



Universidade de Brasília
Programa de Pós-Graduação em Educação
Mestrado Profissional

Rosiane Dias Rodrigues – Matrícula 231104220

Ações afirmativas: estudo de caso múltiplo sobre a implementação da política de cotas raciais
na pós-graduação *stricto sensu* da Universidade de Brasília e da Universidade Federal de
Goiás

Goiânia, GO
Junho, 2025.

Ações afirmativas: estudo de caso múltiplo sobre a implementação da política de cotas raciais na pós-graduação *stricto sensu* da Universidade de Brasília e da Universidade Federal de Goiás

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação – Profissional da Universidade de Brasília, como requisito parcial para obtenção do título de Mestra em Educação.
Área de Concentração: Políticas Públicas e Gestão da Educação.
Orientadora: Adriana Almeida Sales de Melo

Goiânia, GO
Junho, 2025.

Ficha catalográfica elaborada automaticamente,
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

DD541a Dias Rodrigues, Rosiane
Ações afirmativas: estudo de caso múltiplo sobre a
implementação da política de cotas raciais na pós-graduação
stricto sensu da Universidade de Brasília e da Universidade
Federal de Goiás / Rosiane Dias Rodrigues; orientador
Adriana Almeida Sales de Melo. Brasília, 2025.
179 p.

Dissertação(Mestrado Profissional em Educação)
Universidade de Brasília, 2025.

1. Ações afirmativas. 2. Pós-Graduação stricto sensu. 3.
Universidade de Brasília. 4. Universidade Federal de Goiás.
5. Estudo de caso. I. Almeida Sales de Melo, Adriana,
orient. II. Título.

Ações afirmativas: estudo de caso múltiplo sobre a implementação da política de cotas raciais na pós-graduação *stricto sensu* da Universidade de Brasília e da Universidade Federal de Goiás

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação – Profissional da Universidade de Brasília, como requisito parcial para obtenção do título de Mestra em Educação. Área de Concentração: Políticas Públicas e Gestão da Educação.

Aprovado em 06/06/2025

Profa. Dra. Adriana Almeida Sales de Melo
Universidade de Brasília – Orientadora

Profa. Dra. Girlene Ribeiro de Jesus
Universidade de Brasília – Avaliadora Interna

Profa. Dra. Elianice Silva Castro
Instituto Federal de Brasília – Avaliadora Externa

Prof. Dr. Bernardo Kipnis
Universidade de Brasília – Suplente

À luta do Movimento Negro, que pauta a sociedade
pela igualdade de oportunidades.

AGRADECIMENTOS

A meus pais, pelo suporte afetivo e material.

À Professora Dra. Diana Moura Pinho, pela sugestão do tema das cotas na pós-graduação e pelas zelosas orientações enquanto gestora no Decanato de Pós-Graduação da UnB.

À Professora Dra. Adriana Almeida Sales de Melo, pelo acolhimento e orientação.

A amigos queridos que me inspiraram de muitas formas: Carla, Carol, Domingos, Isabelle, Jaciara, Lili, Marcia, Miriam e Vinicius.

À minha psicóloga, Dione, que me ajudou a encarar o que viesse.

À Neve, minha gatinha que me acompanhou em todos os momentos de leituras e escrita.

À espiritualidade amiga, que sempre me apoia nos desafios e dificuldades.

No Brasil sonhado pelo povo negro, ninguém fica de fora.
Thiago Rogero

RESUMO

Nas instituições de ensino superior públicas, tem-se observado uma difusão significativa e crescente de políticas de inclusão, decorrente principalmente da aprovação de resoluções em seus conselhos universitários, determinando que seus programas de pós-graduação criem ações afirmativas em seus processos de seleção, numa tentativa de impulsionar a entrada da população negra nesse nível de ensino. A presente pesquisa constrói-se na Área de Concentração Políticas Públicas e Gestão da Educação do Programa de Pós-Graduação em Educação – Profissional da Universidade de Brasília. O objetivo deste estudo de caso múltiplo é comparar os instrumentos de implementação da política de cotas raciais nos programas de pós-graduação *stricto sensu* da Universidade de Brasília (UnB) e da Universidade Federal de Goiás (UFG) e ainda analisar dados de ingresso, de modo a identificar possíveis contribuições entre as instituições. Com apoio nos estudos de Bernardino-Costa (2024), Feres Júnior (2018), Gomes (2022) e Venturini (2023) acerca da implementação de cotas raciais na educação, foi possível verificar que, ainda que haja pontos de contribuição entre as duas instituições pesquisadas, ambas se alinham à maioria das universidades brasileiras que introduziram políticas de ações afirmativas, que o fizeram sem, no entanto, implementar mudanças mais profundas que procurem de fato incluir os grupos minorizados.

Palavras-chave: Ações afirmativas; pós-graduação *stricto sensu*; Universidade de Brasília; Universidade Federal de Goiás.

ABSTRACT

In public universities, there has been a significant and growing diffusion of inclusion policies, mainly due to the approval of resolutions in their university councils, determining that their postgraduate programs create affirmative actions in their selection processes, in an attempt to encourage the entry of the black population into this level of education. This research is built on the Public Policy and Education Management Concentration Area of the Postgraduate Program in Education – Professional at the University of Brasília. The objective of this multiple case study is to compare the instruments for implementing the racial quota policy in the *stricto sensu* postgraduate programs at the University of Brasília (UnB) and the Federal University of Goiás (UFG) and also to analyze admission data in order to identify possible contributions between the institutions. Based on studies by Bernardino-Costa (2024), Feres Júnior (2018), Gomes (2022) and Venturini (2023) on the implementation of racial quotas in education, it was possible to verify that, although there are points of contribution between the two institutions researched, both are aligned with the majority of Brazilian universities that introduced affirmative action policies, which did so without, however, implementing deeper changes that actually seek to include minority groups.

Keywords: Affirmative actions; *stricto sensu* postgraduate studies; University of Brasilia; Federal University of Goiás.

RESUMEN

En las instituciones públicas de educación superior, se ha observado una creciente difusión de políticas de inclusión, principalmente debido a la aprobación de resoluciones en sus consejos universitarios, que establecen que sus programas de posgrado implementen acciones afirmativas en sus procesos de selección, con el fin de incentivar el ingreso de la población negra a este nivel educativo. Esta investigación se basa en el Área de Concentración en Políticas Públicas y Gestión Educativa del Programa de Posgrado en Educación – Profesional de la Universidad de Brasilia. El objetivo de este estudio de caso múltiple es comparar los instrumentos para la implementación de la política de cuotas raciales en los programas de posgrado *stricto sensu* de la Universidad de Brasilia (UnB) y la Universidad Federal de Goiás (UFG), así como analizar los datos de admisión para identificar posibles contribuciones entre las instituciones. Con base en estudios de Bernardino-Costa (2024), Feres Júnior (2018), Gomes (2022) y Venturini (2023) sobre la implementación de cuotas raciales en la educación, fue posible verificar que, si bien existen puntos de contribución entre las dos instituciones investigadas, ambas están alineadas con la mayoría de las universidades brasileñas que introdujeron políticas de acción afirmativa, que lo hicieron sin, sin embargo, implementar cambios más profundos que realmente busquen incluir a los grupos minoritarios.

Palabras clave: Acciones afirmativas; estudios de posgrado *stricto sensu*; Universidad de Brasilia; Universidad Federal de Goiás.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Resultados alcançados na pós-graduação da UnB entre 2020 e 2023

Tabela 2: Cotas raciais na pós-graduação da UnB em 2023

Tabela 3: Candidatos com autodeclaração validada pelas comissões de heteroidentificação do DPG entre 2022 e 2024

Tabela 4: Distribuição de alunos cotistas pretos e pardos entre os PPGs da UFG

Tabela 5: Ingresso de estudantes nos processos seletivos PPG Educação UFG para 1º e 2º semestres de 2022

Tabela 6: Ingresso de estudantes nos processos seletivos PPG Educação UFG para 1º e 2º semestres de 2023

Tabela 7: Ingresso de estudantes nos processos seletivos PPG Educação UFG para 1º e 2º semestres de 2024

LISTA DE SIGLAS

ADAC – Assessoria de Diversidade e Apoio aos Cotistas

AJA – Coletivo Ação e Justiça Antirracista

Andifes – Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior

CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CAPAA – Comissão de Acompanhamento da Política de Ações Afirmativas

CCN – Centro de Convivência Negra

CGEE – Centro de Gestão e Estudos Estratégicos

CEPE – Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão

CEPEC - Conselho de Ensino, Pesquisa, Extensão e Cultura

CNPq – Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico

Consuni – Conselho Universitário

CPP – Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação

COPEAA – Comitê Permanente de Acompanhamento das Políticas de Ação Afirmativa

CAAF – Coordenadoria de Ações Afirmativas

DAA - Diretoria de Ações Afirmativas

DPG – Decanato de Pós-Graduação

GEPPHERG – Grupo de Estudos e Pesquisa em Políticas Públicas, História, Educação das Relações Raciais e Gênero

GeRaJu – Grupo de Pesquisa em Educação e Políticas Públicas: Gênero, Raça/Etnia e Juventude

ICS – Instituto de Ciências Sociais

IES – Instituições de Ensino Superior

LBI – Lei Brasileira de Inclusão

MPF – Ministério Público Federal

NEAB – Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros

ONU – Organização das Nações Unidas

PcD – Pessoa Com Deficiência

PCTs – Povos e Comunidades Tradicionais

PDE – Plano de Desenvolvimento da Educação

PNPCT – Política Nacional de Desenvolvimento Sustentável dos Povos e Comunidades Tradicionais

PPG – Programa de Pós-Graduação

PPGAS – Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social

PPGEP – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção

PPI – Pretos, pardos e indígenas

PRPG – Pró-Reitoria de Pós-Graduação

SEI – Sistema Eletrônico de Informações

SEPPIR – Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial

SIN – Secretaria de Inclusão

SISU – Sistema de Seleção Unificada

STF – Supremo Tribunal Federal

UFG – Universidade Federal de Goiás

UnB – Universidade de Brasília

SUMÁRIO

Introdução.....	13
Capítulo 1: Políticas de ações afirmativas para a pós-graduação no Brasil.....	23
1.1 A pós-graduação no Brasil.....	23
1.2 Ações afirmativas na educação	25
1.3 Ações afirmativas na pós-graduação	30
1.4 Implementação de políticas públicas.....	35
Capítulo 2: Estudo de caso – Implementação da política de cotas raciais na pós-graduação da Universidade de Brasília	41
2.1 A Universidade de Brasília – UnB.....	41
2.2 Histórico da implementação da política de cotas raciais na pós-graduação da UnB.....	42
2.3 Mapeamento de informações	44
2.4 Normativas pertinentes	48
2.5 O ingresso do/a estudante por cotas raciais nos cursos de pós-graduação <i>stricto sensu</i> da UnB.....	58
2.6 Relatório de gestão da UnB 2023: dados publicados sobre a política de cotas raciais na pós-graduação da UnB.....	60
2.7 A pós-graduação <i>stricto sensu</i> da Faculdade de Educação da UnB	61
Capítulo 3: Estudo de caso – Implementação da política de cotas raciais na pós-graduação da Universidade Federal de Goiás	63
3.1 A Universidade Federal de Goiás – UFG	63
3.2 Histórico da implementação da política de cotas raciais na pós-graduação da UFG	63
3.3 Mapeamento de informações	64
3.4 Normativas pertinentes	66
3.5 Relatório de gestão da UFG 2023	76
3.6 A pós-graduação <i>stricto sensu</i> da Faculdade de Educação da UFG.....	79
Capítulo 4: Análise comparativa dos instrumentos de implementação da política da UnB e da UFG ..	84
4.1 Normativas “mãe”	84
4.2 Regulamentação dos PPGs	91
4.3 Elaboração de editais de seleção	92
4.4 Funcionamento das bancas de heteroidentificação.....	93
Capítulo 5: Produto Técnico.....	96
Considerações finais	104
Referências bibliográficas	109
Apêndices	114
Anexos	133

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa constrói-se na Área de Concentração Políticas Públicas e Gestão da Educação do Programa de Pós-Graduação em Educação – Profissional da Universidade de Brasília. O objetivo deste estudo de caso múltiplo é comparar a implementação da política de cotas raciais nos programas de pós-graduação *stricto sensu* da Universidade de Brasília (UnB) e da Universidade Federal de Goiás (UFG), bem como analisar dados de ingresso, de modo a identificar possíveis contribuições entre as instituições.

Em 2023, aconteceu a revisão da Lei de Cotas, que trouxe, entre outras mudanças, a previsão de políticas de ações afirmativas para os programas de pós-graduação *stricto sensu* das instituições federais. Mesmo antes dessa inovação, entretanto, foi observada, nacionalmente, uma difusão significativa e crescente da política para esse nível de ensino decorrente principalmente da aprovação de resoluções por conselhos universitários, determinando que seus programas de pós-graduação criassem ações afirmativas em seus processos de seleção. Em 4 de junho de 2020, a UnB, por meio de seu Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE), aprovou, por unanimidade, a política de ações afirmativas para ampliar o acesso de negros, indígenas e quilombolas a cursos de mestrado e doutorado (Resolução CEPE nº 44/2020). De acordo com a resolução, são destinadas pelo menos 20% das vagas de cada edital para candidatos negros. Para indígenas e quilombolas, é criada ao menos uma vaga adicional, para cada um dos perfis, em todas as seleções dos programas de pós-graduação. Na Universidade Federal de Goiás – UFG, discussões sobre a implementação de uma política de cotas na pós-graduação ocorreram simultaneamente na Pró-Reitoria de Pós-Graduação (PRPG), na Pró-Reitoria de Pesquisa e Inovação (PRPI) e no gabinete da reitoria, seguindo para a Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação, onde se instituiu uma comissão (constituída por representantes da PRPG, da Coordenação de Ações Afirmativas, das Coordenações de Pesquisa e Pós-Graduação das Regionais da UFG e dos cursos de pós-graduação) para elaboração de uma minuta de proposta. Em novembro de 2014, a minuta foi aprovada, com apenas duas abstenções (de um total de setenta conselheiros). Seguiu-se então um convite à comunidade universitária (docentes, técnicos administrativos e estudantes) para uma audiência pública. A minuta foi discutida nas instâncias superiores da universidade (Conselho de Ensino, Pesquisa, Extensão e Cultura – CEPEC e Conselho Universitário – Consuni), resultando na publicação da Resolução nº 07/2015, que dispunha sobre a política de ações afirmativas para pretos, pardos e indígenas na pós-graduação *stricto sensu* na universidade.

Embora geralmente associada a reserva de vagas, ou cotas, João Feres Júnior *et al.* (2018, p. 13), numa conceituação mais ampliada, consideram ação afirmativa

todo programa, público ou privado, que tem por objetivo conferir recursos ou direitos especiais para membros de um grupo social desfavorecido, com vistas a um bem coletivo. Etnia, raça, classe, ocupação, gênero, religião e castas são as categorias mais

comuns em tais políticas. Os recursos e oportunidades distribuídos pela ação afirmativa incluem participação política, acesso à educação, admissão em instituições de ensino superior, serviços de saúde, emprego, oportunidades de negócios, bens materiais, redes de proteção social e reconhecimento cultural e histórico.

Ações afirmativas são, portanto, ações de promoção da igualdade e podem ser aplicadas nas mais diversas modalidades: pontuação extra em seleções, programas de auxílio financeiro, ações de valorização, entre outros, sendo as cotas a modalidade mais comum. Jaccoud e Beghin (2002) afirmam que, em resposta a demandas dos movimentos sociais, o Estado brasileiro desenvolveu políticas públicas de valorização da igualdade racial e diversidade étnico-racial, elaborou estratégias para enfrentamento ao racismo e fomentou a implementação de instrumentos jurídicos, políticos e institucionais, viabilizando a construção de ações consistentes, embora ainda insuficientes, de medidas repressivas, valorizativas e afirmativas. Tal argumento é reforçado por Silva (2019), que aponta a ocorrência de uma mudança institucional no Estado brasileiro viabilizada por três mecanismos causais: 1) a pressão internacional promovida pela Conferência de Durban (3ª Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e Formas Correlatas de Intolerância, promovida pela Organização das Nações Unidas – ONU); 2) a criação da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR) e a incorporação de ativistas do movimento negro no governo; e 3) a validação normativa, com o estabelecimento do Estatuto da Igualdade Racial e a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF) no caso da Universidade de Brasília (UnB). Observa-se que o movimento negro foi responsável pela pressão à inclusão do assunto na agenda pública. Com isso, Silva (2019, p. 27) afirma que “A luta dos movimentos sociais negros, a denúncia interna e externa das desigualdades raciais, as conquistas legislativas, aliadas ao processo de democratização, permitiu que o tema tivesse maior incidência na Constituição Federal de 1988 e nas políticas que se seguiram”.

No que se refere à mudança institucional ocorrida nas Instituições de Ensino Superior (IES), para o professor José Jorge de Carvalho (2004), que teve importante papel na implantação do sistema de cotas na graduação da Universidade de Brasília – UnB, o debate em torno das cotas para negros levanta questões acerca da função social da universidade pública e das relações raciais no Brasil. Segundo o professor,

As universidades federais mais antigas (UFRJ, UFPR, UFRGS) eram brancas de formação e brancas de destino [...]. Esse modelo de imaginário acadêmico racista generalizou-se por todo o país, tendo sido apenas intensificado na medida em que foi aumentando o número de instituições superiores de ensino e pesquisa. O projeto modernizador de nação, ciência e cultura, fixe-se bem, tem sido sempre um projeto eurocêntrico e racista. (Carvalho, 2004, p. 23)

No ano de 2012, a modalidade de cotas raciais recebeu chancela do Supremo Tribunal Federal, que julgou como improcedente, por unanimidade, a denúncia de inconstitucionalidade levada à frente

pelo partido político Democratas contra a UnB. Assim, dirimidas as dúvidas quanto à constitucionalidade da política, em agosto de 2012, foi promulgada a Lei nº 12.711/2012, ou Lei de Cotas, que expandiu o sistema de cotas com critério étnico-racial e social para os cursos de graduação de todas as universidades e instituições federais de ensino técnico de nível médio, reservando-lhes pelo menos 50% das vagas por curso e turno (Brasil, 2012).

Para Bernardino-Costa e Galdino (2004), o surgimento de propostas de ações afirmativas fundamenta-se na crítica da insuficiência da igualdade formal de direitos como mecanismo para se alcançar a igualdade de fato. Segundo Bezerra e Filice (2021), o papel do Estado seria tornar as oportunidades mais equitativas, a fim de amadurecer a soberania e o desenvolvimento nacional. Nesse ideal, a UnB pôde, em 2003, implementar a sua política de cotas raciais para a graduação, muito antes da implementação da política nacional. Bezerra e Filice (2021) ainda apontam que a política de cotas raciais implementada na UnB, somada a um rápido processo de expansão (devido também ao Reuni – Reestruturação e Expansão das Universidades), possibilitou à Universidade crescer e permitir o acesso a grupos historicamente excluídos ao ensino superior, reaproximando-a do seu sentido original, o de (re)pensar e problematizar o Brasil.

Bezerra e Filice (2021) refletem que a UnB, apesar de ter sido pioneira entre as universidades federais a implementar ações afirmativas na graduação, em 2003, demorou a empreender ações voltadas à pós-graduação. Uma das ações foi iniciada em 2012, com o Projeto Pós-Afirmativas, executado pelo Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros (NEAB), com apoio do Grupo de Estudos e Pesquisa em Políticas Públicas, História, Educação das Relações Raciais e Gênero (GEPPHERG), da Assessoria de Diversidade e Apoio aos Cotistas da UnB (ADAC), do Centro de Convivência Negra (CCN) e do Grupo de Pesquisa em Educação e Políticas Públicas: Gênero, Raça/Etnia e Juventude (GeRaJu). Concomitantemente, em 2013, alguns cursos da UnB passaram a adotar políticas de ações afirmativas também na pós-graduação. Segundo Venturini e Feres (2020), em 1999, a UnB já registrava em sua primeira proposta de cotas, uma menção à dificuldade mais acentuada de acesso à pós-graduação para estudantes negros do que à graduação, apresentando, também, dados sobre o baixo número de docentes negros em universidades públicas, denotando uma preocupação além da graduação nessa universidade. Nota-se, portanto, que desde o final da década de 1990, já havia um debate, ainda que incipiente, a respeito da inclusão no acesso à pós-graduação.

Diante da crescente valorização das políticas voltadas à igualdade racial, viabilizando a ampliação do acesso da população negra à educação superior, e ainda da expansão recente dessas políticas ao nível da pós-graduação, vislumbra-se a seguinte pergunta de pesquisa para este trabalho: em que se assemelham ou diferem os Programas de Pós-Graduação (PPGs) *stricto sensu* da UnB e da UFG quanto aos instrumentos de implementação da política de cotas raciais e quais as possíveis contribuições de uma instituição à outra? A UnB tem uma história de pioneirismo na implementação de ações afirmativas na graduação. A UFG não conta com o mesmo histórico para a graduação, mas adiantou-se

à UnB com relação às cotas para a pós-graduação, tendo-as implementado cinco anos antes. Tais aspectos suscitam o interesse pela comparação entre os históricos e formas de implementação da política nas duas instituições, que têm um histórico de compartilhamento de experiências.

