e-ISSN 1809-2667

ARTIGO DE REVISÃO
DOI: 10.19180/1809-2667.v28n3.2026.23648

Submetido em: 26 fev. 2026 | Aceito em: 28 set. 2026 | Publicado em: 27 nov. 2026

Um olhar para as comissões e bancas de heteroidentificação nas Instituições de Ensino Superior brasileiras

A look at the hetero-identification commissions and panels in Brazilian Higher Education Institutions

Una mirada a las comisiones y paneles de hetero identificación en las Instituciones de Educación Superior brasileñas

Bruna Coi dos Santos E-mail: brunacoi@furg.br
Universidade Federal do Rio Grande, Porto Alegre, RS, Brasil
Elaine Corrêa Pereira E-mail: elainecorrea@furg.br
Universidade Federal do Rio Grande, Porto Alegre, RS, Brasil
Leandro da Silva Saggiomo E-mail: leandrosaggiomo@gmail.com
Universidade Federal do Rio Grande, Porto Alegre, RS, Brasil
Celiane Costa Machado E-mail: celianemachado@furg.br
Universidade Federal do Rio Grande, Porto Alegre, RS, Brasil

Resumo: As comissões e bancas de heteroidentificação configuram-se como instâncias responsáveis por confirmar a autodeclaração racial, a fim de garantir a reserva de vagas para pessoas negras nas instituições públicas de ensino superior. Assim, esta pesquisa objetiva compreender os procedimentos de implementação e funcionamento das comissões e bancas de heteroidentificação racial em instituições de Ensino Superior brasileiras, tomando como base a produção acadêmica existente. A abordagem é qualitativa, utilizando o método de mapeamento, estruturado em três etapas: identificação, classificação e análise. A busca, realizada na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações entre 2019 e 2024, resultou em 17 trabalhos organizados em três eixos temáticos. Os achados revelam diversidade nos procedimentos adotados, embora o critério fenotípico seja predominante. Observou-se variação na formação dos membros das bancas, com consenso sobre a importância de preparo teórico e técnico e da prática como espaço formativo. Destaca-se a escassez de estudos sobre a aprendizagem da análise fenotípica e a relevância da formação continuada.
Palavras-chave: ações afirmativas; heteroidentificação; fenótipo; cotas raciais; processos formativos.

Abstract: The hetero-identification commissions and panels are responsible for confirming racial self-declaration in order to guarantee reserved places for Black people in public higher education institutions. Therefore, this research aims to understand the implementation and functioning procedures of racial hetero-identification commissions and panels in Brazilian Higher Education Institutions, based on existing academic production. The approach is qualitative, using a mapping method structured in three stages: identification, classification, and analysis. The search, conducted in the Brazilian Digital Library of Theses and Dissertations between 2019 and 2024, resulted in 17 works organized into three thematic axes. The findings reveal diversity in the procedures adopted, although the phenotypic criterion is predominant. Variation was observed in the training of the panel members, with consensus on the importance of theoretical and technical preparation and practice as a formative space. The scarcity of studies on learning phenotypic analysis and the relevance of continuing education is highlighted.
Keywords: affirmative action; hetero-identification; phenotype; racial quotas; formative processes.

Resumen: Las comisiones y paneles de hetero identificación son responsables de confirmar la autodeclaración racial para garantizar plazas reservadas para personas negras en instituciones públicas de educación superior. Por lo tanto, esta investigación tiene como objetivo comprender los procedimientos de implementación y funcionamiento de las comisiones y paneles de hetero identificación racial en las instituciones de educación superior brasileñas, con base en la producción académica existente. El enfoque es cualitativo, utilizando un método de mapeo estructurado en tres etapas: identificación, clasificación y análisis. La búsqueda, realizada en la Biblioteca Digital Brasileña de Tesis y Disertaciones entre 2019 y 2024, resultó en 17 trabajos organizados en tres ejes temáticos. Los hallazgos revelan diversidad en los procedimientos adoptados, aunque el criterio fenotípico es predominante. Se observó variación en la formación de los miembros del panel, con consenso sobre la importancia de la preparación teórica y técnica y la práctica como espacio formativo. Se destaca la escasez de estudios sobre el análisis fenotípico del aprendizaje y la relevancia de la educación continua.
Palabras clave: acción afirmativa; hetero identificación; fenotipo; cuotas raciales; procesos formativos.

Introdução

A construção histórica do Brasil está profundamente ligada à exploração da mão de obra da população negra durante o período escravagista. Entretanto, após a abolição ocorrida em 1888, não foram assegurados a essas pessoas os meios necessários para sua inserção social, o que resultou na permanência de desigualdades que relegaram a população negra a situações de exclusão e fragilidade social. Diante da persistência dessas desigualdades estruturais e do reconhecimento de que o Estado precisava agir para reduzir os efeitos históricos da discriminação racial, avançou-se no debate sobre a implementação de políticas de reparação e inclusão.

Diante desse cenário e da longa trajetória de reivindicações do Movimento Negro Brasileiro, o país estruturou mecanismos voltados à promoção da equidade, e foi então que, em 2012, a presidenta Dilma Rousseff homologou a Lei nº 12.711 de 29 de agosto de 2012, que estabelece a reserva de vagas nas instituições federais de ensino, destinando pelo menos 50% das vagas a estudantes oriundos de escolas públicas. Esses critérios se articulam com renda e raça/cor. Em 2016, a normativa foi modificada pela Lei nº 13.409 de 28 de dezembro 2016, ampliando a política para incluir também a reserva de vagas para pessoas com deficiência (PCD). No ano de 2023, o Presidente Luiz Inácio Lula da Silva sancionou a nova Lei de Cotas nº 14.723, de 13 de novembro de 2023, alterando alguns pontos da Lei nº 12.711/2012, a fim de aperfeiçoar e ampliar o alcance da política, incorporando medidas como a reserva de vagas nos programas de pós-graduação e a inclusão de novos grupos entre seus beneficiários, como os estudantes quilombolas. Em 2012, o documento determinou quatro subcotas:

> (1) candidatos egressos de escolas públicas, independentemente da cor e da renda, (2) candidatos de escolas públicas e baixa renda, independentemente da cor, (3) candidatos pretos, pardos e indígenas de escolas públicas, independentemente da renda, e (4) candidatos pretos, pardos e indígenas de escolas públicas e de baixa renda (Feres Junior *et al.*, 2018, p. 84).

A Lei não definiu procedimentos para confirmação da autodeclaração dos candidatos Pretos, Pardos e Indígenas, limitando-se a solicitar que o candidato informasse sua cor/raça, conforme os critérios de classificação populacional do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (Brasil, 2012). Isso contrasta com os critérios de origem escolar, renda e PCD, que tiveram suas condições previamente estabelecidas e exigidas por meio de documentação comprobatória.

Assim, Gomes (2021) observa que a conexão entre ações afirmativas e o preenchimento das vagas reservadas a pessoas negras vêm apresentando um desafio significativo:

> Termos assistido a uma proporção significativa de estudantes brancos (e que se sabem brancos) "autodeclarando-se como negros", apelando para uma ancestralidade africana da qual nunca se orgulharam e na qual nem sequer se espelham; pintando a pele de tinta escura; bronzeando artificialmente o corpo; colocando perucas no estilo *black power*; fazendo permanente nos cabelos lisos; colocando lente de cor escura; ou simplesmente exibindo autoritariamente os seus corpos brancos pelas universidades e dizendo que entrara pelas cotas raciais porque elas se baseiam na autodeclaração [...] (Gomes, 2021, p. 14).

A partir dessa constatação, tornou-se necessária a criação do procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros realizado por comissões de heteroidentificação[1] (Brasil, 2023). Esse desafio impôs ao Estado a tarefa

[1] Comissões de heteroidentificação são grupos de indivíduos qualificados que utilizam, exclusivamente, o critério fenótipo para verificação da condição declarada pela pessoa no certame (Brasil, 2023).

de estabelecer orientações claras sobre como essas comissões deveriam ser constituídas e executadas, culminando na edição da Portaria Normativa nº 04/2018 do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, publicada em 6 de abril de 2018, a qual passou a exigir a confirmação da autodeclaração racial nos concursos públicos federais, Lei nº 12.990 de 9 de junho de 2014, hoje revogada pela Lei nº 15.142, de 3 de junho de 2025, destinados ao ingresso de servidores, delegando aos editais de abertura a responsabilidade de especificar os procedimentos a serem adotados. A Portaria Normativa foi criada a partir da constitucionalidade do procedimento asseverada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) na Ação Declaratória de Constitucionalidade – ADC 41/2017 que reconheceu ser legítima "a utilização, além da autodeclaração, de critérios subsidiários de heteroidentificação, desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa"(Brasil, 2017). Embora seu foco inicial fosse regulamentar o procedimento em concursos públicos, a Portaria acabou servindo de referência para a implementação das comissões de heteroidentificação também no âmbito das Universidades Federais.

