

**Autodeclaração Étnica para Ingresso em uma Instituição de Ensino Superior Pública: A
Utilização do Soft Systems Methodology**

Sarentaty Inês Karoline dos Reis – sarentaty@gmail.com

Universidade Federal de Uberlândia – UFU

Iane Ulhoa Faria – ianeulhoafaria@gmail.com

Universidade Federal de Uberlândia – UFU

Renato César de Souza Júnior - renatocesar@ufu.br

Universidade Federal de Uberlândia – UFU

Vinícius Soares Oliveira de Sousa Gervásio - viniussos@ufu.br

Universidade Federal de Uberlândia – UFU

Luciana Oranges Cezarino - cezarino@ufu.br

Universidade Federal de Uberlândia – UFU

Resumo

O presente artigo tem por objetivo propor solução para a falta de critérios de avaliação para validar as autodeclarações de etnia dos candidatos que concorrem a uma vaga nos cursos de graduação e concurso público na Universidade Federal de Uberlândia, de maneira tal que as comissões existentes (duas) trabalhem sobre a mesma perspectiva. A hipótese apresentada para a pesquisa é de que uma comissão única seria mais eficiente para verificação das autodeclarações. Depois de aplicada a metodologia *Soft Systems Methodology* (SSM), ao caso estudado, corroborou-se com a hipótese de criação de comissão única e permanente como procedimento mais adequado para solucionar o problema levantado.

Palavras-chave: Autodeclaração, ações afirmativas, política de cotas, comissões avaliadoras, SSM

1. Introdução

A Constituição Federal de 1988 prevê em seu artigo 5º que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. A mesma constituição traz o conceito de igualdade material, onde estão incluídas as políticas públicas de redução da desigualdade social e erradicação da pobreza. A igualdade consiste em considerar que as diferenças não podem ser traduzidas em desigualdades, isto é, para que todos sejam iguais é preciso considerar as especificidades dos indivíduos (Lenza, 2010).

Conforme Mello (2002) o conceito de igualdade está relacionado com a tentativa de evitar discriminações injustificáveis, com o intuito de proibir o tratamento desigual daqueles que estejam em situação equivalentes. Por outro lado, de maneira similar, visa promover distinções justificáveis, com tratamento desigual para quem esteja em situações discrepante.

Assim, as políticas públicas de combate à desigualdade buscam promover chances de amenizar os quadros de falta de equidade em várias áreas sociais, tais como a econômica, a étnica e a de gênero. Diante desses elementos, torna-se relevante distinguir as vertentes do termo igualdade, sendo que, segundo Piovesan (2005, p.47), pode-se citar a “igualdade formal, reduzida à fórmula “todos são iguais perante a lei” social e a igualdade material, correspondente ao ideal de justiça social como reconhecimento de identidades”.

De forma paralela, ao abordar o ensino, a Constituição Federal traz em seu artigo 206 que o ensino será ministrado com base na igualdade de condições para o acesso e permanência na escola. Apesar da previsão constitucional, há dificuldades em se concretizar na prática o acesso e permanência irrestritos a todos, sem distinções de quaisquer espécies. Para sanar o problema, em agosto de 2012 a lei nº 12.711 foi sancionada com o objetivo de amenizar, provisoriamente, a demanda por ensino superior no Brasil por meio da reserva de 50% das matrículas por curso nas universidades federais e nos institutos federais de educação, ciência e tecnologia a alunos oriundos integralmente do ensino médio público, em cursos regulares ou da educação de jovens e adultos.

Ainda, em seu art. 5º regulamentou que destes 50% das vagas reservadas aos estudantes oriundos de escolas públicas, fossem destinadas à candidatos autodeclarados negros (pretos e pardos) e indígenas, no mínimo igual à proporção respectiva de negros (pretos e pardos) e indígenas na população da unidade da Federação onde está instalada a instituição, segundo o último censo do IBGE.

Seguindo a lei, a Universidade Federal de Uberlândia (UFU) adota no primeiro semestre de 2013 a utilização integral da política de ação afirmativa. Desde então, a UFU passa a receber nos seus 67 cursos de bacharelado e 26 cursos de licenciatura uma proporção de alunos autodeclarados negros (pretos e pardos) e indígenas (G1, 2012).

Atualmente a Universidade Federal de Uberlândia conta com duas comissões para avaliação dos candidatos autodeclarados negros (pretos e pardos). Para validação dos candidatos indígenas é solicitado um documento emitido pela Fundação Nacional do Índio (FUNAI) que emite o Registro Administrativo de Nascimento e Óbito de Indígenas (RANI), tal procedimento isentou a comissão de realizar a heteroidentificação com o candidato indígena. Por conseguinte, uma comissão foi instituída para validação das autodeclaração dos candidatos negros aos cursos de graduação com ingresso por meio do Vestibular e Sistema de Seleção Unificada (Sisu) do governo federal, sendo a comissão nomeada especificamente para cada seleção. A segunda comissão, permanente, nomeada para avaliar candidatos negros (pretos e pardos), classificados para cargos de concursos públicos de docente e técnicos administrativos na instituição. Para os cargos de concurso público, a lei (Brasil, 2014), não estabelece reserva de vagas para o candidato indígena.

Diante do cenário apresentado, qual seja, a existência de duas comissões para verificação das autodeclarações nos concursos e vestibulares da UFU, o presente artigo objetiva propor solução para a falta de critérios de avaliação para validação das auto declarações de maneira tal que as duas comissões trabalhem sobre a mesma perspectiva, quanto à avaliação da autodeclaração do candidato negro. A hipótese apresentada para a pesquisa é de que uma comissão única e permanente seria mais eficiente para verificação das autodeclarações.