Para responder a pergunta de pesquisa, elaboraram-se os seguintes objetivos específicos:

1. Descrever a implementação da política de ações afirmativas para negros nas duas instituições;
2. Analisar os documentos norteadores da política de ações afirmativas de ambas as instituições;
3. Analisar informações de ingresso de estudantes cotistas nos PPGs *stricto sensu* em Educação de ambas as instituições entre os anos de 2022 e 2024 (a partir do fim do estado de emergência em saúde pública em decorrência da pandemia de covid-19);
4. Comparar a implementação da política de cotas raciais nas duas instituições quanto a seus instrumentos de implementação, apontando contribuições de uma instituição à outra;
5. Elaborar um relatório conclusivo da pesquisa destinado à pró-reitoria ou decanato de pós-graduação das duas instituições contendo contribuições de uma instituição à outra.

Para tanto, desenvolveu-se primeiramente um esforço teórico voltado à compreensão do estabelecimento das políticas de ação afirmativa na educação, em especial no nível da pós-graduação no Brasil, o que se constrói no Capítulo 2, seções *A pós-graduação no Brasil, Ações afirmativas na educação e Ações afirmativas na pós-graduação*. Empreendeu-se também um esforço de compreensão das bases teóricas sobre a implementação de políticas públicas, o que acontece na seção *Implementação de políticas públicas*. A revisão teórica deste trabalho, portanto, tem dois focos: 1) ações afirmativas para a pós-graduação no Brasil, contemplando literatura publicada entre 2017 e 2024; e 2) implementação de políticas públicas, abordando literatura publicada entre 2000 e 2006. No tema das ações afirmativas para a educação, tem-se a professora e pesquisadora Nilma Lino Gomes, Diretora de Educação e Diversidade da Associação Nacional de Política e Administração da Educação (ANPAE), com *O Movimento Negro Educador: saberes construídos nas lutas por emancipação* (2017) e outras publicações, como um importante referencial para este trabalho. Tal escolha se dá em razão das muitas contribuições acadêmicas da professora acerca dos saberes construídos pela população negra brasileira sistematizados e compartilhados pelo Movimento Negro (Gomes, 2022), bem como sobre a luta desse movimento pela formação de agenda em prol da implementação das cotas raciais nas universidades. No recorte do tema das ações afirmativas para a pós-graduação, além dos marcos históricos e legais do sistema de pós-graduação brasileiro, foram trazidas contribuições da pesquisadora Anna Carolina Venturini, criadora do Observatório de Ações Afirmativas na Pós-Graduação (OBAAP) e ex-Diretora de Políticas de Ações Afirmativas do Ministério da Igualdade Racial. Também nesse tema, foram trazidas contribuições de seu orientador, o professor e pesquisador João Feres Júnior, professor titular de ciência política do Instituto de Estudos Sociais e Políticos (IESP), da Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ), e também coordenador do Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa da UERJ (GEMAA). Ainda foi trazida importante contribuição do professor do Departamento de

Sociologia da UnB Joaze Bernardino-Costa, que traz em seu currículo: membro do Consórcio Ações Afirmativas, coordenado nacionalmente pelo Grupo de Estudos Multiculturalismo e Ação Afirmativa e pelo Afro-Cebrap, integrante da equipe da universidade que elaborou e propôs a Política de Ações Afirmativas para Estudantes Negros(as), Indígenas e Quilombolas nos Cursos de Pós-Graduação, aprovada em 2020, e integrante da equipe que redigiu a resolução que estabelece bancas de heteroidentificação para autodeclarados candidatos negros, indígenas e quilombolas no acesso à graduação e pós-graduação da UnB, aprovada em 2022. Bernardino-Costa é citado principalmente por seu recente levantamento acerca das universidades federais que implementaram ações afirmativas na pós-graduação. O tema da implementação de políticas públicas está embasado nos escritos de André-Noël Roth Deubel, Celina Souza, Klaus Frey e Marta Arretche, todos citados em variados textos de Venturini e identificados como importantes autores na área de políticas públicas. Os conceitos, achados e análises trazidos por esses autores, nas respectivas áreas de pesquisa, serviram de base para a análise comparativa da política de cotas nas duas universidades (UnB e UFG) por meio de seus instrumentos de implementação.

A pesquisa se desenvolve sob abordagem qualitativa, que “é apropriada para o estudo de um problema de pesquisa quando este precisa ser explorado; quando um entendimento complexo e detalhado é necessário; quando o pesquisador deseja escrever em estilo literário e flexível; e quando o pesquisador procura entender o contexto ou os contextos dos participantes” (Creswell, 2014). Tem-se um estudo de caso múltiplo que busca fornecer uma compreensão em profundidade da implementação da política de cotas raciais nos programas de pós-graduação da UnB e da UFG, por meio de seus instrumentos de implementação. A técnica foi escolhida pois o objetivo da pesquisa empreendida demandava perscrutar os objetos de estudo (as políticas de cotas da UnB e da UFG), de modo a propiciar à pesquisadora o entendimento dos modos de implementação da política, o que envolve identificar procedimentos, atores e instrumentos. Optou-se pelo método do estudo de caso, portanto, por envolver o estudo de um caso dentro de um ambiente ou contexto contemporâneo da vida real (Yin, 2009, *apud* Creswell, 2014). Em complemento, Creswell (2014) afirma que, em tal metodologia, o pesquisador explora um sistema delimitado contemporâneo da vida real (um caso), ao longo do tempo, realizando coleta de dados detalhada, advindos de múltiplas fontes de informação, relatando uma descrição do caso e temas do caso. A metodologia, então, possibilitou o mapeamento das informações pertinentes à implementação da política nas duas universidades. Dentre as informações mapeadas, foram identificadas as normativas e outros documentos que orientam os procedimentos de implementação da política, sendo tais documentos objeto da análise de conteúdo que fez emergirem categorias de análise para a comparação entre as políticas das duas instituições.

As informações pertinentes ao mapeamento foram buscadas nos sites das duas universidades. Primeiramente, foram consultados os sites do Decanato de Pós-Graduação (DPG), no caso da UnB, e o da Pró-Reitoria de Pós-Graduação, na UFG. Realizou-se, assim, uma busca por documentos normativos,

orientações para procedimentos e dados numéricos de ingresso de estudantes por cotas raciais. No caso da UnB, a maioria informações foram encontradas no site já indicado. No caso da UFG, não foram encontradas informações centralizadas no site da pró-reitoria indicada. Buscou-se então um edital de processo seletivo recente que pudesse informar os procedimentos e normativos necessários à implementação das reservas de vagas. Também buscaram-se os dados numéricos de ingresso de estudantes, os quais foram encontrados no site do Decanato de Planejamento e Orçamento (DPO) da UnB, em relatórios de gestão da universidade. Na UFG, tais dados foram encontrados no site Analisa UFG, uma plataforma de disponibilização de dados da universidade que utiliza a ferramenta Microsoft Power BI. Finalizando os estudos de caso, buscaram-se dados de ingresso de estudantes via cotas nos programas de pós-graduação em Educação de ambas as instituições. Além das informações buscadas nos sites, buscaram-se, na literatura, registros sobre o histórico de implementação da política local. A partir de tais informações, então, realizou-se o esforço de compreender o funcionamento da política em cada instituição, bem como a análise de resultados relativos a ingresso de estudantes via cotas.

Apesar de não haver um denominador teórico comum sobre o ciclo de vida das políticas públicas, Dias e Matos (2012) nos esclarecem que há consenso em que cada política pública passa por diversos estágios ou etapas com finalidades específicas. Secchi (2012) observa a existência de sete etapas: identificação do problema, formação da agenda, formulação de alternativas, tomada de decisão, implementação, avaliação e extinção. A identificação do problema é a primeira fase do ciclo de vida das políticas públicas, sendo que, para Secchi (2012), problema é a discrepância entre o *status quo* e uma situação ideal possível. A segunda fase é a formação da agenda, que é a lista de assuntos ou problemas entendidos como relevantes pela sociedade política. De acordo com Saraiva (2006), a agenda é a inclusão de determinado pleito ou necessidade social na lista de prioridades do poder público. A terceira fase é a formulação de alternativas, que passa pelo estabelecimento de objetivos e estratégias e o estudo das potenciais consequências de cada alternativa de solução a partir da introdução do problema na agenda. A quarta fase é a tomada de decisão, que, para Secchi (2012), representa o momento em que os interesses dos atores são equacionados e as interações (objetivos e métodos) de enfrentamento de um problema público são explicitados. A implementação, quinta fase do ciclo de política pública, é aquela em que regras, rotinas e processos sociais são convertidos de intenções em ações. Alguns autores a consideram como sendo a etapa onde de fato ocorre a transformação dos planos em prática, porém, entende-se que isso não é um processo automático, pois problemas de natureza variada acabam por afetar a implementação. É nessa fase que se concentram os esforços deste trabalho, uma vez que as etapas anteriores já foram superadas pela UnB e pela UFG, culminando com o estabelecimento de resoluções por seus conselhos. A sexta fase, de avaliação, de acordo com Dias e Matos (2012), pode ser descrita como uma área de pesquisa que tem por objetivo medir a utilidade e benefícios da intervenção pública através de um conjunto de técnicas utilizadas em diferentes campos das ciências sociais. A última fase é a de extinção das políticas públicas, pois, de acordo com Secchi (2012), quando uma política pública

não se mostra eficaz para responder a determinado problema, ela pode ser extinta ou substituída por outra.

A partir do mapeamento de informações, selecionaram-se os documentos que regulamentam ou guiam, direta ou indiretamente, a fase de implementação da política, visando o ingresso de estudantes pela reserva de vagas para negros. Tais documentos passaram então por análise de conteúdo fundamentada em Bardin (2016), para quem “a análise de conteúdo aparece como um conjunto de técnicas de análise das comunicações que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens”. Assim, entendendo-se que os documentos orientadores da implementação da política trazem conteúdo passível da abordagem sugerida por Bardin, empreendeu-se tal análise, a qual possibilitou a determinação das categorias que, em seguida, embasaram a análise comparativa entre as duas instituições. A análise de conteúdo foi escolhida, portanto, para que se pudessem identificar pontos passíveis de comparação entre as duas universidades, ante o objetivo deste estudo, que é o de comparar a implementação da política na UnB e na UFG.

Para a análise de conteúdo, foram selecionados os documentos apresentados nas seções Estudo de caso UnB e Estudo de caso UFG que regulamentam ou guiam, direta ou indiretamente, o ingresso de estudantes pela reserva de vagas para negros. A análise foi realizada em pares de documentos, unindo, lado a lado, documentos semelhantes em uma e outra instituição, de modo que as categorias encontradas abrigassem de uma só vez documentos das duas instituições, quando possível. Quando uma categoria não apresentava ocorrências numa das instituições, registrou-se “não há equivalência”. Tais documentos foram identificados como: 1) documentos chamados de normativas “mãe”, identificados como iniciadores da política; 2) documentos que regulamentam o funcionamento dos PPGs; 3) documentos que orientam a elaboração dos editais de processos seletivos para os PPGs; e 4) documentos que regulam o funcionamento das bancas de heteroidentificação. Essa identificação intitula os quadros que trazem a análise de conteúdo empreendida, registrados nos apêndices deste trabalho. Foi por meio dessa análise de conteúdo em pares de documentos que se identificaram elementos de comparação entre as duas universidades.

Dessa forma, o Capítulo 4, *Análise comparativa dos instrumentos de implementação da política da UnB e da UFG*, foi construído em subseções correspondentes aos temas dos documentos identificados, empreendendo-se uma comparação entre categorias (identificadas na análise de conteúdo) das duas instituições, apoiada pelos conceitos e achados citados na revisão teórica. A comparação proporcionou a identificação de características da implementação presentes nas duas instituições ou presentes em somente uma delas, além da análise de tais semelhanças e diferenças à luz da literatura acadêmica sobre o assunto.

Na coleta de dados de ingresso de estudantes, buscaram-se, para análise, além de dados gerais das universidades, dados de ingresso nos PPGs em Educação das duas instituições, entre os anos de 2022 e 2024, por meio de pesquisa nos sites dos respectivos programas e ainda solicitação às secretarias dos

cursos. O recorte temporal compreende o primeiro processo seletivo após decretado, pelo Ministério da Saúde, o fim da Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN) causada pela pandemia da Covid-19 no Brasil (de 30 de janeiro de 2020 a 22 de abril de 2022) até o último processo seletivo finalizado nos programas. Em razão da limitação de tempo para conclusão do mestrado, optou-se por analisar dados de apenas um PPG dentro do universo de programas das universidades. Optou-se ainda pelos PPGs em Educação porque, além de ser o programa no qual estou matriculada na UnB, são programas que, tradicionalmente, contam com uma considerável quantidade de ingressantes. O objetivo de tal análise foi também intentar uma comparação entre as universidades, além de dimensionar os resultados da implementação da política. Foram buscados, nos sites dos respectivos PPGs, documentos relativos aos processos seletivos realizados no período escolhido, de modo que se pudessem identificar dados referentes a vagas disponibilizadas e ocupadas por estudantes cotistas. No site do PPG Educação da UFG, foram encontrados tais dados, por meio dos resultados publicados dos processos seletivos. Já no caso da UnB, não foi possível identificar tais informações nos sites dos seus dois PPGs (acadêmico e profissional), nem se obteve resposta às solicitações por e-mail às secretarias dos cursos. Foram solicitados dados também ao DPG, que respondeu com relatórios sobre os resultados de bancas de heteroidentificação realizadas no período. Não foi possível a comparação entre as instituições, no entanto, pois os dados do DPG não foram discriminados por curso (mestrado ou doutorado) e não é possível dizer a quais processos seletivos publicados nos sites se referem. Assim, apenas empreendeu-se a descrição dos dados do DPG e do PPG Educação UFG.

A política de ações afirmativas para a graduação, no Brasil, é uma realidade desde 2002, para universidades públicas do estado do Rio de Janeiro, e para todo o país desde 2012, em consequência da Lei de Cotas. Até a revisão dessa lei, em 2023, a pós-graduação não contou com força legislativa para a implementação de uma política. Observa-se uma profusão de estudos acerca da reserva de vagas na graduação das universidades, o que não ocorre com a pós-graduação, marcando a necessidade da pesquisa sobre a implementação da política nesse nível de ensino. Na UnB, a política de cota raciais para a pós-graduação é recente, tendo sido implementada no âmbito da universidade em 2020, dezessete anos após a adoção da política para a graduação. A UFG tem uma política mais antiga para seus cursos de pós-graduação, iniciada no ano de 2015, sete anos após a adoção da política para a graduação. Ambas as universidades têm a gênese da discussão sobre cotas na pós-graduação em seus cursos de Ciências Sociais; no entanto, a UFG avança mais rapidamente do que a UnB para a construção de uma resolução, apesar do pioneirismo desta última no tema das ações afirmativas. A comparação entre as duas instituições em suas formas de implementação revelará, possivelmente, o quão mais madura uma política se mostra em relação à outra.

Assim, existe uma necessidade de se estudar a implementação da política de ações afirmativas para a pós-graduação em razão do seu relativo pouco tempo de existência e ainda da pouca quantidade de pesquisas no tema. É necessário compreender melhor as dimensões de aplicação da política nas duas

instituições de modo a se identificar em que uma pode contribuir com a outra. Os estudos de caso qualitativos que explorem o contexto de aplicação da política nas duas instituições podem lançar luz sobre tais contribuições possíveis. De acordo com Hochschild (1999, p. 343-368), ações afirmativas na pós-graduação são pouco conhecidas, com pouca análise pela literatura acadêmica e poucos estudos voltados à compreensão de como foram estruturadas. Feres Júnior e Silva (2006; 2006 *apud* Venturini, 2023, p. 34) afirmam que a maioria dos estudos sobre ações afirmativas se debruça sobre o caráter jurídico e filosófico dos seus fundamentos, mas poucos se dedicam a analisar como funcionam na prática ou como são estruturadas como políticas públicas, o que poderia contribuir com a análise de possíveis aspectos que impactam sua efetividade e seu potencial inclusivo (Venturini, 2023, p. 35).

As cotas raciais são uma reivindicação antiga e importante do movimento negro, face ao racismo presente na sociedade brasileira. A graduação conta, desde 2012, com uma força normativa para a implementação das cotas, com a Lei nº 12.711/2012, o que não aconteceu com a pós-graduação no mesmo momento. Apenas com a revisão da lei, em 2023, é que esse nível de ensino passou a ter obrigatoriedade também na estruturação de uma política de cotas. Até então, a implementação da política nas universidades advinha de iniciativas espontâneas das instituições, por decisão de seus conselhos universitários ou de programas de pós-graduação específicos e ainda em consequência da Portaria Normativa do Ministério da Educação nº 13/2016, que dispõe sobre a indução de ações afirmativas na pós-graduação. Cotas na pós-graduação são, portanto, um tema recente, e ainda carente de estudos. Além disso, a trajetória da política de cotas para a graduação tem como consequência natural a maior procura da população negra também pela pós-graduação. É preciso saber, portanto, como as universidades e seus programas de pós-graduação têm se estruturado para atender a essa demanda.

Minha experiência pessoal como estudante de pós-graduação em Educação na UnB e como servidora pública – primeiro na UnB e depois na UFG –, com ingresso por meio de cotas raciais em ambas as situações, evidencia a importância da política para a minha trajetória acadêmica e profissional, assim como para meus pares. Minha passagem pelo Decanato de Pós-Graduação da UnB e posterior transferência para a UFG, onde encontrei uma política mais antiga e, possivelmente, mais madura, suscitaram o interesse pela comparação entre as duas instituições. Por estar cursando o mestrado profissional, como servidora pública, considero importante que a pesquisa aborde um tema relevante para o meu ambiente de trabalho, que é a universidade, além da sua importância para a luta antirracista, ainda tão necessária.

As considerações finais desta pesquisa trazem as reflexões acerca da implementação da política de cotas nas duas universidades com ênfase nas contribuições que uma instituição pode oferecer à outra. Tais conclusões são baseadas nos pontos identificados em uma instituição e não identificados na outra, mas que podem colaborar com o aprimoramento da implementação e, possivelmente, nos resultados alcançados. Como exigência do Mestrado Profissional, o produto técnico escolhido como contribuição desta dissertação é um relatório conclusivo da pesquisa destinado ao Decanato de Pós-Graduação da

Universidade de Brasília e à Pró-Reitoria de Pós-Graduação da UFG. Esse documento traz a contextualização da pesquisa seguida da análise da implementação da política nas duas instituições bem como as contribuições de uma instituição à outra, como registrado nas considerações finais desta dissertação.

Esta dissertação, portanto, apresenta cinco capítulos, além da Introdução e das Considerações finais. O Capítulo 1, Políticas de ações afirmativas para a pós-graduação no Brasil, traz uma revisão teórica da literatura sobre implementação de políticas públicas bem como um panorama das ações afirmativas empreendidas para o nível da pós-graduação no Brasil. Os Capítulos 2 e 3 apresentam os estudos de caso da implementação da política de cotas raciais na UnB e na UFG. O Capítulo 4 é a análise comparativa entre UnB e UFG, a partir de seus instrumentos de implementação da política. No Capítulo 5, tem-se o produto técnico fruto da pesquisa.

O avanço da pesquisa possibilitou observar o que as duas instituições têm em comum na implementação de suas políticas e ainda como podem contribuir uma com a outra, seguindo um histórico de parceria. Detectam-se possibilidades de estudos futuros que poderão complementar os achados deste trabalho e contribuir para a expansão do conhecimento sobre as ações afirmativas na pós-graduação. Mesmo com os desafios que se apresentaram à pesquisa, como a limitação de tempo e escassez de dados, pode-se entender que os achados deste trabalho desvelaram situações que certamente colaborarão para o monitoramento e avaliação da política nas duas instituições. Nota-se o quanto já se avançou, com a implementação das cotas, na luta antirracista. No entanto, é importante observar que há muito ainda a se alcançar em prol da igualdade de direitos para a população negra.

CAPÍTULO 1: POLÍTICAS DE AÇÕES AFIRMATIVAS PARA A PÓS-GRADUAÇÃO NO BRASIL

1.1 A pós-graduação no Brasil

A pós-graduação teve início no Brasil em 1930, com a proposta do Estatuto das Universidades Brasileiras, que procurou adotar o modelo europeu para esse nível de ensino. Apenas em 1946, no entanto, utilizou-se o termo “pós-graduação” pela primeira vez num documento oficial, o Estatuto da Universidade do Brasil (Venturini, 2023).

Segundo Castro (1991, p. 3, *apud* Venturini, 2023), no final da década de 1960, a pós-graduação no Brasil começou a apresentar uma demarcação legal como sistema de âmbito nacional, resultado de várias iniciativas que o precederam. Durham (1998, p. 1) e Martins (2018, p. 10) apontam que o surgimento da pós-graduação advém de uma estrutura de nível superior historicamente formada de escolas isoladas, voltadas para a formação de profissionais liberais e dissociadas das atividades de pesquisa. Sucupira (1980, p. 7) nos informa que a promoção da pesquisa científica nas universidades após a 2ª Guerra Mundial contribuiu para a criação de institutos de pesquisa, com pessoal altamente qualificado, precursores dos atuais programas de pós-graduação.

