

BANCAS DE HETEROIDENTIFICAÇÃO NO IFRN E O PERFIL SOCIOECONÔMICO DOS PARTICIPANTES

HETEROIDENTIFICATION BOARDS AT IFRN AND THE SOCIOECONOMIC PROFILE OF PARTICIPANTS

Elizangela Aparecida Miranda Leite¹
Jássio Pereira de Medeiros²

RESUMO:

A presente pesquisa tem o objetivo de analisar o perfil socioeconômico dos candidatos convocados para o procedimento de heteroidentificação, complementar à autodeclaração racial, especificamente os ingressantes por meio do Edital 40/2022 PROEN/IFRN - Exame de Seleção 2023 para o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte. Esta análise foi feita para três perfis: os candidatos que compareceram ao procedimento e obtiveram deferimento; os que foram indeferidos por ausência do conjunto de critérios fenotípicos; e os indeferidos por ausência ao procedimento, sendo observadas as seguintes variáveis: turno de escolha do curso; gênero; parentesco das pessoas que residem com o candidato; nível de escolaridade do pai; nível de escolaridade da mãe; número de pessoas que residem no mesmo domicílio; pessoa(s) responsável(is) pela renda; valor da renda *per capita*; e em quais programas do governo federal o candidato ou algum membro da família é beneficiário. Após análise destas variáveis, pode-se verificar que a maioria dos candidatos convocados, além de oriundos de escola pública, possuem renda familiar *per capita* que não ultrapassa meio salário-mínimo, além de que 58,2% do público total de convocados é beneficiário do Programa Auxílio Brasil/Bolsa Família. Ademais, foi verificado um baixo número de candidatos em que a mãe ou o pai possuem nível de escolaridade superior ao ensino médio.

PALAVRAS-CHAVE: Cotas raciais; heteroidentificação; curso técnico integrado.

ABSTRACT:

The present research aims to analyze the socioeconomic profile of the candidates called for the complementary procedure to the self-declaration, specifically of those entering through Public Notice 40/2022 PROEN/IFRN - Selection Exam 2023 for the Federal Institute of Education, Science and Technology of Rio Grande do Norte. This analysis was carried out for three profiles: the candidates who attended and were approved; those that were rejected due to lack of the set of criteria; and those inserted due to non-absence from the procedure, observing the following variables: course selection shift, gender, who the candidate lives with, father's education level, mother's education level, number of people residing in the same household, person(s) responsible for income, amount of per capita income and which federal government programs the candidate or a family member is a beneficiary of. After analyzing these variables, it can be considered that the profile of the majority of candidates invited, in addition to coming from public schools, have a per capita family income that does not exceed half a minimum wage, in addition to the fact that 58.2% of the total number of candidates invited is beneficiary of the Brazil Aid Program. In addition, the number of candidates whose mother or father has a higher education level than high school is very low.

KEYWORDS: Racial quotas; heteroidentification; integrated technical course.

¹ Graduada em Gestão Pública, curso ofertado pelo Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN).

² Professor do IFRN; Graduado, mestre em Administração e Doutor em Educação.

1 INTRODUÇÃO

Em um país com altos índices de desigualdades como o Brasil, as discussões acerca dos fatores que ocasionam tal problemática sugere a criação de políticas sociais. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022), o Brasil é o nono país do mundo com mais desigualdade social. Em relação às causas de tal fato, podem-se destacar: a má distribuição de renda; escassas oportunidades de trabalho; acesso à educação deficitário; má gestão dos recursos públicos e falta de investimentos em programas socioculturais.

Para Lira (2018), o Estado brasileiro é fundado em raízes de opressão, responsável pelo processo de escravização do povo negro, e a não garantia de nenhum mecanismo de indenização ou políticas sociais. Esse acontecimento, combinado com a necessidade de os negros dependerem dos proprietários de terras; e com as restrições impostas sobre seu acesso a certos locais, resultou na situação de desigualdade e discriminação que afeta o cotidiano da raça.

Segundo o IBGE (2022), acerca das desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil, em 2018 a taxa de analfabetismo da população preta ou parda, com 15 anos ou mais de idade, era de 9,1%; enquanto a da população branca era de 3,9%. Além disso, a taxa de conclusão do ensino médio para homens e mulheres pretos ou pardos era de 61,8%; e brancos, 76,8%.

Além disso, ainda conforme o IBGE (2022), a formação racial da região Nordeste do Brasil, onde está localizada a instituição em estudo, é de 59,6% de autodeclarados pardos; outros 13% se declaram pretos; e mais 1%, indígena. O percentual da população de indivíduos pretos, no Nordeste, é o maior entre todas as regiões brasileiras; enquanto o percentual de pardos é o segundo maior, atrás apenas da região Norte.

Inserida nesse cenário, a trajetória do povo negro é marcada por discriminação há centenas de anos, surgindo no período colonial e deixando rastros no mundo atual, como o preconceito, direitos violados e a desigualdade (DAMASCENA; MIRANDA; SILVA, 2018). Diante disso, torna-se necessário que a sociedade tenha um bom entendimento da temática ‘ações afirmativas’, principalmente pelo entendimento dos fatos históricos ocorridos, como o conhecimento acerca das políticas públicas, compreendendo-as não como um privilégio, mas sim como um direito essencial de garantia à educação e equidade social.

Assim, o Estado, por meio de políticas públicas, implementa mecanismos para remediar o passado discriminatório, denominados de políticas de ação afirmativa. Dentro desse cenário, em 2003, a Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ), foi a primeira instituição de ensino superior a adotar política de cotas, e até o ano de 2005 um total de 14 universidades também

aderiram à prática. Em 20 de julho de 2010, foi instituída a Lei nº 12.288, denominada Estatuto da Igualdade Racial, destinado a assegurar à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades e garantia de seus direitos (BRASIL, 2010).

Logo depois, em agosto de 2012, foi aprovada a Lei nº 12.711, caracterizada como uma política pública de ação afirmativa na educação superior, de caráter legal e obrigatório, a qual determinou que as Universidades e Institutos Federais reservassem 50% das suas vagas para estudantes oriundos de escola pública e dentre elas, há reserva de um percentual destinado a estudantes negros (pretos ou pardos) e indígenas. Esse percentual é definido conforme o tamanho da população no território da Instituição de Ensino Superior (IES), a partir de dados do IBGE (BRASIL, 2012).

Como caso em estudo, o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN) é uma instituição centenária, fundada em 1909, e que já passou por seis diferentes institucionalidades, adotando a atual desde o ano de 2009. Conforme relatório de gestão, o IFRN possui 34.347 matrículas, atendidas por 2.656 servidores, e distribuídas entre 22 *campi*. Além disso, possui 231 cursos voltados educação básica, superior e de pós-graduação. Desses, 33 são cursos técnicos na modalidade integrada. A função social do IFRN é “ofertar educação profissional e tecnológica, de qualidade referenciada socialmente e de arquitetura político-pedagógica capaz de articular ciência, cultura, trabalho e tecnologia, comprometida com a formação humana integral, com o exercício da cidadania e com a produção e a socialização do conhecimento, visando, sobretudo, a transformação da realidade na perspectiva da igualdade e da justiça sociais” (IFRN, 2023).

Ao longo de sua história, o IFRN dispõe de ações afirmativas desde 1978, cada uma com suas particularidades e público-alvo, sendo essas descritas mais adiante, na seção 2. Atualmente seus processos seletivos discentes são amparados pela Lei de Cotas, nº 12.711/2012; pela Lei nº 13.409, de 2016; e pela Resolução nº 05, de 2017, implementada pelo Conselho Superior da Instituição. As duas últimas referem-se a reserva de vagas para pessoas com deficiência (IFRN, 2017).

Acerca da operacionalização dessas normativas, Saddy e Santana (2016-2017, p. 641) alertam que as fraudes nas cotas raciais foram identificadas pois “se percebeu que ocorriam distorções entre a classificação étnica feita por candidatos em suas autodeclarações e a classificação na opinião de outrem”. Nesse sentido, a fraude se dá por uma percepção divergente entre uma autodeclaração (o que a pessoa declara ser) e uma heteroidentificação (como as outras

peças a veem). E esse fato tem sido relatado pelos movimentos negros universitários e denunciado em diversos meios, como nas ouvidorias das universidades e no Ministério Público.