Essa orientação foi revogada pela Instrução Normativa do Ministério de Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) nº 23/2023 que regulamentou o procedimento de forma mais detalhada e incluindo os processos seletivos temporários (Brasil, 2023). Já, em 2025, revogada pela Instrução Normativa Conjunta do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, Ministério da Igualdade Racial e Ministério dos Povos Indígenas MGI/MIR/MPI nº 261, 27 de junho de 2025, a qual ampliou o escopo da regulamentação para contemplar também pessoas indígenas e quilombolas (Brasil, 2025) e que atua em simetria com o Decreto nº 12.536, de 27 de junho de 2025. Essas normativas foram criadas para resguardar o objetivo das cotas raciais que prevê medidas voltadas à prevenção de fraudes e deixa claro que a confirmação realizada pelas comissões tem caráter complementar à autodeclaração, ou seja, a autodeclaração permanece como critério central, enquanto a heteroidentificação atua como mecanismo adicional. Cabe ressaltar que no caso dos candidatos indígenas e quilombolas, a Instrução normativa MGI/MIR/MPI nº 261/2025 define em seu artigo 5º, parágrafo 2, que a autodeclaração será confirmada mediante procedimento de verificação documental complementar, diferentemente, dos candidatos autodeclarados negros, cuja autodeclaração será confirmada mediante procedimento de confirmação complementar à autodeclaração (Brasil, 2025).

Conforme aponta Nunes (2018),

> Comissão de verificação é uma responsabilidade de gestão de ações afirmativas não [só] pelo que se negligenciou a partir da 12711/12 e 12990/14, mas pela emergência de um outro patamar de relações sociais em que o corpo possa ser desracializado pelo fenótipo tido como desvirtuoso em relação à virtude branca. As comissões não fazem um julgamento de corpos, mas instauram um processo político de acolhimento e recepção aos corpos esquecidos, interditados e normatizados pelo racismo (Nunes, 2018, p. 29).

A atuação das comissões não deve ser interpretada como um julgamento dos corpos, mas como um gesto político que reconhece e acolhe sujeitos historicamente marginalizados pelo racismo. À luz de Vaz (2022), este fazer não pode ser visto como uma estrutura administrativa isolada do processo educativo, pelo contrário, ao se garantir que pessoas negras tenham acesso às vagas que lhes são legalmente destinadas, essas comissões impactam diretamente na diversidade dos espaços e, por consequência, no modo como o conhecimento científico é produzido, transmitido e ressignificado.

Pesquisadoras, como Gomes (2017), têm contribuído significativamente para entender as complexidades dessa temática. A autora diz que o Movimento Negro Brasileiro tem um importante papel educador, pois é o protagonista na implementação das políticas afirmativas de inclusão dos negros nos mais variados setores do Brasil. Além disso, "são os produtores e articuladores dos saberes construídos pelos grupos não hegemônicos e contra hegemônicos da nossa sociedade" (Gomes, 2017, p. 16), por sua atuação política, pedagógica, educacional e libertadora.

Frente a isso, as comissões de heteroidentificação ocupam um lugar estratégico na consolidação das políticas raciais, assumindo a função de barrar o uso indevido de vagas destinadas às pessoas negras. Para isso, é fundamental que os membros sejam devidamente qualificados para reconhecer e avaliar os elementos fenotípicos que caracterizam o pertencimento racial ao grupo negro (pretos e pardos).

Jesus (2021), ao analisar disputas em torno da identidade racial e da branquitude nos espaços institucionais, mostra que a atuação dessas comissões se insere em um cenário de conflitos simbólicos e políticos sobre os sentidos atribuídos à negritude e o modo como o racismo opera na produção de subjetividades e na legitimação de saberes.

Para fins deste estudo, compreende-se que os termos comissões de heteroidentificação e bancas de heteroidentificação são utilizados de forma intercambiável, referindo-se ao setor responsável por confirmar a autodeclaração racial de candidatos negros (pretos e pardos), com base em critérios fenotípicos.

Diante desse cenário, o presente artigo delimita seu foco na análise dos processos de implementação e funcionamento das comissões e bancas de heteroidentificação racial nas Instituições de Ensino Superior brasileiras, considerando a perspectiva dos estudos já realizados sobre o tema. Assim, podemos compreender essas instâncias como práticas formativas inseridas no campo das políticas educacionais e das relações étnico-raciais.

Nesse sentido, o objetivo desta pesquisa é compreender os procedimentos de implementação e funcionamento das comissões e bancas de heteroidentificação racial em Instituições de Ensino Superior brasileiras. Este artigo apresenta, além da introdução, a descrição dos procedimentos metodológicos, a análise dos resultados e, por fim, as considerações finais.

Metodologia

Para a consecução do objetivo desta investigação, propomos um itinerário metodológico de abordagem qualitativa que, para Gil (2010), é o tipo de pesquisa que não se preocupa com a quantificação dos dados, mas com a compreensão aprofundada das realidades e relações sociais investigadas, considerando os contextos em que se inserem. Já na perspectiva de Minayo (2009): "A pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares. Ela se ocupa, nas Ciências Sociais, com um nível de realidade que não pode ou não deveria ser quantificado. Ou seja, trabalha com o universo dos significados, dos motivos, das aspirações, das crenças, dos valores e das atitudes" (Minayo, 2009, p. 21).

A presente pesquisa se insere nesse campo ao buscar compreender os significados, os sentidos e as experiências produzidos em torno dos procedimentos de implementação e funcionamento das comissões e bancas de heteroidentificação nas Instituições de Ensino Superior, entendendo-as como instâncias fundamentais de mecanismo e regulação para a efetivação da política afirmativa com recorte racial. O procedimento metodológico adotado constituiu-se em um mapeamento teórico, conforme proposto por Biembengut (2008) que se trata:

> [...] de um conjunto de ações que começa com a identificação dos entes ou dados envolvidos com o problema a ser pesquisado, para, a seguir, levantar, classificar e organizar tais dados de forma a tornarem mais aparentes as questões a serem avaliadas; reconhecer padrões, evidências, traços comuns ou peculiares, ou ainda características indicadoras de relações genéricas, tendo como referência o espaço geográfico, o tempo, a história, a cultura, os valores, as crenças e as ideias dos entes envolvidos – a análise (Biembengut, 2008, p. 74).

O mapeamento proposto por Biembengut (2008) será a metodologia utilizada para desenvolver o presente estudo, que estrutura-se em três etapas: 1º) Identificação: foram estabelecidas as expressões de busca e as plataformas de pesquisa, procedendo-se à seleção dos trabalhos a partir da leitura dos resumos; 2º) Classificação/Organização: análise dos textos, identificação de características comuns e elaboração de uma representação organizada, isto é, um mapa; 3ª) Reconhecimento e/ou análise: observação detalhada dos percursos teóricos e metodológicos adotados, bem como das informações e dos resultados obtidos, sendo identificadas semelhanças e divergências.

Iniciamos a primeira etapa do mapeamento denominada de identificação com a busca por trabalhos acadêmicos na Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD), realizada em novembro de 2025. Para a busca, utilizamos o termo "heteroidentificação", em qualquer parte das publicações, delimitando um recorte temporal até o ano de 2024. Por se tratar de um assunto recente, 64 pesquisas emergiram a partir do ano de 2019, as quais foram exportadas para uma planilha eletrônica, excetuando-se oito estudos por não conseguirmos acesso a eles, resultando em um total de 56 trabalhos.

Foi realizada a leitura dos resumos desses estudos para identificar sua relação com o objetivo desta pesquisa. Conseguimos identificar alguns temas que emergem sobre as comissões e bancas de heteroidentificação, mas que não estão ligados diretamente ao objetivo deste trabalho. Verificamos que sete estudos abordaram as comissões e bancas de heteroidentificação sob a ótica prioritária da judicialização.