Segundo Sucupira (1980, p. 8), o projeto de Darcy Ribeiro para a Universidade de Brasília, em 1960, foi pioneiro na ideia de pós-graduação como uma atividade normal e permanente. No início da década de 1960, então, foram criados os primeiros cursos regulares de pós-graduação, que passaram a ser regulamentados pelo MEC, Ministério da Educação e Cultura à época, em 1965 (Venturini, 2023). Isso porque apenas em 1961 a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (Lei nº 4024/1961) considerou os cursos de pós-graduação como uma categoria distinta da especialização e do aperfeiçoamento. Nessa definição da pós-graduação, foi muito importante a figura do professor Newton Sucupira, com sua atuação no Conselho Federal de Educação e ainda por seu Parecer nº 977/1965 (o Parecer Sucupira), que estabeleceu as normas desse novo nível de ensino (Cury, 2005). Além de distinguir os cursos acadêmicos de outros de especialização, aperfeiçoamento e extensão, o parecer foi responsável por designar os cursos *stricto sensu* (mestrado e doutorado), cujo objetivo são a pesquisa e a cultura acadêmica, e os cursos *lato sensu* (especializações), com perfil profissionalizante e menos acadêmico. Com o tempo, surgiram demandas do mercado profissional não acadêmico (empresas ou administração pública), o que gerou a necessidade de criar novos tipos de formação pós-graduada. Começaram a surgir, então, os primeiros programas de mestrado profissional em 1998 (Castro, 1991, p. 33, *apud* Venturini, 2023).

A ampliação do acesso à universidade e a desvalorização do diploma de graduação geraram um crescimento da pós-graduação (Castro, 1991, p. 21, *apud* Venturini, 2023). Velloso (2014, p. 9) afirma que essa valorização dos títulos acadêmicos levou a uma difusão dos programas de pós-graduação, os quais precisavam ser credenciados pelo MEC. Tal necessidade de credenciamento fez da Capes um

importante ator na condução e implementação da política nacional de pós-graduação *stricto sensu*, bem como na expansão e consolidação dos cursos. Marengo (2015) cita como importantes para o crescimento e institucionalização da atividade científica no país a fundação da Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência, em 1948, do Conselho Nacional de Pesquisas – CNPq (atual Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico) e da Campanha de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Capes (atual Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior), sendo os dois últimos no ano de 1951.

No ano de 1965, a Capes passou a ser uma coordenação do então Ministério da Educação e Cultura. Seu Conselho de Ensino Superior se reuniu para definir e regulamentar os primeiros cursos de pós-graduação brasileiros – os 38 cursos de mestrado e doutorado que inauguraram o Sistema Nacional de Pós-Graduação. Essa regulamentação, solicitada pelo ministro da Educação à época via aviso ministerial, foi baseada no Parecer nº 977/1965, ou Parecer Sucupira, onde estão as principais definições da pós-graduação brasileira que vigoram até hoje. O Aviso Ministerial que solicitou ao Conselho a regulamentação do sistema de cursos de pós-graduação apontava três motivos fundamentais para tal:

- 1) formar professorado competente que possa atender à expansão quantitativa do nosso ensino superior garantindo, ao mesmo tempo, a elevação dos atuais níveis de qualidade;
- 2) estimular o desenvolvimento da pesquisa científica por meio da preparação adequada de pesquisadores;
- 3) assegurar o treinamento eficaz de técnicos e trabalhadores intelectuais do mais alto padrão para fazer face às necessidades do desenvolvimento nacional em todos os setores. (Brasil, 1965)

O parecer (Brasil, 1965) justifica a necessidade da pós-graduação pelo fato de o nível da graduação oferecer ao estudante somente os conhecimentos básicos de sua ciência e de sua profissão, em face ao acúmulo de conhecimentos em cada ramo das ciências. Nisso, a pós-graduação traria as condições para a pesquisa científica e para o treinamento avançado, com o objetivo de proporcionar ao estudante um aprofundamento no saber que lhe permita alcançar elevado padrão de competência científica ou técnico-profissional. Além disso, a pós-graduação deve “oferecer o ambiente e os recursos adequados para que se realize a livre investigação científica e onde possa afirmar-se a gratuidade criadora das mais altas formas da cultura universitária” (Brasil, 1965, p. 3). Colocando uma distinção com relação às especializações (pós-graduação *lato sensu*), o parecer conceitua a pós-graduação *stricto sensu* como “o ciclo de cursos regulares em segmento à graduação, sistematicamente organizados, visando desenvolver e aprofundar a formação adquirida no âmbito da graduação e conduzindo à obtenção de grau acadêmico” (Brasil, 1965, p. 4). Propõe-se o escalonamento da pós-graduação em dois níveis, mestrado e doutorado, com duração mínima de um ano para o mestrado e de dois anos para o doutorado. O total de estudos exigidos para completar o curso poderá ser avaliado em créditos ou unidades equivalentes, contando com o total de 360 a 450 horas de trabalhos escolares, aulas, seminários ou atividades de laboratórios, por ano letivo. O curso se compõe de duas fases: a primeira fase compreende principalmente aulas,

seminários e avaliação; na segunda fase, o estudante se dedicará mais à pesquisa de um tópico, preparando a dissertação ou a tese. Embora o mestrado e o doutorado representem um escalonamento da pós-graduação, esses cursos podem ser considerados como relativamente autônomos, não sendo o mestrado obrigatoriamente um pré-requisito para o doutorado. Faz-se ainda uma distinção entre os graus acadêmicos ou de pesquisa e os graus profissionais.

Fundamentadas em tal parecer, as normas atuais para funcionamento dos cursos de pós-graduação *stricto sensu* no Brasil estão definidas na Resolução do Conselho Nacional de Educação nº 7/2017. O seu artigo 1º define tais programas como aqueles constituídos por cursos de mestrado e doutorado regulares, pertencentes ao Sistema Nacional de Pós-Graduação, avaliados pela Capes, submetidos à deliberação pela Câmara de Educação Superior do Conselho Nacional de Educação (CES/CNE) e homologados pelo Ministro da Educação. Tem-se como objetivo desse nível de ensino, de acordo com o parágrafo 1º desse mesmo artigo, “o desenvolvimento da produção intelectual comprometida com o avanço do conhecimento e de suas interfaces com o bem econômico, a cultura, a inclusão social e o bem-estar da sociedade” (Brasil, 2017). A entrada de novos cursos no Sistema Nacional de Pós-Graduação ou renovação, de acordo com o art. 4º, dependem de avaliação prévia da Capes. Em seu art. 6º, define-se que os cursos em funcionamento que não alcançarem a nota mínima na avaliação da Capes poderão ser desativados, sendo a Portaria do Ministério da Educação nº 321/2018 a responsável por regulamentar a avaliação. Tal portaria aponta, em seu art. 1º, que o desempenho dos programas “será avaliado em termos do padrão mínimo exigível para seu pleno funcionamento, para a validade do ensino ministrado e do diploma registrado”, e que a qualidade atribuída fundamentará a sua aprovação ou não pela Capes. Em seus art. 3º e 4º, define-se que tal avaliação será realizada segundo critérios e indicadores estabelecidos e aferidos pela Capes, por comissões constituídas pelo órgão, compostas por especialistas de reconhecida competência (Brasil, 2018).

1.2 Ações afirmativas na educação

De acordo com Feres Júnior *et al.* (2018), as ações afirmativas, ao conferirem recursos ou direitos especiais a membros de grupos sociais desfavorecidos, atuam em favor de coletividades e indivíduos discriminados, podendo ser justificadas tanto como instrumento de prevenção à discriminação presente quanto como reparação dos efeitos de discriminação passada. Nisso, as ações afirmativas diferenciam-se das políticas antidiscriminatórias punitivas, que apenas se ocupam de coibir comportamentos e práticas que promovem discriminação, sem, contudo, promoverem os grupos e indivíduos discriminados.

A expressão “ação afirmativa” foi usada pela primeira vez em 1935, nos Estados Unidos, no texto “*National Labor Relations Act*”, requisitando de empregadores “ações afirmativas” para corrigir abusos sofridos por trabalhadores vítimas de violação de direitos trabalhistas (Chen, 2009, *apud* Feres Júnior *et al.*, 2018). No Brasil, as políticas de ações afirmativas foram adotadas apenas a partir do processo de

redemocratização, quando diferentes grupos e organizações sociais puderam demandar direitos antes silenciados. Análises sobre as desigualdades raciais ganharam visibilidade no final dos anos 1990, destacando-se os estudos do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA (Paiva e Almeida, 2010, *apud* Feres Júnior *et al.*, 2018). O Movimento Negro, com suas variadas organizações, foi importante fomentador do debate público sobre as desigualdades e a discriminação racial no Brasil, e suas demandas encontraram receptividade no governo de Fernando Henrique Cardoso (1995-2002) e, em especial, nos governos de Luiz Inácio Lula da Silva (2003-2010) e Dilma Rousseff (2011-2016) (Feres Júnior *et al.*, 2018).

Feres Júnior *et al.* (2018) apontam e analisam três argumentos fundamentais de justificação das ações afirmativas no Brasil: reparação, justiça distributiva e diversidade. A reparação é um argumento de grande apelo moral que justifica medidas compensatórias tanto para descendentes de africanos escravizados quanto para indígenas e seus descendentes, também escravizados e dizimados no território brasileiro. Tal argumento, no entanto, apresenta alguns problemas de ordem prática para a concretização de direitos, dada a distância dos crimes no passado, tornando esse direito cada vez mais difuso. Outro problema desse argumento é a identificação do recipiente de direitos, pois há dificuldades de se estabelecer exatamente quem são os afrodescendentes, dado que há uma tendência de negação da afrodescendência pelas pessoas potencialmente beneficiárias da política (tanto em razão da ideologia do branqueamento, forte em nossa sociedade, como pela preferência pela não identificação com uma categoria que sofre discriminação). Feres Júnior *et al.* (2018) seguem analisando o argumento da diversidade, que, com um excesso de deferência identitária, também acarreta problemas de consecução. Por exemplo, no caso das políticas de ação afirmativa para ingresso no ensino superior, o argumento da diversidade perde apelo e utilidade, pois seria necessário adotar uma infinidade de critérios de seleção que atendessem à diversidade. O último argumento, o da justiça social, de modo mais geral, tem tido grande legitimidade desde a redemocratização. Visto que a categoria raça/cor, no Brasil, é responsável por uma grande desigualdade socioeconômica, Feres Júnior *et al.* (2018) consideram prudente valer-se das categorias adotadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE para definição dos beneficiários das políticas de ações afirmativas, já que há uma grande convergência entre a autoclassificação e as categorias “branco”, “preto” e “pardo” adotadas pelo IBGE. Nesse sentido, o argumento da justiça social tem a vantagem de não demandar uma especificação identitária além dos critérios já utilizados pelos institutos de pesquisa. Além disso, esse argumento pode ser facilmente justaposto ao da reparação, que, no caso dos descendentes de africanos e indígenas, no Brasil, tem um apelo muito forte tanto no debate público quanto em argumentos legislativos e judiciais (Feres Júnior *et al.*, 2018).

De acordo com Feres Júnior *et al.* (2018), a legitimidade das instituições democráticas passa por justificações públicas: “justificações” por versarem sobre o que é justo ou injusto e “públicas” por serem enunciadas diante de um público e serem apresentadas como tendo por objetivo o interesse comum. Os

autores ainda afirmam que o debate acerca das justificações de uma política é fundamental para a sua manutenção, aprimoramento ou rejeição. O que acontece, na maioria dos casos, no entanto, é um embate entre apoiadores e adversários de uma dada política. No caso das políticas de ações afirmativas, estudos realizados pelo GEMAA desde que tais políticas começaram a ser implantadas no Brasil mostram que a maior parte das justificações contrárias ou favoráveis aparecem nos textos da grande mídia, mas particularmente as contrárias. Tem destaque o Grupo Globo, que se mostrou um lugar de articulação e promoção do movimento anticotas. Os autores seguem analisando que parece paradoxal que os argumentos contrários da mídia convivam com a estabilização constitucional da implantação das cotas, inclusive com sua ampliação ao nível da pós-graduação. No âmbito das universidades, como se demonstra pela crescente adesão dos conselhos universitários à política, os argumentos favoráveis foram vencedores nos debates internos. Assim, a grande mídia acabou por perder a batalha que travou contra as cotas raciais. É de se observar, ainda, que o debate público promovido pela mídia é muito mais acessível à maioria da população, sendo o debate promovido nas universidades também público, mas não publicizado, não disponível para uma audiência alargada (Feres Júnior *et al.*, 2018).

Em seu livro *O Movimento Negro educador: Saberes construídos nas lutas por emancipação*, a professora e ex-Ministra da Igualdade Racial Nilma Lino Gomes, docente da Universidade Federal de Minas Gerais, nos fala que o Movimento Negro é um educador, produtor de saberes emancipatórios e um sistematizador de conhecimentos sobre a questão racial no Brasil, os quais geraram reivindicações que se tornaram políticas públicas nas primeiras décadas do século XXI (Gomes, 2017). A professora ainda afirma que os conhecimentos sobre as relações raciais que hoje são preocupações teóricas das diversas disciplinas só tiveram seu valor epistemológico e político reconhecido graças à forte atuação do Movimento Negro. As ações afirmativas da educação, portanto, são uma conquista resultante da luta desse movimento. Gomes, Silva e Brito (2021) nos trazem que a reivindicação por uma educação democrática, como uma das estratégias de combate ao racismo, sempre esteve na pauta do movimento, denunciando que as crianças negras não acessavam a educação básica como um direito, que quando a acessavam, era em situação de desvantagem em relação aos estudantes brancos, e ainda que, na juventude, sequer vislumbravam a possibilidade da educação superior. Diante dessa realidade, o Manifesto à Nação Brasileira, publicado na Convenção Nacional do Negro Brasileiro, organizada nos anos de 1945 e 1946 pelo Teatro Experimental do Negro, entre outras propostas de políticas antirracistas, reivindicava vagas e bolsas para negros e negras no ensino superior (Nascimento, 2003, *apud* Gomes; Silva; Brito, 2021).

Entre o final dos anos 1970 e início dos anos 1980, com a abertura democrática, o movimento se reorganizou e as principais reivindicações se voltavam contra a narrativa da democracia racial, que negava a existência do racismo. A denúncia ao racismo e as reivindicações por educação seguiram no foco, considerando o acesso à educação escolar pública uma vital forma de buscar a igualdade e

possibilitar a mobilidade social para a população negra, seja com oportunidades na educação básica seja na educação superior (Gomes; Silva; Brito, 2021).

Observou-se um aprimoramento da luta pelo reconhecimento do racismo no final da década de 1980 e primeira metade dos anos 1990, e as propostas de políticas de promoção de igualdade na educação começaram a se tornar mais densas e públicas. Tais propostas se apresentaram em diversos eventos, como o centenário da abolição em 1988, a Assembleia Nacional Constituinte em 1987/1988, as discussões e propostas para a Lei de Diretrizes e Bases da Educação entre 1988 e 1996, a Marcha Zumbi dos Palmares Contra o Racismo, pela Cidadania e pela Vida em 1995. Na Marcha, entregou-se ao então presidente da república um documento contendo um “Programa de superação do racismo e da desigualdade racial”, que apresentou propostas de desenvolvimento de ações afirmativas para o acesso à universidade e de implementação de cursos profissionalizantes (Gomes; Silva; Brito, 2021). Gomes, Silva e Brito (2021) consideram que o reconhecimento público pela presidência da república, no âmbito da Marcha, assumindo a existência do racismo no Brasil, foi um passo decisivo para pavimentar as reivindicações por políticas de ações afirmativas para a população negra dos anos que se sucederam. Outro evento significativo para a caminhada social e política do movimento e suas pressões sobre o Estado brasileiro em prol da implementação das ações afirmativas, segundo Gomes, Silva e Brito (2021), foram as reuniões preparatórias, entre 1998 e 2000, para a participação do Brasil na III Conferência Mundial Contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas, no ano de 2001, em Durban, na África do Sul.

Num recrudescimento das críticas do movimento ao modelo de política educacional adotado que não considerava as desigualdades raciais como fator das desigualdades escolares, a partir dos anos 2000, as ações afirmativas foram, cada vez mais, ganhando crédito como possível caminho para a diminuição desse quadro. Assim, aos poucos, as diferentes frentes de organização do movimento se uniram no reconhecimento da urgência da implementação das cotas raciais para a correção das desigualdades raciais, a curto e médio prazos, no ensino superior (Gomes; Silva; Brito, 2021).

Gomes, Silva e Brito (2021) consideram a ascensão do Partido dos Trabalhadores um importante marco. O primeiro governo do presidente Lula, comprometido com o avanço institucional da pauta racial em nível de políticas públicas, trouxe a criação da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (Seppir) em 2003. Nesse mesmo ano, foi sancionada a Lei nº 10.639/2003, que tornou obrigatório o ensino sobre História e Cultura Afro-Brasileira nos estabelecimentos de ensino fundamental e médio, oficiais e particulares, como resposta aos movimentos reivindicatórios de décadas sobre o papel e o tratamento da participação africana e afro-brasileira na história e na cultura brasileira e mundial. Já em 2004, foi criada a Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade (Secad) como secretaria no Ministério da Educação, com a proposta de executar uma nova agenda de diversidade e inclusão social e atuar transversalmente nas demais secretarias e nas políticas educacionais (Gomes; Silva; Brito, 2021).

Quanto ao avanço político das ações afirmativas, Gomes, Silva e Brito (2021) destacam que estas já estavam em curso, como políticas nacionais, regionais e locais, antes da criação da Seppir. Exemplos são as cotas raciais aprovadas pela Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro (Alerj), em 2001, pela Lei nº 3.708/2001, passando a vigorar na Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) e na Universidade Estadual do Norte Fluminense (UENF); e ainda a política adotada pela Universidade do Estado da Bahia (UNEB), em 2002, por decisão do Conselho Universitário.

Segundo Ratts (2011), as ações afirmativas alimentaram o movimento negro de base acadêmica. Em 2000, foi fundada a Associação Brasileira de Pesquisadores Negros (ABPN), responsável pela realização do Congresso Brasileiro de Pesquisadores Negros (Copene), congregando pesquisadores negros e não negros que estudam as relações raciais e demais temas de interesse da população negra, construindo o reconhecimento das experiências sociais do movimento negro.

Gomes, Silva e Brito (2021) refletem que as políticas de ações afirmativas questionam os privilégios sociais, econômicos e raciais de nossa estrutura social e escancaram o racismo não só estrutural, mas também epistêmico. Democratizar o acesso ao ensino superior para negros e outros grupos historicamente alijados de oportunidades, principalmente por meio das cotas raciais, segundo os autores, é também possibilitar a formação de quadros profissionais, intelectuais, políticos, artísticos diversos na disputa por lugares de direito à diversidade no mercado de trabalho. Assim, os autores concluem que a modalidade cotas assume um caráter político primordial na luta por direito à igualdade racial e à diversidade não só no ensino superior, mas na sociedade como um todo. Gomes (2017) ainda afirma que as ações afirmativas mexem com as forças conservadoras, com o capital e com os grupos de poder, refletindo no mercado de trabalho excludente e nos grupos que sempre ocuparam vagas de emprego, lugares de poder e liderança, como se fossem privilégios de alguns, e não direito social de todas e todos.

Gomes, Silva e Brito (2021) reafirmam que a implementação da política de cotas tem nos reeducado e listam algumas lições trazidas: 1) a luta no âmbito do ensino superior se expandiu para outros setores da sociedade, de modo que a lei abrangeu a escola pública, indígenas e pessoas com deficiência; 2) o alargamento da defesa pela dimensão pública do ensino superior; 3) o aperfeiçoamento da luta pela democracia, visto que questiona a missão da instituição pública brasileira que não retrate de forma igualitária e equânime a diversidade socioeconômica, étnica, racial e de gênero existente em nosso país; 4) a chegada de novos corpos às universidades trouxe consigo uma produção epistemológica que deu nova vida e ânimo à extensão, ao ensino, à pesquisa e à internacionalização, o que tem feito a universidade repensar a sua relação com o conhecimento; 5) o fortalecimento da discussão sobre a permanência nas universidades; 6) a educação não pode ser isolada como política pública redentora; é necessário que outros campos da vida social (a cultura, a vida política, os esportes, o mundo do trabalho) participem do compromisso pela igualdade de oportunidades.

