVEST, o modelo de cotas adotado na Unicamp é flexível, estabelecido o mínimo de 25% de vagas reservadas para estudantes pretos, pardos e indígenas, sendo 15% oriundas no Vestibular Unicamp e 10% do ENEM (Unicamp; 2021, p.27).

Os dados sobre inclusão social da Comissão Permanente do Vestibular indicam a média de inscritos pelo PAAIS que foram matriculados desde a implementação das cotas até o ano de 2024:

ANO	GERAIS	PAAIS	MATRICULADOS PAAIS	AUTODECLARADOS	AUTODECLARADOS MATRICULADOS
2018	83.783	3.327	1.620	19.814	568
2019	76.327	2.727	1.120	21.038	493
2020	72.862	2.762	1.026	21.091	423
2021	77.656	3.211	1.385	23.349	548
2022	63.301	2.666	908	17.309	333
2023	61.626	2.642	903	16.739	376
2024	64.705	2.595	919	18.111	386

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos Dados do Relatório de Gestão COMVEST.

Ainda no ano de 2021, por meio da Deliberação CONSU-A-006/2021, a UNICAMP passa a adotar ações afirmativas de cotas raciais para o Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão (Paepe), reservando 20% de vagas para candidatos autodeclarados pretos e pardos, sempre o que o número de vagas for igual ou superior à duas vagas (Unicamp; 2021).

No caso de não comparecer ou não confirmada sua autodeclaração pela Banca de Averiguação, independente da nota, o candidato será eliminado do concurso público (Unicamp; 2021).

Em 2023, a Unicamp passa a utilizar o Sistema de Avaliação de Rendimento Escolar do Estado de São Paulo – Saesp ou Provão Paulista Seriado, para preenchimento de 10% das vagas na instituição, sendo 5% para estudantes que oriundos do ensino médio em escolas públicas e 5% para estudantes oriundos ensino médio em escolas públicas e sejam autodeclarados pretos, pardos ou

indígenas, alterando a porcentagem de vagas disponíveis pelo ingresso pelo ENEM de 20% para 10% (Unicamp; 2023).

No mesmo ano, por meio da Deliberação CONSU-A-17-2023, a Unicamp orientou a implementação das cotas para pretos e pardos nos Programas de Pós-Graduação da UNICAMP, sendo que devem ser reservadas no mínimo 25% das vagas nos editais de cada programa e os candidatos submetidos ao procedimento de heteroidentificação pela CAVU (Unicamp; 2023).

Atualmente, Unicamp atualizou o procedimento de heteroidentificação da CAVU, passando a ser regulamentado pela Resolução GR-074/2020, e passa a ser orientado pela que passa a ser realizado em duas etapas:

I - Análise de imagens de reconhecimento facial recolhidas durante a aplicação das provas de segunda fase, no caso do Vestibular Unicamp, e na prova presencial de fase única, no caso dos vestibulinhos do COTUCA e do COTIL.

II - Análise complementar por aferição remota via plataforma digital, conforme previsto no artigo 6º, para os candidatos que não tenham sua validação das imagens nas bancas por, no mínimo, quatro votos favoráveis. (Unicamp; 2020).

A CAVU atua no Vestibular, mas nas averiguações dos colégios técnicos COTIL e COTUCA Diretoria Geral de Recursos Humanos e os Programas de Pós-Graduação (Unicamp; 2025).

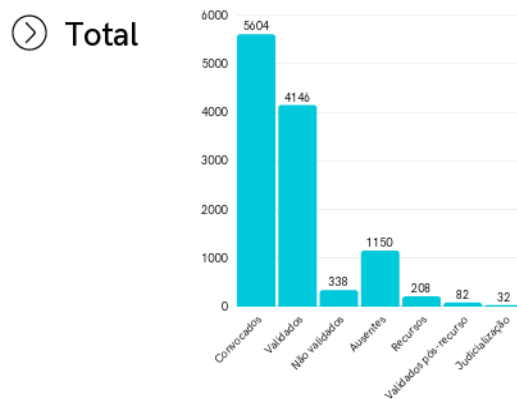
Considerando o número de inscritos, optantes por cotas raciais e o procedimento de averiguação, algumas demandas judiciais começaram a ser propostas em face da Unicamp, a fim de que fossem revistas as decisões das bancas de averiguação para ingresso na instituição.

De acordo com os dados disponíveis no Relatório de Gestão da DEDH 2019-2021, foram criadas subcomissões para organização de tarefas, dentre elas a Comissão de Assessoria Jurídica, com a atribuição de assessorar em processos jurídicos encaminhados pela Procuradoria Geral/Ouvidoria interna (Unicamp; 2021, p. 49).

Com a atuação da Reitoria, DEDH, e Procuradoria, OAB Campinas, tendo nos anos de 2020, analisado 8 Mandados de Segurança analisados, sendo 6 indeferidos e 2 Deferidos em 2ª Instância pelo Tribunal de Justiça de São Paulo -TJSP (Unicamp; 2021, p. 49).

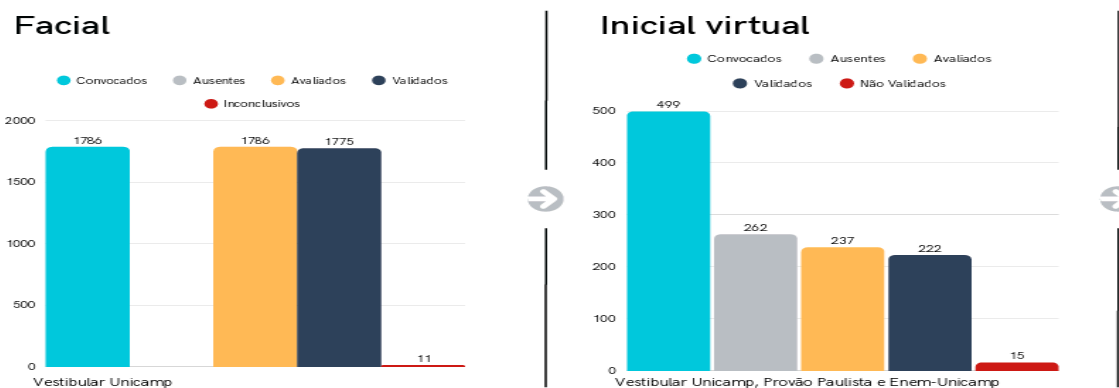
Em 2021, refere que foram analisados 4 Mandados de Segurança até 09/04/2021, sem dados disponíveis acerca do prosseguimento dessas demandas (Unicamp; 2021, p.49).

Ainda, de acordo com os dados disponíveis no Relatório de Gestão da DEDH 2021-2025, apresentam-se os seguintes resultados em relação às formas de ingresso na Unicamp:



Fonte: Relatório de Gestão DEDH, p.123.

O gráfico representa os números totais sobre o vestibular Unicamp, nos anos de 2020 à 2023 (Unicamp; 2025, p. 123), referindo 32 judicializações de candidatos não validados.



Fonte: Relatório de Gestão DEDH, p.126.

No gráfico referente às formas de ingresso pelo Vestibular Unicamp, do Provão Paulista e Enem, tanto pela aferição presencial quanto virtual, do ano de 2024, não são referidas judicializações de candidaturas não validadas.

Importante destacar que todos os gráficos mencionados e os demais inclusos no Relatório de Gestão são “Dados estimados de acordo com documentos encontrados no drive” e não foram apresentados dados sobre demandas judiciais dos colégios técnicos e dos programas de pós-graduação. (Unicamp; 2025, p.125).

Assim, a Unicamp dispõe de política de reserva de vagas para pessoas pretas, pardas e indígenas, pessoas com deficiência (PCD) e para pessoas de sexo-gênero dissidente autodeclaradas trans, travestis ou não-binárias para ingresso na universidade (Unicamp; 2025).

Em 2024, por meio da Deliberação Consu-A-12/2024, a Unicamp passou a adotar cotas raciais para ingresso na docência, reservando 20% de vagas para pessoas negras, sempre que o número de vagas for superior à três (Unicamp; 2024).

A deliberação prevê ainda, que os candidatos deverão passar pelo procedimento de averiguação, sendo que a banca será composta por:

I. 02 (dois) servidores ativos da Unicamp, indicados pela Comissão Assessora de Diversidade Étnico-Racial da Unicamp (Cader);

II. 01 (um) advogado inscrito na Ordem dos Advogados do Brasil, indicado pela Subseção da OAB/Campinas (Unicamp; 2024).

Os candidatos que não comparecerem ou que não tenham a sua autodeclaração confirmada pela banca, poderão concorrer pela ampla concorrência e/ou na lista de cotas para pessoas com deficiência, se o caso, desde que obtenham nota suficiente (Unicamp; 2024).

No caso de má-fé ou fraude na autodeclaração, o candidato será eliminado do concurso e, na hipótese de ter sido admitido, o ato pode ser anulado, mediante procedimento administrativo que garanta o contraditório e ampla defesa (Unicamp; 2024).

A Unicamp, desde a adoção das cotas raciais em 2017 por deliberação de seu Conselho Universitário, avançou nas políticas de ações afirmativas de cotas raciais, adotando-as não só para ingresso na graduação, pós-graduação e colégios técnicos, como para servidores PAEPE e docência.

a) Da solicitação de dados referentes às bancas de heteroidentificação na Unicamp.

Para atendimento das demandas de pesquisa, foram solicitados dados sobre os procedimentos das Comissões de Averiguação, direcionados à Diretoria Executiva de Direitos Humanos - DDEH e a Comissão Assessora de Diversidade Étnico - Racial - CADER.

A primeira solicitação foi encaminhada em 11 de setembro de 2024 nos e-mails institucionais: <dhave1@unicamp.br>, Comissão de Averiguação - CADER - DEDH <dhave@unicamp.br>, dhav2 CADER <dhave2@unicamp.br>, CADER <cader@unicamp.br>, Fernanda Ayres da Silva <ferayres@unicamp.br>, Sílvia Maria Santiago <santiago@fcm.unicamp.br>.

Em 11 de dezembro de 2024 houve retorno institucional da CADER e DeDH, informando que remeteram a solicitação à Procuradoria Geral para responder alguns questionamentos da pesquisa em 02 de outubro de 2024, contudo, não obtiveram resposta.

Referem documento anexo, informando que os dados foram retirados dos drives de 2021/2022/2023 e algumas informações que foram solicitadas para a DAC (Diretoria Acadêmica) da UNICAMP.

Considerando a entrega de dados parciais de pesquisa, em 15 de junho de 2025 foi encaminhada nova solicitação nos e-mails institucionais à Sílvia Maria Santiago <santiago@fcm.unicamp.br>, Gilberto Alexandre Sobrinho <gilsobri@unicamp.br>, Elisabete Figueroa dos Santos <elifigue@unicamp.br>, Cristiane Rogatto <csmr@unicamp.br>, Maria Luiza das Neves e Silva <mlneves@unicamp.br>, Heloisa Wistuba <helowis@unicamp.br> solicitando os dados sobre a graduação e questionando se não haveria outra forma de acessá-los, bem como, sobre as informações em aberto da Procuradoria Geral da Unicamp.

Em 24 de junho e 27 de agosto de 2025 foram reiteradas as solicitações nos e-mails já referidos.

Em 27 de agosto de 2025, houve retorno de um dos funcionários do setor, informando não estar mais vinculado à DEDH e disponibilizando duas formas de contato com a Diretoria: <vagnerh@unicamp.br> <mlneves@unicamp.br>.

No mesmo dia, foram reiteradas às solicitações de pesquisa nos e-mails referidos.

Em 04 de setembro de 2025 houve retorno institucional, informando que a solicitação havia novamente sido encaminhada à DEDH e que “em razão de recentes alterações na estrutura de gestão e de redução no quadro de servidores,

todos os setores estão com aumento significado de demandas, por esse motivo, o prazo para retorno pode ser maior que o habitual”.

Em 15 de outubro de 2025 foram reiteradas as solicitações, ao que foi respondido que o relatório encaminhado foi elaborado após busca exaustiva das informações nos Drives da Comissão de Averiguação, que foi iniciado um projeto de sistematização de dados referentes aos ingressantes cotistas pretos e pardos, mas com a desvinculação de um professor, o projeto não foi concluído.

Que não tiveram retorno em relação à Procuradoria Geral e a Diretoria Acadêmica e que a unidade tem passado por um processo de reestruturação tanto em sua gestão quanto nas comissões e serviços, o que, somado ao aumento expressivo de demandas e à redução do quadro de servidores, tem impactado diretamente nossa capacidade de resposta.

Por fim, desejaram sucesso no desenvolvimento da pesquisa.

Foram encaminhados os seguintes questionamentos:

Dados solicitados:

a) Ano civil 2019 – Candidatos acerca dos ingressante na Graduação:

1. Quantidade de candidatos às vagas reservadas, especificando número de candidatos negros e pardos;
2. Quantidade de candidatos aprovados às vagas reservadas;
3. Número de denúncias de possíveis fraudadores da política de cotas raciais;
4. Número de vagas devolvidas à Universidade após análise de possíveis fraudes;
5. Registros de eventuais sanções à pessoas que, após avaliação, não foram consideradas negras;
6. Disponibilização integral do procedimento junto ao Ministério Público Estadual.

Elaborado pela autora.

Resposta institucional: A Unicamp respondeu aos questionamentos referindo *links* para acesso, contudo, nenhum dos acessos disponibilizados funcionou.

Dá mesma forma, colacionou gráficos, contudo, ilegíveis.

b) Ano civil 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024: acerca dos ingressantes na Graduação e na Pós-Graduação:

1. Quantidade de candidatos às vagas reservadas, especificando número de candidatos negros e pardos;
2. Quantidade de candidatos aprovados às vagas reservadas, especificando número de candidatos negros e pardos;
3. Número de denúncias de possíveis fraudadores da política de cotas raciais;
4. Número de vagas devolvidas à Universidade após análise de possíveis fraudes;
5. Registros de eventuais sanções à pessoas que, após avaliação, não foram consideradas negras;
6. Quantidade de registros de pessoas que ingressaram com recursos internos das decisões da banca - especificar pessoas pretas ou pardas;
7. Quantidade de decisões da banca de averiguação modificadas após recurso interno - especificar pessoas pretas e pardas;
8. Quantidade de judicializações propostas em face da Unicamp - especificar pessoas pretas e pardas;
9. Quantidade de alunos matriculados em virtude de ordem judicial.

Elaborado pela autora.

Resposta institucional: A Unicamp respondeu aos questionamentos sobre a graduação dos itens 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 e 9, referindo links para acesso, contudo, nenhum dos acessos disponibilizados funcionou.

Referiu ainda solicitação feita à Diretoria Acadêmica -DAC e a Procuradoria Geral da Unicamp para resposta aos demais quesitos, contudo, não foram encaminhadas à CADER.