Na heteroidentificação, para fins de ação afirmativa racial, geralmente uma banca analisa o fenótipo dos candidatos que se autodeclararam negros. Como é uma liberalidade das universidades, existem diversos modelos de análises, de forma que algumas analisam fotografias dos candidatos, outras possuem entrevistas, mas todas acabam por analisar a imagem dos candidatos (MACHADO; FRANCISCHETTO, 2021). Mesmo com diversos tipos de análises, seja por fotografias, vídeos ou procedimento presencial, para o Resolução nº 88/2022, IFRN (2022), o parecer de deferimento ou indeferimento do candidato é dado a partir da observância dos critérios fenotípicos como: cor da pele, textura do cabelo, formato dos lábios e nariz, e concentração de melanina em algumas partes dos corpos. Para os candidatos autodeclarados indígenas, a análise é feita a partir de documento de pertencimento étnico.

Este procedimento é uma forma de avaliar e acompanhar os ingressantes pela política de cotas raciais, atestando a recomendação de Barcellos (2018), o qual sugere que o acompanhamento e monitoramento das políticas de ação afirmativa verificam o que de fato está sendo executado no contexto da política em exame, e apura os resultados concretos produzidos em face dos direitos fundamentais que se pretende promover.

Diante do mencionado no parágrafo anterior, foi homologada a Resolução nº 88/2022, a qual dispõe acerca da aprovação do regulamento das ações afirmativas sobre os processos de heteroidentificação no IFRN, regulamentando o acesso às cotas no âmbito dos processos seletivos para ingresso de discentes e concursos públicos para ingresso de servidores - técnicos administrativos e docentes.

Levando em consideração o exposto anteriormente, torna-se fundamental a realização de pesquisas e análises acerca da questão racial no Brasil, assim como o acompanhamento das políticas de ações afirmativas permitem verificar de que modo o cotidiano do povo negro e indígena ainda é afetado. A aferição da autodeclaração é básica para garantir o cumprimento da lei e o uso desse direito pelo público a quem é destinado. Diante disso, a presente pesquisa tem o objetivo de analisar o perfil socioeconômico dos candidatos com parecer deferido ou indeferido no procedimento de heteroidentificação do processo seletivo para ingresso, em 2023, nos cursos técnicos de nível médio na forma integrada do IFRN.

2 AÇÕES AFIRMATIVAS E COTAS NO BRASIL E NO IFRN

Para Leão et al. (2017), em relação às médias de anos de estudo de acordo com os grupos de raça/cor, entre 2011 e 2015, foi possível verificar que os brancos atingiram as maiores médias: entre 9 e 10 anos de escolaridade. Já os autodeclarados pretos e pardos, por outro lado, obtiveram médias de escolaridade menores que a dos brancos, com um aumento de 7 para 8 anos a partir do ano de 2012.

De acordo com o relatório das desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil, realizado pelo IBGE (2022), os brancos mantiveram uma taxa de comparecimento ao Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM) maior do que os demais grupos, ao longo do período analisado. Ainda de acordo com o documento, apesar de os brancos terem experimentado uma queda significativa de 75,2% para 49,2% de comparecimento entre 2019 e 2020, retornando para 72,1% em 2021, a diferença na taxa desse grupo em relação a dos pardos e pretos ficou ainda maior em 2020 e 2021. Os pardos tiveram queda na taxa de comparecimento de 71,8% para 43,1% de 2019 para 2020, atingindo apenas 62,9% em 2021, enquanto os pretos apresentaram taxas de 66,9%, 40,7% e 60,2%, respectivamente. Isso significa que após a inscrição, os pretos e pardos tiveram mais dificuldade do que os brancos para comparecer à prova.

Considerando o cenário descrito nos parágrafos anteriores, assim como a finalidade de garantir a igualdade no acesso e permanência na escola, e de minimizar os efeitos da desigualdade social na sociedade, políticas públicas de ações afirmativas surgiram. Para Marinho e Carvalho (2018) políticas de ação afirmativa, em geral, são um meio facultativo para fomentar a realização de princípios constitucionais (em especial o princípio da igualdade), mas não são um meio obrigatório nem proibido. De forma complementar, Godoi e Santos (2021) argumentam que

O uso das ações afirmativas exige novas formas de ver e pensar o espaço, as metodologias e epistemologias que gravitam em torno do saber localizado na academia (que, em geral, se vangloria de deter a exclusiva prerrogativa de produzir ciência). Num espaço de dominação da elite branca, a presença do negro traz diversas repercussões de ordens distintas que devem ser cuidadosamente investigadas (GODOI; SANTOS, 2021, p. 28).

Entendida como uma política afirmativa, a Lei nº 12.711/2012 (BRASIL, 2012b) reserva, no mínimo, 50% das vagas das instituições federais de ensino superior e técnico para estudantes de escolas públicas, que são preenchidas por candidatos autodeclarados pretos, pardos e indígenas, em proporção, no mínimo, igual à presença desses grupos na população total da unidade da federação onde fica a instituição.

Moura e Tamboril (2018) definem a condição de estudante oriundo de escola pública como um fator de maior consenso como critério para reserva de vagas, visto que essa escola apresenta dificuldades em oferecer o conhecimento necessário ao acompanhamento dos cursos, o que não ocorre junto a maioria dos estudantes oriundos de escolas privadas. Ou seja, há casos em que escolas privadas proporcionam maior conteúdo programático e devido acompanhamento, enquanto em redes de ensino públicas, disciplinas deixam de ser ensinadas por falta de professores.

Por isso, considera-se que a Lei nº 12.711/2012, regulamentada pelo Decreto nº 7.824, de 11 de outubro de 2012 (BRASIL, 2012a), trouxe avanços para a democratização do acesso ao ensino público, de forma que, para Godoi e Santos (2021) as instituições públicas que recebem os alunos cotistas se tornam mais plurais e mais representativas da realidade brasileira, efetivando medidas de reconhecimento significativas para minorias étnico-raciais e, de redistribuição, para grupos economicamente vulneráveis.

A adoção das reservas de vagas nas universidades e institutos de educação, no Brasil, ganhou ênfase no ano 2000 pela Lei estadual nº 3.524, no Rio de Janeiro, sendo posteriormente adotada pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) e pela Universidade Estadual do Norte Fluminense (UENF). Conforme Pacheco (2022), nos anos seguintes, outras leis e resoluções foram sendo aprovadas em outros estados e em outras instituições de ensino médio e superior, tais como a Universidade de Brasília (UNB), em 2004, e a Universidade do Estado da Bahia (UNEB), de forma que cada instituição possuía autonomia para definir seus critérios e distribuição das vagas.

A partir dessas ações o sistema de cotas raciais estimulou o interesse de pesquisadores, grupos de comunicação, movimentos sociais e da sociedade civil, de maneira que a literatura acadêmica, ao avaliar os resultados, relatou assertividade quanto à política, aumentando de forma significativa o ingresso de estudantes negros, indígenas e oriundos de escolas públicas em diversas instituições de ensino (OLIVA, 2020).

Em 2013, um ano após a Lei de Cotas, o quantitativo dos que cursavam ou haviam concluído o nível superior em instituições federais de ensino aumentou cerca de seis vezes em relação à 1997, passando a ser de 18,8% (TELES, 2015). Para o autor, parece que realmente os beneficiados com as cotas têm utilizado este direito que lhes foi garantido, obtendo, portanto, resultados e alcançando impacto social.

A evolução das ações afirmativas até a regulamentação da Lei nº 12.711/2012 surtiu efeitos palpáveis e positivos, mas ainda insuficientes para se dar por terminada a missão histórica das ações afirmativas no ensino brasileiro, afirma Godoi e Santos (2021), sugerindo-se ao legislador federal que confirme e renove essa política. Godoi e Santos afirmam que a revisão da legislação deve incluir a discussão democrática e plural de mecanismos cuja adoção viabilize, além do acesso, a permanência dos estudantes, de modo a fazer com que a reserva de vagas não seja reduzida a uma prática desmobilizadora.