Justifica-se a escolha da temática por se tratar de tema atual e relevante para a sociedade brasileira, já que, segundo o IBGE, os negros (pretos e pardos) representam mais de 50% da população do Brasil. Além disso, outra justificativa importante relaciona-se com a área acadêmica do campo de gestão pública, pois os resultados desta pesquisa contribuirão para melhorar as práticas de seleção de candidatos autodeclarados negros (pretos e pardos) adotadas pela instituição pesquisada.

A metodologia de trabalho utilizada compreende a Soft Systems Methodology (SSM). Foi escolhido o SSM seguindo Bellini *et al* (2004), que discorre sobre sua capacidade de lidar com situações e elementos complexos de um processo, onde não há consenso acerca do problema, ou seja, são conhecidas as consequências mas não se sabe exatamente o que fazer para que o sistema em foco atinja eficazmente seus objetivos. Esse é o caso em tela da realidade da política de ação afirmativa na UFU para candidatos autodeclarados negros (pretos e pardos).

Além disso, a SSM está consolidada em círculos acadêmicos como a mais desenvolvida abordagem *soft* e um importante veículo para pesquisa-ação (Rose, 1997). Utilizada em conjunto com conceitos clássicos da Teoria Geral de Sistemas, ela apresenta um excelente suporte para a expressão formal de cenários problemáticos, assim como da concepção mental das pessoas sobre o ambiente em que operam. Desta forma, são produzidos diagnósticos sob consenso, em função da capacidade individual em identificar e expressar a respectiva visão de mundo em um processo de complementação de visões singulares, além de proporcionar a todos os envolvidos no estudo um maior aprendizado sobre o processo (Checkland, 2000).

1. Revisão da literatura

1.1. O histórico da desigualdade racial - A ideia de raças e o racismo

A ideia de igualdade entre os seres humanos é algo relativamente novo e nasce com o iluminismo do século XVIII e se concretiza no século XX após a Segunda Guerra Mundial, como reação aos horrores do nazismo, com a Declaração dos Direitos Humanos em 1948, com a Declaração contra a Raça da Unesco em 1950, com as lutas pelos direitos civis nos EUA, assim como representados por vários movimentos sociais importantes na Europa (Magnoli, 2009).

Antes deste período, era normal a existência do sentimento de superioridade entre os seres humanos, o racismo e o preconceito eram abertos e flagrantes, notadamente de brancos sobre pretos, como ocorreu nos EUA e África do Sul; alemães sobre judeus, na Alemanha nazista; portugueses sobre índios, como no Brasil; tâmeis sobre cingaleses, no Sri Lanka; francos sobre os galo-romanos, na França; ingleses sobre os aborígenes na Austrália; bramas sobre os párias, dalit ou intocáveis na Índia, dentre tantos outros (Magnoli, 2009).

Desse modo, a desigualdade entre os homens era vista como natural e a superioridade de uma raça sobre outra era até mesmo justificado pelos estudos científicos da época, que ficaram conhecidos como, Eugenia, Darwinismo social e Racismo Científico (Lima, 2004). Após a segunda metade do século XX, a partir de pesquisas científicas ligadas ao genoma humano

descobriu-se que dos mais de 25 mil genes presentes no ser humano, somente 10 deles são os responsáveis pela caracterização da cor, ou seja, a cor da pele de uma pessoa é um detalhe no meio das demais semelhanças genéticas.

Essa constatação científica trouxe o reconhecimento de que não existem raças humanas e que, portanto, as diferenças entre os seres humanos são mais culturais que genéticas (Maio, 2005; Magnoli, 2009). Dessa forma as ideologias sobre a inferioridade genética racial se tornaram antiquadas. As pesquisas científicas dos últimos anos confirmam pois, as palavras de Confúcio (551-478 antes de Cristo): "A natureza dos homens é idêntica: são os costumes que os separam" (UNESCO, 1950).

Assim, Guimarães (2003) e Maio (2005) dizem que o termo raça pode ser entendido como uma definição social e cultural que passou a ser utilizada como meio de distinguir as pessoas por conta de suas diferenciações fenotípicas tais como a cor da pele. A raça, portanto, seria a separação em grupos, para caracterizar indivíduos semelhantes fisicamente em determinado contexto social. Nesse contexto a separação dos indivíduos por raças, levando-se em conta questões fenotípicas, afetam diretamente a vida social das pessoas e por isso podem ser responsáveis pela construção e manutenção de um sistema de desigualdades sociais.

Nesse sentido Guimarães (2003) diz que as diferenças fenotípicas entre os indivíduos, assim como diferenças intelectuais, morais e culturais, não podem ser atribuídas, diretamente, a diferenças biológicas, mas devem ser creditadas a construções socioculturais e a condicionantes ambientais. Destarte, num primeiro momento houve a deflagração do racismo entre as pessoas e até mesmo sua institucionalização em alguns países pelo Estado. Porém, com o desenvolvimento de novas teorias ligadas a questões sociais e humanitárias e até mesmo ao surgimento de novas legislações (proibindo manifestações de preconceito racial) o racismo institucional perde força e abre espaço para formas mais sutis, porém não menos danosas de racismo.

1.2. As novas formas de racismo

Neste contexto, a expressão raça foi sendo abandonada levando-se em consideração as controvérsias do termo e a falta de base científica. Rodrigues (1995) destaca que essa constatação científica, no entanto, não extinguiu a discriminação por conta da cor da pele dos indivíduos, muito pelo contrário, ela se adequou às novas circunstâncias da sociedade moderna e foi substituída da sua forma original e popular de inferioridade racial, por uma mais sutil, dando-se o nome de racismo moderno ou cordial.

Tencionamos apenas referir uma nova forma de expressão do racismo que procura conviver harmonicamente com a norma anti-racista, que, como uma erva-daninha, nasce nas suas brechas. Também se deve referir que essas novas expressões de racismo, mais veladas e hipócritas, são tão ou mais danosas e nefastas do que as expressões mais abertas e flagrantes, uma vez que, por serem mais difíceis de serem identificadas, são também mais difíceis de ser combatidas (LIMA, 2004, p.408).