Respondeu ao item 6 sobre a pós-graduação:

Pós Graduação			
Ano Civil	Quantidade de candidatos	Recursos	Validade após recurso
2020	41	03	0
2021	143	08	04
2022	49	03	02
2023	99	02	01
2024	72	01	01

[Obs: Para especificar a quantidade de candidatos pretos e pardos seria necessário assistir todos os vídeos de 2020/2024, tendo em vista que a deliberação da banca de heteroidentificação não especifica em ata se o candidato é preto ou pardo.](#)

Quanto ao item 7, respondeu:

Ano Civil	Quantidade de Ingressantes
2020	01
2021	06
2022	02
2023	01
2024	01

[Obs: Os dados da tabela acima foram disponibilizados pela DAC, com a informação de que são ingressantes com matrículas realizadas fora do prazo com características de ingresso por cotas étnico raciais; Não foi possível especificar a quantidade de candidatos pretos e pardos.](#)

Quanto ao item 8, respondeu:

8. Quantidade de judicialização propostas em face da Unicamp - especificar pessoas pretas e pardas;

Ano Civil	Quantidade de Processos
de 2020 - 2022	32
de 2023 - 2024	07

Mais informações [Consultar Procuradoria Geral Unicamp](#)

[Obs: A informação de 32 \(trinta e dois\) processos de judicialização foi retirada do relatório CAVU 2022, não sendo possível especificar a quantidade exata dos anos de 2020 e 2021; A informação dos 07 \(sete\) processos de judicialização entre 2023/2024 foram retirados do Parecer PG 933/2024, processo 1190/2021 não sendo possível especificar a quantidade nos anos de 2023 e 2024.](#)

[Obs: Informamos que os dados foram solicitados à D. Procuradoria, contudo não obtivemos retorno até o presente momento.](#)

Quanto ao item 9, refere-se à Procuradoria Geral da Unicamp e não apresenta resposta.

c) Dados gerais sobre o processo de seleção às vagas reservadas (raciais):

-Resoluções em vigor que estejam embasando o procedimento atual;

- Quais os requisitos objetivos para ser membro de banca (apontar eventuais cursos, aderência ao movimento negro, entre outros requisitos para participar das bancas de heteroidentificação).
- Descrição das etapas do procedimento (utilização de fotos, vídeos, filmagens e quando é necessária a averiguação presencial);
- Número médio de participantes (professores, funcionários, sociedade civil e técnicos de som e imagem) ao longo dos referidos anos 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024;
- Investimento financeiro da Instituição para o funcionamento das bancas, ano à ano, especificando ajuda de custo aos participantes das bancas de averiguação.
- Ano de opção pelo procedimento de averiguação virtual e justificativa.

Elaborado pela autora.

Resposta institucional: Resolução 074/2020.

Resposta institucional: Curso preparatório ministrado por docentes da Unicamp com carga horária de 30 horas com base nas biografias mencionadas.

Resposta institucional: Protocolo de funcionamento em anexo.

Resposta institucional:

-Número médio de participantes (professores, funcionários, sociedade civil e técnicos de som e imagem) ao longo dos referidos anos 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024;
As bancas são compostas por:

- > 1 docente;
- > 1 servidor técnico administrativo;
- > 1 estudante de graduação;
- > 1 estudante de pós graduação;
- > 1 membro da sociedade civil (podendo ser substituído por um servidor técnico administrativo quando não há disponibilidade do membro representante da sociedade civil);

Equipe de apoio Técnico

- > 1 Coordenador;
- > 1 Técnico de Mídia I;
- > 1 Técnico de Mídia II;
- > 1 Secretário;

A banca de heteroidentificação é formada conforme a quantidade de cada candidato nos processos seletivos e vestibulares da Unicamp;
Podendo ser utilizada de 1 (uma) a 7 (sete) bancas de heteroidentificação dependendo da Unidade/Órgão solicitante, sendo bancas Faciais, Iniciais e Recursais;

Resposta institucional:

Média Aproximada de Equipe de Trabalho	
Ano Civil	Quantidade de pessoas
2020	200
2021	145
2022	132
2023	134
2024	130

-Investimento financeiro da Instituição para o funcionamento das bancas, ano a ano, especificando ajuda de custo aos participantes das bancas de averiguação. -Ano de opção pelo procedimento de averiguação virtual e justificativa.

Necessário levantamento de transferências de recursos realizadas entre os anos de 2019 a 2024, ainda não autorizado pela Diretoria;

b) Da análise de jurisprudência das ações propostas em face da Unicamp no Tribunal de Justiça de São Paulo -TJSP.

No banco de jurisprudências do Tribunal de Justiça de São Paulo - TJSP, foram localizadas 19 acórdãos oriundos de julgamentos de Câmaras de Direito Privado e de Direito Público oriundos de processos judiciais movidos em face da Universidade Estadual de Campinas -UNICAMP, em razão da não validação da autodeclaração racial pela Comissão de Averiguação da universidade.

O objetivo do levantamento das ações em desfavor da Unicamp foi analisar as minutas jurisprudenciais e verificar se existe um padrão das decisões judiciais sobre as bancas, no período de 2020 à 2024, optando pela análise anual.

No ano de 2020, foram localizadas as seguintes Minutas de Acórdão:

1) MANDADO DE SEGURANÇA. Campinas. UNICAMP. Processo seletivo para curso de Doutorado em Desenvolvimento Econômico do Instituto de Economia. Edital CPG/IE-Nº 3/2019. Vagas reservadas à candidatos negros (pretos e pardos). Autodeclaração. Parecer desfavorável emitido pela Comissão de Averiguação. Cancelamento da matrícula. – 1. Bom direito. Os critérios para o enquadramento em vaga reservada para negros (pretos e pardos) no sistema de cotas étnico-raciais da UNICAMP estão previstos no edital do processo seletivo e na Resolução GR-049/2019, que considera apenas o fenótipo dos candidatos, mostrando-se pouco relevantes os documentos de ascendência juntados aos autos. As fotografias por sua vez, demonstram que a impetrante não possui um fenótipo pardo evidente e ao que parece sua mãe possui fenótipo da raça branca, o que naturalmente pode ocasionar manifestação fenotípica distinta da exigida pela Comissão de Avaliação para o enquadramento na lista reservada. Ademais, o ato administrativo goza de presunção de legitimidade e veracidade, mostrando-se imprescindível a prévia oitiva da Administração Pública para esclarecer o não enquadramento da impetrante. – 2. Perigo de dano. O perigo da demora, por si só, não autoriza a concessão da liminar, com a observação de que a segurança não será ineficaz se concedida ao final, anotada a rápida tramitação da via escolhida. – Liminar indeferida. Agravo desprovido. (TJSP; Agravo de Instrumento 2083226-68.2020.8.26.0000; Relator (a): Torres de Carvalho; Órgão Julgador: 10ª Câmara de Direito

Público; Foro de Campinas - 1ª Vara da Fazenda Pública; Data do Julgamento: 16/05/2020; Data de Registro: 16/05/2020)

2) APELAÇÃO CÍVEL – Vestibular Unicamp 2020 para ingresso em curso superior – Cota reservada para negros, pretos e pardos - Pretensão de reconhecimento do direito à matrícula no curso ao qual a autora foi aprovada – Edital e resoluções vigentes à época de sua publicação e inscrição que previam o método da autodeclaração e da avaliação do fenótipo, sem, no entanto, clareza quanto aos critérios objetivos que seriam considerados para caracterização da afrodescendência – Critérios fixados apenas durante o trâmite do vestibular pela Resolução GR-046/2019 – Prejuízos acarretados aos candidatos cotistas – Critérios que devem ser fixados de forma prévia e clara, sob pena de violação aos princípios da publicidade, impessoalidade, segurança jurídica, vinculação ao edital e dignidade da pessoa humana - No mais, há demonstração suficiente nos autos da afrodescendência – Sentença reformada – Recurso da autora provido. (TJSP; Apelação Cível 1009906-48.2020.8.26.0114; Relator (a): Maria Laura Tavares; Órgão Julgador: 5ª Câmara de Direito Público; Foro de Campinas - 1ª Vara da Fazenda Pública; Data do Julgamento: 19/10/2020; Data de Registro: 21/10/2020)

3) MANDADO DE SEGURANÇA. Campinas. UNICAMP. Processo seletivo para curso de Doutorado em Desenvolvimento Econômico do Instituto de Economia. Edital CPG/IE-Nº 3/2019. Vagas reservadas a candidatos negros (pretos e pardos). Autodeclaração. Parecer desfavorável emitido pela Comissão de Averiguação. Cancelamento da matrícula. – 1. Ato administrativo. Motivação. A motivação do ato administrativo é evidente: nos termos do edital e mediante a aplicação das regras nele previstas, a Comissão de Avaliação concluiu que a impetrante não preenche os requisitos necessários à obtenção da vaga na lista reservada para negros. Não se trata de motivação presumida, mas sim pré-concebida pelas regras de regência. A única função da Comissão de Avaliação é verificar se o candidato a ela submetido se enquadra ou não no fenótipo que dá direito à inclusão na lista reservada; a motivação da rejeição da autodeclaração da impetrante é, portanto, seu não enquadramento no fenótipo que dá direito à vaga pela lista reservada. – 2. Ato administrativo. Segurança jurídica. O edital ao qual se submeteu a impetrante prevê a existência de comissão para verificação da autodeclaração feita pelos candidatos às vagas destinadas a candidatos negros (pretos e pardos), nos termos do item 2.5, de modo que irrelevante o fato de a Resolução GR-049/2019 ter vigência posterior às primeiras etapas do processo seletivo. O momento em que a avaliação teve lugar, embora passível de crítica, não enseja a anulação do ato administrativo, uma vez que a irregularidade da inscrição, decorrente do preenchimento da vaga por candidato que não preenche os requisitos previstos no edital, não pode ser convalidada. – 3. Ato administrativo. Legalidade. Não há irregularidade no procedimento, capaz de ensejar a anulação do ato administrativo impugnado, que também não viola o princípio da legalidade. A impetrante afirma não ter recebido, logo após a deliberação, a cópia do termo de averiguação assinado pelo presidente da banca, conforme preceitua o art. 6º, IX da Resolução GR nº 046/2019; mas ainda que a formalidade não tenha sido atendida, a própria impetrante afirma que foi comunicada sobre o resultado por e-mail, tanto que recorreu da decisão. Não havendo comprovação de prejuízo, a eventual não observação de formalidade não enseja a anulação do ato administrativo. – 4. Vagas reservadas à candidatos negros. Avaliação. Os critérios para o enquadramento em vaga reservada para negros (pretos e pardos) no sistema de cotas étnico-raciais da UNICAMP estão previstos no edital do processo

seletivo e na Resolução GR-049/2019, que considera apenas o fenótipo dos candidatos, mostrando-se pouco relevantes os documentos de ascendência juntados aos autos. As fotografias juntadas aos autos não são suficientes à demonstração de que a impetrante se enquadre no fenótipo exigido pela Comissão de Avaliação para o enquadramento na lista reservada; não pode o tribunal substituir a Comissão, cujos membros receberam formação específica para avaliar situações como as da impetrante e estiveram pessoalmente com a candidata. – Segurança denegada. Recurso desprovido. (TJSP; Apelação Cível 1011743-41.2020.8.26.0114; Relator (a): Torres de Carvalho; Órgão Julgador: 10ª Câmara de Direito Público; Foro de Campinas - 1ª Vara da Fazenda Pública; Data do Julgamento: 18/11/2020; Data de Registro: 18/11/2020)

Tratam-se de 03 processos distribuídos e julgados em segunda instância no ano de 2020, com três decisões divergentes.

O primeiro caso, tratou-se de Mandado de Segurança em que o pedido liminar da impetrante foi indeferido, considerando que havia previsão da análise fenotípica no edital e que a apresentação das fotos da impetrante nos autos, na leitura judicial não correspondiam ao fenótipo exigido pela banca, sendo convocada a Unicamp para manifestasse as razões da não validação.

O segundo caso trata-se de recurso de apelação provido em desfavor da Unicamp, referindo a decisão sob o argumento de que o edital não previa de forma objetivamente os critérios que seriam avaliados para caracterização da afrodescendência e que pelas provas dos autos havia demonstração suficiente dessa condição.

O terceiro processo indefere o pedido autoral fundamento que o critério objetivo é a própria análise fenotípica e que a autora não se enquadrou.

1) TUTELA DE URGÊNCIA – LIMINAR – Vestibular – Cotas raciais – Recusa da autodeclaração após avaliação da banca – Heteroidentificação válida – Previsão editalícia – Insuficiência de provas capazes de ilidir a presunção de legitimidade do ato administrativo – Impossibilidade de o Poder Judiciário rever a decisão da banca – Agravo de Instrumento não provido. (TJSP; Agravo de Instrumento 2114144-21.2021.8.26.0000; Relator (a): Percival Nogueira; Órgão Julgador: 8ª Câmara de Direito Público; Foro de Campinas - 2ª. Vara da Fazenda Pública; Data do Julgamento: 16/12/2021; Data de Registro: 16/12/2021)

2) Mandado de Segurança – Cotas étnico-raciais para ingresso em Universidade – Autodeclaração de possuir traços fenotípicos que a caracterizam como parda considerada inválida pela Comissão de Averiguação – Registros fotográficos acostados aos autos que demonstram traços fenotípicos muito claros ao longo dos anos, especialmente do momento atual, que foi o avaliado pela Comissão – Sentença reformada – Recurso provido. (TJSP; Apelação Cível 1014635-20.2020.8.26.0114; Relator (a): Luciana Bresciani; Órgão Julgador: 2ª Câmara de Direito Público; Foro de Campinas - 2ª Vara da Fazenda Pública; Data do Julgamento: 21/05/2021; Data de Registro: 21/05/2021)

3) AGRAVO DE INSTRUMENTO – MANDADO DE SEGURANÇA – Aprovação no Vestibular UNICAMP 20210 para o curso de Engenharia Mecânica, através do sistema de reserva de vagas por cotas raciais – Autodeclaração considerada "não válida" pela Comissão de Averiguação da Unicamp - Pretensão de reconhecimento do direito de se matricular e frequentar o Curso de Engenharia Mecânica – Indeferimento da medida liminar para compelir a autoridade coatora a realizar a matrícula do impetrante, no prazo máximo de dez dias - Demonstração suficiente da afrodescendência do impetrante para o ingresso no curso pretendido pelo sistema de reserva de cotas raciais instituído pela Lei nº 12.711/2012 – Presentes os requisitos legais autorizadores da medida (fumus boni iuris e periculum in mora) – Decisão reformada, para determinar a reserva da vaga destinada ao impetrante – Recurso parcialmente provido. (TJSP; Agravo de Instrumento 2103370-29.2021.8.26.0000; Relator (a): Maria Laura Tavares; Órgão Julgador: 5ª Câmara de Direito Público; Foro de Campinas - 1ª Vara da Fazenda Pública; Data do Julgamento: 16/07/2021; Data de Registro: 16/07/2021)

4) APELAÇÃO CÍVEL – MANDADO DE SEGURANÇA - Vestibular Unicamp 2021 para ingresso em curso superior – Cota reservada para negros, pretos e pardos - Pretensão de reconhecimento do direito à matrícula no curso ao qual o impetrante foi aprovado – Edital e resoluções vigentes à época de sua publicação e inscrição que previam o método da autodeclaração e da avaliação do fenótipo, com clareza quanto aos critérios objetivos que seriam considerados para caracterização da afrodescendência – Previsão da obrigatoriedade da validação da autodeclaração pela Comissão de Averiguação para a matrícula no curso - Resolução GR-046/2019 e Resolução GR-078/2020 – Universidades que gozam de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial - Artigo 207 da Constituição Federal – Impossibilidade de interferência do Poder Judiciário nos critérios de averiguação da autodeclaração do candidato – Sentença mantida – Recurso improvido. (TJSP; Apelação Cível 1014750-07.2021.8.26.0114; Relator (a): Maria Laura Tavares; Órgão Julgador: 5ª Câmara de Direito Público; Foro de Campinas - 1ª Vara da Fazenda Pública; Data do Julgamento: 22/11/2021; Data de Registro: 22/11/2021)

5) AGRAVO DE INSTRUMENTO – TUTELA DE URGÊNCIA – EFETIVAÇÃO DE MATRÍCULA – UNICAMP – Aprovação no vestibular para o curso de Medicina, através do sistema de reserva de vagas por cotas raciais – Autodeclaração do candidato considerada "não válida" pela Comissão de Averiguação – Demonstração suficiente da afrodescendência para o ingresso por meio do sistema de reserva de cotas raciais instituído pela Lei nº 12.711/12 – Presente o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo – Decisão reformada. AGRAVO DE INSTRUMENTO PROVIDO (TJSP; Agravo de Instrumento 2059330-59.2021.8.26.0000; Relator (a): Afonso Faro Jr.; Órgão Julgador: 11ª Câmara de Direito Público; Foro de Campinas - 1ª Vara da Fazenda Pública; Data do Julgamento: 17/08/2021; Data de Registro: 17/08/2021)

No ano de 2021, foram localizadas a distribuição e julgamento de cinco processos em face da Unicamp.