O IFRN, ao longo de suas diversas institucionalidades, já possuía políticas de ações afirmativas, iniciando-se com as parcerias com sindicatos do estado e chegando até a atual distribuição de vagas. A evolução histórica da adoção dessa prática, de acordo com Skeete (2013), pode ser observada no quadro 1 a seguir:

Quadro 1: Evolução das políticas afirmativas no IFRN

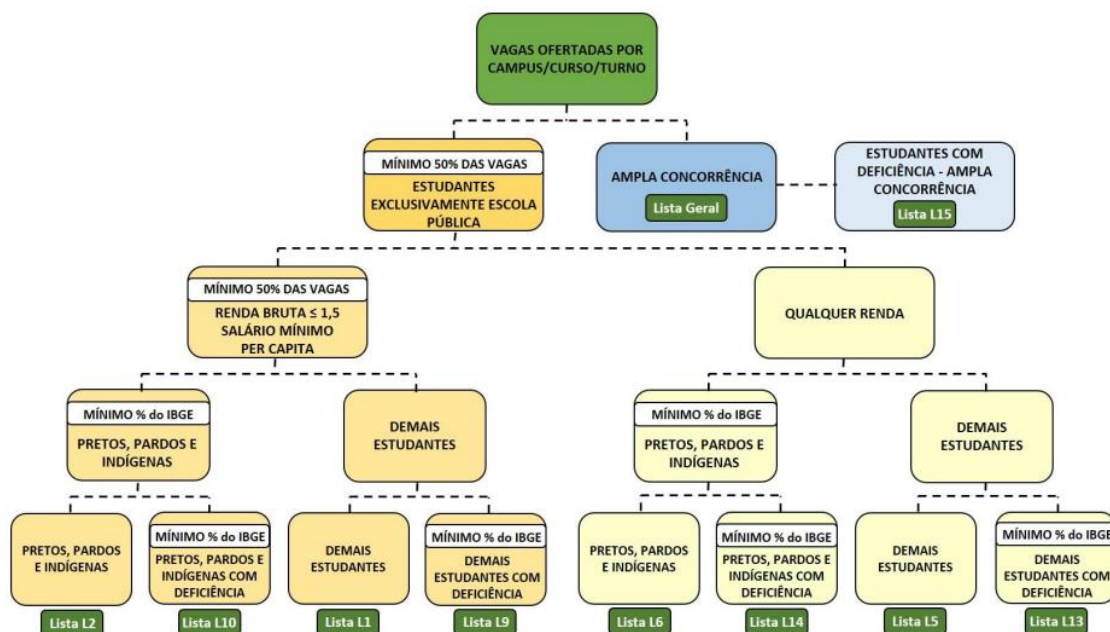
NO/DOCUMENTO	PROGRAMA	FINALIDADE
1978	Pró-Técnico	Convênio entre a ETFERN e o programa Especial de Bolsas de Estudos (PEBE) do Ministério do Trabalho.
		Reforço à aprendizagem, destinado aos estudantes que comprovem vínculo com os sindicatos.
Portaria nº 141/1987 da Direção Geral da ETFERN	Pró-Técnico (Novos Procedimentos)	Devido ao aumento na procura, passou a ser realizada uma pré-seleção, podendo atender alunos de todas as redes de ensino que estavam concluindo o 1º grau.
Portaria nº 169 da Direção Geral da ETFERN	Pró-Técnico	Reestruturado como programa de ensino à distância, utilizando material impresso e teleaula, sendo 50% das vagas eram reservadas para os cursos regulares.
Portaria nº 79/1999 da Direção-Geral do Cefet-RN	Programa de Iniciação Profissional do CEFET-RN	Destinado aos alunos das escolas públicas e conveniadas que cursam a 8ª série do ensino fundamental, oferece a oportunidade para esses alunos ingressarem nos cursos da Instituição, sem determinação de rede de ensino.
Resolução nº 04/2004/Cefet-RN	-	50% das vagas para ingresso nos exames de seleção, nas várias ofertas educacionais proporcionadas pela instituição no ensino técnico subsequente e superior.
2009	Programa de Iniciação	50% das vagas ofertadas, aberto aos alunos da rede pública para preparação para ingresso no ensino técnico integrado.

	Tecnológica e Cidadania	
--	-------------------------	--

Fonte: Os Autores (2022).

Atualmente os processos seletivos discentes do IFRN possuem suas reservas de vagas amparadas pela seguinte legislação: Lei nº 12.711/2012 e Lei nº 13.409/2016 (BRASIL, 2016), Lei nº 12.711/2012, que realizou a inserção da reserva de vagas para pessoas com deficiência; e a Resolução nº 05, de 2017 (IFRN, 2017), implementada pelo Conselho Superior da Instituição, também referindo-se à reserva de vagas para deficientes. Essa última difere das outras por permitir a participação de pessoas oriundas de escola particular. Para um melhor entendimento acerca da distribuição dessas vagas, a Figura 1 apresenta o organograma presente nos editais dos processos seletivos.

Figura 1: Distribuição das vagas



Fonte: IFRN (2022).

Na Figura 1 pode-se observar como é feita a distribuição de vagas nos atuais processos seletivos para ingresso dos discentes nos cursos técnicos de nível médio na forma integrada, integrado proeja (destinado para os maiores de 18 anos), subsequente e graduação.

Partindo para a discussão acerca das bancas de heteroidentificação, tem-se que a palavra heteroidentificação possui em sua composição o prefixo de origem grega ‘hetero’, cuja etimologia *heteros* e significa outro, ou seja, a heteroidentificação é uma identificação a ser realizada por outro, em oposição a autoidentificação ou autodeclaração de etnia. Assim sendo, a

realização da heteroidentificação é um procedimento complementar à autodeclaração, que consiste na percepção social de outros, além da própria pessoa, para a identificação étnico-racial.

Em conformidade com o texto da Resolução nº 88/2022-IFRN, comissões de heteroidentificação utilizam exclusivamente o critério fenotípico para aferição da condição declarada pelo candidato no processo seletivo. O fenótipo está relacionado com as características externas, morfológicas e fisiológicas dos indivíduos, ou seja, o fenótipo determina a aparência do indivíduo (em sua maioria, aspectos visíveis). Alguns dos critérios fenotípicos são textura do cabelo, cor da pele e formato da boca.

A aferição de veracidade da autodeclaração para os candidatos negros (pretos ou pardos) em processos seletivos guia-se, inicialmente, pela Portaria Normativa nº 04/2018, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. O documento mencionado dispõe das seguintes condições e diretrizes para a realização do procedimento de heteroidentificação (BRASIL, 2018):

- I - respeito à dignidade da pessoa humana;
- II - observância do contraditório, da ampla defesa e do devido processo legal;
- III - garantia de padronização e de igualdade de tratamento entre os candidatos submetidos ao procedimento de heteroidentificação promovido no mesmo concurso público;
- IV - garantia da publicidade e do controle social do procedimento de heteroidentificação, resguardadas as hipóteses de sigilo previstas nesta Portaria Normativa;
- V - atendimento ao dever de autotutela da legalidade pela administração pública.

Segundo Santana, Cunha e Jesus (2022, p. 8), a fraude nas cotas étnico-raciais acendeu uma nova polêmica nas políticas de cotas e uma nova discussão social em torno da implementação das comissões de controle e seu funcionamento. As pessoas que defenderam e defendem cotas aceitaram a criação das comissões de controle para evitar fraudes, e as pessoas que estão ou estiveram contra as cotas se posicionaram desfavoráveis a elas, às quais qualificaram de “tribunais raciais”.

De acordo com Silva et al. (2020), o principal dilema das comissões de heteroidentificação é lidar com os autodeclarados pardos. Enquanto pauta das relações raciais brasileiras, as pessoas pardas foram reivindicadas pelo movimento negro como integrantes da categoria negros, por razões que envolviam tanto justificativas de natureza socioeconômica como de ascendência e de fenótipo.

Acerca do debate sobre o pardo ser considerado como negro, os autores ainda dispõem do seguinte:

Em 2017, a comissão de heteroidentificação da UFF trabalhou com a concepção de que a pessoa autodeclarada parda com direito à vaga pelas cotas étnico-raciais é aquela que possua traços fenotípicos que podem ser percebidos como pertencentes aos negros, causando-lhe, ou podendo lhe causar, situações de discriminação racial — as quais o candidato poderia descrever no questionário ou narrar na entrevista. Para a comissão, a concepção era de que o racismo é socialmente compartilhado e de que nossas relações sociais são relações também racialmente orientadas. Por isso, a subjetividade é inerente ao processo de avaliação. Entende-se que a subjetividade é produzida pelas relações sociais em que vivemos e que as experiências individuais provocam nuances, as quais, porém, não são tão díspares a ponto de impedir convergências no âmbito de uma comissão de heteroidentificação. Ainda assim, a metodologia de trabalho adotada garante que as diferentes experiências individuais dos integrantes das comissões, as quais podem divergir sobre quem pode ter sofrido racismo ou possa vir a sofrer, sejam consideradas em favor do candidato (SILVA et al., 2020, p. 340).

Diante do exposto, Batista e Figueiredo (2020) ressaltam a importância das comissões de heteroidentificação, após serem implementadas na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), pois os primeiros efeitos da instalação foram reveladores do que está em disputa no atual contexto da política de cota racial: o significado do que é ser pessoa negra no Brasil, um país mestiço. Os autores indicam o fenótipo como revelador do que é ser pessoa negra, ou seja, o que o faz pertencer ao grupo social e cultural que, historicamente, tem sofrido injustiças como o racismo e a discriminação racial. Além disso, defendem também que estas comissões frustram fraudes de candidatos, em especial, aos cursos mais elitizados.