Esses estudos analisaram disputas jurídicas, decisões judiciais, ações contestatórias e conflitos legais envolvendo a implementação das cotas raciais. Embora dialoguem lateralmente com o tema da heteroidentificação, eles se concentram em um contexto distinto daquele definido como objetivo central desta pesquisa.

Adicionalmente, identificamos quatro estudos centrados na implementação da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, voltada para a reserva de vagas a pessoas negras (pretas e pardas) em concursos públicos federais. Esses estudos examinaram a eficácia da política em sua fase inicial, seus limites institucionais, disputas administrativas e dificuldades operacionais em órgãos da administração pública federal. Embora constituam um recorte relevante dentro do campo da política de ação afirmativa com recorte racial, tais trabalhos não se alinham a esta pesquisa. Assim, foram excluídos 11 estudos.

O mapeamento identificou, ainda, 19 pesquisas que tratavam de temáticas como: experiências subjetivas de estudantes cotistas, investigações teóricas sobre branquitude, colorismo, diversidade de gênero e sexualidade, desigualdades sociais, representações raciais na mídia e na comunicação pública, violência contra mulheres negras, políticas de permanência estudantil, atuação dos Núcleos de Estudos Afro-Brasileiros e Indígenas (NEABIs) e ingresso e permanência de pessoas trans (travestis, transexuais, transgêneras e não binárias) no ensino superior. Embora tais produções dialoguem conceitualmente com elementos da heteroidentificação, não analisam as comissões/bancas como prática institucional. Nesses trabalhos, a heteroidentificação aparece de forma contextual, não constituindo o objeto de investigação.

Por fim, nove trabalhos foram igualmente excluídos por não atenderem ao critério central definido, ou seja, não descrevem nem analisam a implementação e o funcionamento das comissões e bancas de heteroidentificação, os procedimentos avaliativos ou os processos formativos de seus membros. Assim, temos como resultado um total de 17 trabalhos mapeados, sendo 14 dissertações e 3 teses, analisados nesta pesquisa.

A seguir, passamos para a segunda etapa do mapeamento definida como classificação e organização dos achados. De acordo com Biembengut (2008, p. 93), "identificar os pontos relevantes ou significativos que nos valham como guia para compreender os segmentos já pesquisados e expressos de forma a nos permitir elaborar um sistema de explicação ou de interpretação". Esse foi o momento de aprofundar os conhecimentos de cada trabalho, buscando identificar os temas centrais, as perspectivas de abordagem e os principais autores utilizados.

A partir de uma nova leitura dos resumos e das considerações finais desses trabalhos, observamos que eles poderiam ser organizados por eixos temáticos. Cada dissertação recebeu um código próprio denominado pela letra "D" seguido da numeração de 1 a 14 e cada tese foi designada pela letra "T" seguido do numeral 1 a 3. Observamos no Quadro 1, os eixos temáticos que emergiram, e as dissertações e teses correspondentes a cada eixo.

Quadro 1. Eixos temáticos

Eixos	Códigos
Comissões/Bancas de Heteroidentificação voltadas para processos seletivos dos **Cursos de Graduação**.	D1; D3; D4; D5; D6; D7; D8; D9; D10; D11; D12; T2;T3
Comissões/Bancas de Heteroidentificação voltadas para processos seletivos dos **Programas de Pós-Graduação**.	D13; D14
Comissões/Bancas de Heteroidentificação voltadas para **processos seletivos ao serviço público (concursos)**.	D2; T1

Fonte: Elaborado pelos autores (2026)

A análise dos 17 trabalhos selecionados demonstrou que, embora todos compartilhem o propósito mais amplo de contribuir para a efetivação das políticas afirmativas, tratavam de realidades institucionais distintas. As pesquisas classificadas no eixo temático Comissões/Bancas de Heteroidentificação voltadas para processos seletivos dos cursos de Graduação, constituem o conjunto que descreve a implementação, a organização interna e os procedimentos avaliativos das comissões/bancas de heteroidentificação.

Em contraste, o segundo eixo temático é constituído por pesquisas nos processos seletivos para os programas de pós-graduação, os quais envolvem um quantitativo menor de estudantes ao serem comparados com os cursos de graduação. Os estudos estão centrados em debates sobre representatividade intelectual, trajetórias acadêmicas de pessoas negras, e não, essencialmente, nos procedimentos e nas práticas das comissões/bancas de heteroidentificação. Já no terceiro eixo temático, os trabalhos classificados são referentes aos procedimentos para os concursos públicos – docentes e técnico-administrativos em educação – e concentram-se na legitimidade dos procedimentos.

Na sequência, serão analisados os trabalhos do primeiro eixo temático "Comissões/Bancas de Heteroidentificação voltadas para processos seletivos dos cursos de Graduação".

Análise e Discussão dos resultados

Diante desse panorama, começamos a terceira etapa do mapeamento denominada de reconhecimento e/ou análise que Biembengut (2008, p. 95) define como sendo: "Para reconhecer e/ou analisar os trabalhos acadêmicos tomamos as sínteses por nós elaboradas e procuramos classificá-los de acordo com algum critério, agrupando-os". No Quadro 2, relacionamos as 11 dissertações e as duas teses, classificados no primeiro eixo temático. Dispomos, em suas colunas, o código de identificação, a instituição de origem da produção, o(a) autor(a)/ano de defesa e título.

Quadro 2. Buscas mapeadas do eixo temático "Comissões/Bancas de Heteroidentificação voltadas para processos seletivos dos cursos de Graduação

Código	IES	Autor/Ano	Título
D1	UFGD	Fabiana Corrêa Garcia Pereira de Oliveira/2019	O ingresso de negros/as nos cursos de graduação nas universidades federais do Brasil: análise da implantação das comissões de heteroidentificação.
T2	UFRRJ	Viviane da Silva Almeida/2021	As comissões de heteroidentificação étnico-racial e a Implementação da Lei de Cotas em duas Universidades do Sudeste.
D3	UFMT	Evellyn Thaís Peixoto de Freitas/2021	"O filho que ninguém quer?": O processo da Implementação da Comissão de Heteroidentificação na UFMT no contexto das relações étnico-raciais brasileiras.
D4	UFTM	Larice Nunes Santos/2021	O direito à educação, a Legislação de Cotas e a Implantação de uma comissão de heteroidentificação: a experiência de uma Universidade Federal Brasileira.
D5	UFMA	Alan Jeferson Lima de Moraes/2022	A efetivação da política de cotas como estratégia de enfrentamento ao racismo: tensões e avanços na atuação da Comissão de Heteroidentificação da UFMA nos anos de 2020 e 2021.
D6	UNIFAL	Julio Cesar Barbosa/2022	Análise da implementação da Política de Cotas, com critérios raciais: a experiência da Universidade Federal de Alfenas - UNIFAL-MG.
D7	UFMT	Guilherme Matheus da Silva/2023	Comissões de Heteroidentificação na UFMT como efetivação do direito fundamental à igualdade.
D8	UNIFAL	Paulo Henrique Santos Pereira/2023	Sob a pele: O Processo de Heteroidentificação na graduação da Universidade Federal de Alfenas.
D9	UFRGS	Fernanda Cristina Camillo/2023	As comissões de heteroidentificação nos Institutos Federais do Rio Grande do Sul: verificação da autodeclaração como instrumento de monitoramento da política pública de cotas raciais.
D10	UFRN	Renan Gonçalves Pereira/2023	Cotas raciais na UFRN: uma proposta de orientação aos alunos no ingresso à instituição e uniformização dos procedimentos das bancas de heteroidentificação
T3	UFF	Cristiane Lourenço Teixeira Meirelles/2023	Aspectos Políticos e Institucionais da implementação da Lei n.º 12.711/2012 na Universidade Federal Fluminense: um estudo avaliativo
D11	UFC	Aurélio Nestor da Silva André/2024	Avaliação da política de cotas raciais na UECE: a ótica de membros de comissões de heteroidentificação e de estudantes cotistas autodeclarados negros
D12	UFOP	Nathália Fagundes do Rosário/2024	Contextos e trajetórias da implementação das comissões de heteroidentificação: uma análise a partir da experiência da Universidade Federal de Ouro Preto

Fonte: Elaborado pelos autores (2026)

A partir da leitura dos trabalhos do eixo temático "Comissões/Bancas de Heteroidentificação voltadas para processos seletivos dos cursos de Graduação", conseguimos identificar padrões de abordagem que se repetiam entre os diferentes autores com relação aos procedimentos de implementação e ao funcionamento das comissões e bancas de heteroidentificação. Desta forma, surgiram as seguintes categorias: implementação das comissões/bancas de heteroidentificação a partir das denúncias de fraude; os procedimentos de heteroidentificação; e, os processos de capacitação/formação dos membros, as quais podem ser observadas no Quadro 3, juntamente com os respectivos trabalhos que as envolvem.

