
NARRATIVAS MINHAS, DELES, DELAS, DELS, ENFIM, NOSSAS: *ESCREVIVÊNCIAS*¹ DA HETEROIDENTIFICAÇÃO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS²

Lígia dos Santos Ferreira³

RESUMO

Este artigo propõe narrar(-me/-se/-nos) as *escrevivências* do processo de implementação da Comissão de Heteroidentificação e das bancas de validação de autodeclaração étnico-racial de candidatos/as/es negros/as/es (pretos/as/es e pardos/as/es) inscritos/as/es no Sistema de Seleção Unificada (SiSU/MEC) para vagas dos cursos de graduação, em processos seletivos de cursos e programas de pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu*, e em concursos públicos da Universidade Federal de Alagoas (UFAL), sob a coordenação do Núcleo de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas (NEABI) em colaboração com a Pró-reitoria de Graduação (PROGRAD) e a Comissão Permanente do Vestibular (COPEVE), com o acompanhamento fundamental do Prof. Dr. Adilson Pereira dos Santos, Pró-reitor Adjunto de Graduação da Universidade Federal de Ouro Preto-MG (UFOP), considerando o urgente combate ao racismo estrutural e institucional e da observância dos princípios da administração das políticas públicas, a saber, a focalização de reparação, da intersetorialidade e do controle social. Para tanto, um grupo composto por mais de 60 pessoas comprometidas com a educação antirracista conferiu, aos sujeitos de direito da política, as vagas que lhe são reservadas, fato que torna ainda mais efetivo o Programa de Políticas de Ação Afirmativa (PAAF) existente na UFAL, desde 2003, e que vem sendo ampliado nos últimos anos.

Palavras-chave: Escrevivências. Neabi-Ufal. Comissão de Heteroidentificação. PROGRAD. COPEVE. Educação Antirracista.

MY NARRATIVES, THEIR NARRATIVES, ANYWAYS, OUR NARRATIVES: HETEROIDENTIFICATION'S *WRITTENS OF* *EXPERIENCES* AT THE FEDERAL UNIVERSITY OF ALAGOAS

ABSTRACT

This article proposes to narrate (me /it /us) the *writtens of experience* of the implementation process of the Heteroidentification Commission and the ethnic-racial self-declaration validation boards of black applicants (blacks and browns) registered in the Unified Selection System (SiSU / MEC) for vacancies in undergraduate courses, in selection processes of courses and graduate programs *lato sensu* and *stricto sensu*, and in public contests at the Federal University of Alagoas (UFAL), under the coordination of the Center for Afro-Brazilian and Indigenous Studies (NEABI) in collaboration with the Dean's Office of Undergraduate Studies (PROGRAD) and the Permanent Commission for Vestibular (COPEVE), with the fundamental accompaniment of Prof. Dr. Adilson Pereira dos Santos, Deputy Dean of Graduation

¹ Categoria cunhada pela escritora Conceição Evaristo.

² Dedico estas *escrevivências* à Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as (ABPN), ao GT 21/Anped, ao Conneabs, a todas as instituições e pesquisadores/as/rs participantes desta intensa ciranda da luta antirracista brasileira, ao Prof. Dr. Adilson Pereira dos Santos por ter contribuído imensamente com o processo de implementação da Comissão de Heteroidentificação da Universidade Federal de Alagoas e, em especial, a todas as pessoas que protagonizaram a construção desse processo de formação étnico-racial da política pública de ação afirmativa, com destaque aos/as/es integrantes da Comissão, e às pessoas que estão na coordenação desse processo com enorme dedicação.

³ Licenciada em Filosofia, mestra em Literatura Brasileira e doutora em Estudos Literários pela Universidade Federal de Alagoas (UFAL), professora associada do curso de Letras-Libras da Faculdade de Letras da UFAL. *E-mail*: ligia.ferreira@fale.ufal.br.

at the Federal University of Ouro Preto-MG (UFOP), considering the urgent fight against structural and institutional racism and the observance of the principles of public policy administration, namely, the focus on reparation, intersectoriality and social control. To this end, a group composed of more than 60 people committed to anti-racist education has given to subjects of these policies the places reserved for them, a fact that makes even more effective the Affirmative Action Policy Program (PAAF) existing at UFAL, since 2003, and which has been expanded in last years.

Keywords: Writtens of experiences. Neabi-Ufal. Heteroidentification Commission. Prograd. Copeve. Anti-racist Education.

NARRATIVAS MÍAS, DE ELLOS, DE ELLAS, DE “ELLS”, O SEA, NUESTRAS: “ESCREVIVÊNCIAS” DE LA HETEROIDENTIFICACIÓN EN LA UNIVERSIDAD FEDERAL DE ALAGOAS

RESUMEN

Este artículo propone narrar(me/se/nos) las “escrevivências” del proceso de implementación de la Comisión de Heteroidentificación y sinodales de validación de autodeclaración étnico-racial de candidatos/as/es negros/as/es (personas de piel negra y trigueña) inscritos en el Sistema Unificado de Selección (SiSU/MEC) para vacantes en cursos de graduación, en procesos de selección de cursos y posgrados *lato sensu* y *stricto sensu*, y en concursos públicos en la Universidad Federal de Alagoas (UFAL), bajo la coordinación del Núcleo de Estudios Afrobrasileños e Indígenas (NEABI) en colaboración con la Pro Rectoría de Grado (PROGRAD) y la Comisión Permanente de Vestibular (COPEVE), con el acompañamiento fundamental del Prof. Dr. Adilson Pereira dos Santos, Vicedecano de Graduación de la Universidad Federal de Ouro Preto-MG (UFOP), considerando la urgente lucha contra el racismo estructural e institucional y el cumplimiento de los principios de la administración de políticas públicas, es decir, el foco en la reparación, la intersectorialidad y el control social. Para ello, un grupo integrado por más de 60 personas comprometidas con la educación antirracista ha outorgado, a los sujetos de derecho de la política, los lugares reservados para ellos, hecho que hace aún más efectivo el Programa de Política de Acción Afirmativa (PAAF) existente en la UFAL desde 2003, y que se ha ampliado en los últimos años.