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa é de natureza descritiva pois, para Gil (2002), as pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno. Ela ainda apresenta uma abordagem quantitativa, por meio da qual foi realizada a análise e tratamento dos dados sobre os candidatos aos cursos técnicos de nível médio, utilizando como forma de ingresso a Lei de Cotas, exclusivamente para estudantes pretos, pardos e indígenas. Conforme Zanella (2006), a abordagem quantitativa preocupa-se com representatividade numérica, isto é, com a medição objetiva e a quantificação dos resultados tendo, portanto, o objetivo de generalizar os dados a respeito de uma população. Nesse caso, a população são os candidatos a discentes dos cursos técnicos integrados de nível médio, ingressantes pela cota destinada aos pretos, pardos e indígenas.

Considerando que esta pesquisa analisa o perfil socioeconômico dos candidatos convocados ao procedimento de heteroidentificação do Edital 40/2022 - Cursos Técnicos Integrados 2023, o universo de sujeitos foi de 1.766 indivíduos, abrangendo todos os *campi* do IFRN que ofertaram vagas no processo seletivo mencionado. A aferição da autodeclaração

destes candidatos ocorreu no período de 23 de janeiro a 01 de fevereiro de 2023, no *campus* ofertante do curso escolhido pelo candidato no momento de sua inscrição.

As variáveis exploradas foram: turno de escolha do curso; gênero; parentesco das pessoas que residem com o candidato; nível de escolaridade do pai; nível de escolaridade da mãe; número de pessoas que residem no mesmo domicílio; pessoa(s) responsável(is) pela renda familiar; valor da renda *per capita*; e em quais programas do governo federal o candidato ou algum membro da família é beneficiário. O estudo utilizou estas variáveis para três públicos: os que compareceram à aferição e foram deferidos (perfil 1); os que compareceram e foram indeferidos por ausência de critério fenotípico da população negra (perfil 2); e os que não compareceram e por isto obtiveram indeferimento (perfil 3). Para análise dos dados e realização dos resultados dessa pesquisa foi utilizado o relatório de acompanhamento dos candidatos gerado pelo sistema da organização responsável pelo processo seletivo, no sítio eletrônico de inscrição no processo seletivo, disponibilizado via processo eletrônico enviado à Coordenação de Acesso Discente/Pró-Reitoria de Ensino do IFRN. Tanto a disponibilização quanto a utilização dos dados estão de acordo com o cumprimento das disposições legais previstas na Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), conforme seus artigos 7º e 11.

4 RESULTADOS

A regulamentação do procedimento de heteroidentificação no IFRN ocorreu por meio da Resolução nº 88/2022, aprovada pelo Conselho Superior de Ensino, e aplicada aos processos seletivos para ingresso de discentes e concursos públicos para provimento de servidores na instituição.

O documento estabelece, de acordo com seu artigo 3º:

- I. os procedimentos de heteroidentificação complementares à autodeclaração para candidatos(as) negros(as) inscritos para cotas reservadas para autodeclarados pretos(as) e pardos(as), bem como para os autodeclarados indígenas, inscritos para cotas reservadas para autodeclarados indígenas, no âmbito dos processos seletivos para ingresso nos cursos técnicos de nível médio, cursos superiores de graduação e de pós-graduação do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte;
- II. os procedimentos de heteroidentificação complementares à autodeclaração para candidatos(as) negros(as) inscritos para cotas reservadas para autodeclarados pretos(as) e pardos(as), no âmbito dos concursos públicos para ingresso nos cargos de técnico-administrativo e/ou docente do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte;
- III. o processo de análise dos documentos necessários para concorrer à vaga de candidato indígena, no âmbito dos processos seletivos para ingresso como discente no IFRN;

IV. na forma de anexo, o Regimento Interno do Núcleo de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas (NEABI) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN, 2022).

Em conformidade com o artigo 2º da referida resolução, a formação das comissões obedece a distribuição por variação de gênero e raça/etnia/cor e participação de movimentos sociais, de modo a garantir composição baseada no princípio da equidade.

O processo seletivo regido pelo Edital 40/2022 - PROEN/IFRN foi publicado no dia 26 de setembro de 2022, e os candidatos interessados em cursar o ensino médio integrado podiam inscrever-se no período estipulado no cronograma disposto em edital. Diante das ofertas de vagas, foram convocados para aferição com a Comissão Local de Heteroidentificação um número de candidatos (pretos, pardos e indígenas) correspondente a até 3 (três) vezes a quantidade de vagas reservadas por *campus*/curso/turno. No caso de o candidato não comparecer à aferição complementar da autodeclaração, ele é eliminado das listas de reservas de vagas destinada aos pretos, pardos e indígenas (L2, L6, L10 e L14).

De acordo com o item 57 do documento, o processo de aferição dos candidatos autodeclarados negros (pretos ou pardos) se realiza por meio de avaliação dos critérios fenotípicos, a partir do qual será emitido um parecer que deferirá ou indeferirá a condição declarada pelo candidato.

Ainda conforme o edital, este procedimento de aferição da autodeclaração é gravado em vídeo. No caso de deferimento, o candidato continua no processo seletivo, e em caso de indeferimento por ausência de critério fenotípico o candidato tem direito a recorrer e a análise desse recurso será realizada por uma Comissão Institucional, a partir da gravação feita na aferição regular. Caso seja necessário, o candidato pode ser convocado novamente e presencialmente. Após verificação do recurso há duas possibilidades: 1) comissão emitir parecer de deferimento, caso em que o candidato continuará concorrendo às vagas reservadas e; 2) o candidato é eliminado das listas mencionadas acima. Nos dois casos de indeferimento, o indivíduo continua concorrendo às demais listas que tenha direito.

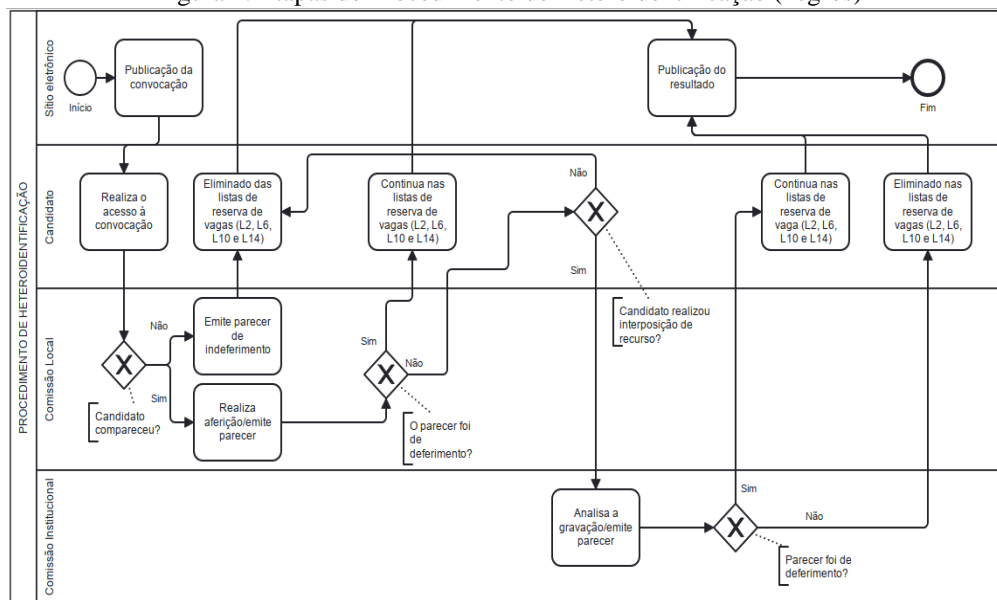
Para os candidatos indígenas, a aferição é feita a partir da análise de documento de pertencimento étnico, conforme modelo disponibilizado em edital, e assinado pelas lideranças indígenas locais. Como consta no artigo 5º da Resolução nº 88/2022, a análise ocorre por meio de diálogo com as lideranças indígenas presentes no Rio Grande do Norte (RN), representadas pela APIRN (Articulação dos Povos Indígenas do RN) e APOINME (Articulação dos Povos Indígenas do NE, MG e ES).

Conforme mencionado no organograma acerca da distribuição de vagas, está previsto a reserva de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) das vagas do processo seletivo para estudantes que cursaram o ensino fundamental em escola pública. Dentro dessa porcentagem é reservado 58,08% (cinquenta e oito vírgula zero oito por cento) das vagas, por curso e turno, aos autodeclarados pretos, pardos e indígenas.

Ainda de acordo com o documento regulamentador, caso seja identificado pela Comissão a tentativa de fraude ou uso de má fé, o candidato será eliminado do processo seletivo e perderá o direito à vaga, não sendo reclassificado nas demais listas às quais tenha direito. Nesse caso, o candidato sofrerá as sanções penais cabíveis, em procedimento que lhe assegure o contraditório e a ampla defesa.