Assim, após a Segunda Guerra Mundial, mais especificamente após a década de 50, as pesquisas indicam uma grande mudança nas suas formas de expressão com relação ao preconceito e o racismo. Após os horrores do holocausto, chegou-se mesmo a pensar que a noção de raças estivesse definitivamente fadada a desaparecer no cenário mundial. As pessoas diante a uma nova postura social, com novas legislações antirracistas e dos princípios da igualdade e da liberdade, impostos pelas democracias liberais, começam a manifestar seu racismo e preconceito de forma mais sutil e velada. Neste momento abre-se espaço para os novos racismos e novos preconceitos, situando-se, sobretudo, ao nível das relações

interpessoais e relacionados a comportamentos discriminatórios da vida cotidiana das pessoas (Azevedo, 2004; Lima, 2004).

1.3. A escravidão no Brasil e a política de ação afirmativa

O Brasil é o país que mais possui população negra vivendo fora da África, fruto dos mais de 300 anos de uma relação social marcada pela exploração da mão de obra negra trazida em sua maioria de Angola. Tendo como colonizadores os portugueses, que foram os responsáveis pela maior emigração forçada da história da humanidade. No Brasil, chegou um número 10 vezes superior de escravos comparados à América do Norte, ao menos 4 milhões de africanos foram trazidos ao Brasil, o que tornou o país o maior escravista do mundo (BBC, 2000; Turra, 1995).

Com a escravidão o homem negro passou a ser um objeto, uma coisa. O senhor que era proprietário deste homem, era dono até da vida do escravo e não tinha nenhuma pena por qualquer ato contra “a coisa” (representação da desumanização do ser negro). Por isso, o escravo era um objeto, não era nem um animal, era simplesmente um objeto, seu dono poderia vendê-lo, espancá-lo, até mesmo matá-lo.

Em 13 de maio de 1888 a princesa Isabel por meio da lei Áurea libertou os escravos brasileiros. Estes escravos foram emancipados, porém não possuíam nada e após a lei não foram ressarcidos, o que os obrigava a continuarem nas terras dos senhores. Em outras palavras, foram legalmente livres, entretanto ainda estavam economicamente ligados às terras, minas ou outras ocupações, e eram forçados a manter-se numa relação, ainda que não mais oficial de escravidão, de submissão e semiescravidão (BBC, 2000).

Hoje, após 129 anos da abolição da escravatura, a mais tardia na América, os afro-brasileiros continuam excessivamente representados na base da pirâmide das classes sociais, vivendo em favelas, sem empregos e em maior número entre a população carcerária brasileira. Ainda que diferentemente do que ocorreu nos Estados Unidos e também no sul da África, os negros brasileiros nunca foram submetidos a um racismo institucionalizado ou a segregação. Desta maneira, no Brasil, não houve a formação por parte da população negra de um grupo consciente, uma vez que os afro-brasileiros não se classificavam em grupos raciais. Apesar desta não conscientização racial de grupos, os brasileiros são conscientes dos fenótipos raciais. Ou seja, há uma distinção claramente fenotípica na sociedade brasileira que distingue fenótipos característicos de brancos e negros (D'AMARIO, 2012).

Assim, na tentativa de reparar os problemas históricos causados à população negra, por conta de toda desumanização, exploração e abandono, as políticas de ação afirmativa de discriminação positiva, trazem como princípio, a reserva de vagas em instituições de ensino superior públicas federais.

A definição para essa política de ação afirmativa é encontrada em Brasil (1969) no artigo 2º inciso II da convenção para eliminação de todas as formas de discriminação racial da Organização das Nações Unidas com a seguinte definição:

Os Estados Partes tomarão, se as circunstâncias o exigirem, nos campos social, econômico, cultural e outros, as medidas especiais e concretas para assegurar como convier o desenvolvimento ou a proteção de certos grupos raciais ou de indivíduos pertencentes a estes grupos com o objetivo de garantir-lhes, em condições de igualdade, o pleno exercício dos direitos do homem e das liberdades fundamentais. Essas medidas não deverão, em caso algum, ter a finalidade de manter direitos grupos raciais, depois de alcançados os objetivos em razão dos quais foram tomadas.

A primeira política de ação afirmativa que se tem oficializada no Brasil é a Lei nº 5.465, de 3 de julho de 1968, que ficou conhecida e afamada como Lei do Boi, que no seu artigo primeiro dizia o seguinte:

Os estabelecimentos de ensino médio agrícola e as escolas superiores de Agricultura e Veterinária, mantidos pela União, reservarão, anualmente, de preferência, de 50% (cinquenta por cento) de suas vagas a candidatos agricultores ou filhos destes proprietários ou não de terras, que residam com suas famílias na zona rural.

Já na Constituição Federal de 1988 o constituinte legisla mais uma vez a favor da implantação de política de ação afirmativa, porém, neste caso para atendimento às pessoas com deficiência em seu art. 37 inciso VIII que define: “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”.

Ainda, entre 2001 e 2005, dezesseis universidades públicas brasileiras adotaram políticas de ações afirmativas, aplicadas na forma de cotas reservadas para admissão de certos grupos étnico-raciais e socioeconômicos. Em três dos treze estados que adotaram a ação afirmativa, utilizou-se como instrumento jurídico o decreto-lei estadual. Nas outras partes do país, a decisão pela ação afirmativa ficou a cargo dos Conselhos Universitários.