No primeiro processo tratou-se de agravo de instrumento que considerou a previsão no edital e seria impossível a revisão da decisão da banca pelo Tribunal por legitimidade do ato administrativo.

No segundo caso, houve provimento do recurso em favor da autora com base na avaliação das fotos juntadas nos autos.

No terceiro caso deferiu-se o pedido autoral com base na afrodescendência confirmada pelas provas juntadas aos autos.

O quarto caso tratou-se de apelação autoral julgada improcedente considerando que a universidade goza de autonomia e refere impossibilidade de interferência do judiciário no procedimento.

O quinto caso tratou-se de agravo de instrumento em que se considerou que as provas produzidas nos autos demonstram de forma suficiente a afrodescendência do autor, determinando a matrícula na instituição.

1) REMESSA NECESSÁRIA. Mandado de Segurança. 1. O impetrante se inscreveu para o vestibular da UNICAMP 2022 e foi aprovado para o curso de Engenharia Mecânica, fazendo uso das cotas étnico-raciais. Impetrante que faltou em entrevista perante a Comissão de Averiguação para avaliação do fenótipo, ficando a matrícula condicionada à aprovação da referida Comissão. 2. Conjunto probatório hábil a demonstrar que sua falta se deu por motivos de força maior. Covid e falta de energia elétrica em sua residência por falta de pagamento. Prova pré-constituída hábil a justificar suas alegações. Liminar concedida e segurança concedida. Manutenção. 3. Negado provimento à remessa necessária. (TJSP; Remessa Necessária Cível 1007020-08.2022.8.26.0114; Relator (a): Oswaldo Luiz Palu; Órgão Julgador: 9ª Câmara de Direito Público; Foro de Campinas - 1ª Vara da Fazenda Pública; Data do Julgamento: 17/12/2022; Data de Registro: 17/12/2022)

2) APELAÇÃO – Mandado de segurança – Vestibular 2021 da UNICAMP – Exclusão de candidata aprovada dentro da reserva de vagas destinada às cotas raciais – Comissão de heteroidentificação que concluiu pela invalidade da sua autodeclaração como pessoa "parda" – Certame regido pela Resolução GR 078/2020, que é expressa ao vincular a matrícula de candidatos autodeclarados negros à prévia avaliação dos seus traços fenotípicos – Procedimento complementar de aferição declarado constitucional pelo STF no julgamento da ADC nº 41/2017 – Presunção relativa de legalidade do ato administrativo, todavia, que foi desconstituída nos autos – Decisão absolutamente desprovida de fundamentação, em contraste com a nítida ausência de fraude na autodeclaração da candidata – Violação ao contraditório e à ampla defesa que impõe a anulação do ato, determinando-se à autoridade coatora que proceda com a matrícula da impetrante no curso superior – Precedente desta c. Câmara de Direito Público – Sentença denegatória de segurança reformada – Recurso provido. (TJSP; Apelação Cível 1011779-49.2021.8.26.0114; Relator (a): Marcos Pimentel Tamassia; Órgão Julgador: 1ª Câmara de Direito Público; Foro de Campinas - 2ª Vara da Fazenda Pública; Data do Julgamento: 24/10/2022; Data de Registro: 24/10/2022)

3) APELAÇÃO CÍVEL. AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER. MATRÍCULA EM CURSO. AUTOR QUE SE DECLAROU PARDO. Pretensão do autor ao reconhecimento de seu direito de se matricular no curso de Mecatrônica integrado do Ensino Médio no Colégio Técnico de Campinas – COTUCA na lista de ampla concorrência. Alegação do autor de que se autodeclarou pardo, sem ter ciência de que concorreria para as vagas destinadas às cotas étnico-raciais. Comissão que declarou inválida sua indicação. Eliminação de candidato que somente deve ocorrer se constatada falsidade da autodeclaração, o que não se verificou no caso dos autos. Conforme as fotografias juntadas aos autos, é razoável considerar que a autodeclaração do apelado não é fraudulenta, tratando-se somente de divergência de interpretação, tanto que a avaliação pela comissão de averiguação do processo seletivo não foi unânime. Aplicação da Lei Federal nº 12.990/2014. Impossibilidade de eliminação do candidato, impondo-se a sua reintegração na lista de ampla concorrência. Sentença de procedência do pedido mantida. Majoração da verba honorária (art. 85, § 11, do CPC). Recurso não provido. (TJSP; Apelação Cível 1002748-05.2021.8.26.0114; Relator (a): Djalma Lofrano Filho; Órgão Julgador: 13ª Câmara de Direito Público; Foro de Campinas - 1ª Vara da Fazenda Pública; Data do Julgamento: 11/03/2022; Data de Registro: 11/03/2022)

4) AGRAVO DE INSTRUMENTO – AÇÃO DECLARATÓRIA – CONCURSO PÚBLICO – VAGA PARA O CURSO DE ENGENHARIA MECÂNICA – SISTEMA DE COTAS - Pretensão inicial voltada à concessão de medida judicial que suspenda os efeitos do ato administrativo de exclusão, assegurando-se à candidata o direito de estar classificada na lista de cotas raciais até julgamento de mérito – inadmissibilidade - Parecer da Comissão Especial, que era a responsável pela entrevista pessoal dos candidatos que se autodeclararam pretos ou pardos, no sentido de que o autor não se enquadrava como pardo, culminando com sua exclusão da lista específica de afrodescendentes aprovados de que trata o no §4º do artigo 8º da Resolução Vestibular Unicamp 2022 – É legítima a utilização, além da autodeclaração, de critérios subsidiários de heteroidentificação, desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa – Legislação de regência que conferiu à Comissão Especial a possibilidade de dar prevalência ao critério de análise das características fenotípicas dos próprios candidatos, utilizando a análise da fenotípia do ascendente de primeiro grau como critério subsidiário para a elaboração do parecer – Parecer da Comissão Especial bem fundamentado - Ausência dos requisitos necessários para a concessão da medida de urgência (fumus boni iuris e periculum in mora) - Inteligência do art. 300, do CPC/2015 – Presunção de legitimidade e veracidade do ato administrativo não infirmada – Decisão interlocutória mantida - Recurso desprovido. (TJSP; Agravo de Instrumento 2077792-30.2022.8.26.0000; Relator (a): Paulo Barcellos Gatti; Órgão Julgador: 4ª Câmara de Direito Público; Foro de Campinas - 1ª Vara da Fazenda Pública; Data do Julgamento: 02/09/2022; Data de Registro: 02/09/2022)

5) UNICAMP – ANULATÓRIA DE ATO ADMINISTRATIVO – COTAS RACIAIS - Candidato excluído do certame – Impossibilidade – Ausência de motivação e fundamentação do ato administrativo – Dúvida razoável sobre o fenótipo - Prevalência do critério da autodeclaração da identidade racial – Sentença reformada. DÁ-SE PROVIMENTO AO RECURSO DO AUTOR. (TJSP; Apelação Cível 1010031-79.2021.8.26.0114; Relator (a): Afonso Faro Jr.; Órgão Julgador: 11ª Câmara de Direito Público; Foro de Campinas - 1ª Vara

da Fazenda Pública; Data do Julgamento: 07/06/2022; Data de Registro: 07/06/2022)

Em 2022 foram localizados cinco processos distribuídos em face da Unicamp.

O primeiro caso tratou-se de Mandado de Segurança em que o impetrante alegou que não participou do procedimento de averiguação por falta de energia elétrica e covid, decisão favorável ao impetrante.

O segundo caso tratou-se de Mandado de Segurança em que foi determinada a matrícula do autor pelo julgador considerar o ato administrativo desprovido de fundamentação somado ao entendimento de considerar a fenotipia do candidato correspondente a sua autodeclaração como pardo.

O terceiro caso trata-se de apelação julgada em favor do autor por considerar que as fotografias juntadas aos autos correspondiam a fenotipia autodeclarada de pessoa parda.

O quarto caso refere-se a apelação julgada improcedente tendo em vista a prevalência do ato administrativo.

O quinto caso apontou dúvida razoável sobre o fenótipo do autor, fundamentando nessa situação há prevalência da autodeclaração.

1)Apelação cível. Ação declaratória com pedido de tutela provisória de urgência movida por vestibulanda contra UNICAMP. Sentença de improcedência. Preliminar de cerceamento de defesa pelo indeferimento da perícia genética e de prova testemunhal. Argumenta a recorrente com a ilegalidade da Resolução GR-078/2020 que estabelece a avaliação de fenótipo. Recurso que não comporta acolhimento. Compete ao juiz determinar aquelas provas úteis à instrução. Procedimento expresso nas resoluções GR-078/2020 e GR-074/2020. A reserva de vagas de cotas raciais está subordinada a validação da autodeclaração racial por uma Comissão de Averiguação. Disposição no edital do Vestibular. Controle de autodeclaração conforme ADC nº41/2017DF. Recurso não provido. (TJSP; Apelação Cível 1012068-79.2021.8.26.0114; Relator (a): Aroldo Viotti; Órgão Julgador: 11ª Câmara de Direito Público; Foro de Campinas - 2ª Vara da Fazenda Pública; Data do Julgamento: 13/09/2023; Data de Registro: 13/09/2023)

2) APELAÇÃO – AÇÃO DECLARATÓRIA – CONCURSO PÚBLICO – VAGA PARA O CURSO DE ENGENHARIA MECÂNICA – SISTEMA DE COTAS - EXCLUSÃO DO CANDIDATO DO CERTAME POR DEIXAR DE CUMPRIR AS EXIGÊNCIAS RELATIVAS AO PROCESSO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO - Pretensão inicial voltada à anulação do ato administrativo de desclassificação, com a sua consequente inclusão na lista específica de aprovados com pontuação diferenciada – admissibilidade - É legítima a utilização, além da autodeclaração, de critérios subsidiários de heteroidentificação, desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa – Legislação de regência que conferiu à Comissão Especial a possibilidade de dar prevalência ao critério de análise das características fenotípicas dos próprios candidatos, utilizando a análise da fenotipia do ascendente

de primeiro grau como critério subsidiário para a elaboração do parecer – Parecer da Comissão Especial, que era a responsável pela entrevista pessoal dos candidatos que se autodeclararam negros (de pele preta ou parda), no sentido de que o autor não se enquadrou como pardo ou preto, culminando com o indeferimento da sua matrícula – "Termo de Averiguação de Heteroidentificação" constando a "não validação" da sua autodeclaração que carece de fundamentação – ilegalidade manifesta – inversão dos ônus de sucumbência - Sentença de improcedência da demanda reformada - Recurso do autor provido. (TJSP; Apelação Cível 1012854-89.2022.8.26.0114; Relator (a): Paulo Barcellos Gatti; Órgão Julgador: 4ª Câmara de Direito Público; Foro de Campinas - 1ª Vara da Fazenda Pública; Data do Julgamento: 17/07/2023; Data de Registro: 18/07/2023)

3) AGRAVO DE INSTRUMENTO – MANDADO DE SEGURANÇA – UNICAMP – VESTIBULAR – AUTODECLARAÇÃO – Pretensão do impetrante, candidato optante no vestibular pelo sistema de pontuação diferenciada para pessoas pretas e pardas para cursar Engenharia da Computação, de suspender o ato que considerou inválida sua autodeclaração – Recurso que comporta provimento – Probabilidade do direito evidenciada ante a aparente ausência de motivação e fundamentação do ato administrativo – Cerceamento ao direito à ampla defesa e contraditório – Periculum in mora presente tendo em vista a proximidade de início das aulas do recorrente - Decisão reformada – RECURSO PROVIDO. (TJSP; Agravo de Instrumento 2044209-20.2023.8.26.0000; Relator (a): Rubens Rihl; Órgão Julgador: 1ª Câmara de Direito Público; Foro de Campinas - 2ª. Vara da Fazenda Pública; Data do Julgamento: 07/06/2023; Data de Registro: 07/06/2023)

4) MANDADO DE SEGURANÇA Universidade – Educação física – Vaga para pretos e pardos – Comissão especial – Candidato – Eliminação – Ilegalidade – Inexistência – Matrícula – Efetivação – Liminar – Impossibilidade: – Incabível liminar em mandado de segurança, sem a presença dos dois requisitos essenciais do inciso III do art. 7º da Lei 12.016/09. – Ausentes ilegalidade, excesso ou desvio de poder, não pode o Judiciário substituir a avaliação da banca examinadora. (TJSP; Agravo de Instrumento 2088964-32.2023.8.26.0000; Relator (a): Teresa Ramos Marques; Órgão Julgador: 10ª Câmara de Direito Público; Foro de Campinas - 2ª. Vara da Fazenda Pública; Data do Julgamento: 04/05/2023; Data de Registro: 04/05/2023).

Em 2023 foram localizados quatro processos julgados em face da Unicamp.

O primeiro caso foi improcedente a apelação com a justificativa de cerceamento de defesa por não aceitar perícia genética e prova testemunhal, com base na prevalência do ato administrativo.

O segundo caso trata-se de provimento de recurso em favor do autor por considerar que o Termo de Averiguação carece de fundamentação.

O terceiro caso trata-se de Mandado de Segurança julgado procedente por considerar a existência de cerceamento de defesa do autor.

O quarto caso trata-se de Mandado de Segurança em que a justiça considerou que não havendo ilegalidade não pode o judiciário substituir a avaliação da banca.