Quadro 3. Categorias que emergiram

Categoria	Trabalhos
Implementação das comissões/bancas de heteroidentificação a partir das denúncias de fraude.	D3; D4; D7; D10; D12; T3
Procedimentos de heteroidentificação.	D1; D3; D5; D8; D9; D10
Processos de capacitação/formação para os membros.	D3; D6; D10; D11; T2

Fonte: Elaborado pelos autores (2026)

Cabe esclarecer que alguns trabalhos se inserem em mais de uma categoria, como pode ser visto no Quadro 3.

A implementação das comissões/bancas de heteroidentificação a partir das denúncias de fraude

Nesta categoria, reunimos os trabalhos que analisaram a implementação das comissões e bancas de heteroidentificação como resposta às denúncias de fraudes nas autodeclarações raciais dos ingressantes nos cursos de graduação. O foco se concentra no contexto de emergência dessas comissões/bancas e na reação administrativa diante do uso indevido das cotas raciais. A seguir, faremos uma discussão do que os(as) autores(as) abordaram em suas pesquisas.

Os trabalhos D_3 e D_7 analisaram a implementação das comissões de heteroidentificação na Universidade Federal do Mato Grosso (UFMT), destacando que o processo surgiu em resposta às denúncias de fraudes nas autodeclarações raciais. A autora do trabalho D_3, ao investigar o processo, detalhou a origem das denúncias a partir do ingresso de alunos cotistas raciais no curso de Medicina, registradas por um representante da União Nacional dos Estudantes (UNE), do Conselho Estadual de Educação, por estudantes negros da instituição e pelos Movimentos Sociais Negros, caso que ganhou ampla visibilidade na mídia local. A autora mostra que essas denúncias resultaram na publicação de um Edital Complementar instituindo a Comissão de Comprovação de Veracidade da Autodeclaração para candidatos pretos e pardos do Sistema de Seleção Unificada (SISU) em 2019 e 2020. Ressaltou que a criação da comissão representou o reconhecimento da gravidade das fraudes e a necessidade de coibi-las.

O autor do trabalho D_7 evidenciou que a UFMT atuou de modo reativo, uma vez que a adoção oficial da heteroidentificação só ocorreu após a repercussão das irregularidades, levando posteriormente à criação de comissões também para avaliar estudantes já matriculados.

No trabalho identificado como D_4, as denúncias de fraudes no ingresso de candidatos pretos e pardos no curso de Medicina da Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM), em 2019, evidenciaram a ausência de instâncias responsáveis por verificar autodeclarações raciais na universidade. O autor disse que, após setores da instituição afirmarem não terem competência

para apurar tais casos, a Reitoria foi acionada e reconheceu a necessidade de criar uma comissão específica. A implementação da Comissão de Heteroidentificação resultou de amplo processo institucional, iniciado com audiências públicas e seguido por análises técnicas e jurídicas, culminando na criação da Comissão Específica de Verificação de Pretos e Pardos (CEV-PP). A partir de 2020, todos os ingressantes pretos e pardos passaram a ser avaliados por essas bancas.

Na pesquisa T_3, a autora explicou que o processo de criação da comissão de heteroidentificação na Universidade Federal Fluminense (UFF) começou a partir de debates internos realizados em 2016, quando surgiram as primeiras preocupações institucionais com possíveis fraudes na autodeclaração racial. Segundo a autora, já nesse período, havia o entendimento de que a universidade não possuía mecanismos adequados para lidar com essas situações.

Foi então que, em 2017, ocorreram casos considerados fraudulentos, o que levou a universidade a atuar de forma mais direta. Esses episódios provocaram uma mobilização institucional sobre as tentativas de burla, e identificaram que a UFF não tinha mecanismos necessários para responder às denúncias. Assim, a autora descreveu que a comissão de heteroidentificação na UFF nasceu como resposta às denúncias e à necessidade de criar um dispositivo capaz de coibir fraudes, funcionando como complemento à autodeclaração racial nos processos seletivos da instituição.

O trabalho D_{10} apontou que, a partir de 2019, a Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN) começou a receber denúncias formais de possíveis fraudes nas cotas raciais, o que levou a UFRN reconhecer a necessidade de mecanismos preventivos. Em setembro de 2020, a universidade oficializou o procedimento de heteroidentificação criando a Comissão de Verificação Étnica e Racial (CVER) e suas bancas.

A pesquisa D_{12} observou que a implementação das comissões de heteroidentificação na Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP) não decorreu de um movimento institucional previamente planejado, mas sim como resposta direta às denúncias de fraudes envolvendo o uso indevido das cotas raciais na universidade. A autora relatou que, até o primeiro semestre de 2018, a UFOP não havia demonstrado qualquer iniciativa para instituir comissões destinadas à verificação das autodeclarações raciais. Descreveu também que, somente após a circulação das denúncias, a universidade passou a adotar medidas concretas para averiguar a veracidade das autodeclarações realizadas pelos candidatos cotistas. Assim, a UFOP constituiu comissões específicas no primeiro semestre de 2018 para analisar os casos denunciados e verificar se os candidatos realmente se enquadravam nas categorias raciais previstas para a reserva de vagas. A autora explicou que, no segundo semestre de 2018, a universidade avançou para a implementação efetiva de comissões de heteroidentificação como parte regular de seus procedimentos de ingresso, institucionalizando essa etapa de forma mais estruturada.

Observamos nessa categoria que a implementação das comissões/bancas de heteroidentificação em algumas Universidades não foi resultado de um planejamento institucional prévio, mas sim uma resposta direta às denúncias de fraude motivadas por pressão dos movimentos negros e repercussão midiática envolvendo o uso da reserva de vagas com recorte étnico-racial. Essa constatação mostra que a efetivação das ações afirmativas com recorte racial dependeu de tensionamentos externos, demostrando o Movimento Negro Brasileiro como ator político. Gomes (2021) diz que: "No caso do Brasil, o Movimento Negro ressignifica e politiza afirmativamente a ideia de raça, entendendo-a como potência de emancipação, e não como uma regulação conservadora; explicita como ela opera na construção de identidades étnico-raciais" (Gomes, 2021, p. 21), e como o Movimento Negro mostrou a necessidade das instituições saírem da inércia e estruturarem procedimentos capazes de garantir que as ações afirmativas cumpram seu propósito.

Procedimentos de heteroidentificação

Nesta categoria agrupamos os trabalhos que abordaram de forma detalhada a prática das comissões e bancas, assim dizendo, seus procedimentos, formas de operação, protocolos para o processo de confirmação da autodeclaração e os critérios utilizados durante as avaliações.

Na pesquisa D_1, a autora investigou a implantação de comissões de heteroidentificação complementar à autodeclaração étnico-racial de sete universidades federais de diferentes regiões do país, porém não foram em todas que a implementação partiu de denúncias. O trabalho descreveu os procedimentos de heteroidentificação na Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD). Chamada de comissão de heteroidentificação da UFGD, sua atuação é baseada nos traços fenotípicos do/a candidato/a. A confirmação é feita presencialmente, com coleta de imagens fotográficas e vídeo considerando o seguinte conjunto de características fenotípicas de pessoa negra: cor da pele (preta ou parda); aspecto de cabelo; aspecto do nariz; aspecto dos lábios. Além disso, explicou que são consideradas as características fenotípicas do candidato exclusivamente no momento da realização do procedimento de heteroidentificação.

O trabalho D_3 descreveu que os procedimentos de heteroidentificação na Universidade Federal do Mato Grosso (UFMT) sofreram mudanças importantes entre 2019 e 2020. Em 2019, o processo era presencial realizado individualmente e a análise baseada nas características fenotípicas isoladas de cada candidato. Já em 2020, ainda no formato presencial, a autora explicou que a comissão passou por uma mudança metodológica importante, passando a adotar critérios subjetivos baseados nas experiências práticas dos membros das bancas, na interpretação global dos traços fenotípicos e na percepção de como o candidato é socialmente reconhecido no Brasil como pessoa negra. A autora relatou que a avaliação passou a ser realizada em pequenos grupos, com até cinco candidatos por vez.