Já em 2010 o Estatuto da Igualdade Racial (BRASIL, 2010) diz que é dever do Estado e da sociedade garantir a igualdade de oportunidades, reconhecendo a todo cidadão brasileiro, independentemente da etnia ou da cor da pele, o direito à participação na comunidade, especialmente nas atividades políticas, econômicas, empresariais, educacionais, culturais e esportivas, defendendo sua dignidade e seus valores religiosos e culturais. Além das normas constitucionais relativas aos princípios fundamentais, aos direitos e garantias fundamentais e aos direitos sociais, econômicos e culturais, o Estatuto da Igualdade Racial adota como diretriz político-jurídica a inclusão das vítimas de desigualdade étnico-racial, a valorização da igualdade étnica e o fortalecimento da identidade nacional brasileira.

Portanto, desde a democratização, as iniciativas de ações afirmativas são consideradas constitucionais no Brasil, tendo sido implementadas para beneficiar mulheres no sistema político e deficientes físicos no mercado de trabalho. Juízes da Suprema Corte brasileira em 2012 (STF, 2012), avaliaram a Constituição de 1988 e julgaram constitucional o estabelecimento de reserva de vagas para grupos desfavorecidos nas Instituições Federais de Ensino Superior (SILVA, 2006).

Ferdman *et al apud* D'amario (2012), num estudo sobre o racismo moderno sugere que as organizações invistam em práticas e políticas de inclusão, que possibilitem a integração e o diálogo, contribuindo para o respeito à diversidade e diferenças, criando um ambiente de convívio saudável e amenizando, ou até mesmo erradicando, o tratamento injusto a algumas pessoas com base exclusivamente no grupo social que pertence.

1.4. O surgimento do princípio autodeclaratório brasileiro

Segundo informativos históricos do IBGE, no primeiro censo demográfico brasileiro, de 1872, a classificação da população foi baseada em quatro opções: o branco, preto, pardo e o caboclo. Em 1890, quando do segundo censo demográfico, passou a ser utilizado o critério mestiço (segundo IBGE, indivíduo proveniente do cruzamento de raças diferentes, em substituição ao pardo, restando mantidas as demais categorias). Nesse momento, dois critérios de classificação da população passaram a coexistir: o critério cor e o critério ascendência sanguínea ou racial.

A partir de 1940, o Censo IBGE passou a adotar, novamente, como categorias para classificação da população brasileira o critério exclusivo “cor”, a saber: branco, preto e

amarelo, esta última relacionada aos descendentes de japoneses que migraram para o Brasil nos anos de 1908 e 1930. Ainda, quando o indivíduo não se considerasse integrante de nenhuma dessas cores, deveria o pesquisador lançar um mero traço no questionário.

Posteriormente, diante do elevado índice de pessoas que não se consideravam branco, preto ou amarelo, foram, portanto, incluídas na categoria residual, novamente denominadas de pardo, que conforme aponta Camargo (2009, p. 378) houve “aí mudança radical de perspectiva, pois o que se valoriza não são mais os tipos raciais originários, mas a cor, isto é, as tonalidades de pele, sem a antiga referência à continuidade sanguínea”.

A partir dos Censos de 1950 e 1960, o grupo pardo de categorização de cor foi reincluído, sendo que o corpo de pessoal responsável pelo Censo foram instruídos a, no preenchimento, respeitar a resposta da pessoa recenseada, constituindo-se, então, a primeira referência explícita ao princípio de autodeclaração da cor.

Em 1970, o quesito pardo foi novamente excluído da pesquisa, retornando ao Censo em 1980. Em 1991 foi acrescida a categoria indígena, passando a pergunta destinada ao pesquisado a ser denominada, então, como “raça ou cor”. No Censo de 2000, foi denominada de “cor ou raça”, e mantido no Censo de 2010, o último realizado, com as opções: branca, preta, parda, amarela ou indígena.

Para o IBGE, o questionário busca, em linhas gerais, reproduzir uma situação de pesquisa de campo na área da construção das identidades raciais, pretendendo “traduzir” para fins estatísticos, fenômenos sociais impregnados de subjetividades. De todo exposto, como primeira premissa, constata-se que o IBGE não realiza nenhuma análise ou investigação sobre a veracidade ou não das respostas obtidas junto aos informantes, respeitando, pois, a autodeclaração da pessoa.

1.5. As dificuldades da Identificação étnica e o preconceito de marca no Brasil

Ao se analisar os critérios de identificação racial no Brasil, nota-se que o país é altamente miscigenado, sendo difícil identificar uma etnia somente pela cor da pele. Ainda, deve-se levar em consideração que a cor não é apenas um fator genético (fenotípico), mas uma construção social que leva em conta aspectos econômicos, políticos, culturais e sociais.

A essa dificuldade (de identificar a etnia dos indivíduos pelo fenótipo), soma-se o fato de que, no Brasil, a autodeclaração de cor/etnia torna dinâmica a definição individual de pertencimento a uma determinada categoria social, uma vez que esta definição de pertencimento étnico pode ser modificada no decorrer da vida. De forma a corroborar com esta discussão, Sergei Soares (2008) afirma:

[...] no Brasil o critério de identificação racial é a auto-identificação, nada garante que as pessoas mantenham a mesma raça ao longo da vida. Mudanças de cor/raça idiossincráticas não afetam o tamanho das populações, mas se há um movimento coerente de uma cor/raça para outra, o perfil racial da população pode mudar em velocidade muito superior ao ritmo secular de nascimentos e mortes que caracteriza boa parte das análises demográficas (p. 99).