1.3 Ações afirmativas na pós-graduação

Bernardino-Costa *et al* (2024) nos trazem um histórico e uma análise da implementação da política de ações afirmativas para a pós-graduação no Brasil. A Universidade do Estado da Bahia (Uneb), pioneira na implementação da política de cotas, o fez, num só ato, tanto para a graduação quanto para a pós-graduação, em 2002, reservando vagas para negros e indígenas. Venturini (2023) comenta que o pioneirismo da Uneb e da UERJ na adoção de ações afirmativas de recorte racial no país reforçam a hipótese de que as medidas para a graduação e para a pós-graduação nasceram ao mesmo tempo, ainda que as ações para a pós-graduação tenham se difundido de forma diferente. Essa hipótese se reforça na proposta de cotas apresentada na UnB em 1999 e discutida em seu Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE) em 2003, em que se mencionava que o acesso à pós-graduação era ainda mais dificultado para estudantes negros. O documento ainda apresentava dados do baixo número de docentes negros em algumas universidades públicas (Feres Júnior *et al.*, 2018). Os autores ainda lembram que o professor da UnB José Jorge de Carvalho, autor da proposta, foi o primeiro a questionar, na academia, a sub-representação de pretos e pardos na pós-graduação e a colocar a necessidade de políticas voltadas a esse público, indicando ainda que essa exclusão pode ter relação com a forma de ingresso nesses cursos, geralmente sujeita a preferências individuais dos membros das bancas de seleção, inclusive na fase de entrevista, quando muitos candidatos negros são eliminados (Carvalho, 2003).

Em 2003, a Fundação Carlos Chagas e a Fundação Ford lançaram programas de ações afirmativas, o Programa Internacional de Bolsas de Pós-Graduação da Fundação Ford e o Programa de Dotações para Mestrado em Direitos Humanos. Além de estimular a criação de áreas de concentração em Direitos Humanos, também se tinha como objetivo implantar ações afirmativas para a inclusão de candidatos pertencentes a grupos sub-representados na pós-graduação, utilizando-se critérios de gênero, raça/etnia e exclusão social (Santos, 2010; Unbehau *et al.*, 2014).

Apenas a partir de 2012 surgem outras iniciativas, como a do Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social do Museu Nacional (PPGAS-MN) da Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ, que se tornou referência no debate sobre ações afirmativas na pós-graduação. Tal ação foi resultado de demandas de alunos de pós-graduação em razão da baixa presença de estudantes negros e indígenas no corpo estudantil do programa (Feres Júnior *et al.*, 2018).

Somente em 2015, a política foi adotada por uma universidade federal, a Universidade Federal de Goiás (UFG), por decisão de seu conselho superior, cujos beneficiários eram candidatos/as pretos, pardos e indígenas. Também em 2015, a Universidade Federal do Piauí (UFPI) implementou sua política de ação afirmativa, mas direcionada a pessoas com deficiência.

Venturini (2021) analisa que a questão das ações afirmativas foi apresentada à Capes e ao MEC nos anos 2000, mas só começou a ser discutida com intensidade a partir de 2012, em consequência dos debates sobre as cotas na graduação (Lei nº 12.711/2012) e no serviço público (Lei nº 12.990/2014). O

tema entrou na agenda dessas instituições, que consideraram pedidos feitos pela associação Educafro e pela Associação Nacional de Pós-Graduandos – ANPG, criando, então, um grupo de trabalho para discutir soluções viáveis. No entanto, a Portaria Normativa MEC nº 13/2016 foi sugerida apenas em abril de 2016, em razão da aproximação do impeachment da presidenta Dilma Rousseff, o que abriu uma janela para os defensores da política. Venturini (2021) conclui, então, que temáticas relativas a subsistemas com certo grau de autonomia, como se dá com as universidades e programas de pós-graduação, questões podem ingressar na agenda institucional sem antes passar pela agenda sistêmica do país. Venturini (2019a, 2019b) afirma ter sido decisiva, para a ampliação da política na pós-graduação, a publicação de tal portaria, que induzia as Instituições Federais de Ensino Superior, no prazo de 90 dias, a apresentarem propostas de inclusão de candidatos/as pretos/as, pardos/as, indígenas e estudantes com deficiência em seus programas de pós-graduação. A partir disso, diversas universidades passaram a adotar suas políticas. Para além dos marcos legais, é imprescindível citar a ação política de estudantes, professores, servidores técnico-administrativos e movimentos sociais para a implementação das políticas de ação afirmativa nas pós-graduação de diversas universidades (Artes, Unbehaum, Silvério, 2016).

Bernardino-Costa *et al* (2024) se propõem a contribuir com a ainda incipiente discussão sobre as ações afirmativas na pós-graduação com um levantamento das universidades federais que implantaram políticas até maio de 2021 por meio de decisões de seus conselhos superiores. Para tal, foram coletadas informações dos PPGs brasileiros, a partir de dados da Plataforma Sucupira (quadriênio 2017-2020) e das resoluções dos conselhos superiores das 69 universidades federais do país. Mais de três anos após levantamento anterior de Venturini (2019a), que analisou editais de seleção de PPGs acadêmicos de universidades públicas publicados até janeiro de 2018, Bernardino-Costa *et al* (2024) apontam que quase duplicou número de universidades que, por decisão de seus conselhos, implementou políticas de ação afirmativa, passando de 18 para 33 instituições. Dos 2.493 PPGs nas universidades federais, quase a metade (1.200) adotaram ações afirmativas por decisão de seus conselhos superiores. Em números relativos, destaca-se a região centro-oeste com o maior percentual de PPGs com ações afirmativas (83,46% de seus PPGs têm ações afirmativas), seguidas do nordeste, com 50,22%; sul, com 49,7%; norte, com 40,89% e a região sudeste, com 35,94%. O maior grupo de beneficiários é o étnico-racial. Do universo de universidades federais que adotam ações afirmativas, 32 têm como beneficiárias pessoas negras; 31, indígenas; 29, PCDs; 10, quilombolas. Diferentemente da graduação, que primou pelo critério social em detrimento do critério étnico-racial, a pós-graduação priorizou o critério étnico-racial, com exceção da UFPI. Nota-se também um espelhamento na Lei nº 12.711/2012 e sua alteração posterior (a Lei nº 13.409/2016), e ainda na Portaria nº 13/2016 do MEC no que se refere ao público atingido: tanto nas políticas das universidades quanto nas normativas citadas, os grupos atendidos são os mesmos: pretos, pardos, indígenas e PCDs. O levantamento constatou o predomínio do modelo de resolução que reserva no mínimo 20% das vagas para negros, indígenas e PCDs, o que deve ter influência da Portaria

nº 13/2016, o que não descarta, no entanto, a presença dos conflitos e disputas internas para sua implementação. A variação dos percentuais das vagas reservadas é uma evidência dos debates travados em cada universidade, diante das conduções adotadas. Um fator importante são as políticas de permanência associadas. Das 33 universidades com tais políticas, três contam com políticas concretas de distribuição de bolsas ao público-alvo das políticas de ação afirmativa; 17 sugerem que as comissões de bolsas dos PPGs devam adotar critérios que priorizem os/as beneficiários/as da política e 13 têm resoluções que não fazem qualquer registro de uma política de permanência ou apenas registros genéricos.

O Observatório de Ações Afirmativas na Pós-Graduação, fundado e coordenado pela pesquisadora Anna Carolina Venturini, tem por objetivo monitorar editais de PPGs e resoluções de universidades públicas que adotam ações afirmativas em suas seleções, publicando dados, artigos e outros materiais sobre a temática. Em 2024, o site publicou a 2ª edição de um infográfico que apresenta a contagem e monitoramento de universidades públicas com resoluções sobre ações afirmativas na pós-graduação, sendo o primeiro balanço realizado sob a vigência da Lei nº 14.723/2023, a chamada “nova lei de cotas”, que prevê, em seu art. 7º-B, a promoção de ações afirmativas para a pós-graduação *stricto sensu*. Na publicação, Venturini (2024) observa que, das sete resoluções aprovadas durante a vigência da lei, três se apoiam juridicamente nela. Venturini segue afirmando que, até outubro de 2024, contavam-se 74 IES públicas com resoluções sobre o tema, o que representa um aumento de 42,3% em relação ao levantamento anterior, realizado em 2023. Sobre a distribuição regional, tem-se um aumento no Nordeste (de 15 para 21 universidades), no Norte (de 6 para 12), no Sudeste (de 14 para 20) e no Sul (de 9 para 13). A maioria das universidades está no Nordeste (28,4%), seguida de Sudeste (27%), Sul (17,6%), Norte (16,2%) e Centro-Oeste (10,8%). Quanto à distribuição por Unidades da Federação (UFs), destaca-se que Acre e Espírito Santo não registravam universidades públicas com resoluções no balanço anterior, situação que se altera no presente levantamento, pois a Universidade Federal do Acre – UFAC e a Universidade Federal do Espírito Santo – UFES aprovaram suas resoluções em 2023 e 2024, respectivamente. Quanto aos beneficiários, indígenas, pretos, pardos e pessoas com deficiência (PcD’s) são os principais grupos-alvos das políticas. Nota-se, no entanto, mesmo que em menor medida, a preocupação com Transexuais, Transgêneros e/ou Travestis (36% do total) e mulheres que se tornaram mães em um determinado período antes dos processos seletivos (1% do total). Finalmente, quanto às modalidades, a aplicação de cotas é a principal estratégia, perfazendo 68,9% do total; seguem-se cotas + vagas suplementares (29,7%), vagas suplementares (2,7%) e cotas + bônus (1,4%).

Venturini (2023) verifica, em sua tese, a mudança institucional decorrente da implementação das políticas de ações afirmativas entre as IES analisadas em seu estudo. Sua pesquisa engloba dados de 2763 PPGs, os quais correspondem a 79,6% de todos os programas acadêmicos e a 66,2% de todos os programas do país, num recorte temporal de janeiro de 2002 a janeiro de 2018. Para essa análise, a pesquisadora tomou como base os 137 PPGs que criaram ações afirmativas por iniciativa própria, para

que verificasse se, além das cotas ou vagas adicionais, foram criadas outras medidas. A pesquisadora comenta que, na maioria dos PPGs que adotaram ações afirmativas, não se elimina a necessidade das fases tradicionais dos processos seletivos, tais como provas de proficiência em idioma estrangeiro, provas dissertativas, entrevistas, apresentação de projetos de pesquisa, avaliação de currículo e publicações, entre outros, mesmo que esses procedimentos tenham alto potencial de exclusão e possam afetar a eficácia da política. Argumenta-se que os estudantes indígenas, por exemplo, são eliminados na etapa de exame de proficiência.

Uma das mudanças ocorridas foi aquela classificada como mudança em camadas, em que o processo de seleção tradicional não é completamente modificado para se adequar a certos públicos, mas se mantém e coexiste com novas regras. Nessa categoria de mudanças, observa-se um número expressivo de programas com um baixo grau de mudança (65,7%), ou seja, que apenas adotaram cotas e mantiveram as demais etapas do processo seletivo intactas, o que se pode explicar por um espelhamento dos modelos de ações afirmativas adotados na graduação e em concursos públicos. Houve casos com graus intermediários de mudança, em que, por exemplo, além da criação de cotas, alguns programas reduziram a nota de corte para grupos específicos. Alguns programas ajustaram os critérios para atestar a proficiência em línguas, como a dispensa da etapa, principalmente para candidatos indígenas. Há ainda iniciativas que oferecem cursos instrumentais em língua estrangeira para candidatos que optaram pelas ações afirmativas e não passaram no primeiro teste de proficiência. Alguns programas alteraram suas regras para distribuição de bolsas, geralmente vinculada à classificação dos candidatos, passando a priorizar os candidatos optantes por ações afirmativas, o que demonstra uma preocupação também com a permanência. Os dados mostram que 9,5% dos programas publicaram editais separados para os públicos das ações afirmativas. Observa-se ainda a ocorrência de processos seletivos separados para candidatos indígenas e candidatos com deficiência.

Outro grupo de mudanças observado foi chamado de mudanças por substituição, em que o processo de seleção tradicional é majoritária ou totalmente modificado para se adequar às necessidades de certos grupos, como os indígenas, indo além da simples reserva de vagas. Foram considerados processos de substituição os casos em que houve alteração de mais de 70% dos critérios de admissão. Apenas cinco programas demonstraram tais processos, perfazendo 3,6% do total. As modificações empreendidas foram, além das cotas ou vagas suplementares, diminuição de notas de corte, novas regras para comprovação de proficiência e idioma estrangeiro, preferência na distribuição de bolsas, entre outras. Destaca-se o fato de que, entre os cinco programas, três são de Antropologia Social e um de Sociologia e Antropologia.

Observa-se que a maioria dos programas apresentou processos de mudança em camadas e poucos apresentaram processos de mudança por substituição. Um primeiro fator de influência parece ser a área do conhecimento em que se insere o programa: os programas da área de Ciências Humanas passaram por mudanças mais significativas, o que parece se justificar pela sua proximidade com as temáticas de

desigualdades sociais, étnico-raciais e de gênero. Além disso, tais programas viam como benéfica para a pesquisa científica a entrada de estudantes com diferentes perfis. Nota-se ainda que os programas que mais alteraram seus processos de admissão foram os de Antropologia, principalmente com relação aos candidatos indígenas. Um outro aspecto ligado à área do programa é a realização de debates e discussões sobre as propostas e alternativas com membros de outras universidades e de movimentos sociais.

A prevalência de mudanças por camadas indicada por Venturini (2023) aponta para uma tendência à manutenção de critérios e procedimentos de seleção. Uma possível razão para a resistência a mudanças mais profundas é a percepção de que a redução de notas de corte ou aplicação de critérios diferentes a grupos específicos são contrárias aos ideais de mérito e excelência acadêmica, evidenciando um temor por um impacto na avaliação da Capes. A pesquisadora avalia que, para que a pós-graduação possa cumprir seu papel social e seja mais representativa na sociedade, é necessário que a concepção de meritocracia adotada nas universidades considere as desigualdades, sendo sensível às barreiras enfrentadas por grupos desfavorecidos para a inscrição e participação em processos seletivos, bem como às realizações desses estudantes no contexto das oportunidades que tiveram ao longo de suas trajetórias.

1.3.1 As comissões de heteroidentificação

Munanga (2020, *apud* Santana e Jesus, 2023) afirma que a ideia da mestiçagem brasileira se fortalece em contraponto à negação da identidade negra, o que reflete num dos pontos nevrálgicos da discussão da implementação das cotas étnico-raciais na universidade, que é a difícil tarefa de definir quem é negro no Brasil (2004 *apud* Santana e Jesus, 2023).

Com vistas ao aperfeiçoamento da política de cotas, que inicialmente adotava a autodeclaração, foram criadas as comissões de heteroidentificação, conferindo segurança jurídica ao procedimento de reserva de vagas (Souza, 2020; Vaz, 2018, *apud* Santana e Jesus, 2023).

Souza (2016, 2018a, *apud* Souza, 2020) afirma que as fraudes nas entrevistas de heteroidentificação têm acontecido em todo o país, tanto em instituições de educação pública e privada na educação superior quanto em concursos públicos municipais, estaduais e federais. Para evitar tais ocorrências, Souza (2020) aponta a necessidade de investimento em treinamento técnico que assegure critérios objetivos na análise do fenótipo dos candidatos. O uso isolado de outros métodos que não a entrevista, tais como fotografia, vídeos ou questionários/cartas, não têm se mostrado efetivos, pois os candidatos podem adulterar a foto ou a sua imagem no vídeo ou ainda poderão escrever cartas que traduzem uma realidade falsa sobre sua vivência de pessoa negra (Souza, 2016, 2017, *apud* Souza, 2020). A institucionalização das bancas de validação da autodeclaração é considerada imprescindível, portanto, para garantir a transparência e a lisura do processo seletivo, tendo o próprio Supremo Tribunal Federal (STF) dado parecer favorável a essa forma de fiscalização pela Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental – ADPF nº 186, de abril de 2012 (Souza, 2020).

Guimarães (2002, apud Souza, 2020) observa que essa forma de monitoramento tem sofrido resistências de órgãos e gestores de programas de ações afirmativas, o que parece estar ligado às “multifaces do racismo brasileiro”, baseadas ainda no mito da democracia racial, na ideia de mestiçagem e na ideologia do branqueamento.

Souza (2010, apud Souza, 2020) avalia que, considerando a ocorrência de fraudes e a consequente necessidade de bancas de heteroidentificação, deve-se, na avaliação das políticas públicas de ações afirmativas, observar os objetivos da construção da política, suas metas e em que medida tal política foi construída, para que se possa avaliar se essa política produz de fato as transformações desejadas pela sociedade ou pelo Movimento Negro. Souza (2020) observa, então, que a estratégia definida para o gerenciamento da política permitirá uma avaliação que traduza resultados, a fim de entender, orientar, melhorar e transformar os aspectos avaliados, indicando as fragilidades e desafios na construção de novas metas de superação. Assim, a fiscalização, por meio de bancas de aferição, é dever da administração do ponto de vista da racionalidade e também dever ético e moral diante das injustiças históricas praticadas contra a população negra.

1.4 Implementação de políticas públicas

Celina Souza (2006) nos traz uma reflexão sobre conceitos e modelos de análise de políticas públicas, buscando sintetizar o estado-da-arte da área. Numa síntese, a autora afirma que a política pública é um campo do conhecimento que busca, ao mesmo tempo, “colocar o governo em ação” e/ou analisar essa ação e, quando necessário, propor mudanças no rumo ou curso dessas ações. Ainda segundo a autora, a formulação de políticas públicas seria a fase em que os governos democráticos transformam seus propósitos e plataformas eleitorais em programas e ações que produzirão resultados ou mudanças no mundo real. Com base nesse entendimento, Venturini sintetiza o conceito de políticas públicas como “ações governamentais para realização de objetivos relevantes e produção de resultados ou mudanças no mundo real” (Venturini, 2017, p. 1297).

Um dos modelos de formulação e análise de políticas públicas discutidos por Souza (2006, p. 29) é o ciclo da política pública, que “vê a política pública como um ciclo deliberativo, formado por vários estágios e constituindo um processo dinâmico e de aprendizado”. Tais estágios são: definição de agenda, identificação de alternativas, avaliação das opções, seleção das opções, implementação e avaliação. Essa abordagem se preocupa bastante com a definição de agenda (*agenda setting*), refletindo sobre por que algumas questões entram na agenda política e outras, não. Os governos definem suas agendas de três formas: pelo reconhecimento e definição dos problemas (quando se assume que algo deve ser feito sobre tais problemas); pela construção de uma consciência coletiva sobre a necessidade de se enfrentar um dado problema; e pelos participantes visíveis – políticos, mídia, partidos, grupos de pressão etc. – e

invisíveis – acadêmicos e burocracia, sendo que os participantes visíveis definem a agenda e os invisíveis, as alternativas.

Frey (2000) também traz uma análise das políticas públicas pela via do ciclo de políticas (*policy cycle*). O autor propõe as seguintes fases: percepção e definição de problemas, “*agenda-setting*”, elaboração de programas e decisão, implementação de políticas e, finalmente, a avaliação de políticas e a eventual correção da ação. Segundo Frey (2000), na análise da política pública, quanto à fase de percepção e definição de problemas, interessa saber como alguns “*policy issues*” são escolhidos entre tantos para um tratamento político. Um fato pode ser apontado como um problema político por grupos sociais isolados, grupos de políticos ou pela administração pública. Na fase de “*agenda-setting*” se decide se um tema será incluído na pauta política atual ou se será excluído ou adiado, não obstante a sua relevância de ação. Nessa decisão, é necessária uma avaliação preliminar de custos e benefícios, bem como das chances do tema ou projeto de se impor na arena política. Na próxima fase, de elaboração de programas e de decisão, escolhe-se a mais apropriada entre as várias alternativas de ação, momento que é precedido por processos de conflito e de acordo envolvendo pelo menos os atores mais influentes na política e na administração. Na fase de implementação, pode-se analisar o ciclo a partir de duas abordagens: 1) análise da qualidade material e técnica de projetos ou programas, comparando os fins estipulados na formulação dos programas com os resultados alcançados; e 2) análise das estruturas político-administrativas e a atuação dos atores envolvidos, como foco no processo de implementação, isto é, na descrição do como e da explicação do porquê. Na fase da avaliação de políticas e da correção de ação (“*evaluation*”), analisam-se os impactos efetivos dos programas implementados, para que se possam deduzir consequências para ações e programas futuros. No entanto, essa aprendizagem política e administrativa encontra-se em todas as fases do ciclo político, ou seja, não exclusivamente no final do processo político; ela pode - ou até deve - acompanhar as diversas fases do processo e conduzir a adaptações permanentes do programa e, com isso, propiciar uma reformulação contínua da política. Frey (2000) ainda assinala que o modelo heurístico do “*policy cycle*” é um “tipo puro” idealizador do processo político, e, na prática, dificilmente o processo acontece de acordo com o modelo, o que não indica necessariamente que o modelo seja inadequado para a explicação desses processos, mas destaca o seu caráter enquanto instrumento de análise, pois, mediante a comparação dos processos reais com o tipo puro, temos pontos de referência que nos fornecem indicações das possíveis causas dos déficits do processo de resolução de problema.

A fase de implementação mostra-se relevante para a análise de políticas públicas, já que, de acordo com Frey (2000, p. 228), “muitas vezes, os resultados e impactos reais de certas políticas não correspondem aos impactos projetados na fase da sua formulação”. Arretche (2001) ainda afirma que problemas não previstos na fase de formulação poderão auxiliar os implementadores a realizarem adaptações no desenho original da política.