1) APELAÇÃO – MANDADO DE SEGURANÇA - VESTIBULAR – SISTEMA DE PONTUAÇÃO DIFERENCIADA – UNICAMP – Impetrante, aprovado dentro da reserva de vagas destinada às cotas raciais, que busca invalidar o ato da Banca Avaliadora concluiu pela invalidade da sua autodeclaração como pessoa "parda" – Sentença que denegou a segurança – Decisório que não merece subsistir – Adequação da via eleita – Provas pré-constituídas que comprovam eficientemente o direito almejado - Certame regido pela Resolução GR 078/2020, que é expressa ao vincular a matrícula de candidatos autodeclarados negros à prévia avaliação dos seus traços fenotípicos – Procedimento complementar de aferição declarado constitucional pelo STF no julgamento do RE 597285 – Presunção de legalidade do ato administrativo desconstituída – Decisão desprovida de fundamentação, em contraste com a nítida ausência de fraude na autodeclaração do candidato – Violação ao contraditório e à ampla defesa – Irmã do autor que possui as mesmas características fenotípicas considerada apta ao ingresso na Universidade pelo sistema de cotas – Ofensa ao princípio da isonomia – Anulação do ato administrativo de não validação da autodeclaração do autor que se impõe - Precedente desta c. Câmara de Direito Público – Sentença reformada - RECURSO PROVIDO. (TJSP; Apelação Cível 1007340-24.2023.8.26.0114; Relator (a): Rubens Rihl; Órgão Julgador: 1ª Câmara de Direito Público; Foro de Campinas - 2ª Vara da Fazenda Pública; Data do Julgamento: 03/06/2024; Data de Registro: 03/06/2024).

2) MANDADO DE SEGURANÇA Universidade – Educação física – Vaga para pretos e pardos – Comissão especial – Candidato – Eliminação – Possibilidade: – Ausentes ilegalidade, excesso ou desvio de poder, não pode o Judiciário substituir a avaliação da banca examinadora. (TJSP; Apelação Cível 1015700-45.2023.8.26.0114; Relator (a): Teresa Ramos Marques; Órgão Julgador: 10ª Câmara de Direito Público; Foro de Campinas - 2ª Vara da Fazenda Pública; Data do Julgamento: 05/03/2024; Data de Registro: 05/03/2024).

Em 2024 foram localizados dois processos em desfavor da Unicamp.

O primeiro caso tratou-se de apelação julgada procedente em favor do autor, por ter considerado ausência de fundamentação do ato administrativo e ausência de fraude na autodeclaração.

O segundo caso tratou-se de Mandado de Segurança em que não foi observada a existência de ilegalidade do ato administrativo para que o judiciário substituísse a avaliação da banca.

Os dados coletados exemplificam uma ausência de padrão jurisprudencial sobre o tema de heteroidentificação.

c) Da solicitação referente às bancas de heteroidentificação na Pontifícia Universidade Católica de Campinas.

Considerando que o ambiente de pesquisa é a Pontifícia Universidade Católica de Campinas, também foram solicitadas informações sobre as bancas de heteroidentificação na universidade.

O primeiro questionário foi encaminhado ao Núcleo de Atenção Social -NAS da PUC Campinas, em 18 de setembro de 2024, contudo não houve retorno do setor.

Após novo contato, os questionamentos elaborados foram reencaminhados ao setor, e em 27 de agosto de 2025, a solicitação foi respondida com o encaminhamento do questionário à reitoria para providências.

Considerando as orientações realizadas pela banca de qualificação, quanto à competência para realização das bancas de heteroidentificação na universidade, de forma concomitante, foi encaminhado uma nova solicitação de dados de pesquisa direcionado ao Centro de Estudos Africanos e Afro-brasileiros Dra. Nicéa Quintino Amauro - CEAAB¹⁵, em 05 de setembro de 2025, contudo sem resposta.

As solicitações foram reiteradas nas datas de 01 e 15 de outubro de 2025, sendo atendidas em 20 de outubro de 2025.

Compartilhado o trajeto de pesquisa, foi elaborado o seguinte questionário ao setor responsável:

a)Dados gerais sobre o processo de seleção às vagas reservadas (raciais):

¹⁵ Para conferir notícias sobre o Centro de Estudos Africanos e Afro-brasileiros Dra. Nicéa Quintino Amauro - CEAAB, confira o site institucional <<https://www.puc-campinas.edu.br/em-noite-especial-puccampinas-inaugura-centro-de-estudos-africanos-e-afro-brasileiros-dra-nicea-quintino-amauro/>>

- Existem políticas de ações afirmativas para pessoas negras em vigor na Universidade?
- Quais são as políticas de ações afirmativas para pessoas negras em vigor na Universidade?
- Dentre as políticas de ações afirmativas para pessoas negras adotadas pela Universidade, existe a adoção de reserva de vagas para pessoas negras nos cursos de graduação? Qual o ano de início?
- Dentre as políticas de ações afirmativas adotadas pela Universidade, existe a adoção de reserva de vagas para pessoas negras nos cursos de pós-graduação? Qual o ano de início?
- Se existirem reservas de vagas para pessoas negras, quais as normas internas (resoluções, portarias e outras disposições vinculantes) que estejam embasando o procedimento?
- Se existirem reservas de vagas para pessoas negras, quais os meios de fiscalização para a proteção dos objetivos da política institucional?
- Existem comissões de heteroidentificação para a política de reserva de vagas para pessoas negras? Qual o ano de início?
- Descrição das etapas do procedimento de heteroidentificação (utilização de fotos, vídeos, filmagens e quando é necessária a averiguação presencial dos candidatos);
- Número médio de participantes para composição das bancas (professores, funcionários, sociedade civil e técnicos de som e imagem) desde a implementação das bancas?
- Investimento financeiro da Instituição para o funcionamento das bancas, ano a ano, especificando ajuda de custo aos participantes das comissões de heteroidentificação, ano a ano, desde a implementação do procedimento institucional.

Fonte: elaborado pelo autor.

1.1Resposta institucional: Sim, atualmente existem políticas afirmativas na promoção de bolsas de estudos de 50% para a pós-graduação na modalidade Mestrado nos seguintes cursos: Direito, Educação, Psicologia, Ciências da Saúde, Ciências da Religião, Sistema de Infraestrutura Urbana; também no incentivo e

possibilidade de publicação por 23 autoras negras, por meio do Projeto Mulheres Negras Publicam.

1.2 Resposta institucional: A universidade tem investido em cursos e palestras para a sua comunidade com diferentes temas e formadores para que num primeiro momento reconheçam o Racismo Institucional e concomitantemente planejado um calendário para que a partir de comissões com finalidade própria estruturem e selecionem as ações afirmativas prioritárias.

1.3 Resposta institucional: Como sabemos que no Brasil esse debate é recente e de pouca adesão nas universidades de iniciativa privada; a PUC mesmo sendo uma instituição de ensino particular, confessional católica, comunitária e filantrópica ainda não adotou a referida política para a modalidade de ensino em questão.

1.4 Resposta institucional: O Centro de Estudos Africanos e Afro-Brasileiros Dra. Nicéa Quintino Amauro (CEAAB) é uma unidade institucional da PUC, integrada pela comunidade acadêmica interna e pela sociedade civil organizada, representada pelo Movimento Negro de Campinas por meio do Conselho Consultivo. Com o objetivo de enfrentar o racismo institucional e desenvolver o respeito à diversidade cultural, proteger as políticas de ações afirmativas também é atribuição desse órgão de controle social formado por docentes, discentes, sociedade civil e Centro de Referência de Combate ao Racismo e Discriminação Religiosa de Campinas.

1.5 Resposta institucional: Às comissões de heteroidentificação tiveram início acontecendo a banca em 7/03/24, em 27/11/24 Ato nº 13/24 Ato da PROPPE -processo seletivo discente da Pós Graduação Stricto Sensu, primeiro semestre 2025; Ato nº 05/2025 em 11/06/25 processo seletivo complementar da Pós Graduação Stricto Sensu, segundo semestre 2025; Ato PUC nº 002/25, para as candidatas selecionadas no Edital da Editora Splendet nº 01/2024, referente a Mulheres Negras Publicam; seguindo todo o regramento das normas técnicas que instituições públicas como UNICAMP e Prefeitura Municipal de Campinas têm em seus procedimentos.

1.6 Resposta institucional: Preferencialmente optamos pela realização do procedimento presencial; porém de acordo com realidades geográficas distintas dos candidatos também realizamos de modo virtual para privilegiar o caráter inclusivo da política afirmativa. As fotos e/ou filmagens são realizadas para a segunda etapa, caso haja indeferimento do candidato e a Comissão Recursal seja instituída para a

análise das respectivas fotos e dos recursos enviados. Excepcionalmente, na Banca de Heteroidentificação do Projeto Mulheres Negras Publicam, tivemos a realização de forma híbrida.

1.7 Resposta institucional: Além da equipe técnica e administrativa composta por funcionários da universidade e que totalizam 4 pessoas; temos também 5 avaliadores titulares e 2 avaliadores suplentes para cada etapa do procedimento de heteroidentificação. Com respeito à paridade de gênero e predominância do pertencimento racial negro na constituição das bancas, mas também com a inserção de no máximo dois avaliadores brancos.

1.8 Resposta institucional: O ano de início da implantação de Comissões de Heteroidentificação já foi informado acima como 2024. As normativas internas também já foram apontadas no item 1.5.

1.9 Resposta institucional: O Centro de Estudos Africanos e Afro-brasileiros se constitui como órgão que acompanha, organiza e implementa a proteção dos objetivos da política institucional de cotas.

1.10 Resposta institucional: não existe comissão de heteroidentificação para a política de reserva de vagas referente a investimento financeiro da instituição voltado para integrantes de comissões de heteroidentificação.

b) Resposta para cada ano civil desde a implementação das de reserva de vagas:

1. Quantidade de candidatos às vagas reservadas, especificando número de candidatos negros e pardos;
2. Quantidade de candidatos aprovados às vagas reservadas;
3. Número de denúncias de possíveis fraudadores da política de cotas raciais (se houver);
4. Número de vagas devolvidas à Universidade após análise de possíveis fraudes (se houver);
5. Registros de eventuais sanções à pessoas que, após avaliação, não foram consideradas negras (pretas ou pardas), se houver;

Fonte: elaborado pelo autor.

2.1 Resposta institucional: Visando garantir equidade de tratamento e não discriminação dos candidatos pardos e negros, as comissões de heteroidentificação não identificam em suas atas se cada candidato é negro ou pardo.

2.2 Resposta institucional: Dezesesseis candidatos tiveram a auto declaração homologada pela Comissão de Heteroidentificação realizada no dia vinte e sete (27) de Novembro de 2024; Quatro (4) Candidatos tiveram a auto declaração homologada pela Comissão de Heteroidentificação da PUC Campinas realizada no dia 11 de junho de 2025; uma candidata foi indeferida.

2.3 Resposta institucional: Não há denúncias de fraudadores da política de cotas raciais.

2.4 Resposta institucional: Essa situação não se aplica, uma vez que não há denúncias.

2.5 Resposta institucional: Não há registro de sanções a candidatos reprovados nas Comissões de Heteroidentificação. Ressaltamos que em caso de indeferimento, a vaga do candidato vai a ampla concorrência.

Considerando a resposta do setor de previsão de ações afirmativas de cotas raciais para os cursos de pós-graduação (mestrado e doutorado) da Pontifícia Universidade Católica de Campinas, foi solicitado o ato normativo geral que estabelece a política universitária, contudo, até a defesa desse trabalho esse dado não foi apresentado, tendo como dado apenas que a política existe desde 2024.

No Edital 022/2025 do Programa de Pós-Graduação em Direito - Seleção para ingresso no Curso de Mestrado - 1º semestre/2026, consta a disponibilização de 20 vagas, sendo 18 para seleção de ampla concorrência e 2 vagas destinadas à candidatos autodeclarados pretos, pardos, indígenas e quilombolas (PUC; 2025, p.01).

O edital adota o critério de avaliação é exclusivamente fenotípico, sendo indispensável a participação no procedimento de heteroidentificação. Caso a autodeclaração do candidato não seja homologada pela Comissão de Heteroidentificação, poderá concorrer na modalidade de vagas de ampla concorrência, em todo caso, assegurada a possibilidade de recurso (PUC; 2025, p. 03).

Até a data de defesa deste trabalho foi possível localizar o resultado de homologação das bancas de heteroidentificação da Pós- Graduação da Puc Campinas, sendo homologadas 16 autodeclarações raciais nos cursos de Mestrado em Direito, Mestrado e Doutorado em Educação, Ciência da Religião, Sistemas de Infraestrutura Urbana, Sustentabilidade e Arquitetura e Urbanismo (PUC; 2025).

III. II Ponderações sobre as contribuições das bancas de heteroidentificação a partir dos dados de pesquisa obtidos.

A partir dos dados obtidos é possível observar alguns desafios e contribuições das bancas de heteroidentificação/averiguação.

A princípio, abordaremos os desafios, identificando três deles: 1) ausência de regulamentação federal para ingresso nas instituições de educação; 2) ausência de padronização procedimental e a 3) revisão judicial das decisões das bancas.

Acerca da ausência de regulamentação, destaca-se que, não existe um regramento que se aplique especificamente às bancas de heteroidentificação para o ingresso nas instituições de ensino e sim para os concursos públicos, não à toa, o disposto na Orientação Normativa -ON nº 03/2016, na Portaria Normativa nº 04/2018 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, já revogadas e na Instrução Normativa do Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos nº 23/2023, possuem o objetivo de disciplinar a aplicação da reserva de vagas para pessoas negras nos concursos públicos.

Assim, ainda que as universidades adotem o procedimento previsto na Instrução Normativa nº 23/2023, o fazem com uma carga de discricionariedade, podendo se operar algumas distorções em relação ao disposto na lei federal, não constituindo uma ilegalidade, mas uma desarmonia em relação ao procedimento.

No que tange ausência de padronização, há que se retomar a primeira regulamentação acerca do procedimento a ser executado pelas bancas, isto é, a ON nº 03/2016, que regulamentava que na hipótese de não confirmação da autodeclaração, a consequência era a eliminação do certame (Brasil; 2016).

No mesmo sentido, a Portaria Normativa nº 04/2018, estabelecia que em seu artigo 11 que:

Serão eliminados do concurso público os candidatos cujas autodeclarações não forem confirmadas em procedimento de heteroidentificação, ainda que tenham obtido nota suficiente para aprovação na ampla concorrência e independentemente de alegação de boa-fé (Brasil; 2018).

Contudo, com a revogação dos regulamentos acima pela Instrução Normativa nº 23/2023, houve alteração quanto ao prosseguimento, possibilitando prosseguir no concurso:

Na hipótese de indeferimento da autodeclaração no procedimento de heteroidentificação, a pessoa poderá participar do certame pela ampla concorrência, desde que possua, em cada fase anterior do certame, nota ou pontuação suficiente para prosseguir nas demais fases (Brasil; 2023).

Art. 26. Na hipótese de indícios ou denúncias de fraude ou má-fé no procedimento de heteroidentificação, o caso será encaminhado aos órgãos competentes para as providências cabíveis.