Sabe-se que “[...] nem todos os filhos de mulheres brancas são brancos e nem todos os filhos de mulheres negras (pretas ou pardas) são negros (pretos ou pardos)” (SOARES, 2008, p. 99). Diante dessa realidade comum e recorrente na sociedade brasileira, torna-se mais difícil prever a influência genética dos pais nas características físicas dos filhos. Tal fato interfere diretamente no campo das políticas públicas que visam à promoção da igualdade entre as diversas raças. Dentre essas políticas, pode-se citar:

Programas como os de estabelecimento de cotas visando ampliar o acesso de estudantes negros ao Ensino Superior, assim como programas de combate ao racismo institucional vêm sendo adotados em várias localidades do país. Ações no campo da educação e do mercado de trabalho têm sido igualmente adotadas, visando limitar a reprodução de estereótipos e comportamentos que afetam o acesso a oportunidades iguais e a possibilidade de seu usufruto. Observa-se ainda o desenvolvimento de programas de valorização da cultura e da história negra, reforçando não apenas a identidade desse grupo como a própria identidade nacional, no sentido de ampliação do reconhecimento de sua diversidade e riqueza, tanto no que se refere à origem como à composição atual, num mundo cada vez mais competitivo e homogeneizador de culturas e comportamentos (JACCOUD, 2008, p. 132).

Assim, surge como problemática para as instituições que precisam cumprir à lei de ação afirmativa a dificuldade em se estabelecer quem deve ser contemplado com a reserva das vagas e quem não será contemplado. A maior dificuldade que surge está relacionada com a identificação do candidato pardo, uma vez que o candidato preto (devido a caracterização perceptível de sua cor, não há dúvidas de sua etnia). Por conseguinte, quando se analisa o candidato pardo, este sim causa dúvidas quanto ao pertencimento de sua etnia, uma vez que sua cor pode ter uma tonalidade clara e seus traços negroides não serem lidos heterogeneamente como traços da etnia negra.

Em conformidade com a lei, o público alvo a ser contemplado é aquele que sofre as preterições de uma sociedade brasileira que discrimina por razões fenotípicas, o que Nogueira (2006) iria denominar de preconceito de marca e preconceito de origem. O autor identificou que no Brasil há dois tipos de discriminação, em que se sobressai, o preconceito de marca, caracterizado pelo reconhecimento visual de características fenotípicas que segregam os indivíduos em raças sociais distintas, conferindo aos indivíduos fenotipicamente contemplados pelos traços ou marcas negroides e indígenas uma preterição, mesmo que, conforme Lima (2004) velada ou cordial, contribuindo assim para a constante marginalização desses grupos étnicos.

2. Metodologia

A Soft Systems Methodology (SSM), metodologia proposta por Peter Checkland (1981) para a articulação de problemas pouco estruturados, foi a metodologia abordada neste trabalho. A SSM foi desenvolvida no Departamento de Sistemas e Administração de Informações da Universidade de Lancaster, por uma equipe liderada por Peter Checkland, a partir dos anos 60, com o intuito de tentar resolver problemas em empresas, de maneira sistêmica e em situações onde os mesmos se mostravam pouco estruturados ou mesmo obscuros. Entre os motivos para esta escolha, destaca-se, segundo literatura acadêmica levantada, a capacidade de lidar com realidades complexas (Checkland, 1981, Ranyard, 2000; Rose, 1997; Bellini *et al*, 2004).

A aplicação desta metodologia é fundamentada na interação entre pesquisadores e participantes do processo, pois o que se pode avaliar ao longo de diversas décadas de uso da metodologia é que o principal resultado da pesquisa é o aprendizado coletivo (Checkland, 2000) por meio da junção de diversas visões e interesses acerca do assunto (Bellini *et al* 2004).

A SSM foi projetada para ajudar a formular e resolver situações chamadas de “soft”, problemas complexos e geralmente com vários componentes humanos, apresentando, em função desta característica, diferentes percepções do mesmo problema ou objetivo, diferentes visões de mundo dos diversos *stakeholders* envolvidos no sistema.

No campo das pesquisas sociais aplicadas, a SSM é uma metodologia de gestão (Rose, 1997), segundo Bellini *et al* (2004) é essencial para qualquer planejamento, focar esta metodologia em três aspectos:

- Avaliação das diversas percepções do mundo real;
- Definição de ações para se utilizar no mundo real;
- Reflexões sobre os efeitos das ações tomadas.

Segundo levantamento de Bellini *et al* (2004) a literatura não aprofunda a discussão sobre os casos em que a SSM possui aplicação recomendada, apenas aponta-se a conveniência de seu uso para situações sociais complexas, cujos níveis de controle e mensuração acabam por afetar a eficiência e a praticabilidade do sistema. Entretanto, Rose (1997) especifica algumas áreas de uso potencial, entre as quais estão a indústria, as instituições filantrópicas e o setor público (tal como se encaixa a política de ingresso para candidatos autodeclarados negros na UFU, objeto deste trabalho).

Como apontam os estudos de Bellini *et al* (2004), existem na literatura diversos exemplos de uso da metodologia SSM nos mais diversos temas, áreas de conhecimento e áreas de interesse tendo como ponto em comum enquanto resultado dessas pesquisas o aprendizado, como citado anteriormente, e como aponta Patching (1992):

- Encoraja o pesquisador a considerar questões e temas problemáticos;
- Promove-se um melhor entendimento acerca de fraquezas organizacionais, e, às vezes, revela-se o porquê de problemas;
- Não se impõem soluções tecnológicas ou modismos e;
- Exige-se a participação de envolvidos na situação problemática, evitando-se a formulação de políticas alheias à realidade organizacional.

Portanto, a escolha da metodologia SSM, apresenta-se como a mais indicada para exploração de políticas de ação afirmativa de discriminação positiva na Universidade Federal de Uberlândia.