Roth (2002) defende que a implementação de políticas públicas não é um problema puramente administrativo, mas uma etapa fundamental para a análise de políticas, visto que é nela que a política, até então formada de discursos e palavras, se materializa numa realidade palpável. Muitos estudos sobre políticas públicas começaram ao se constatar que, apesar das decisões tomadas para a solução dos problemas concretos, estes não se resolviam ou até pioravam. Surge então o que se chamou de *implementation gap*, que é a distância entre a teoria e a prática.

Roth (2002) traz a definição de implementação: “a fase de uma política pública durante a qual geram-se atos e efeitos a partir de um marco normativo de intenções, textos ou discursos” (Mény, Thoening, 1992, p. 159, *apud* Roth, 2002; tradução nossa). Os pesquisadores sobre a implementação de políticas públicas têm proposto vários enfoques que podem se desenvolver como modelos normativos de implementação. Uma primeira diferenciação entre esses modelos os classifica em duas categorias baseadas na concepção utilizada para a sua realização prática. A primeira concepção, chamada *top-down*, é a concepção tradicional de trabalho administrativo e se desenvolve de cima para baixo ou do centro para a periferia, enfocando a hierarquia, a distinção entre o universo político e o mundo administrativo e a busca pela eficiência (Thoening, 1992, p. 159, *apud* Roth, 2002), pressupondo uma separação entre a formulação e a decisão da política, de um lado, e a implementação das decisões, de outro. A segunda concepção, *bottom-up*, toma a direção de baixo para cima. Historicamente, os modelos que se inspiram nessa categoria se desenvolvem como enfoques críticos ou alternativos frente às deficiências e à ineficiência que apresentam os processos de implementação tradicionais (da primeira categoria). Essa concepção parte dos comportamentos concretos para construir uma política pouco a pouco, com regras, procedimentos e estruturas organizativas num processo ascendente, em vez de descendente.

Sabatier e Mazmanian (1979, *apud* Roth, 2002) propõem um guia para aumentar as possibilidades de uma implementação exitosa de uma política pública, apontando cinco condições para tal. A primeira condição é dispor de uma teoria sólida, o que significa que é necessária uma teoria de mudança social que estabeleça a causalidade entre o instrumento utilizado e os efeitos desejados, ou seja, a política deve estar fundamentada em uma teoria sólida relacionada à mudança de comportamento do público necessária para a realização dos objetivos. A segunda condição é que a decisão política deve ser bem concebida, contendo diretrizes claras de atuação e deve estruturar o processo de implementação de modo a maximizar as chances de que os destinatários ajam de acordo com o previsto. A terceira condição é contar com dirigentes que disponham de capacidades políticas e de gestão e ainda sejam comprometidos com os objetivos da lei. A quarta condição é que o programa deve contar com apoio político e social, dispondo de apoios ativos durante todo o processo de implementação por parte de grupos organizados de eleitores e por alguns legisladores chave. A quinta e última condição é existir um entorno favorável, que garanta a consistência das condições socioeconômicas que suscitaram a política pública.

Renate Mayntz (1979, 1983, *apud* Roth, 2002) traz um enfoque contingente, em que analisa os processos de implementação como processos contingentes, ou seja, dificilmente previsíveis, o que obriga a desenvolver uma nova estratégia para as políticas públicas. A autora se interessa particularmente pelas condições de efetividade das políticas públicas e considera que esse aspecto não é tratado com a devida importância, o que se deve a algumas razões: para a atividade política, a efetividade de uma política pública não é um assunto prioritário para a obtenção e manutenção de posições de poder. Além disso, em geral, os políticos raramente têm uma boa experiência com o tema da implementação de políticas. Outra razão é a tendência dos desenhistas de políticas a critérios de decisão mais ideológicos, voltados mais a valores do que a fins (Weber, 1987, pp. 20, 21, *apud* Roth, 2002). Tal comportamento se deve, em parte, à politização dos funcionários, fazendo-lhes priorizar princípios ideológicos à realidade; por outra parte, a formação e prática jurídica desses funcionários tende a favorecer um enfoque mais em conformidade com a razão jurídica formal do que com a razão prática direcionada à efetividade das normas. Mayntz, então, conclui que é bastante difícil que a prática política se interesse seriamente pelo desenvolvimento de teorias para o desenho de políticas efetivas. A autora aponta que uma etapa fundamental para o desenho de políticas públicas efetivas é determinar o instrumento que se irá privilegiar (em geral, uma combinação de vários) para modificar o comportamento dos destinatários. Mayntz define cinco instrumentos principais: as normas regulatórias (interdições, sanções, condições para outorga de permissões etc.), as transferências financeiras e incentivos, o fornecimento de bens e serviços, a regulamentação de procedimentos e a persuasão (campanhas informativas). Uma vez escolhido o instrumento, segue-se a operacionalizá-lo, priorizando estratégias baseadas na experiência, devido ao alto grau de desconhecimento das condições reais de efetividade, e evitando concepções teóricas muito recentes. É importante ainda considerar elementos que estão em constante evolução como a estrutura social, a importância das intervenções estatais, a interação com outras políticas, a cultura, as mudanças socioeconômicas etc. Assim, Mayntz defende que a efetividade de uma política depende, além dos elementos clássicos com a estruturação dos interesses na área, das características dos destinatários, dos entes de implementação e de uma série de condições externas à política. Nesse sentido, é importante desenvolver capacidades de prospecção e mecanismos de monitoração e controle permanentes do processo que facilitem ajustes rápidos, evitando desvios dos objetivos da política.

Aaron Wildavsky, segundo Roth (2002), considera que os processos de implementação devem contar com uma constante redefinição de objetivos e reinterpretação dos resultados, ou seja, trata-se de um processo em evolução. Assim, a implementação deve ser um processo de aprendizagem, pois os implementadores devem buscar continuamente a maneira de melhorar sua capacidade de alcançar objetivos. Os meios utilizados estão em constante evolução e o seu manejo implica mudanças permanentes no processo de implementação.

O enfoque *bottom-up* tende a buscar soluções no ponto mais concreto, o que significa analisar os comportamentos dos indivíduos ou dos grupos organizados e buscar as formas de corrigi-los a partir

desse nível. Um modelo muito conhecido para essa análise é o *backward mapping*, proposto por Elmore (1982, *apud* Roth, 2002). Esse modelo parte da ideia de que o ponto crucial do problema da implementação se situa no lugar mais baixo da hierarquia. Assim, quanto mais próximo se esteja da fonte do problema, maior será a capacidade de influenciá-la.

Roth (2002) apresenta um modelo de análise da implementação elaborado por Helen Ingram (1990, *apud* Roth, 2002). A autora propõe um marco analítico baseado na combinação de uma série de variáveis como custos de informação e negociação, a estrutura regulatória utilizada, os critérios de avaliação, a capacidade administrativa e o contexto da implementação (Ingram, 1990, *apud* Roth, 2002).

Marta Arretche (2001) afirma que, na gestão de programas públicos, é grande a lacuna entre os objetivos e desenho do programa pensados por seus formuladores e a sua tradução de intervenções públicas. Tal distância é uma contingência da implementação, explicada, em grande parte, por uma cadeia de implementadores, no contexto econômico, político e institucional em que operam (Rossi & Freeman, 1993; Mitnick & Backoff, 1984; Mladenka, 1984, *apud* Arretche, 2001). Assim, Arretche (2001) considera que é necessário admitir que a implementação modifica as políticas públicas.

Arretche (2001) avalia que, no dia a dia, as políticas públicas são feitas pelos agentes encarregados da sua implementação. A concepção original da política, apresentada na formulação, é, de fato, muito importante, mas é apenas uma das dimensões de uma política. Ainda que haja uma regulamentação da atividade dos implementadores, estes têm alguma margem de autonomia para determinar a natureza, quantidade e qualidade dos bens e serviços a serem oferecidos, atuando de acordo com seus próprios referenciais. Assim, segundo Mitnick & Backoff (1984, *apud* Arretche, 2001), a implementação, antes que uma fase técnica e obediente que sucede a formulação, pode ser vista como um jogo em que uma autoridade central procura induzir os implementadores a colocarem em prática objetivos e estratégias elaborados por outrem. Incentivos insuficientes, então, podem explicar dificuldades da autoridade central em obter sucesso na implementação de seus programas, mesmo que cumpridos todos os demais requisitos necessários.

Visto que o sucesso de um programa depende da ação cooperativa de outros atores, os agentes formuladores e implementadores experientes e com poder decisório preferem estratégias de implementação pautadas muito mais no seu potencial de aceitação do que em eficiência ou efetividade, o que faz da reação esperada dos implementadores um elemento importante na definição das políticas públicas (Arretche, 2001). Aliado a isso, há a ausência de informações acerca da realidade em que se pretende interferir. Com isso, a autora avalia que os desenhos dos programas não são coesos e ajustados, de modo que é possível que algumas das especificações do programa possam operar, no plano local, de modo contrário aos objetivos do programa. É importante destacar que, uma vez adotada uma determinada estratégia, seus efeitos (reais) somente serão conhecidos quando implementada a política.

Em consequência, Arretche (2001) defende que é necessário incorporar a implementação à avaliação, visto que, na prática, a implementação acontece em um ambiente marcado por contínua

mutação, alheia à vontade dos implementadores. Uma adequada metodologia de avaliação, portanto, não deve concentrar-se no sucesso ou fracasso de um programa, pois a distância entre a formulação e a implementação é uma contingência, um dado, que deve ser levado em conta. Portanto, “uma adequada metodologia de avaliação deve investigar, em primeiro lugar, os diversos pontos de estrangulamento, alheios à vontade dos implementadores, que implicaram que as metas e objetivos inicialmente previstos não pudessem ser alcançados” (Arretche, 2001, p. 7). Mais que isso, essa avaliação deve examinar por quê a lacuna entre os objetivos e a implementação efetiva ocorre por decisão dos próprios implementadores. Um primeiro ponto de indagação é se os agentes implementadores de fato conhecem o programa, pois, caso não conheçam, tenderão a escolher outras referências para a implementação. Uma segunda indagação seria sobre a aceitação dos objetivos e regras do programa, pois, caso discordem, os implementadores também tenderão a eleger suas próprias prioridades. Um terceiro e último ponto indaga sobre as condições institucionais para a implementação de programas. Assim, condições não previstas na formulação podem forçar os implementadores a criar adaptações no programa, para garantir que os objetivos sejam atingidos (Rossi & Freeman, 1993, *apud* Arretche, 2001), o que ocasiona uma implementação em desacordo com o desenho previsto.

CAPÍTULO 2: ESTUDO DE CASO – IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA DE COTAS RACIAIS NA PÓS-GRADUAÇÃO DA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

2.1 A Universidade de Brasília – UnB

A Universidade de Brasília foi inaugurada dois anos após a inauguração de Brasília, em 21 de abril de 1962, empreendida pelos ideais do antropólogo Darcy Ribeiro, que definiu as bases da instituição, do educador Anísio Teixeira, que planejou o modelo pedagógico, e do arquiteto Oscar Niemeyer, que transformou as ideias em prédios. Segundo o que consta no site da UnB, seus inventores intentavam uma experiência educadora que unisse o que havia de mais moderno em pesquisas tecnológicas com uma produção acadêmica capaz de melhorar a realidade brasileira (UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA). As regras, estrutura e concepção da universidade foram definidas pelo Plano Orientador, uma espécie de Carta Magna, datada de 1962. Darcy e Anísio convidaram cientistas, artistas e professores de tradicionais faculdades brasileiras para assumir o comando das salas de aula da recém-criada instituição.

Sua estrutura administrativa e financeira era amparada pela ideia de autonomia, conceito novo nos anos 1960:

A UnB foi organizada como uma Fundação, a fim de libertá-la da opressão que o burocratismo ministerial exerce sobre as universidades federais. Ela deveria reger a si própria, livre e responsabilmente, não como uma empresa, mas como um serviço público e autônomo. (Ribeiro, 1995).

Hoje a missão da UnB é

Ser uma universidade inovadora e inclusiva, comprometida com as finalidades essenciais de ensino, pesquisa e extensão, integradas para a formação de cidadãos e cidadãos éticos e qualificados para o exercício profissional e empenhados na busca de soluções democráticas para questões nacionais e internacionais, por meio de atuação de excelência. (UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA)

A UnB é multicampi desde 2006, quando foi inaugurada a Faculdade UnB Planaltina (FUP), a primeira fora do Plano Piloto. Aprovados pelo Consuni e apoiados pelo Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (Reuni), dois anos depois foram inaugurados os campi de Ceilândia (FCTS) e do Gama (FCTE), com o propósito de ampliar e descentralizar atividades acadêmicas e contribuir para o desenvolvimento regional. A FUP atua em áreas relacionadas a ciências naturais e agrárias. O campus do Gama é especializado em engenharias, e o de Ceilândia, em cursos de saúde. Além dessas estruturas, a UnB conta com a Fazenda Água Limpa (FAL), destinada à preservação ambiental e à produção acadêmica.

Seu Anuário Estatístico 2024 – Ano-base 2023 (DPO, 2024) aponta que a universidade ofereceu 12.398 vagas em seus cursos de graduação, tendo 56.390 inscritos em seus processos seletivos, totalizando 8.736 ingressantes. Na pós-graduação, há 6005 alunos registrados no mestrado, 4361 no doutorado e 216 nas residências médicas. São 142 cursos de graduação ativos, 101 de mestrado e 72 de doutorado. Formaram-se, na graduação, 5.730 estudantes; 88 nas residências médicas; 183 nas especializações; 1696 nos cursos de mestrado; e 688 nos cursos de doutorado.

2.2 Histórico da implementação da política de cotas raciais na pós-graduação da UnB

Os professores Antonádia Borges, ex-diretora de pós-graduação do Decanato de Pós-Graduação da UnB, e Joaze Bernardino-Costa, professor do Instituto de Ciências Sociais (ICS) da UnB e ex-presidente da Comissão de Acompanhamento da Política de Ações Afirmativas na Pós-Graduação, narram o histórico da implementação da política de cotas raciais na pós-graduação da universidade (2021; 2022), na qual tiveram ativa participação.

Já contando com uma política de cotas raciais para a graduação desde 2003, a UnB, assim como outras universidades federais, aderiu ao Reuni, Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais, instituído pelo Decreto nº 6.096, de 24 de abril de 2007, que foi uma das ações integrantes do Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE). Com o objetivo de ampliar o acesso e a permanência na educação superior, o programa trouxe uma série de medidas com vistas a retomar o crescimento do ensino superior público, criando condições para que as universidades federais promovessem sua expansão física, acadêmica e pedagógica. As ações compreendiam, entre outras, aumento de vagas nos cursos de graduação, ampliação da oferta de cursos noturnos, promoção de inovações pedagógicas e combate à evasão, com o propósito de diminuir as desigualdades sociais no país. Neste histórico, importa também citar a sanção da Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, ou Lei de Cotas (dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível), o que suscitou o debate sobre a expansão da política de ações afirmativas para a pós-graduação.

Como acontecera na graduação, o Instituto de Ciências Sociais (ICS) foi um dos principais centros de discussão. Destacou-se como pioneiro o Programa de Pós-Graduação (PPG) em Sociologia, cujo colegiado aprovou o ingresso de estudantes por cotas raciais em 2013. Nesse contexto, o debate se deu em diferentes frentes, envolvendo professores/as e estudantes, muitos dos quais faziam parte de grupos de estudo nomeados por Bianca Caixeta de “quilombos afetivos” (2016, *apud* Bernardino-Costa e Borges, 2021), espaços voltados a um suporte afetivo e acolhedor aos/às estudantes negros/as e às suas práticas acadêmicas e políticas, que propiciaram diálogos e debates a partir do contato com pesquisadores(as) vinculados(as) a uma tradição afrodiaspórica e indígena e ainda colocaram em pauta as questões necessárias à adoção de políticas de ações afirmativas na pós-graduação (Bernardino-Costa e Borges, 2021).

Seguiu-se, então, o PPG em Antropologia, em 2014, e outros catorze programas nos anos subsequentes, por deliberações internas e espontâneas, até o ano de 2020. Foram eles: PPG Artes Cênicas, PPG Ciência Política, PPG Comunicação, PPG Desenvolvimento, Sociedade e Cooperação Internacional, PPG Direito, PPG Direitos Humanos e Cidadania, PPG Educação, PPG Filosofia, PPG História, PPG Linguística Aplicada, PPG Literatura, PPG Meio Ambiente e Desenvolvimento Rural, PPG Metafísica e PPG Política Social.

A atuação política discente foi decisiva na discussão sobre a expansão das ações afirmativas para a pós-graduação, que já contava com percentual significativo de estudantes negros/as, resultado da política de cotas para a graduação (Bernardino-Costa e Borges, 2021). O ano de 2017 foi marcado pela atuação do Coletivo Ação e Justiça Antirracista (AJA), que enviou denúncia ao Ministério Público Federal (MPF) sobre fraude no sistema de cotas para a graduação na UnB, pois não havia verificação da autodeclaração dos/as estudantes. As fraudes foram apuradas, estabeleceu-se um sistema de verificação da autodeclaração de candidatos/as negros/as e ainda se celebrou um Termo de Ajuste de Conduta entre o MPF e a universidade que a obrigou a iniciar as negociações sobre a viabilidade do estabelecimento da política de cotas raciais na pós-graduação. No mesmo ano, então, constituiu-se uma comissão formada pelos professores Bergmann Ribeiro (então diretor de Pós-Graduação), Renisia Garcia Filice (professora da Faculdade de Educação) e Joaze Bernardino-Costa e que promoveu reuniões e debates com estudantes e professores da universidade. No entanto, as eleições presidenciais de 2018 redirecionaram o foco de atuação dos militantes antirracistas da UnB e houve ainda, nesse mesmo ano, a substituição da Decana de Pós-Graduação, sendo nomeada para o cargo a professora Adalene Moreira (Departamento de Geologia), que nomeou uma outra comissão, composta pela professora Antonádia Borges, Maria Aparecida Chagas Ferreira (servidora do Ministério da Economia cedida para o Decanato de Pós-Graduação da UnB) e Joaze Bernardino-Costa. A luta antirracista esteve muito presente e atuante nesse período, também influenciada pelo movimento #BlackLivesMatter (Borges e Bernardino-Costa, 2022).

Em outubro de 2019, um novo marco se estabeleceu, quando estudantes da pós-graduação manifestaram-se contra o racismo e a xenofobia presentes na relação entre moradores da casa de estudantes de pós-graduação. Organizou-se, então, um seminário, que contou com os coletivos de estudantes negros(as) e indígenas da UnB, ativistas da Universidade Federal de Goiás e diversos membros da administração superior da UnB, incluindo a reitora da universidade. Esse seminário resultou na publicação de uma carta aberta da comunidade acadêmica à reitora que solicitava estratégias efetivas de combate ao racismo na instituição (Vários, 2019 *apud* Borges e Bernardino-Costa, 2022).

Como consequência dessas manifestações, iniciaram-se as discussões da proposta de uma política de cotas raciais para a pós-graduação no âmbito da Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação (CPP) da universidade. Uma primeira versão do texto foi apresentada aos/às coordenadores/as de pós-graduação para que levassem a discussão a seus colegiados. A proposta foi aprovada no âmbito dessa câmara em 17 de abril de 2020 e levada à aprovação do Conselho de Ensino Pesquisa e Extensão (Cepe). Em 4 de

junho de 2020, esse conselho aprovou, então, por unanimidade, a Resolução Cepe nº 044/2020, que dispõe sobre a política de ações afirmativas para estudantes negros/as, indígenas e quilombolas nos cursos de pós-graduação da UnB (Borges e Bernardino-Costa, 2022).

Convém destacar que essa resolução surgiu junto a outras deliberações colegiadas, que lhe garantiriam a efetividade (Bernardino-Costa e Borges, 2021): 1) Resolução CPP/DPG nº 009/2020, que dispõe sobre a atuação da Comissão de Heteroidentificação e da Comissão Recursal para fins de preenchimento das vagas reservadas no sistema de Ações Afirmativas da Pós-graduação; 2) Resolução CPP/DPG nº 011/2020, que dispõe sobre a adoção de critérios para concessão de bolsas de mestrado e doutorado por parte dos PPGs.

2.3 Mapeamento de informações

O mapeamento das informações pertinentes à implementação da política de cotas raciais na pós-graduação da UnB (normativos e outros documentos orientadores) partiu da busca de conteúdos no site do Decanato de Pós-Graduação (DPG), órgão subordinado diretamente à reitoria que tem por finalidade promover, coordenar, supervisionar e apoiar o ensino de pós-graduação na universidade.

Numa pesquisa no site do decanato realizada em 1º de maio de 2024, foi possível encontrar, na barra de opções, uma aba intitulada *Ações Afirmativas*, que apresenta a seguinte subdivisão de informações: 1) *Calendário da comissão de heteroidentificação*; 2) *COPEAA*; 3) *Documentos – Modelos e orientações*; e 4) *Legislação*. Procedeu-se, então, a verificação de cada uma dessas subdivisões.