Parágrafo único. Na hipótese de constatação, pelos órgãos competentes, de fraude ou má-fé no procedimento de heteroidentificação, respeitados o contraditório e a ampla defesa: I - caso o certame ainda esteja em andamento, a pessoa será eliminada; II - caso a pessoa já tenha sido nomeada, ficará sujeita à anulação da sua admissão ao serviço ou emprego público, sem prejuízo de outras sanções cabíveis.

A UNICAMP, por outro lado, gozando de sua autonomia universitária, mantém o entendimento de que da invalidação da autodeclaração, o candidato não terá a matrícula realizada (Unicamp; 2020).

Inclusive, dispondo em seu vestibular atual (Edital 2026) que:

§4º Candidatos(as) com autodeclarações não-validadas pela Comissão de Averiguação serão excluídos(as) do VU 2026 sem a possibilidade de concorrer pela ampla concorrência, exceto nos casos indicados no § 5º deste artigo.

§5º Em cursos em que todos(as) os(as) candidatos(as) tenham sido convocados(as) e ainda existam vagas a serem preenchidas, os(as) candidatos(as) cotistas indeferidos(as) pela Comissão de Averiguação podem ser reconvocados(as) em ampla concorrência (Unicamp; 2026).

No mesmo sentido, a Deliberação CONSU-A-006/2021, quanto a adoção de cotas raciais para o programa de Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão - PAEPE, estabelece que:

Artigo 8º - Será eliminado do concurso ou processo seletivo público o candidato que:

I - não comparecer ao procedimento de identificação étnico-racial na data, horário e local estabelecidos;

II - não tiver a autodeclaração confirmada, conforme disposto nos artigos 6º e 7º desta Deliberação, ainda que tenha obtido nota suficiente para a aprovação nas vagas reservadas à ampla

concorrência e independentemente de alegação de boa-fé (Unicamp; 2021).

Contudo, em relação às cotas raciais para seleção de docentes na instituição, verifica-se uma postura institucional divergente, nos termos da Deliberação Consu-A-12/2024, sendo que o candidato não tiver a autodeclaração confirmada, pode permanecer na lista de ampla concorrência, somente sendo eliminado do concurso na hipótese de má-fé, fraude:

Artigo 8º – Será eliminado da lista especial de candidatos negros (pretos ou pardos) do concurso público, hipótese em que deverá permanecer na lista destinada à ampla concorrência e, se for o caso, também na lista de candidatos com deficiência, desde que possua nota suficiente para figurar em cada uma delas, o candidato que:

- I. não comparecer a qualquer das convocações para o procedimento de identificação étnico-racial na data, horário e local estabelecidos;
- II. não tiver a autodeclaração confirmada pela maioria dos membros da banca de averiguação ou pela maioria dos membros da banca revisora, no caso de recurso, conforme disposto nos artigos 6º e 7º desta Deliberação.

§ 1º - Se, além do não preenchimento do quesito de cor ou raça, for constatada a hipótese de declaração falsa, compreendida como aquela prestada com má-fé ou fraude, o candidato será eliminado de todas as listas de aprovação do concurso e a vaga será preenchida pelo candidato negro (preto ou pardo) seguinte na lista classificatória, aplicando-se o disposto no artigo 3º, § 4º da presente Deliberação, se o caso.

§ 2º - Comprovando-se a hipótese de declaração falsa, compreendida como aquela prestada com má-fé ou fraude, se o candidato já tiver sido admitido em qualquer vaga, reservada ou não, ficará sujeito à anulação de sua admissão após procedimento administrativo em que lhe sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa, sem prejuízo de outras sanções cabíveis (Unicamp; 2024).

Assim, verifica-se a ocorrência de ausência de padrão de procedimento interno em relação ao ingresso na graduação e Paepe em relação à seleção de docentes.

Prosseguindo na análise, com as observações colhidas do último Edital da Pós-Graduação em Direito (Mestrado), verifica-se adequação à Instrução Normativa nº 23/2023 em relação ao candidato não homologado ter a possibilidade de prosseguir na ampla concorrência em caso de não homologação da autodeclaração,

contudo, é silente sobre a hipótese de constatação de fraude ou má-fé e encaminhamento para providências cabíveis (PUC; 2025).

Em relação à PUC Campinas e a Unicamp, diferente reside ainda na preparação para atuação nas bancas de heteroidentificação.

Enquanto que a Unicamp oferece curso de qualificação para atuação nas bancas de, no mínimo, 30h preparado pelos docentes da Instituição (Unicamp; 2020), a PUC Campinas é silente sobre a formação dos componentes da banca, ou, ao mesmo não disponibilizou dados nesse sentido até a apresentação deste trabalho.

Assim, residem problemas em relação à padronização interna do procedimento e, em consequência, a segurança jurídica, tendo em vista a ausência de regulamentação direcionada às universidades e suas seleções para ingresso na instituição e concursos internos, dependendo da política afirmativa do entendimento institucional.

Prosseguindo, em subitem “b”, foi realizado o levantamento de minutas acerca do procedimento, considerando que a PUC Campinas informou não terem processos em ajuizados em seu desfavor, foram levantadas decisões de ações ajuizadas em face da Unicamp.

Oportunamente se diagnosticou a presença de subnotificação em relação aos dados processuais informados.

Enquanto que a resposta oficial ao questionário informa a existência de 32 processos no período de 2020 à 2022 e 07 processos no ano de 2023 à 2024, com a observação de que os dados, que inclusive alimentam os relatórios de gestão produzidos pela DEDH e CADER são oriundos da documentação disponibilizadas em um DRIVE do setor, o que denota dificuldades do armazenamento de dados, enquanto que na busca do Tribunal de Justiça foram localizados vinte e seus processos, estando 19 deles lançados para análise nessa pesquisa.

Considerando que a Procuradoria Geral da Unicamp não respondeu aos quesitos de sua competência para a DEDH ou para CADER, não há como proceder em análise mais profunda dos dados.

Assim, a busca do *site* do Tribunal de Justiça de São Paulo, localizou 19 processos em desfavor da Unicamp, identificando-se, majoritariamente, três motivos para revisão de decisões da banca de averiguação: 1) ausência de critérios objetivos previstos no edital para caracterização da afrodescendência; 2) ausência de

fundamentação do ato administrativo; 3) prevalência da autodeclaração em caso de dúvida razoável (pessoas pardas).

Todos os casos localizados tratam-se de processos para ingresso na graduação, isto é, pelo Vestibular Unicamp, Enem e Provão Paulista.

Sobre o item 1, na GR 074/2020, estabelecem-se critérios objetivos de análise fenotípica para todos aqueles que se submetem ao procedimento da Comissão de Averiguação:

Artigo 1º. A Comissão de Averiguação utilizará exclusivamente o critério fenotípico para aferição da condição declarada pelo candidato à vaga reservada.

I - Fenótipo define-se como o conjunto de características visíveis do indivíduo, predominantemente, a cor da pele, a textura do cabelo e o formato do rosto, as quais, combinadas ou não, permitirão validar ou invalidar a condição étnico-racial afirmada pelo candidato autodeclarado negro (preto ou pardo), para fins de matrícula na UNICAMP (Unicamp; 2020).

Dáí, restam duas possibilidades: ou a matéria não foi analisada em sua integralidade ou os critérios estabelecidos no edital para análise fenotípica não foram considerados suficientes pelo judiciário.

Contudo, a contradição é que, para modificar as decisões da banca, o judiciário tem adotado recursos que são expressamente proibidos quando se tratam de análise fenotípica, que é o uso de fotografias e outros documentos que, supostamente, demonstrariam a afrodescendência do candidato.

Dessa forma, o item 2, “ausência de fundamentação do ato administrativo” por esses motivos, não se mostram adequados para modificação da decisão da banca.

Quanto ao item 3 “prevalência da autodeclaração em caso de dúvida razoável” em referência às pessoas pardas, de fato, se aplica, pois a autodeclaração em que pese goze de presunção relativa de veracidade, deve de fato prevalecer em caso de dúvida, nos termos da Instrução Normativa nº 23/2023 contudo, essa decisão deve ser motivada no parecer da Comissão (Brasil; 2023) e não em uma decisão judicial com base em uma análise fotográfica disponível nos autos.

Conforme resposta institucional da Unicamp, quanto ao quesito “quantidade de decisões da banca de averiguação modificadas após recurso interno - especificar pessoas pretas e pardas” apontam 11 matrículas realizadas fora do prazo com características de ingresso por cotas étnico-raciais, isto é, após decisão judicial, e

que podem ter sido motivadas com base nesses posicionamentos judiciais, o que agrava a situação.

Em contraponto, verificam-se os seguintes posicionamentos majoritários para manutenção das decisões da Comissão de Averiguação: 1) previsão do procedimento da banca no edital; 2) prevalência dos atos administrativos; 3) impossibilidade de revisão do judiciário da decisão da banca de averiguação.

Posicionamentos divergentes, a respeito do mesmo tema, refletem, ainda, a insegurança jurídica do procedimento.

Ainda, avançamos na identificação das contribuições das bancas de heteroidentificação, sendo identificados a partir da análise de dados: 1) Definição da raça como marcador social para o estabelecimento da política pública com análise fenotípica; 2) superação do debate sobre tribunal racial 3) promoção da representatividade negra; 4) participação da sociedade civil; 5) descentralização do critério de renda.

Os argumentos para definição da raça como um marcador base para existência da política foram amplamente discutidos, do ponto de vista jurídico, na ocasião da propositura da ADPF nº 186 e da ADC nº 41, considerando, pelo Supremo Tribunal Federal, que o debate racial no Brasil encontra relação com a igualdade material e não apenas formal e que as pessoas negras são vítimas das mazelas sociais, como a pobreza, em decorrência do racismo (STF; 2009).

Na ocasião da ADPF nº 186, dentre os argumentos utilizados pelo DEM ao propor a ação, foi de que no Brasil, dada a miscigenação da população negra não seria possível identificá-las e assim incapaz de reparar os prejuízos em decorrência da escravidão (STF; 2009).

Contribui ainda ao ter estabelecido o critério de autodeclaração racial para acesso à política pública, a ser aferida com base no fenótipo, considerando que, no Brasil, a ideia de raça cria subjetividades que implicam em uma classificação social tendo por base o fenótipo (tipo de cabelo, formato de nariz, cor da pele e outros) (Felipe; 2022, p.91).

E Felipe avança ao defender que o discurso de mestiçagem com fundamento em uma identidade nacional que não reconhece os negros, opera dois efeitos, ao menos: “despolitiza a cultura negra como um espaço de resistência às políticas dominantes e inibe as manifestações dos grupos que foram inferiorizados com a racialização” (2022, p.95).

Para a Maria Alice Rezende Gonçalves, em que pese a presença de vários grupos étnicos na constituinte, o Brasil somente incorpora na agenda pública a promoção da igualdade racial a partir de 2003, referindo ainda que isso é produto do reconhecimento pelo Estado Brasileiro de desigualdades raciais, o que, inevitavelmente desconstrói a “história de construção da nação brasileira que pressupunha a miscigenação e o desaparecimento das diferenças em função da construção de uma identidade nacional” (Jeffrey; 2022, p. 03).

Ainda foi argumento do DEM na referida ação que instituir um procedimento para averiguar a raça dos indivíduos constitui um tribunal racial (STF; 2009), o que tem sido superado não só com a regulamentação da matéria, mas para evitar a existência de fraudes no procedimento, o que foi ponderado pelo Min. Roberto Barroso, em seu voto na ADC nº 41, que nem sempre as pessoas se comportam exemplarmente e nesse sentido existem fraudes (STF; 2017).

Ademais, há que se notar que os dispositivos em alusão há cotas raciais e heteroidentificação aventam a possibilidade de fraude e má-fé nas autodeclarações prevendo consequências, como a eliminação do certame ou anulação do ato de admissão em concurso público (Brasil; 2023).

Para Maria Alice Rezende Gonçalves, as estratégias de combate às fraudes são indispensáveis, mesmo aquelas preventivas, referindo ações educativas nas escolas sobre como preparar a juventude para ingresso nas universidades pelo sistema de cotas raciais (Jeffrey; 2022, p. 05).

Sobre a promoção da representatividade, no julgamento da ADC nº41, o relator Min. Ricardo Lewandowski, em seu voto, afirmou que as ações afirmativas possuem a potência de ampliar os lugares sociais imagináveis pelas pessoas, citando o exemplo de uma criança que passa a enxergar possibilidades ao ver uma pessoa como ela em outros lugares:

As ações afirmativas, portanto, encerram também um relevante papel simbólico. Uma criança negra que vê um negro ocupar um lugar de evidência na sociedade projeta - se naquela liderança e alarga o âmbito de possibilidades de seus planos de vida. Há, assim, importante componente psicológico multiplicador da inclusão social nessas políticas. (LEWANDOWSKI, 2012, p. 3).

Para Almeida, a representatividade “é sempre uma conquista, o resultado de anos de lutas políticas e de intensa elaboração intelectual dos movimentos sociais que conseguiram influenciar as instituições” (2019, p.69).

Contudo, traz profunda reflexão sobre o tema, afirmando que a representatividade vai além da participação em funções do Estado ou atividades político-partidárias, mas estar nos meios de comunicação e na academia, onde são difundidas as ideologias e questiona se isso seria suficiente para combater o racismo, onde a presença negra pode servir alguns como alimento para o discurso meritocrático (Almeida; 2019, p.69).

Traz como alerta de que o fato de uma pessoa negra estar em determinado espaço, mesmo em uma posição de poder, não significa que ela o exerça ou que a população negra o exerça, referindo que as instituições buscam se autopreservar e podem incluir pessoas negras ante pressões sociais, para não serem lidas como antidemocráticas ou sofrer prejuízos financeiros, então, a representatividade não deve ser entendida como sinônimo de poder ou reconfiguração das relações sociais (Almeida; 2019, p.69).

Afirma ainda que a representatividade opera dois efeitos importantes, sendo o primeiro deles uma abertura de espaço político para reivindicações da coletividade e desvincular do imaginário que só é possível exercer funções de subalternidade, ao mesmo tempo que conclui que a representatividade é sempre institucional e não estrutural (Almeida; 2019, p. 69).

Por essa razão, adota-se nessa análise a expressão “promoção da representatividade”, no sentido de que a política afirmativa de reserva de vagas, com base na análise fenotípica, se fortalece, mas não elimina o problema do racismo nas instituições.

Ainda sobre a ideia de representatividade, necessário se faz abordar a mestiçagem, entendida por Alessandra Devulsky, como um projeto colonial de origem violenta que pretendia “diluir a negritude até o ponto em que ela desaparecesse” (Devulsky; 2017, p. 17).

Nesse ponto, necessário se faz lembrar que na ADPF nº 186, um dos argumentos do Partido DEM para não reparar os danos decorrentes da escravidão no Brasil, era a impossibilidade de identificar quem era negro ou não, ante a mestiçagem no Brasil (STF; 2009).

Portanto, há que se abordar nessa pesquisa, a contribuição de Devulsky que refere que o perfil demográfico do Brasil é constituído por 56% de pessoas negras, sendo 9,3% de pessoas pretas e 46,5 % de pessoas pardas, negros claros que não

são identificados como brancos por não terem ascendência européia visível (2021; p.23-24).