Para este trabalho, será utilizado o roteiro de estágios da SSM, apresentado por Bellini *et al* (2004) e descritos no **quadro 1**.

| Estágio | Descrição | Tipo de Análise |
|--|---|-------------------------------|
| Exploração da Situação Problemática | Mapeamento da situação problemática, por meio de figuras ricas que expressem os entendimentos individuais a respeito dos problemas. | Mundo Real - Análise Cultural |
| Expressar Situação Problemática | Cada ponto de vista dá origem a um sistema relevante constituindo processo que estimula opções criativas e desejáveis com o intuito de compreender os principais aspectos conceituais. | |
| Definição Sucinta de Sistemas Relevantes | Tentativa de Extração de uma Estrutura fundamental que serve de base para entendimento sistêmico e capaz de indicar possíveis soluções para a situação problemática. Uso do recurso mnemônico | |

| | | |
|--|--|-------------------------------------|
| | CATVPA: Cliente Ator Transformação Visão de Mundo Proprietário Restrições Ambientais | Mundo Sistêmico - Análise Lógica |
| Modelos Conceituais | Incorporar no sistema itens que devem estar de acordo para as definições sucintas. Utiliza-se verbos e procura-se elaborar uma sequência de atividades presentes no sistema por meio de diagramas interconectados com as atividades. | |
| Modelos Conceituais e Situação Problemática Expressada | Comparação do Modelo conceitual com o Mundo Real, podendo ser realizado através da sobreposição entre os modelos. | |
| Mudanças Possíveis e Desejadas | Elaboram-se recomendações de mudança, podendo requerer não somente a abordagem <i>soft</i> , mas também a <i>hard</i> . | Mundo Real - Análise Cultural |
| Ações para Transformação | | |

 QUADRO 1. Estágios da Soft Systems Methodology Fonte: Elaborado a partir de dados de Bellini *et al* (2004).

3. Análise dos resultados

3.1. Etapas 1 e 2: Exploração da situação problema e expressão da situação problemática

A Universidade Federal de Uberlândia conta atualmente com duas comissões responsáveis por verificar a autodeclaração de candidatos participantes de vestibulares e concursos públicos na instituição. Para as duas comissões, existem dispositivos legais (atos administrativos e outros) distintos que definem insuficientemente, em ambos os casos, os critérios fenotípicos para identificação da veracidade da autodeclaração do candidato.

Esse fenômeno permite que os membros das comissões avaliem os candidatos baseados em interpretações pessoais uma vez que não há um dispositivo legal específico suficientemente para fornecer parâmetros ao avaliador. As instruções normativas seguidas pelas comissões avaliadoras são baseadas nas definições que o IBGE adota para classificar a população, sendo que este mesmo não especifica quais traços físicos qualificam o indivíduo enquanto negro de característica parda.

Além desse problema que afeta todas as instituições federais de ensino superior do Brasil, aqui considerados externos e de maior dificuldade de resolução, percebem-se questões internas à UFU que também podem causar prejuízos aos candidatos participantes deste processo de autodeclaração em virtude da existência de duas comissões que possuem o mesmo objetivo de avaliação, porém com unidades de análise distintas (de um lado, técnicos e docentes, denominada aqui de Comissão 01; do outro, técnicos e discentes, denominada aqui de Comissão 02).

Durante o uso da metodologia, foi levantado a hipótese da possibilidade de um indivíduo participar em dois processos disponibilizados pela UFU e classificar-se em ambos os processos em vagas reservadas aos candidatos negros. A disparidade estrutural das comissões tanto nos critérios de avaliação, regulação e estruturação pode permitir que o candidato seja considerado negro (pardo) em uma comissão e constatado falsa sua autodeclaração em outro processo de seleção, o que causaria um grande constrangimento à instituição. Esta situação é factível em função da divergência de critérios para constatação da autodeclaração. A Comissão 01, definiu como normativa, que, se apenas um membro da banca examinadora for contrário à autodeclaração do candidato, isso já exclui o candidato do certame. Já a Comissão 02, exige que haja uma unanimidade entre os três membros da comissão para a negativa da autodeclaração do candidato. Ou seja, para a comissão 01 a interpretação por parte de um avaliador já é suficiente para excluir o candidato, enquanto que na Comissão 02 há a necessidade de um consenso entre os avaliadores.

Apesar de não ser o foco de estudo deste trabalho, não há como desprezar que entre os candidatos que concorrem a uma vaga na modalidade de vagas reservadas a candidatos negros, possa existir certa má-fé dos candidatos, uma vez que a legislação que dispõe sobre os critérios de avaliação da autodeclaração ser muito recente, existem candidatos que por desconhecimento deste processo, afirmaram durante as entrevistas terem se autodeclarados negros por “ser mais fácil de ingressar no processo de seleção” nesta modalidade de concorrência. Esse, portanto, é a preocupação em se estabelecer critérios mais rigorosos e coerentes para que as vagas reservadas sejam ocupadas por aqueles que são negros pardos e não por candidatos que optaram pela modalidade devido a sua nota de corte.

3.2. Etapa 3: Definições essenciais do sistema relevante

Diante deste contexto, avaliou-se os principais elementos da situação-problema segundo uma perspectiva sistêmica do processo, com o objetivo de extrair uma estrutura fundamental e uma melhor compreensão da heteroidentificação dos candidatos.

Neste sentido, utilizou-se o termo mnemônico CATVA proposto por Checkland (1981, 2000) elencados no **quadro 2**.