O primeiro item, *Calendário da comissão de heteroidentificação*, traz um texto que, além de fornecer as datas de atuação da comissão para o final de 2023 e todo o ano de 2024, tem a função de informar a “logística de funcionamento das Comissões de Heteroidentificação para fins de validação da autodeclaração dos/as candidatos/as negros/as e validação da documentação de candidatos/as indígenas e quilombolas”. Tal logística se traduz em envio, pelo PPG, de processo do Sistema Eletrônico de Informações (SEI) ao DPG contendo o quantitativo e os nomes dos/as candidatos/as ao processo seletivo na modalidade de cotas, no período entre a divulgação do resultado da última etapa eliminatória e/ou classificatória e a divulgação do resultado final, preferencialmente com até quinze dias de antecedência. Há ainda uma referência às resoluções CEPE nº 044/2020 e CEPE nº 090/2022 para reiterar que “o processo de heteroidentificação para fins de validação da autodeclaração de candidatos/as negros/as é parte constitutiva da Política de Ações Afirmativas aprovada por esta Universidade e ocorrerá por meio de entrevista a ser realizada pela Comissão de Heteroidentificação”. Informa-se ainda que candidatos/as indígenas e quilombolas não passarão por entrevista, mas por validação de documentos (*Autodeclaração para Fins de Concorrer na Modalidade de Vagas Adicionais para Candidatos/as Indígenas ou Quilombolas e Declaração de Pertencimento à Comunidade Indígena ou Quilombola – carta assinada*

por lideranças ou organização indígena ou quilombola). Tais orientações são assinadas pelo decano de pós-graduação.

O segundo item, intitulado *COPEAA*, traz um texto caracterizando o Comitê Permanente de Acompanhamento das Políticas de Ação Afirmativa (COPEAA-UnB). O objetivo dessa seção parece ser apresentar a função do comitê, com trechos retirados da Resolução CEPE nº 0090/2022, e ainda a sua composição, a saber:

- I - Elizabeth Maria Mamede da Costa, como Presidente, conforme Art. 1º, §2º, inciso I da Resolução CEPE Nº 0090/2022;
- II - Felipe Canova Gonçalves, vinculado ao DEG, conforme Art. 1º, §2º, inciso II da Resolução CEPE Nº 0090/2022
- III - Edson Willy Cirqueira de Oliveira, vinculado ao DPG, conforme Art. 1º, §2º, inciso III da Resolução CEPE Nº 0090/2022;
- IV - Dalila Fernandes Negreiros, ligada à Coordenadoria Negra, conforme Art. 1º, §2º, inciso IV da Resolução CEPE Nº 0090/2022;
- V - Cláudia Regina Nunes dos Santos Renault, ligada à Coordenadoria Indígena, conforme Art. 1º, §2º, inciso IV da Resolução CEPE Nº 0090/2022;
- VI - Daniel Alves Moraes de Almeida, vinculado à SAA, conforme Art. 1º, §2º, inciso V da Resolução CEPE Nº 0090/2022;
- VII - Joaze Bernardino Costa, conforme Art. 1º, §2º, inciso VI da Resolução CEPE Nº 0090/2022;
- VIII - Nelson Fernando Inocêncio da Silva, conforme Art. 1º, §2º, inciso VI da Resolução CEPE Nº 0090/2022;
- IX - Renísia Cristina Garcia Filice, conforme Art. 1º, §2º, inciso VI da Resolução CEPE Nº 0090/2022;
- X - Breitner Luiz Tavares, conforme Art. 1º, §2º, inciso VI da Resolução CEPE Nº 0090/2022;
- XI - Mariléa de Almeida, conforme Art. 1º, §2º, inciso VI da Resolução CEPE Nº 0090/2022;
- XII - Thiago Sebastiano de Melo, conforme Art. 1º, §2º, inciso VI da Resolução CEPE Nº 0090/2022. (site DPG, 02/05/24).

O próximo item, *Documentos – Modelos e orientações*, traz links para acesso a orientações, modelos, além de informações sobre um processo seletivo para avaliadores das comissões de heteroidentificação ocorrido em 2020. Os documentos disponíveis são:

i) *Procedimentos de Heteroidentificação – Atualização (Anexo A)*: trata-se de um documento endereçado a coordenadores/as de programas de pós-graduação que visa informá-las/los sobre “o roteiro para os procedimentos de heteroidentificação das ações afirmativas na pós-graduação aos(as)

candidatos(as) que se autodeclararam negros(as) no processo de seleção dos Programas de Pós-Graduação.” São as mesmas orientações descritas no subitem Calendário da comissão de heteroidentificação.

ii) *02 de março de 2021: Orientações sobre Procedimentos para Ações Afirmativas na Pós-Graduação* (Anexo B): trata-se de memorando-circular de nº 3/2021 do DPG, também endereçado a coordenadores/as de programas de pós-graduação, datado de 1º de março de 2021, que 1) elenca instrumentos técnicos e normativos desenvolvidos pelo decanato para implementação da política; 2) orienta o caráter facultativo das ações para as seleções com ingresso no 2º semestre/2020 (calendário acadêmico UnB), mas obrigatório a partir das seleções com ingresso previsto para o 1º semestre/2021; 3) informa novamente o roteiro para acionamento da comissão de heteroidentificação, inclusive para os PPGs que já estejam com processos seletivos em andamento; 4) incentiva os PPGs que prevejam nos cronogramas de futuros editais a atuação da comissão de heteroidentificação, além de que esta ocorra entre a divulgação do resultado da última etapa e a divulgação do resultado final do processo seletivo. Tal documento é assinado eletronicamente pelo decano de pós-graduação, Lucio Rennó.

iii) *MODELO - Declaração de Pertencimento a Comunidade Indígena*: trata-se de um modelo de declaração a ser preenchida e assinada por liderança ou representante de povo indígena, para ateste de que o/a candidato/a é membro reconhecido de determinada comunidade. Tal modelo difere em conteúdo do modelo anexo à Resolução CEPE 090/2022.

iv) *MODELO - Declaração de Pertencimento a Comunidade Quilombola*: trata-se de um modelo de declaração a ser preenchida e assinada por liderança ou representante de povo quilombola, para ateste de que o/a candidato/a é membro reconhecido de determinada comunidade. Tal modelo difere em conteúdo do modelo anexo à Resolução CEPE 090/2022.

v) *MODELO - Autodeclaração Negra/o*: trata-se de modelo de declaração a ser preenchida e assinada pelo/a candidato/a afirmando sua condição de pessoa negra.

vi) *MODELO - Autodeclaração Pessoa Com Deficiência/PcD*: trata-se de modelo de declaração a ser preenchida e assinada pelo/a candidato/a afirmando sua condição de pessoa com deficiência.

vii) *Oficina de Trabalho Ações Afirmativas na Pós-Graduação - como é o procedimento de heteroidentificação*: trata-se de um arquivo de apresentação de slides de uma oficina promovida pelo DPG em 14/10/2020 e contendo informações sobre os instrumentos os normativos voltados à

implementação da política de ações afirmativas na pós-graduação. Inclui um calendário de seleção de comissão de heteroidentificação.

viii) *Instruções para elaboração de editais de seleção para cursos de pós-graduação stricto sensu*: trata-se de link que conduz a outra área do site, onde se encontram tais orientações.

ix) *Orientações técnicas para implementação das ações afirmativas pelos programas de pós-graduação*: trata-se de orientações do DPG para aplicação da Resolução CEPE nº 044/2020, que dispõe sobre a Política de Ações Afirmativas para estudantes negros/as, indígenas e quilombolas nos cursos de pós-graduação da UnB, e da Resolução CPP nº 05/2020, que estabelece reserva de vagas para pessoas com deficiência nos processos seletivos dos PPGs.

x) *Seleção de Avaliadores(as) para comissões de heteroidentificação e comissões recursais para ações afirmativas na pós-graduação da Universidade de Brasília - Edital DPG/UnB nº 013/2020 - Anexo 1*: trata-se do edital de divulgação da referida seleção.

xi) *Edital DPG/UnB nº 013/2020- Anexo 1*: trata-se do anexo do edital descrito anteriormente e que traz modelo de termo de declaração de veracidade das informações prestadas.

xii) *Resultado Final do Edital de seleção de avaliadores(as) para Comissões de Heteroidentificação e Comissões Recursais*.

xiii) *Resultado preliminar do Edital de seleção de avaliadores(as) para Comissões de Heteroidentificação e Comissões Recursais*.

O último item relacionado às ações afirmativas no site do DPG intitula-se *Legislação*, e traz um rol de links para acesso às normas internas pertinentes ao assunto, a saber:

i) Resolução do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão nº 0090/2022 - Dispõe sobre a criação do Comitê Permanente de Acompanhamento das Políticas de Ação Afirmativa (COPEAA-UnB), dá providências para o funcionamento das Comissões de Validação e das Comissões Recursais da Autodeclaração Étnico-Racial dos(as) candidatos(as) negros(as) - pretos(as) e pardos(as)-, indígenas e quilombolas para ingresso na Graduação e na Pós-Graduação da Universidade de Brasília.

ii) Resolução da Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação nº 09/2020 - Dispõe sobre a composição e atuação da Comissão de Heteroidentificação e da Comissão Recursal para fins de preenchimento das

vagas reservadas no Sistema de Ações Afirmativas nos processos seletivos para os cursos de Pós-Graduação da Universidade de Brasília - Revogada pela Resolução 0090/2022.

iii) Resolução CEPE nº 044/2020 - Dispõe sobre a política de ações afirmativas para estudantes negros/as, indígenas e quilombolas nos cursos de Pós-Graduação da Universidade de Brasília.

iv) Ato do Decanato de Pós-Graduação nº 10/2020 - Dispõe sobre os procedimentos para criação da Comissão de Acompanhamento da Política de Ações Afirmativas na Pós-Graduação, no âmbito da Universidade de Brasília (UnB).

v) Resolução da Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação nº 05/2020 - Estabelece reserva de vagas para pessoas com deficiência nos processos seletivos dos programas de Pós-Graduação da Universidade de Brasília.

O site do DPG, além de outras informações pertinentes ao dia a dia do decanato, traz uma aba intitulada *Indicadores*, que, ao ser acessada, mostra dados sobre internacionalização, distribuição de bolsas e notas Capes. O presente trabalho, que coloca em perspectiva a política de cotas da UnB, aponta como sugestão a inclusão, nesse site, de um indicador que possa evidenciar a inclusão da população negra nos cursos de pós-graduação.

2.4 Normativas pertinentes

Após mapeadas as informações que regulamentam internamente a implementação da política de cotas raciais na pós-graduação da UnB, procede-se, nesta seção, a descrição das normativas pertinentes.

2.4.1 Resolução do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão nº 0044/2020, que dispõe sobre a política de ações afirmativas para estudantes negros/as, indígenas e quilombolas nos cursos de Pós-Graduação da Universidade de Brasília

Trata-se de uma resolução exarada pelo Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE) da UnB, o qual, de acordo com o Estatuto e o Regimento Geral da universidade, delibera sobre matérias acadêmica, científica, cultural e artística, (art. 15 do Estatuto e art. 4º do Regimento. UnB, 2024). Nessa resolução, o CEPE resolve que todos os processos seletivos para programas de pós-graduação da universidade deverão adotar “ações afirmativas para a inclusão e a permanência da população negra, indígena e quilombola no seu corpo discente”. É importante destacar que o texto fala em ações afirmativas como um todo. No entanto, apesar de citar a permanência dos/as estudantes negros/as na

academia, logo no art. 1º, nota-se que o texto foca sua atenção em: 1) reserva de pelo menos 20% das vagas oferecidas pelo PPG e vagas adicionais; e 2) concessão prioritária de bolsas. A modalidade de cotas é a mais conhecida das ações afirmativas, mas há várias outras, não citadas no documento. Assim, o art. 1º § 1º determina que:

O número de vagas ofertadas em cada processo seletivo será fixado em edital, observando-se que pelo menos vinte por cento (20%) das vagas deverão ser reservadas para candidatos/as negros/as, pelo menos uma vaga adicional para candidatos/as indígenas e pelo menos uma vaga adicional para candidatos/as quilombolas. (UnB, 2020).

O capítulo I, DO INGRESSO DE CANDIDATOS/AS NEGROS/AS NOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO, traz alguns detalhamentos sobre os procedimentos para ingresso desse público na pós-graduação. Destacam-se:

1. casos em que os 20% de das vagas resulta em número fracionado. Importante observar que o texto registra “No cálculo dos vinte por cento (20%) das vagas das vagas reservadas”, quando, na verdade, o art. 1º § 1º fala em “pelo menos vinte por cento (20%) das vagas”. Assim, tem-se que o quantitativo de vagas reservadas pode ser maior que 20%, mas o texto, ao omitir a expressão “pelo menos”, pode acabar por induzir os responsáveis pela política a fixar apenas 20%.

2. Optantes pela modalidade de cotas concorrem concomitantemente na ampla concorrência;

3. Os/As candidatos/as negros/as classificados/as dentro do número de vagas oferecido para ampla concorrência não serão computados/os para efeito do preenchimento das vagas reservadas. Importante observar que, apesar de não integrarem o rol de estudantes cotistas, é importante o registro de alunos/as negros/as como tal, para contagens estatísticas que subsidiem próximas políticas;

4. as vagas remanescentes de desistência serão ocupadas por outros/as candidatos/as negros/as, de acordo com a lista de classificação;

5. o não preenchimento de vagas reservadas resultará na reversão de tais vagas a alunos/as da lista de ampla concorrência. É importante analisar se tal situação é recorrente, pois pode indicar que, provavelmente, pessoas negras não estão procurando os cursos de pós-graduação ou não estão avançando nas etapas do processo seletivo.

O capítulo II, DO INGRESSO DE CANDIDATOS/AS INDÍGENAS E QUILOMBOLAS NOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO, traz os detalhamentos para esse público. Aqui destaca-se que, no caso de não preenchimento das vagas adicionais por indígenas e/ou quilombolas, estas serão canceladas. Aqui também vê-se interessante analisar as ocorrências, que podem também indicar que esse público não está procurando os cursos de pós-graduação ou não está avançando nas etapas do processo seletivo.

O capítulo III, DA ELEGIBILIDADE DOS/AS CANDIDATOS/AS, DA COMISSÃO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO E DA OPÇÃO PELA POLÍTICA DE AÇÕES AFIRMATIVAS, traz que

estão aptos/as a concorrerem por cotas os/as candidatos/as que optarem por tal e ainda se declararem como pessoas negras. No entanto, o/a candidato/a deverá passar por procedimento de heteroidentificação, por uma comissão, “para que não haja desvio da finalidade da política de ações afirmativas”. O capítulo ainda traz os detalhamentos do trabalho e da composição da comissão:

a) A comissão será institucional e constituída pelo DPG e terá seu funcionamento normatizado pela Portaria Normativa nº 4/2018 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, e suas alterações posteriores;

b) sua composição, com 5 (cinco) membros, deve ser diversa quanto a raça, gênero e, preferencialmente, naturalidade, e quanto à representação dos segmentos da universidade (entre técnicos, estudantes e docentes);

c) candidatos/as que tenham obtido aprovação pela ampla concorrência deverão, ainda assim, passar pela entrevista de heteroidentificação. Isso reforça a preocupação com o registro de alunos/as negros/as como tal, para contagens estatísticas que subsidiem próximas políticas. Além disso, importa àqueles que desejem ser beneficiados pela política de permanência, descrita no Capítulo IV, e que prioriza concessão de bolsas a candidatos/as autodeclarados/as e heteroidentificados/os como negros/as optantes pelas políticas de ações afirmativas.

d) a confirmação da autodeclaração para candidatos/as indígenas e quilombolas não será por entrevista, mas pela apresentação de carta assinada pela liderança de sua comunidade atestando seu pertencimento.

O capítulo IV, DA POLÍTICA DE PERMANÊNCIA, detalha como a resolução entende as necessidades da permanência, que se dá pela priorização de indígenas, quilombolas e negros/as cotistas na concessão de bolsas. Observa-se que essa é a única menção, na resolução, a outra modalidade de ações afirmativas além das cotas. Nota-se ainda a ausência de outras formas de preocupação com a permanência dos/as estudantes, que poderiam se materializar por políticas de moradia, transporte, alimentação, saúde e outras.

Nas Disposições Finais, cabe salientar:

a) determina-se a criação de uma comissão de acompanhamento que ficará responsável por elaborar um plano de metas e pelo seu monitoramento. Tal determinação foi materializada no Ato do DPG nº 10/2020, descrito adiante.

b) a partir de demanda específica, outros grupos sociais poderão ser considerados nos Processos Seletivos, sem prejuízo dos grupos já contemplados.

c) Os casos omissos serão resolvidos pela Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação do DPG.

2.4.2 Ato do Decanato de Pós-Graduação nº 10/2020, que dispõe sobre os procedimentos para criação da Comissão de Acompanhamento da Política de Ações Afirmativas na Pós-Graduação, no âmbito da Universidade de Brasília (UnB)

É decorrente da determinação do art. 19 da Resolução CEPE nº 0044/2020, que afirma que “Será criada uma comissão de acompanhamento que ficará encarregada de elaborar um plano de metas e ficará responsável pelo monitoramento do mesmo, a fim de que seja cumprido.” Além dessa resolução, esse ato ainda considera a Resolução da CPP nº 05, de 02 de junho de 2020, que estabelece reserva de vagas para pessoas com deficiência nos processos seletivos dos Programas de Pós-Graduação da UnB e ainda a Resolução CPP nº 04, de 02 de junho de 2020, que assegura direitos às estudantes de pós-graduação em licença-maternidade. Como preconizado pelo art. 19 da Resolução CEPE nº 0044/2020, a comissão que se institui terá a finalidade de elaborar o plano de metas e monitorá-lo; acrescenta-se, nesse ato, a função de avaliação da execução da política de ações afirmativas para a pós-graduação. O ato traz ainda, nominalmente, a composição da comissão.

2.4.3 Resolução da Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação nº CPP 009/2020, que dispõe sobre a composição e atuação da Comissão de Heteroidentificação e da Comissão Recursal para fins de preenchimento das vagas reservadas no Sistema de Ações Afirmativas nos processos seletivos para os cursos de Pós-Graduação da Universidade de Brasília

Essa resolução será revogada, dois anos depois, pela Resolução CEPE 0090/2022. Trata-se de resolução da Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação (CPP). Considerando a Resolução CEPE nº 44/2020, esse texto assemelha-se a uma instrução normativa, pois foca no “como fazer” dos procedimentos adotados pelas comissões de heteroidentificação responsáveis pelos procedimentos de validação da autodeclaração do/a candidato/a negro/a e pela análise e validação da documentação apresentada por candidato/a indígena e quilombola. Há a indicação de que tais comissões serão selecionadas por meio de edital próprio, elaborado pela Comissão de Acompanhamento das Políticas de Ações Afirmativas na Pós-Graduação (COPEA), criada pelo Ato nº 10/2020 do DPG. Daí se pode entender a presença, entre os arquivos disponíveis no site, de edital e resultados de processo de seleção de comissão. A Seção I é dedicada à descrição do procedimento de heteroidentificação do/a candidato/a autodeclarado/a negro/a; a Seção II, à análise e validação de documentação dos/das candidatos/as indígenas e quilombolas; a Seção III descreve a composição e a forma de trabalho das comissões. A Seção IV ocupa-se da fase recursal. E, por fim, a Seção V traz as disposições finais.

2.4.4 Resolução do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão nº 0090/2022, que dispõe sobre a criação do Comitê Permanente de Acompanhamento das Políticas de Ação Afirmativa (COPEAA-UnB), dá providências para o funcionamento das Comissões de Validação e das Comissões Recursais da Autodeclaração Étnico-Racial dos/as candidatos/as negros/as – pretos/as e pardos/as –, indígenas e quilombolas para ingresso na Graduação e na Pós-Graduação da UnB

É uma resolução da CPP, assim como a de nº 44/2020, diferentemente da Resolução nº 009/2020. Ela marca a transição de COPEA para CAPAA, conferindo-lhe o caráter de comitê permanente e regula o funcionamento das comissões de validação, incluindo a graduação no bojo de sua atuação.

Na seção I, tem-se a caracterização do comitê (antes, comissão). Importante notar que a COPEA se referia ao “acompanhamento da política de ações afirmativas” e a CAPAA se refere ao “acompanhamento das políticas de ações afirmativas”, no plural, talvez numa nova percepção de que há várias políticas em andamento. Colocam-se então, as atribuições do COPEA:

- I - desenvolver atividades educativas sobre o funcionamento das ações afirmativas, das Comissões de Heteroidentificação, de sua composição e funcionamento;
- II - monitorar a implementação das políticas em prol da igualdade racial e das ações afirmativas na UnB;
- III - zelar pelo cumprimento dos programas e das medidas de ação afirmativa adotadas pela UnB;
- IV - acompanhar e avaliar o cumprimento dos objetivos das políticas de ação afirmativa;
- V - homologar a composição das Comissões de Validação da Autodeclaração Étnico-Racial dos(as) candidatos(as) negros(as) – pretos(as) e pardos(as) –, indígenas e quilombolas;
- VI - homologar a composição das Comissões Recursais da Autodeclaração Étnico-Racial dos(as) candidatos(as) negros(as) – pretos(as) e pardos(as) –, indígenas e quilombolas;
- VII - receber e garantir que sejam apuradas as denúncias de descumprimento das políticas de ação afirmativa.