Ainda segundo a autora, o procedimento presencial seguia um roteiro estruturado: os candidatos eram inicialmente acolhidos em auditórios, onde recebiam explicações sobre as políticas de ações afirmativas, sobre o funcionamento das comissões e assistiam a um vídeo institucional preparado especialmente para informar que a confirmação da autodeclaração se baseia em critérios fenotípicos e não em ascendência familiar. Após essa acolhida, eram encaminhados para a sala da banca, onde assinavam presencialmente a autodeclaração racial, tiravam uma foto de frente e de perfil segurando uma placa de identificação e, somente então, eram avaliados pelos membros da comissão.

Com a pandemia de covid-19, a autora relatou que a UFMT implantou, em 2020, um procedimento *on-line*, também fundamentado nos critérios subjetivos já descritos. Após discussões, a universidade definiu um modelo temporário inspirado em experiências de outras instituições que já realizavam heteroidentificação de forma remota. Nesse formato, a autora explica que cada candidato deveria anexar uma foto conforme orientações específicas e enviar um vídeo de 30 segundos, declarando seu nome e sua autodeclaração racial. A avaliação passou a ser individual, feita exclusivamente a partir desses materiais enviados. O trabalho também destacou que o modelo remoto foi entendido pela universidade como estritamente temporário.

Na pesquisa D8, foi destacado que a Universidade Federal de Alfenas (UNIFAL-MG) estruturou formalmente o procedimento de heteroidentificação por meio do documento intitulado "Roteiro para verificação da autodeclaração". Segundo o autor, tratou-se de

um formulário criado com a finalidade de orientar de maneira padronizada o trabalho das bancas de heteroidentificação. Conforme o autor explicou, o roteiro orienta desde a acolhida do candidato até a deliberação final da banca. Ele determina que os membros iniciem o processo com a checagem do documento de identificação, seguida da entrega e assinatura da autodeclaração racial. O roteiro também prevê a apresentação da banca, com explicação sobre o tempo de duração do procedimento e sobre o fundamento legal que sustenta o processo de heteroidentificação, reforçando que o critério utilizado é exclusivamente fenotípico. Além disso, orienta as perguntas obrigatórias que devem ser feitas ao candidato como "Você se autodeclara de que cor?" e "O que o levou a se inscrever para as vagas destinadas a candidatos negros?", bem como o encerramento da gravação e os momentos destinados à deliberação interna dos membros da comissão.

O autor enfatizou ainda que o roteiro determina a forma de registro do resultado, que deve ser classificado como "deferido" ou "indeferido" e disponibilizado automaticamente na página do processo seletivo. Afirmou, também, que esse documento funciona como a base estruturante dos procedimentos, organizando a atuação das comissões de maneira sistemática e garantindo que todos os passos sejam seguidos de acordo com as normativas internas da universidade.

A pesquisa D_5 relatou que a Universidade Federal do Maranhão (UFMA) tinha uma Comissão de Heteroidentificação funcionando desde a implementação do sistema de cotas, mas que ela foi extinta por volta de 2011, quando a universidade passou a adotar apenas a autodeclaração. Depois de anos sem controle ou fiscalização das fraudes, a instituição retomou o tema e a UFMA criou a Comissão de Validação da Declaração Étnico-Racial de estudantes pretos e pardos nos cursos de graduação e definiu as atribuições da comissão, dentre as quais, a realização de entrevistas, análise de possíveis fraudes e decisão sobre cancelamento de matrículas quando constatada ocupação indevida de vagas reservadas.

O autor também relatou que as sessões de aferição podem ser filmadas e que a deliberação se dá por maioria simples. A validação ou não da autodeclaração se baseia exclusivamente em critérios fenotípicos, desconsiderando ascendência, o que é reforçado pelo modelo de autodeclaração étnico-racial reproduzido pela universidade. O autor resumiu como os procedimentos foram ajustados com a pandemia de covid-19. Ele mostrou que em 2020 a UFMA regulamentou a realização das entrevistas de forma remota, com envio de foto e vídeo pelos candidatos dentro de parâmetros técnicos definidos em edital (formato de arquivo, tamanho, iluminação, ausência de filtros etc.). O edital também prevê que, em caso de dúvida ou indício de fraude, a universidade pode convocar os candidatos para nova verificação, inclusive presencial. Em todo esse percurso, o autor enfatizou que a comissão passou a articular a presunção de veracidade da autodeclaração como um mecanismo institucional de controle, garantindo que as vagas reservadas para pretos e pardos na UFMA sejam ocupadas por quem, de fato, é socialmente reconhecido como negro.

Em D_{10}, o autor explicou que o procedimento de heteroidentificação na UFRN é regulamentado por normativa, a qual define que, para candidatos autodeclarados pretos ou pardos, o único critério considerado é o fenótipo, compreendido pela combinação de características como cor da pele, textura do cabelo e traços faciais. O autor destacou que não se consideram elementos genotípicos nem características de pais ou parentes, reafirmando que a análise se concentra exclusivamente na aparência do candidato.

O autor relatou que o procedimento pode ocorrer de forma presencial ou virtual, a depender do edital de cada processo seletivo. No formato virtual, o candidato deve enviar um vídeo seguindo as orientações previstas no edital, declarando-se preto ou pardo. No formato presencial, o candidato apresenta-se à banca em data e horário definidos para ser avaliado diretamente pelos membros.

A pesquisa D_9 explica que a atuação das comissões de heteroidentificação nos Institutos Federais do Rio Grande do Sul (IFSul (Instituto Federal Sul-rio-grandense), IFRS (Instituto Federal do Rio Grande do Sul) e IFFar (Instituto Federal Farroupilha)) seguem roteiros construídos coletivamente a partir de recomendações consolidadas em encontros nacionais entre Institutos Federais (IFs) e Universidades, mas que se desdobra em formas de atuação específicas em cada instituição. Em comum, as comissões adotam a análise exclusiva do fenótipo, registram a sessão por filmagem e deliberam em maioria, buscando tornar o processo mais ágil, menos constrangedor e tecnicamente amparado.

No IFSul, a pesquisa diz que a atuação envolve uma sala de acolhimento, na qual são repassadas orientações iniciais e exibido um vídeo institucional sobre as comissões e o que é a análise fenotípica. Os candidatos apresentam documento de identidade, autorização de uso de imagem e autodeclaração. Na sala do procedimento, a banca se apresenta cordialmente, inicia a filmagem e avalia o fenótipo de forma sutil. A autodeclaração é trazida para a cena por meio da pergunta direta "Como você se autodeclara?", e, após a saída do candidato, o parecer é emitido por maioria.

No IFRS, o trabalho mostrou que o roteiro é semelhante ao do IFSul quanto à recepção (sala de acolhimento com orientações e vídeo institucional), à documentação exigida e à forma de condução da sessão (filmagem, apresentação da banca, avaliação fenotípica e decisão colegiada). A diferença central está na opção institucional de não perguntar ao candidato como ele se autodeclara durante o procedimento. A banca apenas observa o fenótipo, para evitar que o processo seja percebido como um confronto da identidade declarada.

Já no IFFar, a autora da pesquisa relatou que o roteiro acompanha a mesma lógica de exigência documental e filmagem, não conta com a etapa de sala de acolhimento, e o candidato é convidado a ler sua autodeclaração durante o procedimento, o que introduz o conteúdo declarado de forma direta na dinâmica da banca.

Nessa categoria, identificamos grande diversidade nos procedimentos entre as instituições, porém utilizam exclusivamente o critério fenotípico para aferição, conforme definido pela Portaria Normativa nº 4/ 2018, posteriormente, revogada pela Instrução Normativa do Ministério de Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) nº 23/2023. Observamos que os estudos analisados descrevem diferenças nos procedimentos de atuação como o uso de filmagem ou fotografia, a existência (ou não) de sala de acolhimento, no tipo de questionamento feito aos candidatos, e nos critérios utilizados para avaliação dos traços fenotípicos. Podemos dizer que a falta de padronização reforça a necessidade de estudos que aprofundem os efeitos das diferentes práticas nos processos de heteroidentificação.