Para melhor entendimento do procedimento de heteroidentificação no IFRN, a Figura 2 traz o processo representado em um fluxograma.

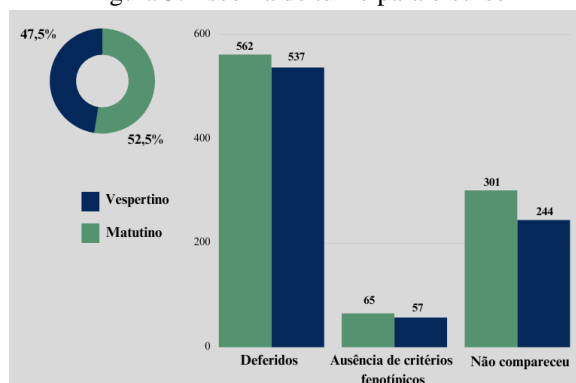
Figura 2: Etapas do Procedimento de Heteroidentificação (negros)



Fonte: Os Autores (2023)

Na Figura 3, a seguir, está representada a variável acerca da escolha de turno para ingresso nos cursos técnicos integrados de nível médio do IFRN, com divisão feita entre turno matutino e turno vespertino. O quantitativo de candidatos está ilustrado em gráfico de colunas, subdividido para cada perfil, no qual há duas colunas representando cada turno de escolha. Ainda nesta figura, há um gráfico de rosca mostrando uma análise do percentual total do turno, levando em consideração todos os perfis.

Figura 3: Escolha de turno para o curso



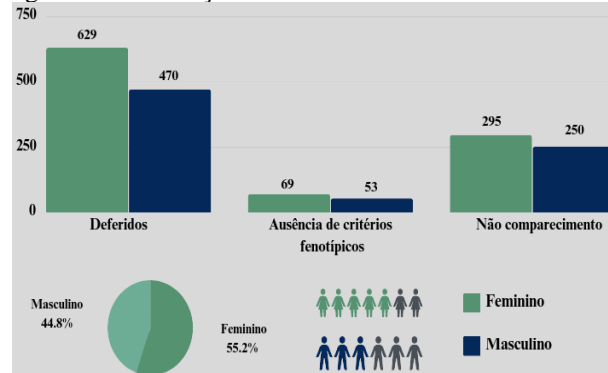
Fonte: Os Autores (2023).

Em relação ao turno em que os candidatos optaram por cursar, no momento da inscrição no processo seletivo, é possível identificar, na Figura 3, que para os três perfis analisados, o maior número de escolhas foi para o turno matutino, totalizando 52,5% dos participantes, ou seja, dos 1.766 candidatos inscritos, 928 optaram por este turno. Para o turno vespertino, 838 realizaram escolha, correspondendo a 47,5% do público total. Em uma análise individual, por cada perfil, os números pouco divergem de um turno para o outro, sendo a escolha pelo turno matutino, de acordo com cada perfil mencionado anteriormente, respectivamente 562 (perfil 1), 65 (perfil 2) e 301 (perfil 3). Em relação à quantidade de escolha pelo turno vespertino o resultado foi: 537 (perfil 1), 57 (perfil 2) e 244 (perfil 3).

A justificativa para o percentual apresentado pode estar relacionada à quantidade de cursos ofertados nos respectivos turnos, pois no edital nº 40/2022, que rege o processo seletivo analisado, dos 83 cursos ofertados, 43 (51%) são para ingresso no turno matutino, restando 40 (49%) para o turno vespertino. Esses percentuais praticamente se repetiram nos três perfis presentes no gráfico anterior, com uma diferença um pouco maior entre aqueles candidatos que não compareceram à heteroidentificação (55% turno matutino e 45% turno vespertino). É válido lembrar que o IFRN não oferece cursos técnicos integrados no turno noturno.

Para dar continuidade à análise das variáveis citadas anteriormente, a Figura 4 remete à distribuição de candidatos de acordo com o sexo (feminino ou masculino), na qual o número de candidatos por cada perfil está presente em gráficos de colunas. Ademais, o gráfico de pizza, na parte inferior, traz o percentual total de inscritos do sexo feminino e do sexo masculino, dando então a informação de qual sexo foi predominante diante dos aferidos.

Figura 4: Distribuição de candidatos de acordo com o sexo

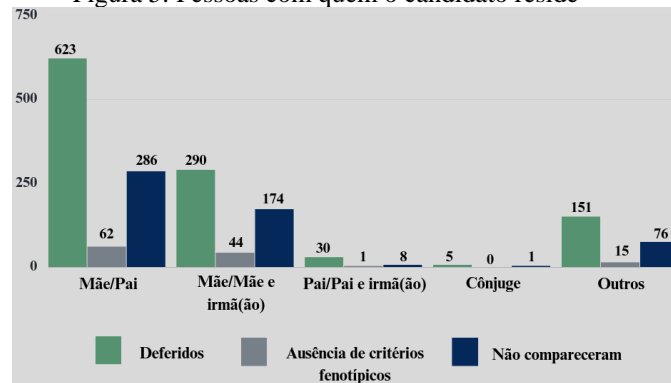


Fonte: Os Autores (2023)

Na Figura 4 pode-se observar que os candidatos do sexo feminino representam 55,2% do público total. Para cada perfil, especificadamente, o sexo feminino também foi predominante, sendo um total de 629 (57%) do perfil dos que obtiveram deferimento, 69 (57%) de indeferidos por ausência do conjunto de critérios fenotípicos e 295 (54%) dos que obtiveram indeferimento por não comparecimento. Em relação aos sujeitos do sexo masculino, esses corresponderam a 44,8% do total de indivíduos, sendo que 470 (43%) estão distribuídos no perfil dos que obtiveram deferimento; 53 (43%) nos indeferidos por ausência do conjunto de critérios fenotípicos; e 250 (46%) nos que obtiveram indeferimento por não comparecimento. A maior diferença no número de candidatos para cada variável mencionada encontra-se no perfil dos que foram deferidos (perfil 1), sendo do total de 1.099 candidatos deferidos, 57,2% do sexo feminino e 42,8% do sexo masculino.

Com o intuito de verificar com quais pessoas o candidato reside em seu domicílio, a Figura 5 divide esse convívio em cinco partes que estão representadas em um gráfico de colunas. Essas partes são: os que residem com a mãe e o pai; os que residem apenas com a mãe e/ou mãe e irmã(ão)(s); os que residem apenas com o pai e/ou pai e irmã(ão)(s); aqueles que moram com o cônjuge; e, por último, os que assinalaram a opção de morarem com outros indivíduos, podendo ser membros da família ou sem parentesco familiar. Cada coluna possui o quantitativo de inscritos e cada perfil está representado por cores diferentes para facilitar a identificação.

Figura 5: Pessoas com quem o candidato reside

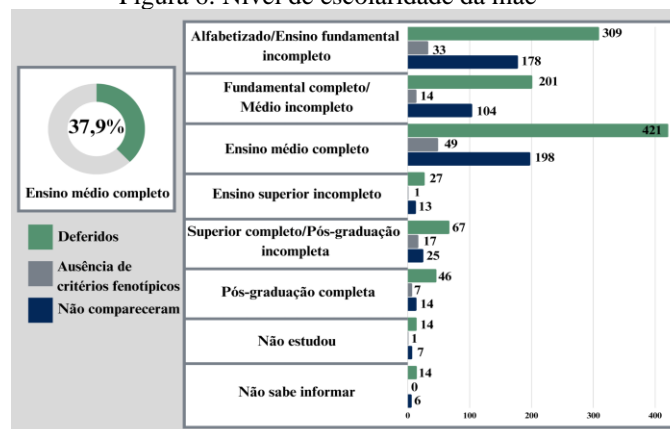


Fonte: Os Autores (2023).

De acordo com os resultados acerca da distribuição quantitativa dos candidatos em relação às pessoas com quem reside, é possível identificar que das 1.766 pessoas analisadas, 711 residem com a mãe e o pai, correspondendo a 40,3% do público total. Logo em seguida, estão os que residem apenas com a mãe e/ou mãe e irmã(ão)(s), representando 28,8% do total e; adiante, os que residem com outros indivíduos, sendo 13,7% do total. Os demais estão distribuídos entre os que residem com cônjuge ou com o pai e/ou pai e irmã(ão)(s), sendo o equivalente a 0,3% e 2,2%, respectivamente. Em uma verificação isolada por perfil, a maioria declarou residir com os pais. Ainda na análise individual por perfil, percebe-se o baixo número de pessoas que residem com o pai e/ou pai e irmã(ão)(s) ou com o cônjuge, chegando a ter um quantitativo de 0 para um dos perfis, nesse último item mencionado. Destaca-se ainda que, proporcionalmente ao número de sujeitos em cada perfil analisado, o perfil 2 (ausência de critérios fenotípicos) obteve maior concentração de indivíduos com moravam apenas com a mãe e irmãos (36%), se comparado com os demais perfis. O mesmo aconteceu com o perfil 3 (não compareceram), que tiveram maior porcentagem de candidatos (14%), se comparado aos perfis 1 e 2, morando com outros indivíduos membros da família ou sem parentesco familiar.