Palabras clave: “Escrevivências”. Neabi-Ufal. Comisión de Heteroidentificación. Prograd. Copeve. Educación Antirracista.

ESCREVIVÊNCIAS DA HETEROIDENTIFICAÇÃO NA UFAL

Sejam bem-vindos/as/es negros, negras e negres que se inscreveram nas vagas para os cursos desta universidade! Sejam bem-vindos/as/es à Universidade Federal de Alagoas!!!

Era com essa saudação, muito entusiasmada, identitária, que eu iniciava o momento de acolhimento dos/as/es candidatos/as/es que, após aprovação no Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM), inscreveram-se no Sistema de Seleção Unificada (SiSU), do Ministério da Educação (MEC) brasileiro, na modalidade de cotas, a partir da reserva de vagas pelas duas

demandas, e que seriam submetidos/as/es ao processo de heteroidentificação na Universidade Federal de Alagoas (UFAL).

Explico sobre o processo de escolha no SiSU: no geral, são quatro demandas e oito modalidades, referentes à Lei nº 12.711/2012, conhecida como Lei de Cotas, são duas demandas e quatro modalidades, haja vista que as cotas atendem primeiro, ao critério de ter cursado todo o Ensino Médio em escola pública, em seguida, o socioeconômico, depois o racial (pessoas pretas, pardas e indígenas – PPI) e, por fim, para pessoas com deficiência (PcD), conforme complementa a Lei nº 13.409/2016. Para melhor compreensão desse funcionamento, apresento o quadro abaixo:

Quadro 01 – Demandas e modalidade do SiSU/MEC

Reserva de Vagas	Demandas	Cotas	Renda	Pessoas com deficiência
L2	2	PPI (Pretos/as/es, pardos/as/es e indígenas)	tenham renda familiar bruta per capita igual ou inferior a um salário mínimo e meio	Não PcD
L10			tenham renda familiar bruta per capita igual ou inferior a um salário mínimo e meio	PcD
L6	4		independente de renda	Não PcD
L14			independente de renda	PcD

Fonte: Adaptado do Edital PROGRAD/UFAL nº 19/2019, 2020.

Sendo assim, quem opta pela inscrição nas demandas 2 e 4, para a reserva de vagas L2, L10, L6, L14, deverá ser pessoa de origem étnico-racial indígena ou negra, para esta, pessoa que se autodeclara de cor preta ou parda, conforme o inciso IV, do parágrafo único do Art. 1º da Lei nº 12.288/2010, que institui o Estatuto da Igualdade Racial.

Para comprovação dos requisitos exigidos pelos editais nos processos seletivos para o preenchimento dessas vagas, a administração pública possui mecanismos de fiscalização e controle. Na UFAL, há comissões que avaliam as declarações entregues, por exemplo, pelos povos indígenas, posto que são documentos que atestam o pertencimento étnico àquela comunidade, emitidos por liderança e/ou instituições responsáveis. Outro exemplo, são os laudos médicos apresentados pelas pessoas com deficiência, os quais são avaliados por comissão multidisciplinar. E, como ocorre no caso da autodeclaração dos/as/es candidatos/as/es negros/as/es?

A resposta a essa pergunta requer uma contextualização histórica acerca da importante atuação do NEAB/UFAL e todo movimento social negro local e nacional na implementação de políticas de ação afirmativa, em 2003, sendo a UFAL uma das cinco primeiras universidades

federais a aprovar o programa de políticas afirmativas para afrodescendentes (PAAF) no ensino superior, conforme a Resolução nº 33, de 6 de novembro de 2003, do Conselho Universitário da Ufal (CONSUNI/UFAL), com destaque também à reserva de 60% das vagas para mulheres em todos os cursos de graduação. E, desse feito coletivo, símbolo da força da luta antirracista que herdamos e reconstruímos, farei o relato de como se desenvolveu o processo de implementação das bancas de heteroidentificação (validação de autodeclaração) na UFAL, em 2018, sob a minha gestão, mas protagonizado por dezenas de aliados/as/es negros/as/es e não negros/as/es internos/as/es e externos/as/es a nossa instituição.