Inclusive que a classificação do IBGE traça um paralelo de oposição aquilo que se convencionou chamar de branco, sendo a adoção do termo pardo uma tentativa de abracar “o que a afro-descendência teria como condão de oferecer a negros de pele clara: um pertencimento à raça negra, uma vez que não são lidos racialmente como brancos, apesar de uma ascendência partilhada entre os dois grupos” (Devulsky; 2021, p. 23).

Defende ainda que o pardo absorve as características negativas atribuídas à africanidade na formação de sua identidade racial e que essa condição, de pessoa negra, é aprendida desde cedo, pois não se pode fugir ou escondê-la (Devulsky; 2021, p. 26).

Assim, o colorismo opera de forma racista, pois se estabelece por meio dos padrões brancos, subjugando o negro à condição de inferioridade e desvalorização e fazendo com que pessoas de uma mesma comunidade negra, se estranhem, na medida em que certas vantagens podem ser concedidas as pessoas pardas, mas ainda sim, pelos brancos (Devulsky, 2021, p. 26).

Assim, o colorismo é entendido como um “desdobramento do racismo”, conceituando como um:

Sistema sofisticado de hierarquização racial e de atribuição de qualidades e fragilidades que, no Brasil, é oriundo da implantação do projeto colonial português quando da invasão do território. Um sistema de valoração que avalia atributos subjetivos e objetivos, materiais e imateriais, segundo um critério fundamentalmente eurocêntrico. Seja em torno do fenótipo, seja com relação à carga cultural expressa pelo sujeito, a categorização do quanto um indivíduo é negro só ocorre após a leitura de que ele não é branco. (Devulsky; 2021, p. 29).

Nesse sentido, o estabelecimento dos critérios de autodeclaração e heteroidentificação rompem os paradigmas estruturalmente construídos para organização social, contribuindo para a representatividade institucional.

Ainda, há que se falar na importância da participação da sociedade civil nos procedimentos de heteroidentificação, a Instrução Normativa nº 23/2023, estabelece em seu artigo 19, § 1º que as comissões de heteroidentificação serão formadas, também, por:

III - que tenham participado de oficina ou curso sobre a temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo com base em conteúdo disponibilizado pelo órgão responsável pela promoção da igualdade étnica previsto no § 1º do art. 49 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010; e

IV - preferencialmente experientes na temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo.

Nesse sentido, a Unicamp aproveita o dispositivo e estabelece como obrigatória a realização de curso de formação para atuação nas bancas de heteroidentificação e também inclui um membro representante da sociedade civil e suplente, sendo que:

Artigo 5º. Os membros da Banca de Averiguação representantes da Sociedade Civil Organizada serão indicados por entidades cadastradas pela Comissão Assessora de Diversidade Étnico-Racial da Diretoria Executiva de Direitos Humanos, exclusivamente para este fim.

I - Somente as entidades da Sociedade Civil Organizada com comprovada atuação no Movimento Negro poderão se cadastrar.

(...)

Assim, o procedimento passa a ser fiscalizado diretamente por membros do movimento negro externos à Instituição, tornando o procedimento mais democrático.

Identificou-se ainda a contribuição acerca da descentralização do critério de renda em relação à Unicamp, na graduação e pós-graduação e também na PUC Campinas em relação à pós-graduação, tendo em vista que a Lei nº 12.711/2012, atualizada pela Lei nº14.723/2023, estabelece o ingresso de pessoas negras nas universidades e institutos federais, utilizando, ainda que parcialmente o critério de renda, destinando “50% (cinquenta por cento) das vagas reservadas aos estudantes oriundos de famílias com renda igual ou inferior a 1 (um) salário mínimo per capita” (Brasil; 2023).

Dessa forma, a política institucional da Unicamp está alinhada com o pensamento de Maria Alice Rezende Gonçalves, ao afirmar:

Então, talvez fosse interessante que se pensasse em cotas para negros, independente da renda, já que este fator não vai impedir a ação do racismo. Há muitos exemplos de pessoas de classe média que sofrem racismo, como alguns jogadores de futebol vêm sendo agredidos nos campos de futebol, artistas conhecidos, dentistas, engenheiros, dentre outros profissionais.

Enfim, não é a renda que vai te deixará salvo do racismo. (Jeffrey, 2022, p.05).

Dessa forma, identificadas as contribuições e os desafios das bancas de heteroidentificação, conclui-se a análise.

III. III Considerações do capítulo

O capítulo trouxe o histórico normativo desde a implementação das bancas de heteroidentificação na Unicamp e as respostas, ainda que parciais, acerca do procedimento em análise.

Demonstrou que com a necessidade de instituir o procedimento para a proteção da política pública, também houve a necessidade de refinamento do processo, a cada edital.

A presença institucionalizada da sociedade civil marcada pela ligação com o movimento negro, trouxe a necessidade de formação para heteroidentificar a população negra, a fim de evitar injustiças e garantir a presença diversa da negritude no espaço acadêmico.

Ainda, foram trazidos dados sobre a judicialização do indeferimento das bancas, a partir das minutas disponíveis no Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo em relação à Unicamp, evidenciando uma desarmonia no judiciário quanto a prevalência das decisões da banca, que em algumas oportunidades, foram modificadas por juiz singular e ratificadas em segunda instância motivadas por análise fotográfica dos autores e documentos que provariam a ancestralidade negra.

Tal situação traz prejuízo a política pública e a segurança jurídica, vez que, não há uma formação prévia dos juízes para o exercício da heteroidentificação, o que pode corroborar com decisões injustas e que privilegiem o ingresso de pessoas que se autodeclaram pardas, mas sem necessariamente serem lidas como negras na sociedade brasileira, quando a exclusão racial é marcada pelo fenótipo negro, gerando decisões de natureza diversa e despadroneizadas.

Considerando o ambiente de pesquisa ser a PUC Campinas, também buscou-se dados acerca das bancas recém implementadas na pós- graduação da instituição e em procedimentos pontuais destinados a população negra, apontando divergências em relação à Unicamp, quanto à exclusão do candidato caso não seja aprovado no procedimento de heteroidentificação.

Divergências estas que encontram fundamento anterior à qualquer banca destinada ao acesso ao ensino superior, que carece de uma legislação que as regulamentem, uma vez que a Portaria MGI nº 23/2023 tem como objetivo regular as

bancas destinadas ao concurso público, de forma que não há uma harmonia legislativa nesse sentido.

Portanto, a implementação da banca de heteroidentificação no ensino superior, em seu aspecto geral, traz como contribuição à proteção da política pública evitando fraudes e má-fé de candidatos e, para a Unicamp, a formação de docentes, discentes, funcionários e sociedade civil no procedimento é um diferencial para atuação responsável e diagnóstico, a luz dos estudos da negritude, os destinatários da política pública, mas ainda sim, esbarra no desafio de ausência de uma legislação própria e modificação judicial de suas decisões sem mínimos critérios de leitura racial pelo judiciário.

Considerações finais

A presente dissertação tem como tema a importância da representatividade da população negra, na educação e no trabalho. Espaços capazes de contribuir para autoestima, crescimento pessoal, sustento próprio e familiar e com alguma sorte, um sentimento de pertencimento.

Essa pesquisa começa com o estudo do Direito Internacional a partir da universalidade atribuída aos Direitos Humanos, como se todas as pessoas tivessem as mesmas condições de exercício de direitos, ou em análise mais profunda, como se todas as pessoas tivessem as mesmas necessidades.

O sistema internacional de direitos humanos nasce de uma indignação seletiva, considerando que na ocasião de seu nascimento, ainda existiam países colonizados e leis segregacionistas - inclusive no território nacional dos Estados Unidos, país que compõe o Conselho de Segurança da Organização das Nações Unidas desde a sua fundação.

Por qual motivo o que acontecia nesses territórios com a população negra não provocou a indignação internacional?

A violência policial contra aqueles que lutavam pelos direitos civis não foi capaz de mobilizar o mundo.

O fato é que, temos um sistema de Direitos Humanos criado à revelia da população negra e outras minorias ou minorizadas, que para Felipe, tem relação não com “a quantidade de pessoas, mas sim com o lugar político que um grupo de pessoas ocupa no espaço público e sua relação com o Estado na efetivação de direitos” (2022, p.90).

Uma vez criado, vale tirar a bola de campo e encerrar o jogo?

Ou vamos pra campo com o que temos?

Quem precisa vencer vai com o que tem. E essa é a situação de milhões de pessoas negras no mundo que precisam vencer o jogo da vida ou, no mínimo, ter condições de entrar em campo.

O campo é a educação, o trabalho, as relações interpessoais onde a vida se desenvolve. E por vezes o gramado, para as pessoas negras, continua verde só para o vizinho jogar.

Será que há alguma novidade nisso?

O Direito em si, é para todos?

O Direito Civil no Brasil faz sentido para mulheres negras que são preteridas nas relações afetivas e convivem com o amplo tema da solidão da mulher negra? Faz sentido para as pessoas negras que ocupam, majoritariamente, os postos de trabalho desprestigiados socialmente e são mal remunerados e não se veem na condição de adquirir propriedades, comprar automóveis, de regular o básico da vida? Talvez não! E não há possibilidade de esgotar os exemplos em um único texto.

Aquela máxima “ninguém está acima da lei” deve ser uma verdade, mas é correto que a lei esteja por cima da vivência de alguns?

A invisibilidade do Direito decorre da ausência de admitir a existência de problemas nessa pretensa universalidade e daí a importância da representatividade.

À nível internacional, essa universalidade começa a ser questionada, quando as pessoas que não exerciam os direitos ditos universais, passam, com muita luta a estarem presentes nos espaços de discussão.

Os movimentos negros e os movimentos sociais aliados tem ampla participação na possibilidade de termos instrumentos jurídicos capazes de reivindicar mínimas mudanças sociais - é o chamado uso estratégico do Direito.

O movimento negro utiliza o Direito de forma estratégica, enquanto não há uma mudança no *status quo* social, em razão da ausência de superação de estereótipos racistas que ainda se fazem presentes na sociedade.

A representatividade da população negra ainda é um lugar de fragilidade social, mesmo com uma proteção legislativa de direitos humanos à nível internacional e nacional e no Brasil, em que pese a promulgação de tratados de direitos humanos relevantes, a presença negra na Conferência de Durban, na África do Sul, foi mais pujante do que aguardar a percepção social de que a solução para as problemáticas decorrentes do racismo não encontraria amparo apenas no Direito.

Logo, podemos reforçar que o tema desse trabalho “representatividade” precisa de condições políticas e sociais para que se materialize, superando aquela barreira de que a presença de uma pessoa negra basta, pois mais serve a manutenção do mito da democracia racial do que fomentar uma mudança de fato.

Assim como na Conferência de Durban, ainda que em proporções diferentes, a participação do movimento negro organizado e do movimento social aliado, continua transformando as políticas institucionais.

Nesse contexto é que se inserem as políticas de ações afirmativas no Brasil, como as cotas raciais. As cotas raciais para a educação superior, para concursos públicos e recentemente, se observa até em processos seletivos privados são necessários para a concretização dessa representatividade que não aconteceria organicamente no Brasil ou demoraria muito mais do que já se tem prolongado no tempo.

O debate sobre a adoção de cotas raciais no Brasil permeou a ideia de que somos todos humanos, gozamos da minha capacidade intelectual, que os cientistas tinham concluído que não existiam raças e portanto, constituímos todos a raça humana.

Em contraponto, não se considerou que a ciência já foi base para justificar a inferiorização da população negra, e através do racismo científico, considerou-se que o embranquecimento da população por meio da miscigenação levaria ao desaparecimento da população negra no país.

Miscigenação essa que, ao contrário do que defendeu Gilberto Freyre, não foi um processo harmônico para fundamentar uma ideia de identidade nacional, ao contrário.

Assim, essa ideia de identidade nacional ou de somos todos humanos, reacende sua chama quando alguma vantagem ou benefício é destinada à reparar ou tentar diminuir alguma vulnerabilidade social, como é o caso das cotas raciais.

Outra percepção que aparece com literalidade na ocasião da Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental 186, proposta pelo DEM é que não teriam possibilidades de reparar a escravidão por não ser possível em uma sociedade miscigenada como o Brasil identificarmos quem é ou não negro e que identificá-los através de uma análise fenotípica seria constituir um tribunal racial.

Curioso nesta exordial é que se admite o racismo e que o Estado Brasileiro deve criar medidas para combatê-lo, mas não estabelecendo o critério do fenótipo, afinal, não é possível identificar as pessoas negras e sim o social, que seria capaz de reparar a situação.

Contudo, o racismo não é uma questão de classe, ao menos, não é resolvido apenas com uma medida financeira, exemplo disso são os jogadores de futebol que entram em campo com ofensas racistas de arquibancadas de futebol inteiras ou pessoas negras que ascendem socialmente mas são confundidas com os porteiros, com as recepcionistas dos lugares que circulam. E por óbvio que não é um demérito

exercer essas profissões, a questão é mais profunda, é criar a hipótese de papéis sociais a serem exercidos unicamente por um grupo de pessoas.

E em algum momento, isso se internaliza, então, a representatividade exerce não só um papel social, mas emancipador individual, de perceber no outro possibilidades.

Contudo, não bastou a implementação e a declaração de constitucionalidade da medida, com as notícias de fraude aos programas de cotas, há que se perguntar quem se beneficiava da política afirmativa?

Não temos dados no Brasil de quantas pessoas podem ter se beneficiado da política de cotas raciais sem serem negras devido a ausência de fiscalização da política pública. E isso é grave.

Nesse contexto, se insere o debate das bancas de heteroidentificação, que é o procedimento de confirmação da autodeclaração racial de uma pessoa por meio análise fenotípica para fins de acesso à uma de ação afirmativa. O que foi, da mesma forma que a adoção de cotas, declarado constitucional pelo Supremo Tribunal Federal por meio da Ação Direta de Constitucionalidade 41.

Da mesma forma, na Universidade Estadual de Campinas, em que foi necessária a atuação do movimento negro para ampliação de cotas, que até então eram apenas sociais, passando a implementar as cotas raciais e posteriormente, após as denúncias levantadas pelos próprios estudantes, verificou-se a necessidade de fiscalizar quem acessava, de fato, a política de cotas raciais.

A alegação de que heteroidentificar é constituir um tribunal racial é absolutamente pejorativa, sem fundamento algum, e a questão que fique é, há quem interessa que não se fiscalize a política de cotas raciais?

As bancas de heteroidentificação desempenham, pelo menos, quatro papéis fundamentais e contribuem para o país nos seguintes sentidos: I) funcionam como um mecanismo de proteção das políticas públicas de ações afirmativas, II) enobrecem o debate sobre a diversidade racial do país, na contramão dos estereótipos fincados pela branquitude, III) contribuem para a ampliação da diversidade negra mesmo dentro da política de cotas raciais para negros (pretos e pardos).

Assim, conclui-se que os desafios das bancas de heteroidentificação são relevantes, contudo, as contribuições para a promoção da equidade racial os

superam, cabendo a revisão e uniformização da política para que não se reproduzam os critérios de análise da branquitude.