| Componente Sistêmico | Descrição |
|----------------------|---|
| Clientes | alunos, técnicos e docentes (candidatos a vagas em processos seletivos na UFU) |
| Atores | formuladores de políticas de cotas (políticos, gestores públicos), avaliadores das comissões |
| Transformação | conscientização das pessoas para que as autodeclarações sejam suficientes e não seja necessário a heteroidentificação por meio de comissões avaliadoras |
| Visão de Mundo | Mista É mecanicista por se tratar de lei que leva em conta aspectos fenotípicos (procedimentos legais, regulamentação que definem, mas deixam espaço para subjetividade e nisso ela é sistêmica, |

| | |
|-----------------------|--|
| | <p>permitindo que os membros das comissões decidam de forma ampla levando em consideração outros critérios como os do contexto social do requerente (tais como herança familiar, pertencimento cultural como o religioso e outros).</p> |
| Proprietários | <p>UFU (de maneira particular enquanto responsável por formar comissões) e o governo federal pela instituição e regulamentação das leis</p> |
| Restrições Ambientais | <p>Restrições do ambiente:</p> <p>Interno:</p> <p>Por causa da quantidade de pessoas a serem entrevistadas os fatores: tempo para as entrevistas, pessoal capacitado para integrar as comissões,</p> <p>Externo:</p> <p>Legislação</p> <p>Regulamentação dos processos UFU</p> <p>Tramitação nos Conselhos</p> <p>Conflito de interesses dos atores e donos</p> <p>Críticas da sociedade em relação ao programa de cota.</p> <p>Má fé do candidato ao utilizar a autodeclaração de forma indevida.</p> |

QUADRO 2. Elementos da Situação-Problema Fonte: Elaboração a partir dos dados coletados.

3.3. Etapa 4: Modelos Conceituais

Nesta fase, a primeira medida a se tomar é a conscientização das pessoas para que as autodeclarações sejam suficientes e não seja necessário a heteroidentificação por meio de comissões avaliadoras. Para tanto, sugerem-se as seguintes medidas práticas:

- Desenvolver ações de conscientização em eventos destinados a pessoas interessadas em ingressar na UFU por meio do Vestibular e Concursos Públicos;
- Direcionar o candidato a vídeos educativos no momento em que optar pela modalidade reservada a negros (pretos e pardos);
- Utilizar meios como outdoors e panfletagem para orientar sobre a política de reserva de vagas;
- Fornecer acesso à legislação e informações sobre a política de reserva de vagas em página própria dentro do portal da UFU;
- Buscar alinhamento das diretrizes das comissões (por meio da criação de portarias unificadas que determinem as metodologias e critérios de avaliação) para que trabalhem utilizando os mesmos recursos e objetivando resultados homogêneos;
- Institucionalização do processo de verificação da autodeclaração dos candidatos por meio da criação de uma comissão permanente.

3.4. Etapas 5 e 6: Modelos conceituais e situação problemática expressada

As considerações entre o modelo conceitual e a situação problemática expressada neste trabalho estão dispostas no **quadro 3**.

| Situação Problema | Modelo Conceitual Ideal |
|--|---|
| Não há ações de conscientização | Desenvolver ações de conscientização |
| Não há disponibilidade de acesso à legislação e informações sobre a política de cotas no portal da UFU | Fornecer acesso à legislação e informações sobre a política de cotas |
| Não há orientação sobre a política de cotas | Utilizar meios como outdoors e panfletagem para orientar sobre a política de cotas |
| Não há alinhamento das diretrizes das comissões | Criação de portarias unificadas que determinem as metodologias e critérios de avaliação |
| As comissões são de caráter provisório | Criação de uma comissão permanente para tratar da temática. |

QUADRO 3. Comparativo entre as etapas 4 e 2 Fonte: Elaboração a partir dos dados coletados.

3.5. Etapa 7: Ação para melhorar a situação-problema

Numa situação ideal, acredita-se ser desnecessária a validação da autodeclaração dos candidatos, porém, diante das situações expostas acima, verifica-se que o procedimento adequado seria que a UFU criasse uma comissão única e permanente para avaliar candidatos autodeclarados negros (pretos e pardos) em processos seletivos da instituição. Tal medida evitaria possíveis discordâncias de resultados entre as comissões, uma vez que os processos, critérios e mecanismos administrativos se alinhariam para um único meio de regulação e controle do ingresso.

4. Conclusão

Diante do cenário apresentado, qual seja, a existência de duas comissões para verificação das autodeclarações nos concursos e vestibulares da UFU, o presente artigo objetivou propor solução para a falta de critérios de avaliação para validação das autodeclarações de maneira que as duas comissões trabalhem sobre a mesma perspectiva. A hipótese apresentada para a pesquisa é de que uma comissão única seria mais eficiente para verificação das autodeclarações.

Depois de aplicada a metodologia SSM ao caso estudado, corrobora-se com a hipótese de criação de comissão permanente única, como procedimento mais adequado para solucionar o problema levantado. Esse procedimento, além de institucionalizar a comissão e os critérios usados, contribuirá para melhorar a qualidade (com maior transparência e menos subjetividade) do processo de avaliação das autodeclarações. Tais propostas têm como efeito uma comissão alinhada ao propósito de verificação da autodeclaração do candidato, independente do processo de seleção ao qual o mesmo participa.

Uma das limitações dessa pesquisa se deve ao fato de somente ter sido estudada uma Instituição Federal de Ensino Superior sem averiguar de que forma outras instituições tratam o assunto. Outra limitação está relacionada com o fato dos mecanismos de avaliação da autodeclaração dos candidatos negro, por meio da heteroidentificação, serem novos. Sugerem-se, assim, novas pesquisas voltadas à identificação de critérios e procedimentos adotados pelas comissões de outras IFESs do país que adotam o sistema de cotas.

A implicação dessa pesquisa para os gestores públicos é de estímulo à busca de melhores práticas e constante revisão das tomadas de decisão, visando resultados mais satisfatórios tanto para os candidatos autodeclarados negros (pretos e pardos) quanto para as Instituições Federais de Ensino Superior brasileiras. Espera-se que o presente estudo seja fonte de informações para outras instituições e para outros pesquisadores, a fim do aperfeiçoamento da discussão da temática.

Referências Bibliográficas

AZEVEDO, C. M. M. (2004). *Cota racial e estado: abolição do racismo ou direitos de raça?* Cadernos de Pesquisa, São Paulo, 34(121), 213-239.