O resultado encontrado pode ser explicado pelo fato de que os candidatos que concorrem às vagas do processo seletivo possuem, em sua maioria, idade entre 13 e 16 anos, por se tratar de indivíduos que finalizaram ou estão finalizando (no ano corrente à inscrição) o ensino fundamental. Buscando compreender a relação do nível de escolaridade da mãe dos inscritos e o resultado na aferição complementar à autodeclaração, o gráfico de rosca presente na Figura 6 evidencia qual formação foi predominante, levando em consideração o número total dos analisados, sem especificação por perfil. Para complementar à observação dessa variável, a Figura 6 expõe para cada perfil de candidato a formação escolar/acadêmica da mãe dos candidatos, apresentando o número de mães em cada item, dando a possibilidade de comprovar se houve divergência de um perfil para o outro ou se estes resultados isolados são o mesmo da observação, levando em conta a quantidade total de candidatos. A formação está dividida em: alfabetizado e/ou ensino fundamental incompleto; fundamental completo e/ou médio incompleto; médio completo; superior incompleto; superior completo e/ou pós-graduação incompleta; pós-graduação completa; não estudou e; por último, a opção em que o candidato não soube informar a devida escolaridade da mãe.

Figura 6: Nível de escolaridade da mãe

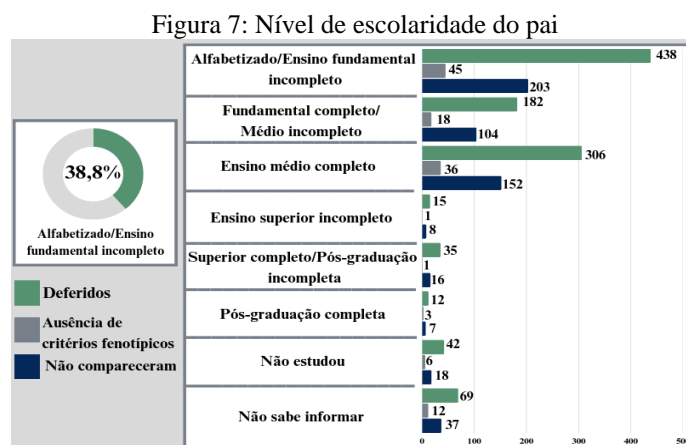


Fonte: Os Autores (2023).

Em relação ao nível de escolaridade da mãe dos candidatos, a Figura 6 mostra que a maioria das mães possui o ensino médio completo, representando 37,9% do público geral. Em seguida, estão as mães que se encontram na situação escolar de alfabetizadas e/ou ensino fundamental incompleto, representando cerca de 29%. Em uma observação específica de cada perfil, nota-se que em todos eles a escolaridade de nível médio completo prevalece, enquanto a de pós-graduação completa representa uma pequena quantidade. Vale ressaltar que, apesar do baixo quantitativo, há mães que não estudaram, sendo respectivamente para cada perfil, um número de 14 pessoas (perfil 1), 1 pessoa (perfil) e 7 pessoas (perfil 3). Além disso, verificou-

se que as mães daqueles que não apresentaram os critérios fenotípicos (perfil 2) são as que possuem melhor nível de escolaridade, uma vez que cerca de 40% delas já concluiu o ensino médio e/ou estão cursando nível superior; além de outros 20% já terem concluído um curso de nível superior e/ou estão cursando uma pós-graduação. De outra forma, as mães dos candidatos que não compareceram à banca são, em sua maioria, de baixa escolaridade, pois cerca de 53% delas ou não estudaram, ou têm, no máximo, a escolaridade de nível fundamental.

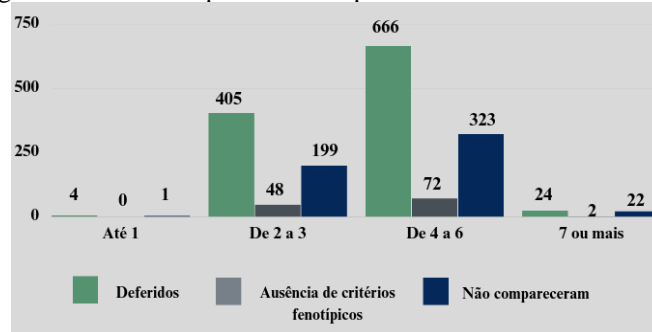
Para acrescentar informação em relação ao nível de escolaridade familiar, também foi posta à análise os números referentes à formação do pai de cada candidato, seguindo a mesma caracterização descrita acerca da apresentação dos resultados de nível de escolaridade da mãe. Essa variável, está explicitada na Figura 7.



A respeito do nível de escolaridade do pai do candidato, os resultados demonstrados na Figura 7 evidenciam que a maioria deles é alfabetizada e/ou possui ensino fundamental incompleto, totalizando um percentual de 38,8%. Em seguida vêm os que possuem nível médio completo, com um percentual de 27,9% do total. É possível perceber que há uma queda no quantitativo de pais que cursaram níveis de escolaridade subsequentes ao ensino médio, e isto ocorreu nos três perfis analisados, assim como para cada perfil em específico predominam maior índice de formação no grau de alfabetizados e/ou ensino fundamental incompleto. Para esta variável, diferentemente do que aconteceu com o nível de escolaridade das mães, a distribuição percentual da escolaridade dos pais se manteve praticamente a mesma entre os três perfis observados.

Outra variável importante de ser analisada é a do número de pessoas com quem o candidato reside no mesmo domicílio. Ela pode ajudar na complementação da observação das seguintes variáveis que serão desenvolvidas ao decorrer desta pesquisa: renda *per capita* e pessoas que contribuem para renda familiar. A Figura 8 expressa, por meio de um gráfico de colunas, os seguintes itens: candidato que reside até com uma pessoa; de 2 a 3 pessoas; 4 a 6 e, por fim; 7 ou mais indivíduos na mesma moradia.

Figura 8: Número de pessoas com quem reside no mesmo domicílio



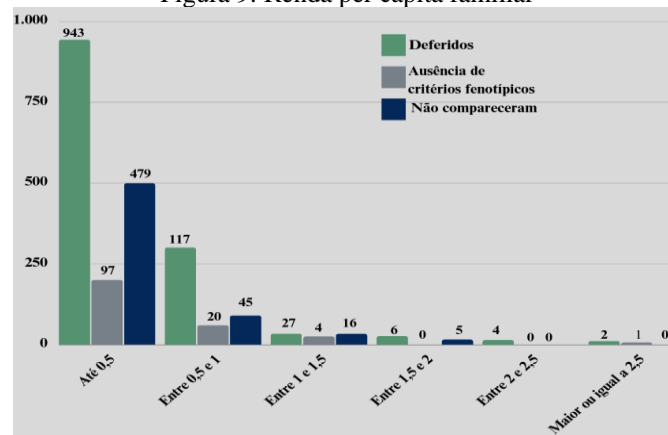
Fonte: Os Autores (2023).

No que diz respeito ao número de moradores por domicílios, observa-se grande homogeneidade nos resultados expostos na Figura 8. Para todos os perfis mencionados o maior número está presente entre os candidatos que residem na mesma moradia com 4 a 6 pessoas; vindo em seguida os candidatos que residiam com 2 a 3 pessoas no mesmo domicílio. Os menores números foram observados para a primeira opção de resposta, na qual o candidato residia com até 1 pessoa. Para o perfil 2 (indeferidos por ausência de critérios fenotípicos) este quantitativo foi 0.

Diante dos resultados descritos no parágrafo anterior e da distribuição de vagas do Edital 40/2022 - PROEN/IFRN, o alto quantitativo de candidatos que residem com 4 a 6 pessoas no mesmo domicílio pode estar associado ao público que possui renda igual ou inferior a um salário-mínimo e meio, pois, a partir do momento em que várias pessoas residem na mesma residência, a renda é distribuída entre elas, o que pode resultar em uma menor renda *per capita* familiar.