Referências.

ALMEIDA, S. **Racismo Estrutural**. São Paulo: Pólen, 2019.

ARANTES, E. M. M. Dos livres e dos cativos: Breves apontamentos sobre a História das crianças no Brasil. **Serviço Social em Debate**. 2022. Disponível em <file:///C:/Users/advol/Downloads/01+-+DOS+LIVRES+AOS+CATIVOS+(revisado).pdf> Acesso em 29 de outubro de 2025.

BATISTA, Neusa C; FIGUEIREDO, Hodo A. C de. Comissões de heteroidentificação racial para acesso em universidades federais. Porto Alegre: **Fundação Carlos Chagas**, 2020. Disponível em <http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742020000300865>. Acesso em 20 de maio 2024.

BRASIL. Lei nº 1.390, de 3 de Julho de 1951. **Inclui entre as contravenções penais a prática de atos resultantes de preconceitos de raça ou de côr**. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l1390.htm> Acesso em 29 de outubro de 2025.

BRASIL. Lei nº 2.040 de 28 de setembro de 1871. **Lei do Ventre Livre**. Disponível em <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/leimp/1824-1899/lei-2040-28-setembro-1871-538828-publicacaooriginal-35591-pl.html#:~:text=Dados%20da%20Norma-,LEI%20N%C2%BA%202.040%2C%20DE%2028%20DE%20SETEMBRO%20DE%201871,a%20liberta%C3%A7%C3%A3o%20annual%20de%20escravos>> Acesso em: 29 de outubro de 2025.

BRASIL. Lei nº 3.353, de 13 de maio de 1888. **Declara extinta a escravidão no Brasil**. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim3353.htm> Acesso em 29 de outubro de 2025.

BRASIL. Decreto Legislativo nº 104, de 24 de novembro de 1964. **Aprova a Convenção n. 111 concernente à discriminação em matéria de emprego e de profissão**, concluída em Genebra, em 1958. Brasília. 1964. Disponível em <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1960-1969/decretolegislativo-104-24-novembro-1964-350532-publicacaooriginal-1-pl.html>> Acesso em 09 de maio de 2025.

BRASIL. Decreto Legislativo nº 65.810, de 08 de dezembro de 1969. **Promulga a Convenção Internacional sobre a Eliminação de tôdas as Formas de Discriminação Racial**. Brasília. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d65810.html>. Acesso em 29 de outubro de 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 1988. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 29 de outubro de 2025.

BRASIL. Decreto nº 4.886, de 20 de novembro de 2003. **Institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial -PNPIR e dá outras providências**. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2003/d4886.htm > Acesso em 29 de outubro de 2025.

BRASIL. Decreto nº 6.096, de 24 de abril de 2007. **Institui o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais - REUNI**. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6096.htm > Acesso em: 22 de outubro de 2025.

BRASIL. Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. **Estatuto da Igualdade Racial, 2010**. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm>. Acesso em 31 maio.2024.

BRASIL. Lei nº 12.711 de 29 de agosto de 2012. **Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências**. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm >. Acesso em: 20 de maio. 2024.

BRASIL. Portaria Conjunta MP/MJC Nº 11, de 26 de dezembro de 2016. **Relatório Final do Grupo de Trabalho Interministerial instituído pela Portaria Conjunta MP/MJC Nº 11, de 26 de dezembro de 2016, para regulamentação dos procedimentos de heteroidentificação previstos na Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014**. Disponível em <https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/acoes-afirmativas-na-gestao-1/2018_RelatorioFinalGrupodeTrabalhoInterministerialCotasRaciais2.pdf> Acesso em 19 de outubro de 2025.

BRASIL. Orientação Normativa nº 3, de 1º de agosto de 2016. **Dispõe sobre regras de aferição da veracidade da autodeclaração prestada por candidatos negros para fins do disposto na Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014**. Disponível em <https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/23376081/do1-2016-08-02-orientacao-normativa-n-3-de-1-de-agosto-de-2016-23375906> Acesso em 01 de novembro de 2025.

BRASIL. Portaria Normativa nº 04, de 6 de abril de 2018. **Regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais**, nos termos da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Disponível em <<https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/14766>> Acesso em junho de 2024.

BRASIL. Decreto nº 10.932, de 10 de janeiro de 2022. **Promulga a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância**. 2013. Disponível em <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-10.932-de-10-de-janeiro-de-2022-373305203>>. Acesso em: 29 de outubro de 2025.

BRASIL. Ministério da Igualdade Racial. **Ações e políticas do primeiro ano**. Dezembro de 2023. Disponível em: <<https://www.gov.br/igualdaderacial/pt-br/assuntos/ods18>>. Acesso em: 01 de novembro de 2025.

BRASIL. Lei nº 14.723, de 13 de novembro de 2023. **Altera a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, para dispor sobre o programa especial para o acesso às instituições federais de educação superior e de ensino técnico de nível médio de estudantes pretos, pardos, indígenas e quilombolas e de pessoas com deficiência, bem como daqueles que tenham cursado integralmente o ensino médio ou fundamental em escola pública**. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114723.htm > Acesso em 09 de outubro de 2025.

BRASIL. **Instrução Normativa do Ministério da Gestão e Inovação nº 23, de 25 de Julho de 2023**. Disponível em <<https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/24101>> Acesso em: 20 de maio. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 186**. Relator: Min. Ricardo Lewandowski. Brasília, 26 abr. 2012. Disponível em <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2691269>> Acesso em 25 de outubro de 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 41**. Relator: Min. Roberto Barroso. Brasília, 08 de junho. 2017. Disponível em <<https://www.tce.ro.gov.br/tribunal/legislacao/arquivos/-41-2017.pdf>> Acesso em 19 de outubro de 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 7654**. Relator: Min. Flávio Dino. Brasília, 25 maio. 2024. Disponível em <<https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI7.654MC2.pdf>> Acesso em 25 de outubro de 2025.

BRITO, Kátia Silene Souza de. O papel das professoras negras e antirracistas para a inclusão das cotistas negras. In: MOURA, Dione Oliveira; SANTOS, Deborah Silva (org.). *Vá no seu tempo e vá até o final: mulheres negras cotistas no marco dos 60 anos da UnB*. Brasília, DF: **Editora UnB**, 2022. p. 91-95. Disponível em <<https://www.scielo.br/j/se/a/N585jN9nff53prBfNpMdJwP/?lang=pt> > Acesso em 25 de outubro de 2025.

CABRAL, P. Guilherme; FONSECA, O. Daniela. Políticas afirmativas e os limites da atuação institucional de combate ao racismo no Brasil. **XXXI Congresso Nacional**

do **Compedi** Brasília - DF. 2024. Disponível em <<https://site.conpedi.org.br/publicacoes/l23282p8/gh3rz71b/L5J8l7Pmnm308zUr.pdf>> CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. Acesso à Justiça. Tradução e revisão: Ellen Gracie Northfleet. Imprensa: Porto Alegre, S. A. Fabris, 1988.

CARVALHO, R. da Daniele; CASTRO, A. D. Alda Maria. Políticas de acesso à educação superior em tempos de transição: perspectivas e desafios. **Revista Cocar**. Edição Especial. N.27/2024 p.1-20ISSN: 2237-0315.Dossiê: A Educação brasileira em (re)construção: tensões, impasses e perspectivas. Disponível em <<https://periodicos.uepa.br/index.php/cocar/article/view/9098/3747>> Acesso em 29 de outubro de 2025.

COSTA, Emília Viotti da. **Da monarquia à república: momentos decisivos**. 6ª Ed. São Paulo: Fundação Editora da UNESP, 1999.

DEVULSKY, Alessandra. **Colorismo**. São Paulo-SP: Jandaíra, 2021.

FELIPE, . A. Cotas Raciais e Comissões de Heteroidentificação como Direito de Minorias: contexto e desafios. **Escritas do Tempo**, [S. l.], v. 4, n. 10, p. 86–103, 2022. DOI: 10.47694/issn.2674-7758.v4.i10.2022.86103. Disponível em: <https://periodicos.unifesspa.edu.br/index.php/escritasdotempo/article/view/1870>. Acesso em: 29 de outubro de 2025.

FERREIRA F. R, Amilton Carlos, A naturalização do preconceito na formação da identidade do afro-descendente. **EccoS Revista Científica**, 2001. Disponível em:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=71530106>> ISSN 1517-1949> Acesso em 31 de maio. 2024.

GELEDÉS – Centro de Documentação e Memória Institucional. Brasil e Durban: 20 anos depois. São Paulo: **Geledés**, 2021.

GOES, Fernanda. L; SILVA, Tatiane. D. O Regime Internacional de combate ao racismo e à discriminação racial. Rio de Janeiro: **IPEA**. 2013.

Igreja, R. L. (2017). O Direito como objeto de estudo empírico: O uso de métodos qualitativos no âmbito da pesquisa empírica em Direito. In M. R. Machado (Ed.), *Pesquisar empiricamente o direito*. Rede de Estudos Empíricos em Direito. Machado, Maíra Rocha (Org.). *Pesquisar empiricamente o direito*. São Paulo: **Rede de Estudos Empíricos em Direito**, 2017.

MORRIS, A.; BASHI TREITLER, V. O ESTADO RACIAL DA UNIÃO: compreendendo raça e desigualdade racial nos Estados Unidos da América. **Caderno CRH**, v. 32, n. 85, p. 15-31, 2019. Disponível em: <<https://share.google/CftFCV1eSFuczHryB>> Acesso em: 09 de novembro de 2025.

OLIVEIRA, Josenildo. P. de; ALMEIDA, Talita A. de. O direito que emerge da periferia: pluralismo jurídico comunitário, interculturalidade e a luta por direitos humanos na América Latina. **Reflexões sobre Direito e Sociedade: Fundamentos e Práticas** - vol. 14. Aya Editora. p.379-396. maio de 2025. Disponível em: <<https://ayaeditora.com.br/livros/LF001C25.pdf> > Acesso em: 09 de novembro.2025.

PANIKKAR, R. Seria a noção de direitos humanos um conceito ocidental. In: BALDI, C.A. (org). *Direitos humanos na sociedade cosmopolita*. Rio de Janeiro: **Renovar**, 2004. p. 205-238.

Pazello, Ricardo P. Direito Insurgente: Fundamentações Marxistas desde a América Latina. **Revista Direito e Práxis**. 2018, v. 9, n. 3, 2018.

QUEIROZ, Suely R. de, **A abolição da escravidão**, São Paulo: Brasiliense, 1981.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 111. Relativa à discriminação com respeito ao emprego e à ocupação**, 1958. Disponível em: <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C111>>. Acesso em: 31 maio. 2024.

ONU. **Carta das Nações Unidas**. 1945. Disponível em: <<https://brasil.un.org/sites/default/files/2022-05/Carta-ONU.pdf>> Acesso em 25 de maio de 2025.

ONU.**Declaração Universal dos Direitos Humanos**, 1948. Disponível em:<<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>>.Acesso em: 29 maio. 2024.

ONU.**Convenção Internacional sobre a Supressão e Punição do Crime de Apartheid**, 1973. Disponível em <[https://www.oas.org/dil/port/1963%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20das%20Na%C3%A7%C3%B5es%20Unidas%20sobre%20a%20Elimina%C3%A7%C3%A3o%20de%20Todas%20as%20Formas%20de%20Discrimina%C3%A7%C3%A3o%20Racial,%20proclamada%20pela%20Assembleia%20Geral%20das%20Na%C3%A7%C3%B5es%20Unidas%20em%2020%20de%20novembro%20de%201963,%20a%20resolu%C3%A7%C3%A3o%201904%20\(XVIII\).pdf](https://www.oas.org/dil/port/1963%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20das%20Na%C3%A7%C3%B5es%20Unidas%20sobre%20a%20Elimina%C3%A7%C3%A3o%20de%20Todas%20as%20Formas%20de%20Discrimina%C3%A7%C3%A3o%20Racial,%20proclamada%20pela%20Assembleia%20Geral%20das%20Na%C3%A7%C3%B5es%20Unidas%20em%2020%20de%20novembro%20de%201963,%20a%20resolu%C3%A7%C3%A3o%201904%20(XVIII).pdf)>. Acesso em 31 maio.2024

ONU. **Declaração e Programa de Ação adotados pela Terceira Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Formas Correlatas de Intolerância**. Durban, 2001. Disponível em: <<https://share.google/vGXY9ZmxDgplX1sv>> Acesso em: 25 de maio de 2025.

ONU.Resolução nº 134. **Conselho de Segurança das Nações Unidas**. Disponível em: <<https://digitallibrary.un.org/record/112105?v=pdf>>. Acesso em: 22 de maio de 2024.

ONU.Resolução nº 1.514. **Declaração sobre a concessão da independência aos países e povos coloniais**, 1960. Assembleia Geral das Nações Unidas. Disponível em: <<https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/decl-indepcolonial.pdf>>. Acesso em: 22 de maio 2024.

ONU.Resolução 2106 (XX). **Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial**, 1965. Assembleia Geral das Nações Unidas. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d65810.html> Acesso em: 22 de maio de 2025.

PUC CAMPINAS. Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Edital 022/2025. Seleção para ingresso no Curso de Mestrado - 1º semestre/2026. Disponível em <https://wl.sis.puc-campinas.edu.br/midia/arquivos/2025/out/edital-ps-022-25---direito.pdf?_gl=1*1rql0wy*_gcl_aw*R0NMLjE3NjU0NTc2MjQuQ2owS0NRaUE5T25KQmhELUFSSXNBUFY1MXhNdDNOVkfPRTThCc2ZpZEp0cmY2OGRuXzhIS0ZjUG04ZDNsMF9HMFNPSXJURDNsbkdhZjJmWWFBc3RURUFMd193Y0I.*_gcl_au*MjExMDgyMTQ3NC4xNzY1NDU3MTA5> Acesso em 15 de outubro de 2025.

PUC CAMPINAS. Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Banca de Heteroidentificação – Puc Campinas. Seleção para ingresso nos Cursos de Mestrado e Doutorado – 1º semestre/2026. 2025. Disponível em <https://wl.sis.puc-campinas.edu.br/midia/arquivos/2025/nov/banca-heteroidentificacao---20261---resultado.pdf?_gl=1*1cbm5f1*_gcl_aw*R0NMLjE3NjU0NTc2MjQuQ2owS0NRaUE5T25KQmhELUFSSXNBUFY1MXhNdDNOVkfPRTThCc2ZpZEp0cmY2OGRuXzhIS0ZjUG04ZDNsMF9HMFNPSXJURDNsbkdhZjJmWWFBc3RURUFMd193Y0I.*_gcl_au*MjExMDgyMTQ3NC4xNzY1NDU3MTA5> Acesso em 01 de dezembro de 2025.

QUIJANO, A. Colonialidade do poder, eurocentrismo e América latina. In Lander, Edgardo. A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais. **Perspectivas latino-americanas**. Buenos Aires: CLACSO, 2005. p. 117-142.

QUIJANO, Aníbal. Colonialidade do poder e classificação social. In: SANTOS, Boaventura de Sousa; MENESES, Maria Paula (orgs.). **Epistemologias do Sul**. São Paulo: Cortez, 2010. p. 73-118.