Processos formativos para os membros das comissões/bancas de heteroidentificação

Aqui agrupamos os estudos que abordaram processos formativos, capacitações, oficinas e experiências de aprendizagem que estruturam o preparo dos membros das comissões de bancas de heteroidentificação. Nessa categoria, o interesse recai sobre aprendizagem, qualificação e construção de competência técnica para o exercício da comissão/banca.

O trabalho T_2 mostrou que a Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ) e a Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP) instituíram processos estruturados de capacitação para os membros das comissões de heteroidentificação. Na UFRRJ, antes do início das atividades em 2017, foi oferecida uma oficina conduzida por servidores da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), destinada aos futuros integrantes. A autora destacou que muitos membros já possuíam experiência prévia em relações étnico-raciais ou participação em comissões, e que havia estímulo para que esses servidores atuassem como multiplicadores, ou seja, repassando orientações e práticas aos demais. A instituição também realizava capacitações semestrais e articulava sua formação com bancas de concursos públicos, mantendo um processo contínuo de atualização e participação em eventos nacionais.

Na UFOP, a autora identificou uma política baseada em formação permanente, com oferta de oficinas, minicursos e rodas de discussão, além do intercâmbio com experiências de outras instituições. Depoimentos indicaram que alguns pré-requisitos passaram a ser considerados para integrar as comissões, como ter participado de formações específicas ou estar vinculado a núcleos acadêmicos como o Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros e Indígenas (NEABI). A autora destacou ainda que a universidade disponibilizou aos membros a participação em eventos nacionais voltados à temática, reforçando o compromisso institucional com o desenvolvimento formativo. A pesquisadora concluiu que as duas universidades tratam a capacitação como um elemento central para garantir a qualidade, ética e consistência dos processos de heteroidentificação, compreendendo a formação contínua como condição necessária para aprimorar critérios, práticas e alinhamento institucional.

Na pesquisa D_3, a autora explicou que a Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT) desenvolveu um processo de capacitação pedagógica específica para preparar os membros da comissão de heteroidentificação. Segundo a autora, essa formação foi organizada pela Coordenação de Desenvolvimento Humano da universidade (CDH/UFMT), com participação de docentes do Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre Relações Raciais (NEPRE), responsáveis por conduzir os conteúdos referentes às relações étnico-raciais, ao histórico das lutas do movimento negro e à Lei de Cotas. A autora destacou que essa capacitação ofereceu uma base teórica consistente ao apresentar a produção intelectual sobre relações étnico-raciais, contextualizar o percurso histórico das ações afirmativas e introduzir os procedimentos gerais da heteroidentificação.

Também registrou em seu trabalho que, em 2020, foram ofertadas duas capacitações pedagógicas, ambas voltadas a habilitar os membros para atuarem nas bancas. No entanto, a autora aponta, a partir de depoimentos dos próprios membros, que a capacitação focou mais em aspectos teóricos e históricos do que em critérios objetivos de avaliação, o que gerou expectativas divergentes. Os relatos mostram que os avaliadores consideraram que a prática cotidiana da banca é fundamental para desenvolver a capacidade de realizar a leitura racial exigida no procedimento, indicando que a formação teórica, embora importante, não substitui o aprendizado prático que se consolida durante o trabalho nas sessões de heteroidentificação.

Em D_{11}, o autor relatou que a presidente do Núcleo de Acompanhamento da Política de Cotas Étnico-raciais (NUAPCR) destacou que a Universidade Estadual do Ceará (UECE) mantém um processo contínuo de aprimoramento e formação para os membros das Comissões de Heteroidentificação. Esse processo inclui reuniões frequentes, diálogos com movimentos sociais e especialistas em ações formativas voltadas a qualificar o procedimento e ampliar a compreensão sobre o racismo e suas manifestações no Brasil.

O autor descreveu que a capacitação é estruturada como uma formação de quarenta horas, realizada de forma híbrida (parte remota e parte presencial em formato de oficina) e que essa formação é conduzida por profissionais de diferentes instituições. O autor enfatizou que o caráter interinstitucional da formação amplia perspectivas e assegura diversidade de olhares. Disse que todos os membros da Comissão de Heteroidentificação (CHET) participam desse processo formativo e que é essencial garantir que os integrantes sejam bem formados, possuam vivência relevante nas questões étnico-raciais e tenham participação ou experiência em movimentos sociais, garantindo compreensão aprofundada sobre discriminação baseada na aparência e sobre a leitura social da raça no Brasil.

Já o autor do trabalho D_{10}, descreveu que a formação dos membros da Comissão de Verificação Étnica e Racial da UFRN (CVER) é estruturada como um processo obrigatório exigindo a participação em capacitações específicas sobre estudos étnico-raciais e sobre o procedimento de heteroidentificação.

De acordo com o autor, a primeira capacitação ocorreu de forma remota, com uso de plataformas digitais e materiais disponibilizados no Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas (SIGAA). Essa formação contou com 38 horas de carga horária, distribuídas em cinco módulos, que incluíam temas como movimentos étnico-raciais, racismo, políticas afirmativas e aspectos técnicos e metodológicos da verificação fenotípica.

O autor relatou também que, devido à alta demanda institucional, foi promovida uma segunda chamada pública, resultando em nova capacitação, igualmente estruturada em 38 horas e cinco módulos, nos mesmos moldes da primeira. Além da capacitação inicial, o autor destacou que a UFRN instituiu uma Subcomissão de Formação Continuada, responsável por promover aperfeiçoamento permanente dos avaliadores, agregando conhecimentos e fortalecendo os saberes necessários para a participação nas bancas de heteroidentificação.

Assim, o autor evidenciou que o processo formativo da CVER/UFRN é contínuo, institucionalizado e estruturado tanto em capacitações obrigatórias quanto em ações permanentes de formação, garantindo qualificação técnica e alinhamento entre os membros das bancas.

A pesquisa D_6 identificou, a partir da análise da documentação institucional o registro de que a Universidade Federal de Alfenas (UNIFAL) desenvolveu ações de capacitação em relações étnico-raciais destinadas à formação continuada e permanente dos membros da Comissão de Aferição da Veracidade da Autodeclaração (CAVANE) e de novos integrantes. Segundo o autor, esses cursos tiveram como objetivo construir coletivamente estratégias de trabalho para o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração de candidatos(as) negros(as) nos processos de reserva de vagas para graduação e concursos públicos federais.

A pesquisa destacou que em 2018 ocorreram três cursos, um em cada *campus* da universidade, e que em 2019 mais uma edição foi ofertada de forma presencial no Campus-Sede da universidade. O autor também registrou que as ações formativas não se limitaram ao contexto interno, citando a participação dos membros da CAVANE em eventos nacionais voltados ao desenvolvimento metodológico das comissões, como o I Encontro Nacional de Comissões de Heteroidentificação, ocorrido em Pelotas em 2018, e o Seminário Nacional "Dez anos da Política de Cotas", promovido pela UFRJ em 2021). Ao finalizar essa parte da análise, o autor sintetizou que a evolução normativa e administrativa relativa à política de cotas na UNIFAL apresenta avanços e continuidades, justificando a apresentação geral da estrutura que sustenta sua implementação.

Sobre essa categoria, conseguimos identificar que os estudos mostram que a formação dos membros das comissões e bancas de heteroidentificação é entendida como um elemento

importante para garantir a legitimidade do procedimento, indo ao encontro do que está definido pela Instrução Normativa Conjunta MGI/MIR/MPI nº 261/2025, segundo a qual:

> Art. 19. O procedimento de confirmação complementar à autodeclaração será realizado por comissão criada especificamente para este fim. § 1º A comissão de confirmação complementar à autodeclaração será constituída por pessoas: [...] III - que tenham participado de oficina sobre a temática da promoção da igualdade étnico-racial e do enfrentamento ao racismo, com base em conteúdo disponibilizado pelo órgão responsável pela promoção da igualdade étnica previsto no art. 49, § 1º da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010; e IV - preferencialmente experientes na temática da promoção da igualdade racial, das ações afirmativas e do enfrentamento ao racismo [Brasil, 2023].

Embora cada universidade organize seus processos formativos, percebemos que há um consenso: a atuação nas comissões e bancas exige preparo teórico sobre relações étnico-raciais e domínio técnico para realizar a leitura fenotípica. As pesquisas destacaram também que, apesar da relevância das capacitações, grande parte do aprendizado ocorre na prática, durante a experiência direta com os candidatos.