Então, após seis meses que assumi o cargo de diretora do Núcleo de Estudos Afro-brasileiros (NEAB)⁴, fui convidada a visitar a sede do Instituto Negro de Alagoas (INEG) e a me manifestar acerca da Orientação Normativa nº 3, de 1º de agosto de 2016, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MPDG), através da Secretaria de Gestão de Pessoas, que dispunha “sobre regras de aferição da veracidade da autodeclaração prestada por candidatos[as/es] negros[as/es] para fins do disposto na Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014” (BRASIL, 2016). Confesso que tinha tomado conhecimento dessa normativa, mas ainda não sabia o suficiente para efetivá-la. Por isso, enquanto gestora, comecei a estudar sobre o assunto. Outras ocorrências consubstanciaram a fundamentação dos procedimentos de implementação da heteroidentificação, tais como: i) a Recomendação nº 02/GNK/PRAL/2017, de 24 de abril de 2017, do Ministério Público Federal em Alagoas (MPF/AL), emitida pela Excelentíssima Senhora Procuradora da República, Doutora Niedja Gorete de Almeida Rocha Kaspary, para implementação de procedimentos de aferição das autodeclarações em todos os processos seletivos com reserva de vagas para pessoas negras na UFAL; ii) além da Orientação Normativa nº 3/2016, tinha sido publicada a Portaria Normativa nº 4, de 6 de abril de 2018, do MPDG, por meio da Secretaria de Gestão de Pessoas, com maior detalhamento da regulamentação do “procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos[as/es] candidatos[as/es] negros[as/es], para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014” (BRASIL, 2018); iii) a audiência pública realizada em 16 de maio de 2018, na UFAL, com a presença do vice-Reitor, Prof. Dr. José Vieira da Cruz, a participação do MPF/AL, da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Trabalho (PROGEP), do NEAB/UFAL, e exposições orais da Procuradora da República Dra. Niedja Kaspary, do Prof. Dr. Moisés Santana – da Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE) e ex-diretor do NEAB/UFAL na época da implementação do PAAF –, Profa. Dra. Jane Beltrão – Antropóloga, Professora Titular da Universidade Federal do Pará (UFPA), minha

⁴ O período de gestão foi de março de 2016 a fevereiro de 2020.

e do Prof. Dr. Jeferson dos Santos – coordenador do INEG –, suscitaram-me ainda maior aprofundamento sobre o assunto; iv) a participação no I Seminário Nacional Políticas de Ações Afirmativas nas Universidades Brasileiras e a atuação das comissões verificadoras de autodeclaração na graduação das IES públicas, realizado de 29 a 31 de agosto de 2018, na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), em que participei para informar que a UFAL ainda não havia implementado as bancas mas desejava compreender melhor todo o processo, no qual obtive relevante formação e me detive a um dos aspectos que era a recepção/acolhimento dos/as/es candidatos/as/es, além de todos os outros; v) a instalação da primeira banca de heteroidentificação da UFAL (inicial e de recurso), realizada para validar a autodeclaração de candidato ao concurso público de servidor/a/e devido à denúncia protocolada como processo administrativo; vi) a oferta da **Oficina de Promoção da Igualdade Racial e Enfrentamento ao Racismo**, ministrada pelo Prof. Dr. Adilson Pereira dos Santos, Pró-Reitor Adjunto de Graduação da Universidade Federal de Ouro Preto (PROGRAD/UFOP), no período de 15 a 18 de abril de 2019 (houve outra versão em janeiro de 2020!), na UFAL; vii) instalação da comissão Cotas na Pós/UFAL que elaborou a minuta aprovada como Resolução nº 86, de 10 de dezembro de 2018, que regulamenta a implementação de políticas de ações afirmativas (PAA) nos cursos e programas de pós-graduação *lato sensu* (inclusive as residências) e *stricto sensu* da UFAL; viii) e, por fim, a efetiva instalação da comissão de heteroidentificação da UFAL para atuação em todos os processos seletivos com reserva de vagas para pessoas negras.

MOMENTOS PROCEDIMENTAIS DA COMISSÃO

Após essa longa jornada para entender os procedimentos para a implementação das bancas compostas por integrantes da Comissão de Heteroidentificação da UFAL, assumimos o processo seletivo do SiSU/MEC/2019 e foi nele que percebi como o trabalho coletivo faz a grande diferença.

Com uma comissão composta por, aproximadamente, 60 pessoas (41 mulheres – 68,33%; 19 homens – 31,66%), as quais aceitaram o convite público para essa atuação e participaram da Oficina de Formação, com experiências de engajamentos distintos na cotidiana luta antirracista, contando com o acompanhamento do Prof. Dr. Adilson dos Santos, o trabalho cooperativo entre a PROGRAD/UFAL, COPEVE e o NEAB/UFAL, tínhamos o *know how* que precisávamos para coibir as fraudes e garantirmos o acesso ao sistema de cotas pelos sujeitos negros.

Eram realizadas reuniões prévias com os sujeitos-participantes: COPEVE, PROGRAD, PROGEP, PROPEP e Comissão de Heteroidentificação da UFAL para prepararmos as

convocações, organizarmos e avaliarmos o processo, fazia com que, mesmo sendo muito estressante, pudéssemos ter conhecimento das limitações, possibilidades e competências para desenvolver as ações. As parcerias foram fundamentais! Destaco a atenção e o respeito das pessoas responsáveis pela limpeza dos locais em que instalamos as bancas (em quase todos os espaços dos três *campi* da Universidade), motoristas, fiscais, servidores/as/rs da COPEVE, PROGRAD, PROGEP, PROPEP, pró-reitores/as/rs, coordenadores/as/rs, diretores/as/rs dos cursos de graduação⁵ e de pós, integrantes da Comissão, comunidade externa e parentes dos/as/es candidatos/as/es. Destaco, também, o apoio e a parceria do/com o judiciário (juízes/as/zs, procuradores/as/rs, defensores/as/rs).