Na Figura 9 apresenta-se respostas acerca da renda familiar *per capita*. Os candidatos informaram sua renda bruta familiar e a partir desses dados, foi efetuado o cálculo de renda *per capita* (renda familiar *per capita* = renda bruta/número de pessoas no domicílio). Em seguida, para melhor interpretação, os itens dos gráficos ficaram divididos em: famílias que possuem renda *per capita* familiar de até 0,5 salário-mínimo; entre 0,5 e 1; entre 1 e 1,5; entre 1,5 e 2; entre 2 e 2,5; ou maior e/ou igual à 3 salários-mínimos.

Figura 9: Renda per capita familiar

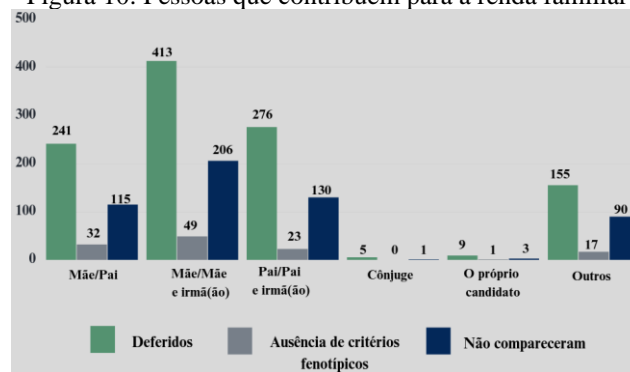


Fonte: Os Autores (2023).

Na Figura 9 observa-se, para os três perfis em análise, uma quantidade significativa de respostas que tiveram renda familiar *per capita* de até meio salário-mínimo, correspondendo a 86% do público total, o que vai ao encontro da necessidade de políticas educacionais de inclusão social, devido à desigualdade social ocasionada pela má distribuição de renda, falta de emprego ou baixa oportunidade de acesso à educação. Percebe-se, ainda, uma pequena representação de respostas em que a renda familiar *per capita* ultrapassa um salário-mínimo e meio (apenas 1% do total). Este cenário geral do gráfico está presente para cada um dos perfis descritos, chegando a ter quantitativo 0 respostas nos perfis 2 e 3 a partir da renda entre 1,5 e 2 salários, o que sugere que ao passo que se aumenta a renda familiar diminui a presença de critérios fenotípicos nos candidatos. Verifica-se que mesmo com um percentual de vagas destinado às pessoas de qualquer renda, conforme Figura 1, o quantitativo de candidatos com renda familiar *per capita* acima de um salário-mínimo é muito baixo.

Diante da perspectiva de verificar quais pessoas contribuem para a renda familiar, a Figura 10 divide a informação acerca desta variável em seis partes, representadas em um gráfico de colunas, sendo os contribuintes: a mãe e o pai; apenas a mãe e/ou mãe e irmã(ão)(s); apenas o pai e/ou pai e irmã(ão)(s); o cônjuge; o próprio candidato e, por último, outros indivíduos, podendo ser membros da família ou sem parentesco familiar. Cada coluna possui o quantitativo de inscritos e cada perfil está representado por cores diferentes.

Figura 10: Pessoas que contribuem para a renda familiar



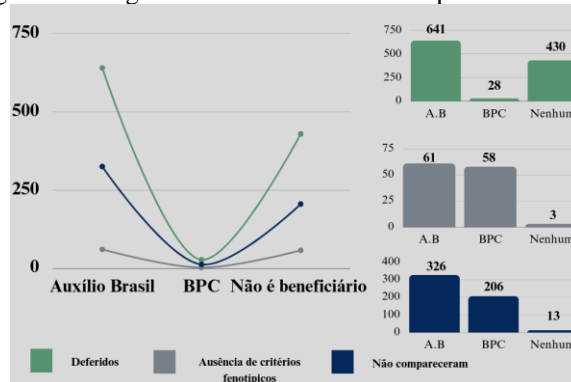
Fonte: Os Autores (2023)

A renda familiar pode ser proveniente de várias fontes, e a contribuição pode ser distribuída entre os membros da família, ou não, e de maneiras diferentes. Por exemplo, em alguns casos, um dos pais pode ser o principal provedor financeiro, enquanto o outro trabalha em meio período ou cuida do lar. Em outras famílias, ambos os pais podem trabalhar em tempo integral e compartilhar as responsabilidades financeiras igualmente. Após analisar a Figura 10, é notório um maior número de candidatos que tinham apenas a mãe e/ou mãe e irmã(ão)(s) como principais contribuintes para a renda familiar, totalizando um percentual de 37,8% (668 optantes por esta alternativa no momento da inscrição), corroborando dados sobre as pessoas com quem o candidato reside e sugerindo que todos os residentes no mesmo lar contribuem para a renda familiar.

Em seguida estão os que declararam que apenas o pai e/ou pai e irmão(ão)(s) contribuem para a renda familiar, equivalente a 24,3% do total (429 optantes). Uma informação significativa nesta análise é a de que 13 candidatos declararam contribuir para a renda familiar, o que, apesar de ser um número baixo, possui relevância para esta pesquisa em virtude de o público-alvo do processo seletivo abranger (em sua maioria) pessoas de faixa etária entre 13 e 16 anos.

A última variável a ser analisada está apresentada na Figura 11, a qual dispõe da relação do número de beneficiários de programas do Governo Federal, distribuídos por Programa Auxílio Brasil, Benefício de Prestação Continuada (BPC) e não beneficiário de nenhum desses programas. Os quantitativos estão ilustrados em gráficos de coluna para cada perfil. Para uma visão mais ampla da variável, foi gerado um gráfico de curva, no qual está presente a distribuição de todo o conjunto de dados.

Figura 11: Programas do Governo Federal que é beneficiário



Fonte: Os Autores (2023).

Conforme a Figura 11, o menor número de pessoas está concentrado naqueles que recebem o benefício de prestação continuada (BPC), sendo a parte mais baixa da parábola; enquanto o número de indivíduos que recebiam o Auxílio Brasil foi alto, considerando todo o conjunto de dados. Ao realizar a apreciação desses números de acordo com cada perfil nota-se que entre os candidatos deferidos há relevante percentual de sujeitos que não recebiam nenhum tipo de benefícios ou programa social (39%), embora a maioria fosse recebedora do programa “Auxílio Brasil”. Em relação ao perfil dos que foram indeferidos pela ausência de critérios fenotípicos (perfil 2), cerca de 97% deles eram recebedores de algum programa social do governo federal, com certo equilíbrio entre os beneficiários do Auxílio Brasil e o Benefício de Prestação Continuada. Percentual semelhante também se aplicou aos que não compareceram à banca de heteroidentificação. Esses dados sugerem que beneficiários de programas sociais do governo demandam participação em cotas de processos seletivos do IFRN.

É possível relacionar o alto número de beneficiários do Programa Auxílio Brasil aos resultados da análise feita na Figura 9 e correlacioná-las com as vagas reservadas (conforme Figura 2 deste estudo) exclusivamente aos candidatos que possuem renda bruta *per capita* menor ou igual a um salário-mínimo e meio, pois, para participação nessa ação afirmativa é necessário enquadrar-se como pessoa de baixa renda.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O principal objetivo desta pesquisa foi analisar o perfil socioeconômico dos candidatos ao procedimento de heteroidentificação do processo seletivo para ingresso, no ano de 2023, nos cursos técnicos de nível médio, na forma integrada, do IFRN. Esta análise, foi realizada a partir dos resultados de nove variáveis que foram levantadas, junto aos candidatos, no formulário de inscrição. Espera-se que as constatações aqui expostas contribuam para a discussão acerca do processo mais adequado para se aplicar nas bancas de heteroidentificação a partir do entendimento de quem são os indivíduos que delas participam.

Após o surgimento das reservas de vagas, fez-se necessário a criação de Comissões de Heteroidentificação para tentar impedir as fraudes que ocorrem em concursos públicos discentes e de provimento de cargos. Entende-se que, ao ter um olhar mais crítico e analítico sobre a temática, as Comissões de Heteroidentificação não são contra a política de cotas, mas sim garantidoras do uso correto, tendo em vista que não anula a autodeclaração do indivíduo, ao modo que realiza um procedimento complementar à autodeclaração, utilizando técnicas e critérios baseados em características fenotípicas.

Em conformidade com todo o exposto nos resultados, foi possível constatar que todos os indivíduos observados eram oriundos de escola pública e, além disso, dos 1.766 candidatos, 1.519 possuem renda familiar *per capita* de até meio salário-mínimo. Diante dessa informação, vale salientar a importância dos Institutos Federais na vida educacional do seu corpo discente, tendo em vista o ensino público gratuito, no qual a reserva de vagas representa uma forma de promover oportunidades e diminuir desigualdades sociais, fazendo com que surjam condições mais equitativas de acesso a empregos, serviços públicos e demais esferas da vida social.