Considerações finais

Este estudo teve como objetivo compreender os procedimentos de implementação e o funcionamento das comissões e bancas de heteroidentificação racial nas Instituições de Ensino Superior brasileiras. Para tanto, realizamos um mapeamento das principais pesquisas disponíveis no banco de dados oficiais BDTD, com a finalidade de encontrarmos trabalhos que abordassem o tema em questão e proporcionassem a análise dos dados das principais características individuais e comuns das pesquisas.

A análise permitiu organizar os 17 trabalhos agrupados em três eixos temáticos: Comissões/Bancas de Heteroidentificação voltadas para processos seletivos dos cursos de Graduação; Comissões/Bancas voltadas para processos seletivos dos Programas de Pós-Graduação; e, Comissões/Bancas de Heteroidentificação voltadas para processos seletivos ao serviço público (concursos). O mapeamento permitiu o aprofundamento sobre o eixo "Comissões/Bancas de Heteroidentificação voltadas para processos seletivos dos cursos de Graduação", no recorte temporal entre 2019 e 2024.

A análise dos trabalhos da categoria "A implementação das comissões/bancas de heteroidentificação a partir das denúncias de fraude" evidencia que esse processo ocorreu nas universidades de forma reativa, revelando a ausência de mecanismos capazes de garantir a efetividade da política. Os estudos mostraram que essa reação institucional expõe a importância do Movimento Negro como ator político, cuja mobilização foi decisiva para que as universidades reconhecessem a gravidade das irregularidades e estruturassem procedimentos que assegurassem que as ações afirmativas alcançassem de fato a população negra.

Na categoria "Procedimentos de heteroidentificação" os estudos mostraram que as instituições adotaram a análise baseada exclusivamente no critério fenotípico dos candidatos. As pesquisas revelaram diferenças nos procedimentos como a existência ou não de sala de acolhimento, roteiros de avaliação e modo de interação com os candidatos. Essa diversidade indica que o processo ainda não é padronizado entre as instituições, reforçando a necessidade de estudos que examinem os efeitos dessas distintas práticas na consistência e na legitimidade das decisões. Entre essas diferenças, entendemos merecer destaque a sala de acolhimento.

As análises mostraram que essa etapa (a sala de acolhimento) desempenha uma função pedagógica e formativa essencial, indo além da orientação técnica. Trata-se de um momento que esclarece os fundamentos da política de cotas raciais, explica o objetivo da confirmação da autodeclaração dos candidatos e os convida a refletirem sobre seu pertencimento racial enquanto sujeitos de direito. Assim, a sala de acolhimento contribui para humanizar o processo, reduzir inseguranças, constituindo uma dimensão que fortalece tanto a transparência quanto à legitimidade das comissões e bancas de heteroidentificação.

Os estudos que compõem a categoria "Processos formativos para os membros das comissões/bancas de heteroidentificação" evidenciaram que o processo formativo dos membros das comissões e bancas de heteroidentificação é entendido como elemento fundamental. Embora cada universidade organize de maneiras distintas suas capacitações, há o consenso de que esse fazer exige sólida base teórica sobre relações étnico-raciais e sobre a identidade dos candidatos. Ao mesmo tempo, as pesquisas revelaram que grande parte do aprendizado ocorre na prática, durante o contato direto com os candidatos, indicando que a heteroidentificação funciona não apenas como um procedimento institucional, mas também como um espaço formativo que se constrói na ação.

Nesse sentido, o mapeamento desenvolvido neste estudo se mostra essencial, pois oferece um panorama atualizado da produção científica sobre o tema e constitui o embasamento que sustenta a análise proposta. Ao reunir pesquisas que dialogam entre si, o mapa teórico permitiu compreender como as comissões e bancas de heteroidentificação vêm sendo implementadas nas Instituições de Ensino Superior, seus modos de atuação e os desafios que atravessam esse processo, especialmente, no que se refere aos critérios fenotípicos, às demandas formativas dos membros e às particularidades institucionais que configuram realidades distintas em cada universidade.

Destarte, conseguimos identificar uma lacuna importante: ainda são escassos os estudos que investigam como os membros das comissões/bancas de heteroidentificação aprendem a realizar a análise fenotípica, quais saberes são mobilizados nesse processo e de que modo a formação recebida influencia suas decisões no momento da confirmação da autodeclaração dos candidatos. Assim, torna-se claro que o processo de formação continuada dos membros é central para qualificar essa atividade.

Referências

ALMEIDA, V. S. **As comissões de heteroidentificação étnico-racial e a implementação da lei de cotas em duas universidades do Sudeste**. 2021. 168 f. Tese (Doutorado em Educação, Contextos Contemporâneos e Demandas Populares) – Instituto de Educação / Instituto Multidisciplinar, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica, 2021.

ANDRÉ, A. N. S. **Avaliação da política de cotas raciais na UECE**: a ótica de membros de comissões de heteroidentificação e de estudantes cotistas autodeclarados negros. 2024. 205 f. Dissertação (Mestrado em Avaliação de Políticas Públicas) – Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2024. Disponível em: https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/77935. Acesso em: 2 nov. 2025.

BARBOSA, J. C. **Análise da implementação da Política de Cotas, com critérios raciais**: a experiência da Universidade Federal de Alfenas – UNIFAL-MG. 2022. 118 f. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) – Universidade Federal de Alfenas, Varginha, MG, 2022. Disponível em: https://repositorio.unifal-mg.edu.br/items/b520d133-a96c-49ec-a33e-277faf72dcf9. Acesso em: 2 nov. 2025.

BIEMBENGUT, M. S. **Mapeamento na pesquisa educacional**. Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2008.

BRASIL. **Instrução Normativa MGI nº 23, de 25 de julho de 2023**. Disciplina a aplicação da reserva de vagas para pessoas negras nos concursos públicos, na forma da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, e reserva vagas para pessoas negras nos processos seletivos [...]. Brasília: Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, 2023. Disponível em: https://www.gov.br/cbpf/pt-br/concursos2023/8-instrucao-normativa-mgi-no-23-de-25-de-julho-de-2023-instrucao-normativa-mgi-no-23-de-25-de-julho-de-2023-dou-imprensa-nacional.pdf . Acesso em: 2 nov. 2025.

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. Brasília: Presidência da República, 2012. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm. Acesso em: 20 nov. 2025.

BRASIL. **Lei nº 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. Brasília: Presidência da República, 2014. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm. Acesso em: 20 nov. 2025.

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. Brasília: Presidência da República, 2016. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13409.htm. Acesso em: 20 nov. 2025.

BRASIL. **Lei nº 15.142, de 3 de junho de 2025**. Reserva às pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas o percentual de 30% (trinta por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União e nos processos seletivos simplificados para o recrutamento de pessoal nas hipóteses de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público para os órgãos da administração pública federal direta, as autarquias e as fundações públicas; e revoga a Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Brasília, DF: Presidência da República, 2025. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2025/lei/l15142.htm. Acesso em: 15 set. 2026.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Portaria Normativa nº 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 nº 12.990, de 9 de junho de 2014. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, edição 68, p. 34, 10 abr. 2018. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/KujrwOTZC2Mb/content/id/9714349/do1-2018-04-10-portaria-normativa-n-4-de-6-de-abril-de-2018-9714345. Acesso em: 20 nov. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Informativo STF**, Brasília, n. 868, 5 a 9 jun. de 2017. Disponível em: https://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo868.htm. Acesso em: 15 set. 2026.

CAMILO, F. C. **As comissões de heteroidentificação nos Institutos Federais do Rio Grande do Sul**: verificação da autodeclaração como instrumento de monitoramento da política pública de cotas raciais. 2023. 148 f. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Políticas Públicas) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2023. Disponível em: http://hdl.handle.net/10183/268165. Acesso em: 5 nov. 2025.

FERES JÚNIOR, J.; CAMPOS, L. A.; DAFLON, V. T.; VENTURINI, A. C. O conceito de ação afirmativa. *In*: **Ação afirmativa**: conceito, história e debates [online]. Rio de Janeiro: EDUERJ, 2018. pp. 13-25. (Sociedade e política collection). ISBN: 978-65- 990364-7-7. DOI: https://doi.org/10.7476/9786599036477.0003. Disponível em: https://books.scielo.org/id/2mvbb/pdf/feres-9786599036477-03.pdf. Acesso em: 15 nov. 2025.