Com o foco nesse momento, planejamos todo o processo desde a colaboração no edital, a organização do espaço para candidatos/as/es e comissão, a logística, a composição das bancas, os procedimentos de avaliação, o suporte necessário para a comissão e, por fim, a partida/saída dos/as/es candidatos/as/es e da comissão em segurança. Para tanto, aconselhei-me com o Prof. Adilson dos Santos, conversei com algumas pessoas, li sobre o assunto e, junto com setores da instituição, foram desenvolvidos os mecanismos adequados para a total efetividade.

Feito todo “o circuito” de chegada e saída de todos os sujeitos envolvidos no processo, preparamos o encontro inicial sem prescindir da informação acerca das etapas constitutivas da heteroidentificação, do caráter formativo que compõe a Universidade, considerando a concepção coletiva herdada pela ancestralidade africana do Ubuntu (sou porque nós somos!). Tudo isso foi basilar para que entendêssemos o quanto a política de cotas não se resumia apenas ao acesso, mas à permanência, formação curricular e produção do conhecimento, como preconiza o PAAF/UFAL de 2003 e as políticas de assistência estudantil mais recentes.

O encontro inicial nos auditórios preconizava um dos poucos momentos marcantes em que podíamos pensar sobre quem e o que somos, propiciados pela reflexão e preparava a resposta à pergunta que, em seguida, seria dada no processo de heteroidentificação, diria que eles se configuravam como espaços ensaísticos de uma afirmação identitária incomum no cotidiano educacional brasileiro, principalmente na Universidade.

Por que foco tanto nesse momento inicial? Porque o que denominamos de bancas de validação de autodeclaração étnico-racial na UFAL (heteroidentificação) caracterizam-se como um *checklist* subjetivo que conduz as pessoas a pensarem sobre suas histórias, as histórias de seus ancestrais e de seus/suas/ses possíveis descendentes e a entenderem que a política de cotas não é uma esmola, como poetiza Bia Ferreira, muito pelo contrário, é uma ínfima ação estatal

⁵ Um especial reconhecimento à acolhida sempre calorosa da Profa. Dra. Iasmin de Albuquerque Cavalcanti Duarte, diretora da Faculdade de Medicina (FAMED) – espaço em que realizamos muitas bancas – que, infelizmente, partiu em 22 de maio de 2020, em razão da Covid-19.

para corrigir uma dívida gigantesca para com a população negra (e os povos indígenas) diante dos 388 anos de escravidão e dos 132 anos pós-abolição em que os piores índices sociais são referentes à população negra. Como assevera Abdias do Nascimento (2016, p. 98):

O mito da “democracia racial”, tão corajosamente analisado e desmascarado por Florestan Fernandes, orgulha-se com a proclamação de que o “Brasil tem atingido um alto grau de assimilação da população de cor dentro do padrão de uma sociedade próspera”. Muito pelo contrário, a realidade dos afro-brasileiros é aquela de suportar uma tão efetiva discriminação que, mesmo onde constituem a maioria da população, existem como minoria econômica, cultural e nos negócios políticos. (NASCIMENTO, 2016, p. 98).

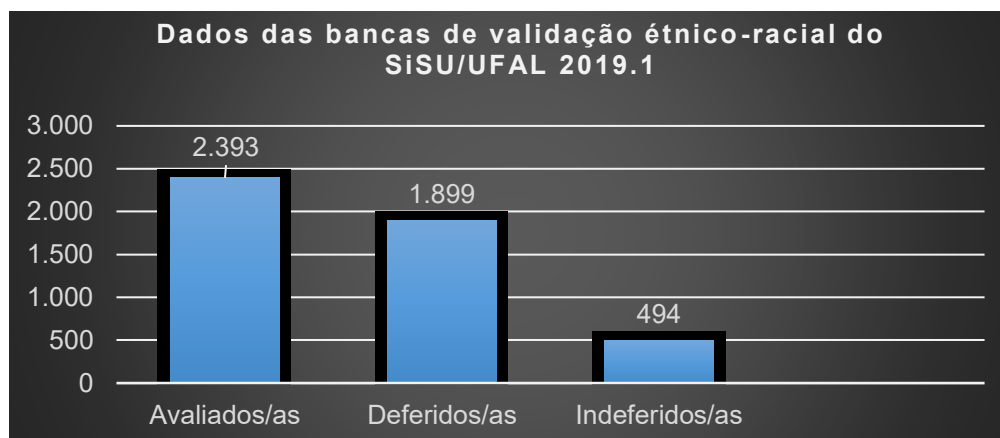
A reserva de vagas para pessoas negras e indígenas é apenas “um punhado” de exemplo de políticas públicas de correção à extrema desigualdade social provocada pela escravidão de africanos/as/es, afro-brasileiros/as/es e indígenas que produziram riquezas materiais, e também eram considerados/as/es bens e propriedades de homens e mulheres livres. Não há como apagar essa história, principalmente pela extensão temporal dessa barbárie, haja vista que o Brasil foi o último país do continente americano a abolir a escravatura. Desse modo, os três objetivos que norteavam as falas das coordenações no acolhimento dos/as/es candidatos/as/es eram os seguintes: i) promover a formação étnico-racial; ii) sensibilizar os/as/es candidatos/as/es acerca dos efeitos do racismo; e, iii) compreender que a luta antirracista é de negros/as e não negros/as. Portanto, o processo de validação era constituído de dois momentos indissociáveis: primeiro, o acolhimento, entendido como momento de formação étnico-racial (com falas e vídeos⁶); e, segundo, a realização da banca de validação da autodeclaração étnico-racial (com o segundo acolhimento, explicação sobre o processo, leitura do enunciado, filmagem/fotografia e autodeclaração étnico-racial do/a/e candidato/a/e).