Tem-se, então, um rol mais amplo de atribuições do que as da CAPAA, que incluía apenas elaborar o plano de metas e monitorar e avaliar a execução da política de ações afirmativas na pós-graduação.

Nessa seção, ainda tem-se a composição do comitê por função e vinculação à universidade, quando o ato do DPG apenas listava nominalmente os membros. Abaixo, a composição do comitê, que será nomeado por ato do CEPE, para mandato de 2 (dois) anos, permitidas quantas reconduções se fizerem necessárias:

- I - Um(a) (01) Presidente, Docente efetivo(a) da UnB, nomeado(a) pelo Cepe;
- II - Um(a) (01) Servidor(a) Docente ou Técnico-Administrativo vinculado(a) ao Decanato de Ensino de Graduação (DEG);
- III - Um(a) (01) Servidor(a) Docente ou Técnico-Administrativo vinculado(a) ao Decanato de Pós-Graduação (DPG);
- IV - Dois/Duas (02) Servidores(as) Docentes ou Técnico-Administrativos vinculados(as) ao Decanato de Assuntos Comunitários (DAC), ligados(as) à Coordenadoria Negra e à Coordenadoria Indígena;

V - Um(a) (01) Servidor(a) Docente ou Técnico-Administrativo vinculado(a) à Secretaria de Administração Acadêmica (SAA);

VI - Seis (06) Servidores(as) Docentes ou Técnico-Administrativos vinculados(as) a infraestruturas de pesquisa e inovação (conforme definição dada pela Resolução CEPE 0054/2022 8328191) e grupos de pesquisa registrados no CNPq relacionados a políticas de ações afirmativas, ou com experiência nas discussões sobre o tema.

Outra inovação com relação à comissão é que o COPEAA-UnB passa a nomear comissões de validação *ad hoc*, a cada processo seletivo, sem a necessidade de processo seletivo por edital. Outra inovação, ainda na Seção I, é a oferta de curso de capacitação para formação de um cadastro de pessoas aptas a atuarem nas comissões de validação.

A Seção II regula a composição das comissões de validação:

- constituídas por três membros, e não mais cinco membros, como antes;
- possibilidade (e não obrigatoriedade) de composição por servidores/as docentes, servidores/as técnico-administrativos/as e estudantes da UnB, podendo ser incluídos servidores/as públicos/as de outros órgãos e representantes dos movimentos negro, indígena e quilombola;
- constituídas por cidadãos/cidadãs de reputação ilibada residentes no Brasil experientes na temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo e/ou com conhecimento e participação em debates, oficinas e/ou cursos sobre a temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento do racismo;
- contemplando a diversidade de gênero, cor/raça e, preferencialmente, naturalidade;
- presença de pelo menos dois/duas integrantes negros/as, indígenas e quilombolas na composição das respectivas comissões, permitida a flexibilização desse quesito caso o não atendimento cause risco à realização do processo seletivo.

Na Seção III, uma inovação importante: a apresentação dos princípios que devem orientar o procedimento de validação das autodeclarações, a saber:

- I - respeito à dignidade da pessoa humana;
- II - observância do contraditório, da ampla defesa e do devido processo legal;
- III - atendimento ao dever de autotutela da legalidade pela administração pública;
- IV - garantia da padronização e de igualdade de tratamento entre os(as) candidatos(as) submetidos(as) ao procedimento de validação da autodeclaração;
- V - garantia de publicidade e do controle social do procedimento de validação da autodeclaração;
- VI - garantia da efetividade da ação afirmativa de reserva de vagas para candidatos(as) negros(as) – pretos(as) e pardos(as) –, indígenas e quilombolas.

As seções IV, V, VI e VII são dedicadas a descrever os procedimentos de validação das autodeclarações dos/as candidatos/as, que deverão ocorrer:

- preferencialmente de forma presencial;
- em espaço especialmente reservado para esse fim;
- com gravação em áudio e vídeo para fins de arquivamento bem como para disponibilização a interessados/as por motivo de recurso;
- com deliberação imediatamente após o término do procedimento e publicação do resultado pelo responsável pelo certame, nunca pelos membros da comissão;
- no caso de candidatos/as negros/as, por meio de entrevista, utilizando o critério fenotípico, avaliando as características do/a candidato/a ao tempo da realização do procedimento e sem considerar sua ascendência ou colateralidade familiar;
- no caso de candidatos/as indígenas, por análise de documentação previamente entregue, podendo ser complementada com abordagem em formato de entrevista e ainda por declaração de pertencimento à comunidade indígena;
- no caso de candidatos/as quilombolas, por análise de documentação previamente entregue, podendo ser complementada com abordagem em formato de entrevista e ainda por declaração de pertencimento à comunidade quilombola.

A seção VIII dá orientações sobre a divulgação do resultado final do procedimento. O parecer pelo deferimento ou indeferimento de ser por maioria simples dos integrantes da comissão, fundamentado exclusivamente nos critérios fenotípicos do/a candidato/a ou na análise documental quando pertinente. O teor do parecer motivado é de acesso restrito, sendo vedado à comissão deliberar na presença do/ candidato/a. A presunção relativa de veracidade de que goza a autodeclaração do/a candidato/a negro/a prevalecerá em caso de dúvida razoável a respeito de seu fenótipo, situação na qual a votação da comissão indica os seguintes resultados: 1) um voto pelo deferimento, um voto pelo indeferimento e uma abstenção; ou 2) número de abstenções superior à quantidade de votos efetivos pelo deferimento ou indeferimento. Não serão considerados quaisquer registros ou documentos pretéritos eventualmente apresentados. O/a candidato/a que possuir homologação de autodeclaração realizada em processo seletivo para ingresso nos cursos de Graduação e/ou Pós-Graduação nos últimos cinco anos, na UnB, poderá apresentá-la em substituição ao procedimento de validação da autodeclaração racial exigido no edital em que estiver inscrito. O procedimento de validação da Autodeclaração Étnico-Racial deverá ocorrer antes da homologação do resultado final do processo seletivo. Poderá ser convocado para o procedimento de heteroidentificação a quantidade de candidatos(as) equivalente a três vezes o número de vagas reservadas às pessoas negras previstas no edital; quanto a indígenas e quilombolas, serão convocados para o procedimento todos/as os/as candidatos/as. Será eliminado/a do processo seletivo o/a candidato/a que: usar subterfúgios para burlar o processo de validação da autodeclaração racial ou que não autorizar a realização da gravação do procedimento.

A Seção X orienta sobre a fase recursal. O recurso é lícito ao/à candidato/a no prazo e forma estabelecidos em edital. À Comissão Recursal reserva-se o direito de convocar o/a candidato/a para uma nova verificação presencial.

A Seção X é de disposições finais, onde tem-se a informação de que essa resolução revoga a Resolução CPP nº 009/2020.

Tem-se como anexos os modelos de autodeclaração para pessoas negras, indígenas e quilombolas, bem como de declaração de pertencimento para indígenas e quilombolas.

2.4.4.1 Transição de comissão para comitê

No ano de 2022, foi publicada a Resolução CEPE nº 0090/2022, revogando a Resolução CPP nº 009/2020. Essa transição trouxe inovações para a normatização da política de ações afirmativas da UnB.

É preciso lembrar a sequência de acontecimentos que levam à publicação da Resolução CEPE nº 0090/2022. A “resolução mãe” CEPE nº 0044/2020, em seu artigo 19, determina a criação de uma comissão de acompanhamento que ficará encarregada de elaborar um plano de metas e ficará responsável pelo seu monitoramento. Tal comissão foi instituída pelo ato do DPG nº 10/2020, como Comissão de Acompanhamento da Política de Ações Afirmativas na Pós-Graduação, “com a finalidade de elaborar o plano de metas, monitorar e avaliar a execução da política de ações afirmativas na Pós-Graduação visando a inclusão e a permanência da população negra, indígena, quilombola no seu corpo discente; bem como das pessoas com deficiência e o direito às estudantes de pós-graduação em licença-maternidade.” Já a Resolução CPP nº 009/2020, “considerando a Resolução CEPE nº 0044/2020”, cria as “Comissões de Heteroidentificação e Comissões Recursais, responsáveis pelos procedimentos de validação da autodeclaração do/a candidato/a negro/a e pela análise e validação da documentação apresentada por candidato (a) indígena e quilombola.” Ou seja, na verdade, a Resolução CEPE nº 0090/2022 revoga as determinações tanto do ato do DPG (que instituiu a comissão de acompanhamento da política) quanto a Resolução CPP nº 009/2020 (que apenas instituiu as comissões de heteroidentificação e normatizava os seus procedimentos), e não somente da resolução da CPP, como apontado no seu artigo 41. Assim, a Resolução 0090/2022 parece ser uma junção do ato do DPG 010/2020 com a Resolução CPP 009/2020, instituindo o comitê de acompanhamento e estruturando o funcionamento das comissões de heteroidentificação.

Dito isso, é importante, primeiramente, identificar que, enquanto o ato do DPG trazia nominalmente a preocupação com “a inclusão e a permanência da população negra, indígena, quilombola no seu corpo discente; bem como das pessoas com deficiência e o direito às estudantes de pós-graduação em licença-maternidade.” (artigo 1º), considerando, além da Resolução CEPE nº 0044/2020, a “Resolução da CPP nº 05, de 02 de junho de 2020, que estabelece reserva de vagas para pessoas com deficiência nos processos seletivos dos Programas de Pós-Graduação da Universidade de Brasília” e a

“Resolução da Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação nº 04, de 02 de junho de 2020, que assegura direitos às estudantes de pós-graduação em licença-maternidade”, a resolução CEPE de 2022 fala em “ações afirmativas” e “políticas de ações afirmativas” (no plural), num geral. Logicamente as pessoas com deficiência e as estudantes mães estão abrangidas nesse contexto; no entanto, há um risco de que o assunto se perca quando não há uma menção direta. Talvez fosse necessário incluir um glossário que explicasse a abrangência da expressão “ações afirmativas”.

A comissão descrita no ato do DPG tem como finalidade apenas: elaborar o plano de metas, monitorar e avaliar a execução da política de ações afirmativas na pós-graduação. A Seção I da Resolução CEPE nº 0090/2022 é dedicada à caracterização desse comitê que surge e amplia o escopo das suas atribuições. Além de monitorar, acompanhar e avaliar a implementação das políticas de ações afirmativas na universidade, o comitê formado precisa desenvolver atividades educativas, lidar com as denúncias relacionadas à política e homologar a composição das comissões de validação e recursais de autodeclaração:

§ 1º São atribuições do COPEAA-UnB:

I - desenvolver atividades educativas sobre o funcionamento das ações afirmativas, das Comissões de Heteroidentificação, de sua composição e funcionamento;

II - monitorar a implementação das políticas em prol da igualdade racial e das ações afirmativas na UnB;

III - zelar pelo cumprimento dos programas e das medidas de ação afirmativa adotadas pela UnB;

IV - acompanhar e avaliar o cumprimento dos objetivos das políticas de ação afirmativa;

V - homologar a composição das Comissões de Validação da Autodeclaração Étnico-Racial dos(as) candidatos(as) negros(as) – pretos(as) e pardos(as) –, indígenas e quilombolas;

VI - homologar a composição das Comissões Recursais da Autodeclaração Étnico-Racial dos(as) candidatos(as) negros(as) – pretos(as) e pardos(as) –, indígenas e quilombolas;

VII - receber e garantir que sejam apuradas as denúncias de descumprimento das políticas de ação afirmativa.

Além disso, é preciso observar que a resolução amplia o âmbito de atuação da política descrita, passando a contemplar, além da pós-graduação, a graduação da UnB.

Quanto à composição da comissão/comitê, tem-se que o ato de 2020 traz nominalmente os membros da comissão, que são representantes dos diversos campi e setores da universidade. Já a resolução informa que a nomeação dos membros do comitê será por ato do CEPE e ainda define como deve ser a composição:

§ 2º O COPEAA-UnB será composto de:

- I - Um(a) (01) Presidente, Docente efetivo(a) da UnB, nomeado(a) pelo Cepe;
- II - Um(a) (01) Servidor(a) Docente ou Técnico-Administrativo vinculado(a) ao Decanato de Ensino de Graduação (DEG);
- III - Um(a) (01) Servidor(a) Docente ou Técnico-Administrativo vinculado(a) ao Decanato de Pós-Graduação (DPG);
- IV - Dois/Duas (02) Servidores(as) Docentes ou Técnico-Administrativos vinculados(as) ao Decanato de Assuntos Comunitários (DAC), ligados(as) à Coordenadoria Negra e à Coordenadoria Indígena;
- V - Um(a) (01) Servidor(a) Docente ou Técnico-Administrativo vinculado(a) à Secretaria de Administração Acadêmica (SAA);
- VI - Seis (06) Servidores(as) Docentes ou Técnico-Administrativos vinculados(as) a infraestruturas de pesquisa e inovação (conforme definição dada pela Resolução CEPE 0054/2022 8328191) e grupos de pesquisa registrados no CNPq relacionados a políticas de ações afirmativas, ou com experiência nas discussões sobre o tema.

Observe-se que o ato de 2020 é de publicação do DPG; a Resolução nº 009/2020 é da CPP e a Resolução nº 0090/2022 foi publicada pelo CEPE, sendo o comitê explicitamente vinculado ao CEPE em seu artigo 1º, o que não acontecia com a comissão. sendo o comitê explicitamente “permanente”.

Seguindo a tônica de caracterizar as comissões de heteroidentificação, a resolução de 2022 informa, em seu artigo 2º, parágrafo único, que o comitê oferecerá um curso de capacitação para formar um cadastro de pessoas aptas a atuarem nas comissões. O artigo 2º informa ainda que serão nomeadas comissões *ad hoc* a cada processo seletivo, não necessitando mais da publicação de edital para tanto, como informava a resolução de 2020. A Seção II da resolução de 2022 traz então a composição de tais comissões: quantidade de três membros, e não mais, cinco; presença facultativa, e não obrigatória, de docentes, técnicos, estudantes e ainda servidores de outros órgãos e representantes dos movimentos negro, indígena e quilombola; a composição deverá ser diversa em gênero, cor/raça e, preferencialmente, naturalidade; no entanto, poderá haver flexibilização dos critérios se a circunstância impuser risco à realização do processo seletivo; deve ser observada a presença de pelo menos dois integrantes representantes de cada um dos grupos atendidos (negros, indígenas e quilombolas).

Quanto a procedimentos das comissões de heteroidentificação, tem-se como principais diferenças com relação à resolução de 2020: o procedimento para indígenas e quilombolas pode ser complementado por entrevista; no ato da inscrição de indígenas e quilombolas, poderá ser solicitado, além da autodeclaração, uma declaração de pertencimento à comunidade; a presunção relativa de veracidade da autodeclaração prevalecerá em caso de dúvida razoável; o candidato não é mais desligado do processo seletivo caso sua autodeclaração não seja validada; e o candidato que obtiver homologação nos últimos cinco anos poderá apresentá-la em substituição ao procedimento de validação da autodeclaração racial exigido no edital em que estiver inscrito.

2.5 O ingresso do/a estudante por cotas raciais nos cursos de pós-graduação *stricto sensu* da UnB

2.5.1 Da elaboração do edital de seleção

A Resolução CEPE nº 0080/2021 é a que regulamenta os programas de pós-graduação *stricto sensu* da UnB, tendo revogado a Resolução CEPE nº 0098/2020. O seu Título IV trata da admissão, a qual, segundo o artigo 15, “será feita por seleção pública, que pode se dar em fluxo contínuo, regulado por instrução normativa específica”. O artigo 18 nos informa que o número de vagas e o respectivo edital de seleção deverão ser propostos pelo colegiado do PPG e encaminhados ao DPG pelo menos 45 dias antes do início das inscrições para a seleção. Assim, as condições para ingresso de alunos/as negros/as nos PPGs são estabelecidas em edital elaborado por cada programa. Importa observar que tal resolução, publicada após a Resolução CEPE nº 0044/2020, não faz menção a esta. Entende-se que essa menção poderia reforçar a importância da política de ações afirmativas dentro da universidade, como acontece com a promoção do intercâmbio docente, discente e técnico-científico ou cultural com instituições acadêmicas ou de outra natureza, no Brasil e no exterior, citado no artigo 6º.

De acordo com as orientações publicadas no site do DPG para elaboração e encaminhamento de edital de seleção, o PPG deve enviar a proposta de edital, via processo SEI, ao DPG, que verificará se a minuta proposta está em conformidade com a legislação e de acordo com o Modelo de Edital (disponibilizado no próprio site do DPG), observadas as peculiaridades de cada PPG. O documento *Modelo de Edital* disponibilizado no site também traz instruções para a elaboração de editais de seleção. Este inicia com uma listagem de normativas que baseiam tais orientações, sendo citadas, dentre outras, as Resolução CEPE nº 0044/2020 e a Resolução CEPE nº 0090/2022. Segue-se com uma tabela que indica “O que deve constar no edital”, a qual lista, em seu item de número 32, a seguinte orientação: “Preferencialmente ofertar em edital único as diferentes modalidades de ingresso (seleção de residentes no país, residentes no exterior no mestrado e doutorado). Sobre o total de vagas ofertadas, deve-se incidir obrigatoriamente o cálculo de no mínimo 20% (vinte por cento) para a política de ação afirmativa.”, baseada na Resolução CEPE nº 0044/2020. Após essa tabela, tem-se, então, a reprodução do modelo de edital proposto, que faz alusão à política de ações afirmativas no seu item 2. Do número de vagas. Além da especificação quanto o número de vagas reservadas à política, sugere-se que o edital reproduza itens citados nas Resoluções CEPE nº 0044/2020 e nº 0090/2022.

2.5.2 Do procedimento de heteroidentificação

Sendo a minuta aprovada pelo DPG, o edital será encaminhado para a divulgação sob responsabilidade do PPG, sendo uma cópia também publicada pelo DPG em seu site.

O PPG conduzirá o processo seletivo, de acordo com o edital aprovado, e deverá acionar a Comissão de Heteroidentificação, informando, através de processo SEI encaminhado ao DPG o quantitativo e nome dos/as candidatos/as, no período entre a divulgação do resultado da última etapa eliminatória e/ou classificatória e a divulgação do resultado final, preferencialmente com até quinze dias de antecedência. O programa a Ficha de Identificação - Ações Afirmativas com os dados do(a) candidato(a), disponível na plataforma SEI. Cabe também ao PPG comunicar aos(às) candidatos(as) a data, local e horário do procedimento de heteroidentificação conforme estabelecido pela organização. Orienta-se, no site, que, conforme a Resolução CEPE nº 044/2020 e a Resolução CEPE nº 090/2022, o processo de heteroidentificação para fins de validação da autodeclaração de candidatos/as negros/as é parte constitutiva da Política de Ações Afirmativas aprovada pela universidade e ocorrerá por meio de entrevista a ser realizada pela Comissão de Heteroidentificação. Já em relação a candidatos/as indígenas e quilombolas, não há a entrevista, mas a validação de dois documentos que deverão ser encaminhados à Comissão de Heteroidentificação (que estão como anexo das Instruções para elaboração de editais de seleção para cursos de pós-graduação stricto sensu - Legislação):

- a) Autodeclaração para Fins de Concorrer na Modalidade de Vagas Adicionais para Candidatos/as Indígenas ou Quilombolas;
- b) Declaração de Pertencimento à Comunidade Indígena ou Quilombola (carta assinada por lideranças ou organização indígena ou quilombola).

2.5.3 Como ocorrem as entrevistas de heteroidentificação e validação de indígenas e quilombolas

De acordo com as orientações encontradas nas normativas e no site do DPG, o ingresso do/a estudante pela política de cotas acontece da seguinte forma:

1. ao inscrever-se para o processo seletivo no programa de pós-graduação desejado, o/a candidato/a opta por concorrer às vagas reservadas para negros/as, indígenas ou quilombolas;
2. o/a candidato/a passa pelas etapas previstas no edital do processo seletivo e, antes da divulgação do resultado final do certame, a comissão de seleção do respectivo programa de pós-graduação envia ao DPG a listagem de candidatos/as que serão submetidos ao procedimento de validação da autodeclaração de candidato/a negro/a ou validação de documentação de candidato/a indígena ou quilombola, de acordo com o calendário de procedimentos disponível no site do DPG;
3. o COPEAA nomeia a comissão de validação *ad hoc* responsável pelo procedimento;
4. os/as candidatos/as, no dia agendado, são, então, submetidos/as ao procedimento, que consiste em análise fenotípica de sua condição como pessoa negra por uma comissão composta por três membros;
5. o resultado da avaliação é informado ao PPG, que tem a responsabilidade de publicá-lo aos/às candidatos/as;

6. em caso de discordância do/a candidato/a com relação ao resultado do procedimento, há possibilidade de recurso, a ser encaminhado pelo/a candidato/a ao DPG, que providenciará banca recursal para novo procedimento de heteroidentificação.