FREITAS, E. T. P. **"O filho que ninguém quer?":** o processo da implementação da comissão de heteroidentificação na UFMT no contexto das relações étnico-raciais brasileiras. 2021. 179 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de Mato Grosso, Cuiabá, 2021. Disponível em: http://ri.ufmt.br/handle/1/2698. Acesso em: 5 nov. 2025.

GIL, A. C. **Como elaborar um projeto de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2010.

GOMES, N. L. **O movimento negro educador**: Saberes construídos nas lutas por emancipação. Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 2017.

GOMES, N. L. Prefácio. *In*: JESUS, R. E. **Quem quer (pode) ser negro no Brasil?**: o procedimento de heteroidentificação racial da UFMG e os impactos nos modos de pensar identidade e identificação racial no Brasil. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2021. p. 7-18.

JESUS, R. E. **Quem quer (pode) ser negro no Brasil?**: o procedimento de heteroidentificação racial da UFMG e os impactos nos modos de pensar identidade e identificação racial no Brasil. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2021.

MEIRELLES, C. L. T. **Aspectos Políticos e Institucionais da implementação da Lei n.º 12.711/2012 na Universidade Federal Fluminense**: um estudo avaliativo. 2023. 324 f. Tese (Doutorado Acadêmico em Política Social) – Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2023. Disponível em: http://app.uff.br/riuff/handle/1/28240. Acesso em: 5 nov. 2025.

MINAYO, M. C. S. (org.). **Pesquisa Social**: teoria, método e criatividade. 28. ed. Petrópolis: Vozes, 2009.

MORAES, A. J. L. **A efetivação da política de cotas como estratégia de enfrentamento ao racismo**: tensões e avanços na atuação da Comissão de Heteroidentificação da UFMA nos anos de 2020 e 2021. 2022. 166 f. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Políticas Públicas) – Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2022. Disponível em: https://tedebc.ufma.br/jspui/handle/tede/4255. Acesso em: 4 nov. 2025.

NUNES, G. H. L. Autodeclarações e comissões: responsabilidade procedimental dos/as gestores/as de ações afirmativas. *In*: DIAS, G. R. M.; TAVARES JUNIOR, P. R. F. (org.). **Heteroidentificação e cotas raciais**: dúvidas, metodologias e procedimentos. Canoas: IFRS, 2018. p. 11-30. Disponível em: geledes.org.br/wp-content/uploads/2019/03/Heteroidentificacao_livro_ed1-2018.pdf. Acesso em: 17 nov. 2026.

OLIVEIRA, F. C. G. P. **O Ingresso de negros/as nos cursos de graduação nas universidades federais do Brasil**: análise da implantação das comissões de heteroidentificação. 2019. 156 f. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Educação) - Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados, 2019. Disponível em: http://repositorio.ufgd.edu.br/jspui/handle/prefix/1610. Acesso em: 5 nov. 2025.

PEREIRA, P. H. S. **Sob a pele**: O processo de heteroidentificação na graduação da Universidade Federal de Alfenas. 2023. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Administração Pública) - Universidade Federal de Alfenas, Varginha, MG, 2023. Disponível em: https://repositorio.unifal-mg.edu.br/handle/123456789/2281. Acesso em: 7 nov. 2025.

PEREIRA, R. G. **Cotas raciais na UFRN:** uma proposta de orientação aos alunos no ingresso à instituição e uniformização dos procedimentos das bancas de heteroidentificação. 2023. 81 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão de Processos Institucionais) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2023. Disponível em: https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/52374. Acesso em: 7 nov. 2025.

ROSÁRIO, N. F. **Contextos e trajetórias da implementação das comissões de heteroidentificação**: uma análise a partir da experiência da Universidade Federal de Ouro Preto. 2024. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Educação) - Universidade Federal de Ouro Preto, Mariana, 2024. Disponível em: https://www.repositorio.ufop.br/handle/123456789/18961. Acesso em: 10 nov. 2025.

SANTOS, L. N. **O direito à educação, a legislação de cotas e a implantação de uma comissão de heteroidentificação**: a experiência de uma universidade federal brasileira. 2021. Dissertação (Mestrado Profissional em Inovação Tecnológica) – Universidade Federal do Triângulo Mineiro, Uberaba, 2021. Disponível em: http://bdtd.uftm.edu.br/handle/123456789/1176. Acesso em: 10 nov. 2025.

SILVA, G. M. S. **Comissões de Heteroidentificação na UFMT como efetivação do direito fundamental à igualdade**. 2023. 122 f. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Direito) – Universidade Federal de Mato Grosso, Cuiabá, 2023. Disponível em: http://ri.ufmt.br/handle/1/6211. Acesso em: 12 nov. 2025.

VAZ, L. S. **Cotas raciais**. São Paulo: Jandaíra, 2022.

INFORMAÇÕES ADICIONAIS

COMO CITAR ESTE ARTIGO SEGUNDO AS NORMAS DA REVISTA

ABNT: SANTOS, B. C.; PEREIRA, E. C.; SAGGIOMO, L. S.; MACHADO, C. C. Um olhar para as comissões e bancas de heteroidentificação nas Instituições de Ensino Superior brasileiras. *Vértices [Campos dos Goitacazes]*, v. 28, n. 3, p. e28323648, 2026. DOI: https://doi.org/10.19180/1809-2667.v28n32026.23648. Disponível em: https://editoraessentia.iff.edu.br/index.php/vertices/article/view/23648.

APA: Santos, B. C., Pereira, E. C., Saggiomo, L. S., & Machado, C. C. (2026). Um olhar para as comissões e bancas de heteroidentificação nas Instituições de Ensino Superior brasileiras. *Vértices [Campos dos Goitacazes], 28*(3), e28323648. https://doi.org/10.19180/1809-2667.v28n32026.23648

DADOS DO AUTOR E AFILIAÇÃO INSTITUCIONAL

Bruna Coi dos Santos – Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Educação em Ciências da Universidade Federal do Rio Grande (FURG). Assistente em Administração na Universidade Federal do Rio Grande (FURG) – Porto Alegre/RS – Brasil. E-mail: brunacoi@furg.br.

Elaine Corrêa Pereira – Doutora em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Professora titular na Universidade Federal do Rio Grande (FURG) – Porto Alegre/RS – Brasil. E-mail: elainecorrea@furg.br.

Leandro da Silva Saggiomo – Doutor em Educação em Ciências pela Universidade Federal do Rio Grande (2020). Administrador no Instituto de Matemática, Estatística e Física da Universidade Federal do Rio Grande (FURG) – Porto Alegre/RS – Brasil. E-mail: leandrosaggiomo@gmail.com.

Celiane Costa Machado – Doutora em Matemática Aplicada pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (FURG). Professora titular na Universidade Federal do Rio Grande (FURG) – Porto Alegre/RS – Brasil. E-mail: celianemachado@furg.br.

CONTRIBUIÇÃO DOS AUTORES

BCS – Conceitualização; Curadoria de dados; Análise Formal; Investigação; Metodologia; Escrita.
ECP, LSS e CCM – Conceitualização; Curadoria de dados; Análise Formal; Metodologia; Supervisão e Escrita.

FINANCIAMENTO

Os autores declararam não ter havido financiamento externo para a pesquisa que originou este artigo.

APROVAÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA NA PESQUISA

Não se aplica.

CONFLITO DE INTERESSES

Os autores declararam não haver conflito de interesses.

DISPONIBILIDADE DOS DADOS

Os autores declararam não haver dados disponíveis em repositórios.

DECLARAÇÃO DE USO DE IA

Os autores declararam não ter havido utilização de ferramentas de inteligência artificial generativa na pesquisa e na escrita deste artigo.

DECLARAÇÃO DE DIREITO AUTORAL

Este documento é protegido por Copyright © 2026 pelos Autores.

LICENÇA DE USO

Esta obra está licenciada sob uma Licença Creative Commons. Os usuários têm permissão para copiar e redistribuir os trabalhos por qualquer meio ou formato, e também para, tendo como base o seu conteúdo, reutilizar, transformar ou criar, com propósitos legais, até comerciais, desde que citada a fonte.

RESPONSABILIDADE PELA PUBLICAÇÃO

Essentia Editora, coordenação subordinada à PROPPIE do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Fluminense. As ideias expressadas neste artigo são de responsabilidade de seus autores, não representando, necessariamente, a opinião dos editores ou da Essentia Editora.