Essa etapa da validação se constitui como um momento individual de afirmação étnica de negritude que, secularmente, foi-nos ensinada a negar. Por isso, a pergunta “como você se autodeclara?”, direcionada à pessoa que se inscreveu no processo seletivo e concorre à reserva de vaga, seja na graduação, na pós ou em concurso para servidor/a/e público/a/e, ao se apresentar diante da banca – a qual entendo como metonímia da sociedade brasileira, caracterizada pela diversidade étnico-racial, de gênero e naturalidade – carrega a complexidade histórica de uma sociedade que silencia narrativas, reprime desejos, aniquila sonhos, promove racismos de pessoas negras, a fim de desumanizá-las. Tal questão confronta pessoas negras e não negras a pensarem sobre si, a conhecerem a si mesmas, tal como a tradição grega escreveu no pórtico do templo de Apolo, em Delfos.

⁶ Adotávamos o vídeo intitulado “Ações afirmativas no CEFET-MG - Bancas para verificação étnica e racial” (2018) e um vídeo institucional que explicava a constituição organizacional da UFAL, inclusive citava o NEAB.

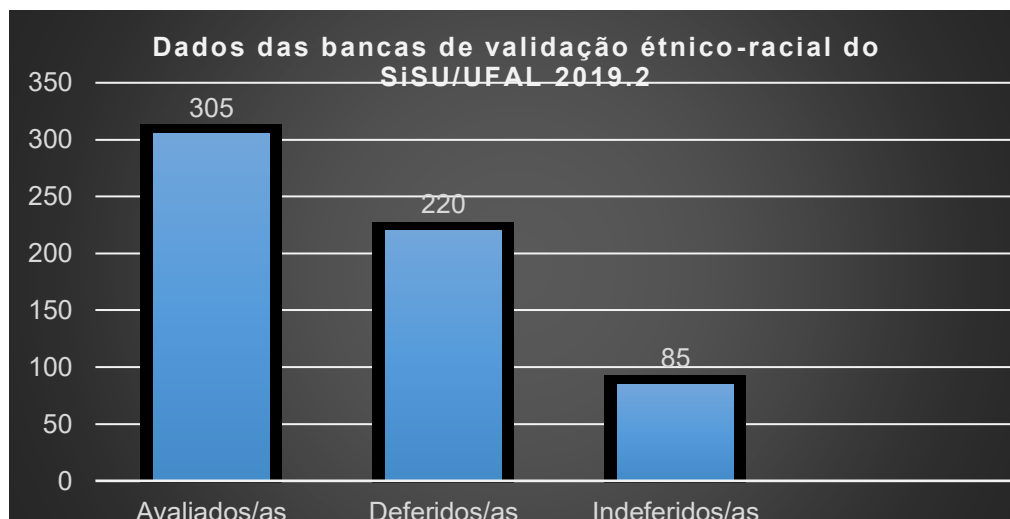
Com o propósito de regulamentar o procedimento complementar à autodeclaração, conhecida como heteroidentificação (verificação, aferição, validação), isto é, submeter a autodeclaração à avaliação de terceiros, realizamos bancas em processos como o **SiSU 2019.1** – 1ª Convocação: 22 a 26/04 (A. C. Simões), 29 e 30/04 (Arapiraca e Sertão); 2ª Convocação: 21/05 (Arapiraca e Sertão), 22 e 23/05 (A. C. Simões); 3ª Convocação: 16/10 (A. C. Simões); o **SiSU 2019.2** – 1ª Convocação: 18 e 19/06 (Arapiraca e Sertão); 2ª Convocação: 11 e 12/07 (Arapiraca e Sertão); 3ª Convocação: 28 e 29/08/19 (A. C. Simões); 4ª Convocação: 16/10 (A. C. Simões para todos os campi), abaixo apresentamos os gráficos do SISU de 2019; o **Vestibular do Curso de Letras-Libras** – em 20/09/19 – 4 avaliados/as, 3 deferidos e 1 indeferido; em **Programas de Pós-graduação** – PPGP, PPGDIBICT, PPGCS, PPGH, PPGRHS, PPGF, PPGAS, PPGEQ, PPGCM, PPGSS; em **Concursos Públicos para Servidores/as** – Denúncia (Técnico), Docente (substituto e efetivo), Técnico-administrativo.

Gráfico 01 – Dados das bancas de validação étnico-racial do SiSU/UFAL 2019.1



Fonte: Adaptação das planilhas de resultados, 2019.

Gráfico 02 – Dados das bancas de validação étnico-racial do SiSU/UFAL 2019.2



Fonte: Adaptação das planilhas de resultados, 2019.