BBC / History Channel. (2017) Brasil: Uma História Inconveniente (2000) Retrieved From: <<https://www.youtube.com/watch?v=ExvKr4jiGDk>>. Acesso em: 15 abr. 2017.

BRASIL. *Constituição (1988)*. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

_____. Lei n. 12.288, de 20 de jul. de 2010. *Estatuto da Igualdade Racial*. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm>. Acesso em 16 de set. 2017.

_____. Lei n. 12.711, de 29 de agosto de 2012. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm>. Acesso em: 26 de abr. 2017.

_____. Lei n. 12.990, de 09 de junho de 2014. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm>. Acesso em: 26 de abr. 2017.

_____. DECRETO Nº 65.810, DE 8 DE DEZEMBRO DE 1969. Disponível em: <<http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaTextoIntegral.action?id=94836>>. Acesso em: 26 abr.2017.

CAMARGO, A.P. R. (2009). Mensuração racial e campo estatístico nos censos brasileiros (1872-1940): uma abordagem convergente. *Boletim do Museu Paraense Emílio Goeldi Ciências Humanas*, v. 4(3), 361-385.

CHECKLAND, P. (1981). *Systems thinking, systems practice*.

_____. Soft systems methodology: a thirty year retrospective. *Systems research and behavioral science*, 17,(1).

D'AMARIO, E.Q. (2012). *Racismo Moderno*. Um estudo sobre a sua incidência em uma instituição bancária do Estado São Paulo. XV SEMEAD.

UNESCO. *DECLARAÇÃO das raças da Unesco* (18 de julho de 1950). Disponível em:<http://www.achegas.net/numero/nove/decla_racas_09.htm>. Acesso em: 26/04/2017.

- G1. *Sistema de cotas entra em vigor na UFU no primeiro semestre de 2013 - (2012)*. Disponível em: < <http://g1.globo.com/minas-gerais/triangulo-mineiro/noticia/2012/10/sistema-de-cotas-entra-em-vigor-na-ufu-no-primeiro-semester-de-2013.html> >. Acesso em: 26 de abr. 2017.
- GUIMARÃES, A.S.A. (2003). *Como trabalhar com "raça" em sociologia*. Educação e Pesquisa, São Paulo, 29(1), 93-107.
- LENZA, Pedro. *Direito Constitucional Esquemático: Igualdade Formal e Material*. São Paulo: Saraiva, 2010.
- LESME, A. *Lá fora: A história das cotas raciais nos EUA, 2010*. Disponível em: < <http://vestibular.brasilecola.uol.com.br/cotas/la-fora-historia-das-cotas-raciais-nos-eua.htm> >. Acesso em: 22 de abr. 2017.
- LIMA, M. E. O.; VALA, J. (2004). *As novas formas de expressão do preconceito e do racismo*. Estudos de Psicologia, 9(3). 401-411.
- MAIO, M. C.; SANTOS, R. V. (2005) *Política de cotas raciais, os "olhos da sociedade" e os usos da antropologia: o caso do vestibular da Universidade de Brasília*. Horizontes Antropológicos, Porto Alegre, 11(23), p. 181-214.
- MAGNOLI, D. (2009). *Uma gota de sangue: História do Pensamento Racial*. São Paulo: Contexto.
- MELLO, Celso Antônio Bandeira. *Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade: Fator de diferenciação elencados pela lei*. São Paulo: Malheiros, 2002.
- NOGUEIRA, O. (1998). *Preconceito de marca*. São Paulo: EDUSP.
- NOGUEIRA, O. *Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem*. Tempo Social, revista de sociologia da USP. v. 19, p. 287-308, n. 1. nov. 2006.
- PATCHING, D. (1992) Seeking out the issues: how soft systems methodology was employed to advise a social services department on the use of information technology. *OR Insight*, 5(1). 9-14.
- PIOVESAN, F. (2005) AÇÕES AFIRMATIVAS DA PERSPECTIVA DOS DIREITOS HUMANOS. In: *Cadernos de Pesquisa*, 35(124), 43-55.
- RANYARD, J. C. Commentary on Checkland (1985): achieving 'desirable and feasible' change: an application of soft systems methodology. *Journal of the Operational Research Society*, 51(1), 1347-1348.
- RODRIGUES, F. (1995) – *Racismo Cordial*. Em: C. Turra e G. Venturi, (Orgs.). *Racismo Cordial: A mais completa análise sobre o preconceito de cor no Brasil*. Editora Ática. São Paulo: 11-56.
- ROSE, J. (1997) Soft systems methodology as a social science research tool. *Systems Research and Behavioral Science*, 14(4), 249-258.
- ROTHENBURG, W. C. (2008). *Igualdade material e discriminação positiva: o princípio da isonomia*. In: *NEJ*, 13(2), 77-92.
- SANTOS, H. (2002). *Negro não é problema, é solução*. Caros amigos, 6(69), 29-37.
- SILVA, G.M.D. (2006) *Ações afirmativas no Brasil e na África do Sul*. São Paulo, 18(2).
- SOUSA, J. (2014) *Lá fora: Lei do Boi versus Lei das Cotas: os dois pesos e duas medidas de uma sociedade elitista e racista*. Disponível

em:<<http://www.profjuliososa.com.br/2014/05/lei-do-boi-versus-lei-das-cotas-os-dois.html>>.
Acesso em: 22 de abr. 2017.

STF. 2012. Pleno - *Grandes Julgamentos* - Cotas raciais. Disponível em
<<https://www.youtube.com/watch?v=Ry4c3vctipk>. Acesso em: 26/08/2017, 19:37.

SANTOS, H. Negro não é problema, é solução. *Caros amigos*, v. 6, n. 69, p.29-37, dez. 2002.
(entrevista.)

THEODORO, M. (org.); JACCOUD, L.; OSÓRIO, R.; SOARES, S. (2008). *As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição*. Brasília: Ipea.