REGINATO, Andréa Depieri de A. Uma introdução à pesquisa documental. In: MACHADO, Maíra Rocha (Org.). Pesquisar empiricamente o direito. São Paulo: **Rede de Estudos Empíricos em Direito**, 2017.

RIBEIRO, B. N., MESQUITA, T. V. de L., & LIMA, S. P. de . (2022). A Unicamp precisa falar sobre cotas: sujeitos, movimentos e disputas. **Cadernos De Campo** (São Paulo 1991). Disponível em <<https://revistas.usp.br/cadernosdecampo/article/view/203122>> Acesso em 01 de novembro de 2025.

SÃO PAULO. Lei Complementar nº 1.259, de 15 de Janeiro de 2015. **Autoriza o Poder Executivo a instituir sistema de pontuação diferenciada em concursos públicos, nas condições e para os candidatos que especifica e dá providências correlatas**. Disponível em <<https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/2015/lei.complementar-1259-15.01.2015.html>> Acesso em 22 de maio de 2025.

SOUSA. Ana Carolina Arcanjo de; SANTOS. Renata Callaça Gadioli dos. Sistema de Cotas Raciais na Universidade de Brasília: Acesso ao Ensino Superior e ao mercado de trabalho. **Revista Campo de Públicas: conexões e experiências** | FJP – Escola de Governo. p.163-189.2024. Disponível em <<file:///C:/Users/advol/Downloads/Artigo+7.pdf>> Acesso em 25 de outubro de 2025.

RIO DE JANEIRO. Lei nº 3708, de 09 de novembro de 2001. **Institui cota de até 40% (quarenta por cento) para as populações negra e parda no acesso à Universidade do Estado do Rio de Janeiro e à Universidade Estadual do Norte**

Fluminense, e dá outras providências. Disponível em <<https://leisestaduais.com.br/rj/lei-ordinaria-n-3708-2001-rio-de-janeiro-institui-cota-d-e-ate->> Acesso em 25 de outubro de 2025.

RIO DE JANEIRO. Lei 4151, de 04 de setembro de 2003. **Institui nova disciplina sobre o sistema de cotas e dá outras providências.** Disponível em <<https://leisestaduais.com.br/rj/lei-ordinaria-n-4151-2003-rio-de-janeiro-institui-nova-disciplina-sobre-o-sistema-de-cotas-para-ingresso-nas-universidades-publicas-estaduais-e-da-outras-providencias>> Acesso em 25 de outubro de 2025.

ROBERT K. YIN. **Pesquisa qualitativa do início ao fim.** Daniel Bueno. Porto Alegre: Penso, 2016.

SALES, Edriene Cristine da Silva Santos; ROSIM, Daniela; FERREIRA, Vicente da Rocha Soares e COSTA, Sérgio Henrique Barroca. **O programa de apoio a planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI): uma análise de seu processo de avaliação.** *Avaliação* [online]. 2019, vol.24, n.3, pp.658-679. Disponível em <<https://www.scielo.br/j/aval/a/TwXXdzXm9X9YFy7kkFdYYSn/?format=pdf&lang=pt>> Acesso em 22 de setembro de 2025.

SANTOS, Boaventura S. de. Para além do pensamento abissal: das linhas globais a uma ecologia de saberes. **Epistemologias do Sul.** Epistemologias do Sul / org. Boaventura de Sousa Santos, Maria Paula Meneses. – (CES). Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/nec/a/ytPjkXXYbTRxnJ7THFDBrgc/?format=html&lang=pt>> Acesso em 01 de novembro de 2025.

SANTOS, Ivair A. dos. **Direitos Humanos e as Práticas de Racismo.** Brasília: Fundação Cultural Palmares, 2012.

SILVA, Silvio José Albuquerque. **Combate ao racismo.** Brasília: Fundação Alexandre de Gusmão, 2008.

SILVÉRIO. Valter R. **Ação afirmativa e o combate ao racismo institucional no Brasil,** 2002. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cp/a/RkKqjbycXDYS93kh8bNdLLs/?format=pdf&lang=pt>> Acesso em: 20 de maio. 2024.

UnB.Universidade de Brasília. Edital n.º 2/2004 – 1.º Vestibular 2005, de 6 de Setembro de 2004. Disponível em <http://www.cespe.unb.br/vestibular/arquivos/2005-1/ED_2005_1_VEST_2005_2_AB T.PDF> Acesso em 02 de outubro de 2025.

UnB.Universidade de Brasília. Edital n.º 3/2005 – 1.º Vest 2006, de 5 de Setembro de 2005. Disponível em <http://www.cespe.unb.br/vestibular/arquivos/2006-1/ED_2005_1_VEST_2006_abt.pdf> Acesso em 0 de outubro de 2025.

UnB.Universidade de Brasília. Edital n.º 2 – 2.º Vest 2007, de 14 de Março de 2007. Disponível em

<http://www.cespe.unb.br/vestibular/VEST2_2007/arquivos/ED%202007%20%20VEST%202007%20%20abt.pdf > Acesso em 02 de outubro de 2025.

UnB. Universidade de Brasília. Edital n.º 3 – 2.º Vest 2008, de 9 de Abril de 2008 Disponível

<
<http://www.cespe.unb.br/vestibular/2VEST2008/arquivos/ED_3_2008_1___VEST_2008_AB_T_FORM.PDF> Acesso em 02 de outubro de 2025.

UnB. Universidade de Brasília. Edital n.º 2 – 2º Vestibular 2009, de 20 de Abril de 2009 Disponível em

<
<http://www.cespe.unb.br/vestibular/2vest2009/arquivos/ED_2_2009_2_VEST_2009_AB_T__ALTERADO_CONFORME_REPUBLICAO.PDF> Acesso em 02 de outubro de 2025.

UNESCO – UNITED NATIONS EDUCATIONAL, SCIENTIFIC AND CULTURAL ORGANIZATION. Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura. **Convenção relativa a luta contra a discriminação no campo do ensino**, 1960. Disponível em:

<<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001325/132598por.pdf>>. Acesso em: 28 maio de 2024.

UNESP. Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho. **Resolução Unesp n.º 43**, de 27 de agosto de 2013. Disponível em: https://www.dracena.unesp.br/Modulos/Noticias/302/resolucao_unesp_43-2013-2.pdf > Acesso em: 22 de maio. 2024.

UNICAMP. Deliberação CONSU-A-032 de 21 de novembro de 2017. **Dispõe sobre os sistemas de ingresso aos cursos de Graduação da Unicamp**. Disponível em <<https://www.pg.unicamp.br/norma/10240/0>> Acesso em 25 de maio de 2024.

UNICAMP. Deliberação CONSU-A-012/2004, de 25/05/2004. **Estabelece o Programa de Ação Afirmativa para Inclusão Social na UNICAMP**. Disponível em <<https://www.pg.unicamp.br/norma/2786/0>> Acesso em 25 de maio de 2024.

UNICAMP. Relatório de Gestão COMVEST 2017-2021. 2021. Disponível em <https://www.comvest.unicamp.br/wp-content/uploads/2021/04/Gestao_17_21.pdf> Acesso em 02 de novembro de 2025.

UNICAMP. Relatório de Gestão da Diretoria Executiva de Direitos Humanos 2021-2025 - DEDH. 2025. Disponível em <https://direitoshumanos.unicamp.br/wp-content/uploads/sites/36/2025/04/Relatorio_de_Gestao_DEDH_2021-2025_comp.pdf> Acesso em 01 de novembro de 2025.

UNICAMP. Deliberação CONSU-A-008/2017, de 30/05/2017. Dispõe sobre medidas visando o aprimoramento da política de ingresso no Vestibular Unicamp a partir de 2019 e dá outras providências. Disponível em <<https://www.pg.unicamp.br/norma/9150/0>> Acesso em 01 de novembro de 2025.

UNICAMP. Deliberação CONSU-A-005/2019, de 26/03/2019. Dispõe sobre alteração nas redações das Deliberação CONSU-A-008/2017 e Deliberação

CONSU-A-032/2017. Disponível em < <https://www.pg.unicamp.br/norma/14469/0>> Acesso em: 01 de novembro de 2025.

UNICAMP. Deliberação CONSU-A-004/2019, de 26/03/2019. **Institui a Diretoria Executiva de Direitos Humanos.** Disponível em <<https://www.pg.unicamp.br/norma/14468/0>> Acesso em 01 de novembro de 2025.

UNICAMP. Resolução GR-029/2019, de 18/07/2019. **Cria a Comissão Assessora de Diversidade Étnico-Racial da Universidade Estadual de Campinas.** Disponível em <<https://www.pg.unicamp.br/norma/17537/1>> Acesso em 01 de novembro de 2025.

UNICAMP. Resolução GR-46, de 9-12-2019 **Institui a Comissão de Averiguação e regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros (pretos e pardos), para fins de preenchimento das vagas reservadas no sistema de cotas étnico-raciais da Unicamp.** Disponível em <https://www.imprensaoficial.com.br/DO/GatewayPDF.aspx?link=/2019/executivo%20secao%20i/dezembro/11/pag_0079_034b388b0622add6c3e30727cc86d1be.pdf> Acesso em 01 de novembro de 2025.

UNICAMP. Deliberação CONSU-A-022/2020, de 09/06/2020. **Altera a Deliberação CONSU-A-032/2017, que dispõe sobre os sistemas de ingresso aos cursos de Graduação da Unicamp.** Disponível em < <https://www.pg.unicamp.br/norma/21773/0>> Acesso em 01 de novembro de 2025.

UNICAMP. Resolução GR-074/2020, de 14/07/2020. **Regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros (pretos e pardos), por aferição virtual, para fins de preenchimento das vagas reservadas no sistema de cotas étnico-raciais da UNICAMP.** Disponível em < <https://www.pg.unicamp.br/norma/21795/1>> Acesso 04 de novembro de 2025.

UNICAMP. Deliberação CONSU-A-006/2021, de 30/03/2021. **Dispõe sobre a adoção de cotas para candidatos negros (pretos e pardos) em concursos e processos seletivos públicos da carreira Paepe.** Disponível em <<https://www.pg.unicamp.br/norma/25988/0#:~:text=Artigo%207%C2%BA%20%2D%20O%20candidato%20cuja,de%20alega%C3%A7%C3%A3o%20de%20boa%2D%C3%A9.>> Acesso em 03 de novembro de 2025.

UNICAMP. Relatório de Gestão da Diretoria Executiva de Direitos Humanos. 2019-2021. Disponível em < <https://direitoshumanos.unicamp.br/wp-content/uploads/sites/36/2021/03/Relatorio-de-Gestao-DeDH-2019.2021.pdf>> Acesso em 01 de novembro de 2025.

UNICAMP. Resolução GR-041/2022, de 07/10/2022. **Altera a Resolução GR-029/2019, que instituiu a Comissão Assessora de Diversidade Étnico-Racial da Universidade Estadual de Campinas.** Disponível em <<https://www.pg.unicamp.br/norma/31402/0>> Acesso em 01 de novembro de 2025.

UNICAMP. Resolução GR-031/2022, de 28/07/2022. **Altera a Resolução GR-074/2020, que regulamenta o procedimento de heteroidentificação**

complementar à autodeclaração dos candidatos negros (pretos e pardos), por aferição virtual, para fins de preenchimento das vagas reservadas no sistema de cotas étnico-raciais da UNICAMP. Disponível em <<https://www.pg.unicamp.br/norma/31323/0>> Acesso em 01 de novembro de 2025.

UNICAMP. Deliberação CONSU-A-016/2023, de 01/08/2023. **Altera a Deliberação CONSU-A-032/2017, que dispõe sobre os sistemas de ingresso aos cursos de Graduação da Unicamp.** Disponível em <<https://www.pg.unicamp.br/norma/31608/0>> Acesso em 01 de novembro de 2025.

UNICAMP. Deliberação CONSU-A-17-2023 de 1º de agosto de 2023. **Dispõe sobre a implantação das políticas de ações afirmativas em modalidades de cotas para ingresso na Pós-Graduação.** Disponível em <<https://www.pg.unicamp.br/norma/31609/0>> Acesso em 29 de outubro de 2025.

UNICAMP. Deliberação Consu-A-12/2024, de 28 de maio de 2024. **Dispõe sobre a adoção de cotas para candidatos negros (pretos ou pardos) em concursos públicos da carreira de Procurador da Universidade.** Disponível em <<https://www.doe.sp.gov.br/executivo/universidade-estadual-de-campinas/deliberacao-consu-a-12-2024-de-28-de-maio-de-2024-2024052911431203349030>> Acesso 28 de outubro de 2025.

UNICAMP. Deliberação CONSU-A-020/2024, de 26/11/2024. **Institui o programa piloto de reserva de cargos públicos de Professor Doutor da Carreira do Magistério Superior destinados para pessoas com deficiência.** Disponível em <<https://www.pg.unicamp.br/norma/31982/0>> Acesso em 07 de outubro de 2025.

UNICAMP. Deliberação CONSU-A-006/2025, de 01/04/2025. **Altera a Deliberação CONSU-A-032/2017, que dispõe sobre os sistemas de ingresso aos cursos de Graduação da Unicamp.** Disponível em <<https://www.pg.unicamp.br/norma/32056/0>> Acesso em 01 de novembro de 2025.

UNICAMP. Deliberação CONSU-A-006/2025, de 01/04/2025. **Altera a Deliberação CONSU-A-032/2017, que dispõe sobre os sistemas de ingresso aos cursos de Graduação da Unicamp.** Disponível em <<https://www.pg.unicamp.br/norma/32056/0>> Acesso em 01 de novembro de 2025.

USP. Resolução nº 7373, de 10 de Julho de 2017. **Dispõe sobre formas de ingresso nos cursos de graduação da Universidade de São Paulo.** Disponível em: <<https://leginf.usp.br/?resolucao=resolucao-no-7373-de-10-de-julho-de-2017-copy>> Acesso em: 22 de maio. 2024.

UNICAMP. Resolução GR nº. 25/2025, de 10/07/2025. **Dispõe sobre o Vestibular Unicamp 2026 para vagas no ensino de Graduação.** Disponível em <<https://cdn.blog.estrategiavestibulares.com.br/vestibulares/wp-content/uploads/2025/07/Edital-Vestibular-Unicamp-2026.pdf>> Acesso em 30 de outubro de 2025.

USP. Resolução nº 8725, de 18 de novembro de 2024. **Dispõe sobre as formas de ingresso nos cursos de graduação da Universidade de São Paulo.** Disponível

em

<<https://leginf.usp.br/?resolucao=resolucao-no-8725-de-18-de-novembro-de-2024>>

Acesso em 29 de outubro de 2025.

WOLKMER, Antonio C. Pluralismo jurídico, direitos humanos e interculturalidade.

Sequência de Estudos Jurídicos, [S.l.] v. 27, n. 53, p. 113-128, 2006. Disponível em:

<<file:///C:/Users/advol/Downloads/Dialnet-PluralismoJuridicoDireitosHumanosEInterculturalida-4818411.pdf>> Acesso em: 01 de novembro de 2025.