Com o número de quase 3.000 autodeclarações avaliadas em todos os processos, a consideração acerca da experiência de quem participa de uma banca de validação étnico-racial, como examinador/a/e, neste caso, é de que há dois modos de autodeclarações que se vinculam à história brasileira, resumindo em falas, o que o filósofo Sílvio de Almeida (2016) denomina de “racismo estrutural”, a saber: a fala da afirmação convicta e ativa dos sujeitos de direito da política que, cotidianamente, precisam se explicar, protegerem-se e lutarem para permanecerem vivos/as/es pelo simples fato de serem negros/as/es, em contraste com a reprodução técnica de uma fala vazia e de tom muito baixo sobre uma identidade que não se quer negra, isolando-a numa categorização branqueada, até hoje, em nossa história, que é a cor parda. A autodeclaração quase inaudível, sem força sonora, segue na defesa da cor parda isolada da etnia negra que, para a branquitude, sempre representou uma categoria de mobilidade étnico-racial. Não temos como negar a adoção epistêmica da burla nas autodeclarações, que são inscritas em muitas peças judiciais com o intuito de criar uma subcategoria étnico-racial que satisfaça o “racismo cotidiano de cada dia” brasileiro, a fim de ocupar vagas de pessoas negras por pessoas não negras, negando-se negras no cotidiano mais cruel e afirmando-se negras para o acesso às políticas de correção àquelas pessoas que durante toda a vida sofre obstáculos devido aos conjuntos de características fenotípicas de pessoa negra.

A política de ação afirmativa tem reserva de vagas para pessoas pretas e pardas, isto é, pessoas negras, e a “afro-conveniência” é uma fraude combatida pelas bancas de validação na UFAL. E é com essa e outras atitudes que muitas pessoas burlam as cotas na UFAL, desde 2003, e tentam manter esse expediente com o propósito de justificar o injustificável: a tal da meritocracia. Além disso, sustenta-se um argumento de que pessoas pardas não são negras, e ouvir isso é nos remetermos ao período da escravidão, em que

“pardo” era um termo que podia combinar aspectos da cor e da condição social, mas tal combinação não era simétrica e a ênfase em um aspecto ou outro dependia do contexto. Eram pardos mediante os olhos dos outros, ou seja, para serem considerados pardos, os indivíduos dependiam do reconhecimento social de sua condição de liberdade, que era constituída, vale dizer, pelas relações pessoais e comunitárias que estabeleciam. (KABENGELE, 2015, p. 124).

Atualmente, o reconhecimento da pessoa parda não está diretamente vinculado ao *status quo* ou ao processo de ascensão social a que está submetido, ela é considerada uma pessoa de etnia negra, não necessariamente porque tem registrado em sua certidão de nascimento ou porque tem ascendência negra, mas, também, por ser lida socialmente como uma pessoa negra, conforme o Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010) que explica ser a cor parda relacionada à etnia negra.

IMPACTOS E REPERCUSSÕES

Durante o período que coordenei a Comissão de Heteroidentificação, vi pessoas advindas de diversos lugares do Brasil, concorrendo às vagas da UFAL. Vi diversas cenas de choro, famílias extasiadas sem acreditar que seu/sua filho/a/e iria ingressar na Universidade após tentar por mais de três vezes a uma reserva de vaga para pessoa negra que, antes da validação, era ocupada por pessoa não negra. Lembro-me de uma candidata que se ajoelhou na frente da sala, aos prantos, concorrendo ao curso de Odontologia, dizendo que era a primeira da família a ingressar na Universidade, fato comovente que me fez entender ainda mais a importância do papel da administração pública na efetivação da política de ação afirmativa. Eram muitos depoimentos, muitas narrativas, brilho no olhar e sorriso nos lábios de quem se sentia contemplado/a/e com aquela ação para coibir as fraudes das autodeclarações, especialmente nos cursos mais concorridos, como os da área da saúde.⁷

O que vinha a minha cabeça era o porquê disso acontecer? Por que não poderíamos ter médicos, odontólogos, arquitetos, psicólogos com etnia negra na proporção em que existem no estado de Alagoas, a qual constitui, aproximadamente, 68% da população negra? Por que era tão difícil essa ascensão social para as pessoas negras?

Somente lendo a história do país com olhos críticos, conseguimos entender todo o processo de construção de sociabilidade, o qual se funda no racismo, considerando os termos de Sílvio de Almeida (2016), e, portanto, a concepção de que somente as pessoas negras e indígenas são racializadas no país, isto quer dizer, que pessoas negras e os povos indígenas são compreendidos como sujeitos inferiorizados e subalternizados às pessoas brancas. Desse modo, todas as reproduções sociais se desenvolvem reproduzindo o racismo nas ações mais cotidianas, inclusive na educação.

As narrativas que até hoje escuto de quem ingressou na UFAL como cotista e que passou pela banca de validação, refletem a alegria de poderem afirmar a negritude que desde a infância foi estimulada a negar; a aceitação de ser quem é; o desejo de lutar por melhores condições de vida para sua comunidade; a consciência de sua negritude desperta na resposta à pergunta feita pela banca; o ingresso em um curso que sempre desejou; enfim, passar a fazer parte da UFAL.