Também foi possível perceber um baixo nível de escolaridade das mães e pais dos candidatos, assim como o fato de suas famílias serem beneficiárias do Programa Auxílio Brasil, característica essa presente nos três perfis de candidatos. Em resumo, as observações gerais de todas as variáveis não divergiram significativamente em cada perfil de candidato analisado, ou seja, os resultados, de forma mais ampla, estenderam-se para cada perfil de candidato.

Entende-se, contudo, que é preciso aprofundar a questão e o entendimento acerca dos critérios fenotípicos e comissões de heteroidentificação, temática ainda pouco debatida pela sociedade em suas diferentes condições sociais. Para isto, recomenda-se às Comissões de Heteroidentificação uma análise mais criteriosa quanto aos candidatos, ou seja, poderia existir um controle de cada critério fenotípico disponibilizado em relatório de acompanhamento. Feito

isto, é possível ter uma melhor análise acerca do motivo de deferimento ou indeferimento do candidato, a partir do momento em que é dado o conhecimento de qual característica possui ou não. Este aperfeiçoamento não se restringe apenas para os envolvidos diretamente nas bancas, mas também para a população como um todo. Com isso haveria a possibilidade de estudos mais profundos sobre tema. Consequentemente, o número de indeferidos por ausência do conjunto de critérios fenotípicos diminuiria, em virtude do reconhecimento de suas próprias características pois, existem pessoas que não sabem que o procedimento de heteroidentificação dar-se por meio da aferição dos critérios fenotípicos, e não por descendência ou verificação documental.

Outra sugestão ao procedimento realizado no IFRN é em relação aos candidatos que foram indeferidos por não comparecimento, visto que dos 1.766 candidatos, 1.099 foram deferidos, 122 indeferidos por ausência dos critérios fenotípicos e 545 indeferidos por não comparecimento. Para esse último público, torna-se fundamental uma pesquisa que possa identificar os fatores específicos que estão contribuindo para o alto número de ausência ao procedimento de heteroidentificação: o desconhecimento? os candidatos podem não estar ciente da importância do procedimento? a dificuldade de acesso, o receio de discriminação e a mudança de identificação? o candidato pode ter se identificado de determinada forma no momento da inscrição, mas posteriormente mudou sua autodeclaração? Todos estes fatores devem ser analisados. A partir desses estudos complementares, é possível criar medidas para melhorar o processo e garantir que ele seja justo, inclusivo e efetivo em alcançar seus objetivos, assim como esse tipo de estudo pode ajudar a identificar possíveis problemas ou barreiras sistêmicas que precisem ser abordados para garantir a participação plena e correta dos candidatos no procedimento.

REFERÊNCIAS

BARCELLOS, A. P. Políticas públicas e o dever de monitoramento: levando os direitos a sério. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, v. 8, p. 1-21, ago. 2018.

BATISTA, N. C.; FIGUEIREDO, H. A. C. Comissões de heteroidentificação racial para acesso em universidades federais. **Cadernos de pesquisa**, v. 50, p. 865-881, 2020.

BRASIL. **Constituição da república federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Decreto nº 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nºs 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/112288.htm. Acesso em: 30 out. 2023.

BRASIL. Decreto nº 7.824, de 11 de outubro de 2012. Regulamenta a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, que dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio. 2012a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/decreto/d7824.htm. Acesso em: 30 out. 2023.

BRASIL. Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. 2012b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm. Acesso em: 30 out. 2023.

BRASIL. Lei nº 13.409, de 28 de dezembro de 2016. Altera a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, para dispor sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos cursos técnico de nível médio e superior das instituições federais de ensino. 2016. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13409.htm. Acesso em: 30 out. 2023.

BRASIL. Portaria Normativa nº 4, de 10 de abril de 2018. Regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. 2018. Disponível em: <https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/14766>. Acesso em: 30 out. 2023.

DAMASCENA, Q. S.; MIRANDA, E. O.; SILVA, M. C. P. Identidade negra, educação e silenciamento: o olhar pedagógico para a aplicação da lei 10.639/03. **Revista Teias**, v. 19, n. 53, p. 248-261, 2018.

FREITAS, M.; SARMENTO, R. As falas sobre a fraude: análise das notícias sobre casos de fraudes nas cotas raciais em universidades em Minas Gerais. *Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos*, Minas Gerais, p. 271-294, fev. 2020.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e ESTATÍSTICA. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil**. 2. ed. Brasil: IBGE, 2022.

IFRN. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte. Edital nº 40/2022-PROEN/IFRN. Processo seletivo para os cursos técnicos de nível médio na forma integrada. 2022. Disponível em: https://portal.ifrn.edu.br/documents/985/Edital_40_2022_Cursos_Tecnicos_Integrados_2023.pdf. Acesso em: 03 nov. 2023.

IFRN. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte. Resolução nº 5, de 22 de fevereiro de 2017. 2017. Aprova a normatização de reserva de vagas às pessoas com deficiência nos processos seletivos de ingresso nos cursos técnicos de nível médio (integrado e subsequente), de graduação e de pós-graduação no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte. Disponível em: https://portal.ifrn.edu.br/documents/3077/Resolu%C3%A7%C3%A3o_05.2017-CONSUP_-_Reserva_de_vagas_as_Pessoas_com_Deficiencia_nos_proc_p94IqwP.pdf. Acesso em: 30 out. 2023.

IFRN. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte. Resolução nº 88, de 26 de setembro de 2022. 2022. Aprova o Regulamento das Ações Afirmativas sobre os Processos de Heteroidentificação e revoga a Resolução nº 70/2021-CONSUP/IFRN. Disponível em: https://portal.ifrn.edu.br/documents/9378/Resolu%C3%A7%C3%A3o_882022_CONSUIFER_N.pdf. Acesso em: 30 out. 2023.

- IFRN. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte. Relatório de Gestão 2022. 2023. Disponível em: https://portal.ifrn.edu.br/documents/5542/Relatorio_de_Gestao-IFRN2022.pdf. Acesso em: 03 maio 2024.
- LEÃO, N. *et al.* **Relatório das Desigualdades de Raça, Gênero e Classe (GEMAA)**, n. 1, 2017.
- MACHADO, A. M.; FRANCISCHETTO, G. P. P. Cotas raciais e heteroidentificação: análise dos parâmetros utilizados para a validação da autodeclaração. *Revista Quaestio Iuris*, v. 14, n. 04, p. 2131-2156, 2021.
- OLIVA, L. M. C. R. Sistema de cotas na universidade pública brasileira: avaliação da experiência da UnB após a Lei 12.711/12. 2020. 93 f., il. Dissertação (Mestrado Profissional em Economia), Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas, Universidade de Brasília, Brasília 2020.
- PACHECO, J. A. O acesso da população negra à graduação da UFG: um estudo sobre a Lei 12.711/2012. 214 f. Dissertação (Mestrado em Educação) Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2022.
- SADDY, A.; SANTANA, S. B. A questão da autodeclaração racial prestada por candidatos de concursos públicos. **Revista Jurídica da Presidência**, v. 18, n. 116, p. 633-665, 2017.
- SILVA, A. C. C. *et al.* Ações afirmativas e formas de acesso no ensino superior público: o caso das comissões de heteroidentificação. **Novos estudos CEBRAP**, v. 39, p. 329-347, 2020.
- SKEETE, N.A. A experiência pioneira do IFRN com reserva de vagas em seus processos seletivos. **Coleção estudos afirmativos**, 2013.
- LIRA, P. L. Mulheres negras: desigualdade racial e de gênero e as políticas e programas sociais. **Anais do XVI Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social**, v. 1, n. 1, 2018.
- MARINHO, A. C.; CARVALHO, M. H. P. Ações afirmativas e o princípio da igualdade: cotas raciais, um instrumento social para a promoção da igualdade de oportunidades. **Revista Ceuma Perspectivas**, v. 31, n. 1, p. 34-48, 2018.
- GODOI, M. S.; SANTOS, M. A. Dez anos da lei federal das cotas universitárias: avaliação de seus efeitos e propostas para sua renovação e aperfeiçoamento. **Revista de Informação Legislativa**, v. 58, n. 229, p. 11-35, 2021.
- MOURA, M. R. S.; TAMBORIL, M. I. B. “Não é assim de graça!?”: Lei de Cotas e o desafio da diferença. **Psicologia Escolar e Educacional**, v. 22, p. 593-601, 2018.
- TELES, T. R. Política de cotas do ensino superior brasileiro: uma análise percuciente in faciem do princípio constitucional da igualdade. **Revista Eletrônica da Academia Brasileira de Direito Constitucional**, v. 7, n. 12, p. 233-255, 2015.
- ZANELLA, L. C. H. *et al.* **Metodologia da pesquisa**. SEAD/UFSC, 2006.