Como ex-estudante da graduação, mestrado e doutorado da UFAL, contemplada com bolsa de pesquisa nos três níveis, e agora como discente do curso de Direito, pontuo que a escrita deste artigo é bem mais do que um relato de gestão, é uma *escrevivência* do longo

⁷ Indico a leitura do livro *Tem preto de jaleco branco?* (2017), da Profª. Dra. Jusciney Carvalho Santana, para saber mais sobre a efetivação do PAAF na FAMED/UFAL. Ele foi norteador para a implementação das bancas de validação. (Cf. Referências).

percurso de minha história como mulher negra, que apenas observei o processo de construção das políticas de ação afirmativa lá em 2003, mas que ainda assim ficava inquieta com a minha não participação. O acolhimento tão priorizado se dava justamente por entender que podemos estar dentro da Universidade mas não nos sentirmos sujeitos desse espaço. E o integrar-se às lutas e discussões faz com que assumamos o nosso papel de protagonista, de autora das nossas próprias histórias. Escrever sempre foi um grande desafio pra mim, porque a escrita da minha existência era negada, ignorada pela branquitude, como da maior parte das mulheres negras e, por isso, todas as vezes que conversamos sobre ou pensamos em analisar algo sobre o que vivenciamos gera-se sempre o conflito. Para as mulheres negras, a escrita acadêmica tem um peso ainda maior do que ela já possui, posto que a historiografia brasileira, além de narrar sobre as nossas inexistências, repletas de desumanização, ainda nos proibiu do acesso à escola ainda mais tarde que os homens negros.

Como diz Conceição Evaristo (2016, p. 109), no conto “A gente combinamos de não morrer”: “Neste momento, corpos caídos no chão, devem estar esvaindo em sangue. Eu aqui escrevo e relembro um verso que li um dia. ‘Escrever é uma maneira de sangrar’. Acrescento: e de muito sangrar, muito e muito...”.

Por que, nós, mulheres negras, ao longo da história somos “apagadas”, destinadas aos papéis domésticos, caladas e não temos o nosso protagonismo reconhecido (somos invisibilizadas)? Ao longo dos séculos, fomos faladas pelo Outro, conseqüentemente, silenciadas por esse Outro que nos ensina e nos diz o que e como fazer, como sentir. Desse modo, somos construídas (moldadas) a viver como esse Outro deseja que vivamos, mas quando reagimos a essa opressão, os resultados são os mais diversos. Ainda assim, precisamos estar preparadas para enfrentá-los!!!

Com as bancas de validação, pudemos testemunhar as vivências de negritude expressas nas autodeclarações de muitas mulheres, pois aproveitavam para narrar o porquê de estarem ali. Essas experiências se resumem no doce e amargo entendimento da existência das pessoas negras, repletas de sentimentos, expectativas e decepções. Nos processos seletivos para os cursos de pós-graduação, a exigência da elaboração de um memorial acadêmico revela também a difícil arte de escrevermos sobre nós, de contarmos nossos feitos educacionais, independente de notas ou prêmios, e isso me leva a crer que precisamos estimular as escritas, as narrativas sobre as histórias das nossas existências a fim de que essas *escrevivências* ecoem nos quatro cantos. Não ignoro o exercício hercúleo para driblar o projeto de escrita da branquitude que nos é ensinado nas escolas para traduzirmos para o papel, omitindo nossas experiências e vivências enquanto sujeitos negros.

CONSIDERAÇÕES SIM, JAMAIS FINAIS

*Agora que comecei a ler, quero entender
O porquê, por quê? E o porquê
Existem coisas
Eu li, e li, e li
Eu até sorri
E deixei o feijão queimar
Olha que o feijão sempre demora a ficar pronto
Considere que os tempos agora são outros (SOBRAL, 2016, p. 18)*

Diante do exposto, podemos considerar que os resultados da implementação das bancas de validação das autodeclarações étnico-raciais na UFAL, especialmente para as mulheres, são filosóficos, sócio-políticos e culturais, haja vista que as narrativas dos/as/es candidatos/as/es revelam essa expectativa acerca da efetivação de controle e fiscalização da política, além de traz o brilho no olhar, o engajamento dos/as/es ingressantes negros/as/es e não negros/as/es, com destaque a importante atuação interna e externa do NEAB, atual NEABI/UFAL.

Como dificuldades não poderia deixar de mencionar os poucos recursos financeiros, o racismo institucional, a pouca adesão/participação de colegas da própria instituição nesses processos e nas formações antirracistas e, por fim, a judicialização das bancas de heteroidentificação.

Como propostas de aperfeiçoamento do que vi e vivi como coordenadora da Comissão de Heteroidentificação no ano de 2018-2019, sugiro o planejamento articulado das três Pró-Reitorias (PROGRAD, PROPEP e PROGEP), juntamente com o NEABI e a COPEVE, a fim de elaborar um calendário de bancas para os três eixos de atuação com a destinação de recurso orçamentário para tal fim, de modo a remunerar as pessoas que trabalham nas bancas. Priorizar o processo de formação e de diálogo com judiciário.

Como preconiza a Lei nº 10.639/2003, as bancas de validação das autodeclarações na UFAL também tem o papel de fortalecer a educação para as relações étnico-raciais, posto que a política de ação afirmativa “é bela e necessária”, como diz Indira Quaresma (2012) e possibilita novas epistemologias negras, remete-nos as nossas tradições, ancestralidades, histórias de dor, alegria, desejo, conquista e desigualdades, que podem ser reimaginadas a partir das nossas *escrevivências*.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Silvio Luiz de. *Racismo estrutural*. Belo Horizonte: Letramento, 2018.
- BRASIL. MEC. Lei n. 10.639, de 9 de janeiro de 2003. Altera a Lei de Diretrizes e Bases da Educação nº 9.394/1996, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade

da temática “História e Cultura Afro-Brasileira” e dá outras providências. *D.O.U.*, 10 jan. 2003.

BRASIL. SEPPPIR. Lei n. 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis n^{os} 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. *D.O.U.*, 21 jul. 2010.

BRASIL. AGU/SG-PR/SEPPPIR/MP/MEC. Lei n. 12.711, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. *D.O.U.*, 30 ago. 2012.

BRASIL. SG-PR/SEPPPIR/MJ/MEC. Decreto n^o 7.824, de 11 de outubro de 2012. Regulamenta a Lei n. 12.711, de 29 de agosto de 2012. *D.O.U.*, 15 out. 2012.

BRASIL. SEPPPIR/MP. Lei n. 12.990, de 9 de junho de 2014. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. *D.O.U.*, 10 jun. 2014.

BRASIL. MPOG. Orientação Normativa n^o 3, de 1^o de agosto de 2016. Dispõe sobre regras de aferição da veracidade da autodeclaração prestada por candidatos negros para fins do disposto na Lei n^o 12.990, de 9 de junho de 2014. *D.O.U.*, 2 ago. 2016, n^o 147, seção 1, p. 54.

BRASIL. MPOG. Portaria Normativa n^o 4, de 6 de abril de 2018. Regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei n^o 12.990, de 9 de junho de 2014. *D.O.U.*, 10 abr. 2018, n^o 68, seção 1, p. 43.

hooks, bell. *Ensinando a transgredir: a educação como prática da liberdade*. Tradução de Marcelo Brandão Cipolla. 2. ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2017.

EVARISTO, Conceição. *Olhos d'água*. Rio de Janeiro: Pallas; Fundação Biblioteca Nacional, 2016.

KABENGELE, Daniela do Carmo. *O “Pardo”*: Antonio Ferreira Cesarino (1808-1892) e o trânsito das mênres. Aracaju: EDUNIT, 2015.

MINISTÉRIO Público Federal. Procuradoria da República em Alagoas. MPF participa de audiência pública sobre implantação de bancas de verificação na UFAL. 18 maio 2018; 15h40min. *Site do MPF*. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/al/sala-de-imprensa/noticias-al/mpf-participa-de-audiencia-publica-sobre-implantacao-de-bancas-de-verificacao-na-ufal>. Acesso em: 5 dez. 2020.

NASCIMENTO, Abdias do. *O genocídio do negro brasileiro: processo de um racismo mascarado*. 3. ed. São Paulo: Perspectiva, 2016.

QUARESMA, Indira Ernesto Silva. Sustentação oral em nome da UnB na sessão do STF sobre a constitucionalidade das Cotas Raciais nas Universidades. 13min29s. 24 abr. 2012. *YouTube*. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=HR3PPnKhS8k>. Acesso em: 22 out. 2020.

SANTANA, Jusciney Carvalho. *Tem preto de jaleco branco? Os primeiros 10 anos de políticas afirmativas no curso de Medicina da UFAL*. Maceió: Edufal, 2017.

SOBRAL, Cristiane. *Não vou mais lavar os pratos*. 3. ed. Brasília: 2016.

UNIVERSIDADE Federal de Alagoas. Resolução nº 33/2003 - CONSUNI, de 6 de novembro de 2003. Aprova o programa de políticas afirmativas para afro-descendentes no ensino superior na Ufal. *Sala dos Conselhos Superiores*, 6 nov. 2003. Disponível em: https://ufal.br/estudante/graduacao/normas/documentos/resolucoes/resolucao_33_2003_consuni. Acesso em: 30 nov. 2020.

UNIVERSIDADE Federal de Alagoas. Portaria nº 1.834, de 18 de dezembro de 2018. Institui a Comissão de Heteroidentificação da UFAL. Disponível em: <https://sipac.sig.ufal.br/sipac/VerInformativo?id=10947&imprimir=true>. Acesso em: 8 dez. 2020.

UNIVERSIDADE Federal de Alagoas. Resolução nº 86/2018 – CONSUNI, de 10 de dezembro de 2018. Regulamenta a implementação de políticas de ações afirmativas (PAA) nos cursos e programas de pós-graduação *lato sensu* (inclusive as residências) e *stricto sensu* da UFAL. *Secretaria Executiva dos Conselhos Superiores*, 10 dez. 2018. Disponível em: <https://ufal.br/resolucoes/2018/rco-n-86-de-10-12-2018.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2020.

UNIVERSIDADE Federal de Alagoas. Portaria nº 1.037, de 23 de agosto de 2019. Convoca a Comissão de Heteroidentificação da UFAL para validação das autodeclarações étnico-raciais do SiSU 2019. Disponível em: <https://sipac.sig.ufal.br/public/baixarBoletim.do?publico=true&idBoletim=666>. Acesso em: 8 dez. 2020.

UNIVERSIDADE Federal de Alagoas. Resolução nº 100/2019 – CONSUNI, de 17 de dezembro de 2019. Regulamenta a alteração da nomenclatura e da estrutura do Núcleo de Estudos Afro-brasileiros (NEAB) da UFAL e dá outras providências. *Secretaria Executiva dos Conselhos Superiores*, 17 dez. 2019. Disponível em: <https://ufal.br/resolucoes/2019/rco-n-100-de-17-12-2019.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2020.

VÍDEO Institucional da UFAL. (Com tradução em libras). Produção: ASCOM/UFAL. 2018. 11min21s.

VÍDEO do CEFET-MG. Ações afirmativas no CEFET-MG – Bancas para verificação étnica e racial. 3min39s. *YouTube*. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=A4_moyN265A. Acesso em: 6 dez. 2020.