2.6 Relatório de gestão da UnB 2023: dados publicados sobre a política de cotas raciais na pós-graduação da UnB

O Relatório de Gestão da UnB é organizado e publicado pelo Decanato de Planejamento, Orçamento e Avaliação Institucional, com as informações fornecidas pelos demais departamentos da universidade.

De acordo com o documento, o relatório 2023

consiste em um importante instrumento de gestão, transparência e prestação de contas, o qual tem o objetivo de entregar à sociedade, à comunidade universitária e aos órgãos de controle informações acerca dos resultados e objetivos alcançados pela Universidade. De forma integrada e transparente, comunicamos como as estratégias e diretrizes institucionais, associadas aos instrumentos de conformidade, governança, eficiência e sustentabilidade, contribuem para o alcance da missão da UnB e para a geração de valor na educação superior em âmbito nacional e internacional. (Universidade de Brasília, 2024)

Com esse objetivo, o documento enfatiza já no segundo parágrafo de sua apresentação (e ainda ao longo do texto), a celebração dos 20 anos de implementação da política de cotas para a graduação, o que “reafirma o seu compromisso com a garantia e proteção dos direitos humanos e sociais” (Universidade de Brasília, 2024). Também a carta da reitora lembra essa efeméride na história da universidade.

Os resultados relacionados às ações afirmativas para a pós-graduação estão alocados na seção Resultados Acadêmicos/Pós-Graduação. Entre outros resultados apresentados, como alunos ativos na pós-graduação e alunos concluintes, o relatório traz os números de alunos ingressantes via ações afirmativas para a pós-graduação entre 2021 e 2023. A Tabela 1 é um excerto da tabela apresentada nessa seção, mostrando aqui dados relativos ao ingresso de estudantes via ações afirmativas e no geral.

Tabela 1: Resultados alcançados na pós-graduação entre 2020 e 2023

Resultados alcançados na pós-graduação - UnB	2020	2021	2022	2023
Edital para processo seletivo dos PPGs	135	136	169	146
Vagas ofertadas nos processos seletivos	3121	3664	4334	4014
Alunos ingressantes nos programas de pós-graduação	3431	2670	1791	2572
Ações afirmativas - alunos ingressantes	-	303	180	367
Alunos ativos na pós-graduação <i>stricto sensu</i>	8301	10370	8625	8627

Fonte: Universidade de Brasília, 2024.

O documento registra que a política de ações afirmativas se consolidou no ano de 2023, quando também iniciou-se o processo de implantação do Comitê Permanente de Acompanhamento das Políticas de Ação Afirmativa - COPEAA, instituído pela Resolução CEPE nº 090/2022. As bancas de heteroidentificação seguem ocorrendo com a parceria da UnBTV e com o suporte administrativo e logístico do DPG, mesmo que a referida resolução tenha integrado as bancas da graduação e da pós-graduação no âmbito do COPEAA (Universidade de Brasília, 2024).

Tem-se ainda, no documento, o registro dos números específicos de 2023 (Tabela 2).

Tabela 2: Cotas raciais na pós-graduação em 2023

Candidatos/as que demandaram a política de ações afirmativas	507
Ausências nas bancas de heteroidentificação	86
Aprovados/as em primeira banca	349
Reprovados/as em primeira banca	72
Recursos ao resultado da primeira banca	29
Aprovados/as em banca recursal	18
Reprovados/as em banca recursal	11
Aprovados/as - geral	367

2.7 A pós-graduação *stricto sensu* da Faculdade de Educação da UnB

Sendo a presente pesquisa produto do Programa de Pós-Graduação em Educação – Mestrado Profissional, considerou-se relevante abordar dados de ingresso de estudantes via política de cotas raciais no âmbito da Faculdade de Educação, que mantém dois programas de pós-graduação: um acadêmico, que conta com cursos de mestrado e doutorado, e um profissional, que conta apenas com mestrado. Na seção destinada ao estudo de caso da UFG, também se empreenderá uma caracterização e análise do seu PPG em Educação.

O programa acadêmico foi criado em 1974, com o curso de mestrado, e, após consolidar-se, instaurou-se o doutorado em 2004. Seu conceito na avaliação do triênio 2017-2020 foi cinco e conta com sete linhas de pesquisa: 1) Políticas Públicas e Gestão da Educação, 2) Estudos Comparados em

Educação, 3) Educação Ambiental e Educação do Campo, 4) Educação, Tecnologias e Comunicação, 5) Educação Matemática, 6) Profissão Docente, Currículo e avaliação e 7) Escola, Aprendizagem, Ação Pedagógica e Subjetividade na Educação. O Anuário Estatístico da UnB 204 – Ano-base 2023 (DPO, 2024) informa a quantidade de 421 estudantes matriculados no PPG, sendo 226 (169 mulheres e 57 homens) no mestrado e 158 (103 mulheres e 55 homens) no doutorado.

O curso de mestrado profissional em Educação teve seu início em setembro de 2011, originado por discussões no âmbito da Linha de Políticas Públicas de Gestão da Educação do Programa de Pós-Graduação em Educação da Faculdade de Educação. Em 2016, dois motivos geraram uma necessidade de redimensionamento do programa: a diversificação de demandas da educação básica e da formação de professores, bem como da formação de gestores, e a reconfiguração do quadro docente. Estabeleceram-se, então, duas áreas de concentração: 1) Políticas públicas e gestão da educação e 2) Desenvolvimento profissional e educação. No último quadriênio de avaliação Capes, o programa obteve nota 3. O Anuário Estatístico da UnB 204 – Ano-base 2023 (DPO, 2024) informa a quantidade de 37 discentes matriculados, sendo 29 do sexo feminino e 8 do sexo masculino.

A coleta de dados de ingresso de estudantes cotistas nos programas de pós-graduação da Faculdade de Educação não trouxe dados suficientes para análise. Em 17 de fevereiro de 2025, realizou-se busca nos sites dos dois programas, mais especificamente nas seções destinadas aos processos seletivos de 2022, 2023 e 2024, que correspondem ao interregno desde a decretação do fim da condição de calamidade pública em decorrência da Covid-19 até o último processo seletivo ocorrido. Verificou-se, no entanto, que os documentos publicados nos sites não permitem identificar as quantidades de candidatos ingressantes por meio de cotas. Solicitaram-se, então, tais dados às secretarias dos respectivos programas via e-mail; não se obteve resposta, no entanto. Tais dados foram também solicitados ao Decanato de Pós-Graduação (responsável pela realização das bancas de heteroidentificação para os processos seletivos da pós-graduação da universidade), que respondeu informando os dados referentes aos totais de candidatos que tiveram suas autodeclarações validadas pelas bancas realizadas nesse período. Tais dados estão demonstrados na Tabela 3. Observe-se que não é possível discriminar os cursos aos quais pertencem os candidatos (mestrado ou doutorado). Nota-se, no período, decréscimo de candidatos no PPG Profissional e oscilação no Acadêmico.

Tabela 3: Candidatos com autodeclaração validada pelas comissões de heteroidentificação do DPG entre 2022 e 2024

PPG	2022	2023	2024
Educação Profissional	6	0	1
Educação Acadêmico	1	6	3
Total	7	6	4

CAPÍTULO 3: ESTUDO DE CASO – IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA DE COTAS RACIAIS NA PÓS-GRADUAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS

3.1 A Universidade Federal de Goiás – UFG

A UFG foi criada, em 1960, pela união de cinco escolas superiores já existentes: a Faculdade de Direito de Goiás, a Faculdade de Farmácia e Odontologia de Goiás, a Escola de Engenharia do Brasil Central, a faculdade de Medicina de Goiás e o Conservatório Goiano de Música. Miziara e Cavalcante (2010) nos trazem que o embrião dessa fundação foi a aprovação, pela Assembleia Legislativa estadual, em 1948, da criação Universidade do Brasil Central. Apenas doze anos depois, no entanto, conseguiu-se a implantação de uma universidade pública, após empenho e atuação dos estudantes goianos, com a criação, em 1959, da Frente Universitária Pró-Ensino Federal e ainda o envolvimento de docentes das cinco faculdades já existentes, tendo o professor Colemar Natal e Silva assumido papel de destaque. No ano de 1961, houve os primeiros esforços para a instalação da universidade. Em 1962, realizou-se a Semana do Planejamento, que contou com a colaboração de Darcy Ribeiro, Ernesto Oliveira Junior, do Instituto Tecnológico de Aeronáutica (ITA), entre outros. Miziara e Cavalcante (2010) apontam que havia o desejo por uma universidade integrada e comprometida com a assistência social à comunidade, além de maior liberdade e de entrosamento entre os alunos e professores por meio da distribuição de disciplinas nos diversos cursos. Havia uma preocupação com a integração entre os diversos setores que formavam a instituição, dada a situação de ter sido criada a partir de cinco faculdades isoladas. Uma importante tentativa nesse sentido foi a criação dos institutos, influência recebida dos idealizadores da Universidade de Brasília, que teve um projeto inovador para a época. Tal projeto buscava uma estrutura unificada, com institutos centrais, voltados à formação básica e à pesquisa fundamental, e faculdades integradas voltadas à formação profissional, além dos órgãos suplementares. Além disso, tinha-se a constituição de departamentos, o que se opunha à instituição da cátedra, bastante criticada pelo professor Colemar Natal e Silva (Miziara e Cavalcante, 2010). Tal estrutura em institutos e departamentos perdurou até 1996, quando os departamentos foram desmembrados em faculdades.

Hoje a UFG conta, em Goiânia, com os campi Colemar Natal e Silva e Samambaia, o campus Goiás e o campus Aparecida de Goiânia, e está prestes a inaugurar um novo campus, em Cidade Ocidental. Na graduação, há 108 cursos ativos, com 21418 alunos. A pós-graduação conta com 104 cursos distribuídos por 66 programas.

3.2 Histórico da implementação da política de cotas raciais na pós-graduação da UFG

A coletânea *Ações Afirmativas no Brasil*, em seu volume 2, *Reflexões e Desafios para a Pós-Graduação* (Artes; Unbehaum; Silvério, 2016) reúne reflexões sobre as mudanças e desafios trazidos pela introdução das políticas de ações afirmativas nos programas de pós-graduação em diversas

universidades brasileiras, entre elas a UFG. Tem-se, no capítulo 6, *Cotas étnico-raciais na pós-graduação: a experiência da Universidade Federal de Goiás*, um histórico da implementação da política bem como uma análise das bases conceituais, marcos legais, características e avaliação.

Os autores desse capítulo narram a chegada, à Pró-Reitoria de Pós-Graduação (PRPG), no início de agosto de 2014, de uma proposta de edital de seleção para ingresso no Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social (PPGAS) que previa a reserva de vagas com critério étnico-racial. Na intenção de propor uma política de ações afirmativas para a pós-graduação, o PPG informou ainda a adoção de tal política por outras universidades, na área da Antropologia, como a Universidade Federal de Santa Catarina, a Universidade de Brasília e a Universidade Federal do Rio de Janeiro. O PPG ainda apresentou pressupostos jurídicos para embasar a proposta. Apesar de as ações afirmativas já estarem presentes na graduação da UFG (pela implementação do programa UFGInclui em 2008, o que representou um amparo institucional para a política), não havia um marco legal na universidade que apoiasse as principais novidades trazidas pela proposta de edital: a adoção da política para a pós-graduação *stricto sensu* e a utilização do critério étnico-racial desvinculado de outros marcadores sociais. Surgiram questionamentos que mostraram que a discussão ultrapassaria o âmbito do PPGAS: por que apenas um dos programas adotaria a reserva de vagas? Como isso impactaria nos outros PPGs?

Discussões ocorreram simultaneamente na PRPG, na Pró-Reitoria de Pesquisa e Inovação e no gabinete da reitoria, seguindo para a Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação, onde se instituiu uma comissão (constituída por representantes da PRPG, da Coordenação de Ações Afirmativas, das Coordenações de Pesquisa e Pós-Graduação das Regionais da UFG e dos cursos de pós-graduação) para elaboração de uma minuta. Em novembro de 2014, a minuta foi aprovada, com apenas duas abstenções (de um total de setenta conselheiros). Seguiu-se então um convite à comunidade universitária (docentes, técnicos administrativos e estudantes) para uma audiência pública. A minuta foi discutida nas instâncias superiores da universidade (Conselho de Ensino, Pesquisa, Extensão e Cultura – CEPEC e Conselho Universitário – Consuni), resultando na publicação da Resolução nº 07/2015, que dispunha sobre a política de ações afirmativas para pretos, pardos e indígenas na Pós-Graduação *stricto sensu* na UFG.

3.3 Mapeamento de informações

Em busca de informações pertinentes à implementação da política de cotas raciais na pós-graduação da UFG, para que se pudesse identificar o desenho da política, realizou-se pesquisa no site da sua Pró-Reitoria de Pós-Graduação (PRPG). Não foi encontrada uma seção dedicada a esse assunto, no entanto, foram encontrados os seguintes documentos pertinentes, nos locais indicados:

- i. Na seção *Legislação Stricto*:

a) Resolução CEPEC/UFG nº 1847, de 08 de dezembro de 2023, que aprova o novo Regulamento Geral dos Programas de Pós-Graduação *Stricto Sensu* da Universidade Federal de Goiás, revogando a Resolução CEPEC Nº 1403, de 10 de junho de 2016;

b) Resolução nº 007R/2015/CONSUNI, que dispõe sobre a política de ações afirmativas na Pós-Graduação da UFG (reeditada com as alterações trazidas pela Resolução CONSUNI/UFG nº 198, de 26 de maio de 2023);

ii. Na seção *Modelos de documentos*:

a) Elaboração de editais de processos seletivos nos PPG (atualizado em 29/05/2024).

Mais à frente, será descrita a pertinência de tais documentos ao tema das cotas raciais para ingresso na pós-graduação.

Não foram encontradas informações pormenorizadas sobre os procedimentos necessários aos PPGs para solicitação de realização de bancas de heteroidentificação. Foram encontrados apenas dois ofícios circulares, datados de 9 de julho de 2019 e 26 de novembro de 2020, endereçados a Coordenadores(as) de Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu*, que solicitavam que fossem enviados, em datas específicas, para os endereços de e-mail indicados, lista com os nomes dos candidatos selecionados como costas, para subsidiar a organização das entrevistas com a Comissão de Heteroidentificação.

Como não foram encontradas informações sobre procedimentos nos sites, partiu-se para a análise de conteúdo de um edital de processo seletivo para pós-graduação da universidade, o qual serviu de base para identificação das disposições presentes pertinentes ao ingresso de estudantes negros/as. Buscou-se um edital publicado recentemente, de modo que se pudessem acessar disposições atualizadas com as normativas vigentes. Analisou-se, então, o Edital nº 02/2024, do Processo Seletivo de alunos(as) regulares do Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção (PPGEP) – Mestrado profissional em convênio com o Tribunal de Justiça do Estado de Goiás.

O referido edital traz em seu item 1 as informações gerais sobre o processo seletivo e o item 1.1 elenca os normativos que regem tal processo. Os considerados pertinentes a este estudo, pois relacionados ao ingresso de estudantes negros/as, são:

i. Resolução CONSUNI nº 07R/2015: dispõe sobre a política de ações afirmativas na Pós-Graduação da UFG;

ii. Portaria nº 1049/2019: disciplina os procedimentos de composição e atuação da Comissão de Heteroidentificação em face da autodeclaração dos(as) candidatos(as) que acessarem políticas de ações afirmativas na UFG;

iii. Instrução Normativa PRPG nº 16/2023: dispõe sobre procedimentos de elaboração de editais de seleção de estudantes nos Programas de Pós-Graduação *stricto sensu*.

Ao longo do edital, são feitas referências diretas apenas ao primeiro normativo aqui listado, e, principalmente no item 3. *Das vagas*. Tem-se aí referências a:

i. quantidade de vagas reservadas para candidatos(as) pertencentes a grupo(s) minorizado(s), visando ao atendimento da política de ação afirmativa na Pós-Graduação da UFG;

ii. definição de grupos minorizados como: pessoa negra (preta, parda), indígena, negra quilombola e demais integrantes de Povos e Comunidades Tradicionais (PCTs), pessoa em situação de migração forçada, pessoa cigana, mulheres mães e tutores(as), pessoa trans (travestis e transexuais), pessoa surda e pessoa com deficiência;

iii. concorrência concomitante desses grupos em vagas reservadas e de ampla concorrência;

iv. candidatos(as) pertencentes aos grupos minorizados classificados(as) dentro do número de vagas oferecidas para ampla concorrência, não serão computados(as) para efeito do preenchimento das vagas reservadas;

v. necessidade de a comprovação da condição de pessoa pertencente a grupo minorizado, seja por meio de documentação ou pela verificação por bancas, ocorrer antes da finalização do processo seletivo e divulgação do resultado final;

vi. reversão de vagas reservadas para a ampla concorrência caso não haja candidatos(as) pertencentes aos grupos minorizados aprovados(as) em número suficiente para ocupar as vagas reservadas.

No item 4. *Das inscrições*, há referência à opção do/a candidato/a pela autodeclaração de pertencimento, que deve ser feita com a entrega, por meio digital, do Termo de Autodeclaração de Pertencimento. Coloca-se ainda a necessidade de comprovação da autodeclaração, de acordo com os artigos 2º, 2º-A; 2º-B, 2º-C; 2º-D e 2º-E da Resolução CONSUNI 07R/2015, detalhados no Anexo III do edital.

3.4 Normativas pertinentes

Após mapeadas as informações que regulamentam internamente a implementação da política de cotas raciais na pós-graduação da UFG, procede-se, nesta seção, a descrição das normativas pertinentes.

3.4.1 Resolução CEPEC/UFG nº 1847, de 08 de dezembro de 2023

Tal resolução aprova o novo Regulamento Geral dos Programas de Pós-Graduação *Stricto Sensu* da Universidade Federal de Goiás, revogando a Resolução CEPEC nº 1403, de 10 de junho de 2016. Faz-se menção à política de cotas em três momentos:

i. Artigo 35, parágrafo 4º, em que se coloca a necessidade de atenção à legislação específica da UFG sobre ações afirmativas na pós-graduação para definição do número máximo de vagas oferecidas em cada processo de seleção;

ii. Artigo 36, que afirma que o processo seletivo deverá respeitar a regulamentação vigente sobre ações afirmativas na pós-graduação da UFG;

iii. Artigo 42, que coloca a possibilidade de elaboração de edital específico, pela PRPG, em acordo com os PPGs, para ampliação da inclusão de pessoas pertencentes a grupos reconhecidamente minorizados, conforme resolução de ações afirmativas na pós-graduação da UFG.

3.4.2 Modelo de documento *Elaboração de editais de processos seletivos nos PPG*

Tal documento, disponível no site da PRPG, é, na verdade, um modelo de edital e também traz as instruções para a elaboração de editais para os processos seletivos dos programas de pós-graduação *stricto sensu* da UFG, de modo a atender a legislação pertinente a tais editais. Assim, o modelo sugere que o edital traga as seguintes especificações relacionadas à política de cotas:

i. no item *Informações gerais*, registrar as normativas que regem o processo seletivo, entre elas, a Resolução CONSUNI N° 07R/2015;

ii. no item *Das vagas*, para os casos de seleção por área(s) de concentração/linha(s) de pesquisa ou por número total de vagas para o mestrado/doutorado:

a) ao mencionar o número de vagas, distinguir entre as vagas destinadas à ampla concorrência e aquelas destinadas aos(às) cotistas. No caso de seleção por orientador(a), será preciso adicionar um item sobre as etapas para a distribuição de vagas;

b) informar que, de acordo com o § 1º do Art. 4º da Resolução CONSUNI 07R/2015, candidatos(as) pertencentes aos grupos minorizados concorrerão, concomitantemente, às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência, de acordo com a sua classificação no processo seletivo;

c) informar que, de acordo com o § 2º do Art. 4º da Resolução CONSUNI 07R/2015, os(as) candidatos(as) pertencentes aos grupos minorizados classificados(as) dentro do número de vagas oferecido para ampla concorrência, não serão computados(as) para efeito do preenchimento das vagas reservadas, ou seja, não serão considerados(as) cotistas;

d) informar que, de acordo com o § 4º do Art. 4º da Resolução CONSUNI 07R/2015, não havendo candidatos(as) pertencentes aos grupos minorizados aprovados(as) em número suficiente para ocupar as vagas reservadas, as vagas remanescentes serão revertidas para a ampla concorrência, sendo preenchidas pelos(as) demais candidatos(as), observada a ordem de classificação no Processo Seletivo regido por este Edital.

iii. no item *Das vagas*, para os casos de seleção por orientador(a):

a) informar que, de acordo com a Resolução CONSUNI 07R/2015, do total de (inserir número absoluto conforme disponibilidade do PPG/orientadores) vagas oferecidas, serão adicionadas (indicar número absoluto, em consonância com o total estabelecido) vagas, destinadas aos(às)

candidatos(as) pertencentes a grupo minorizado, visando ao atendimento da política de ação afirmativa na Pós-Graduação;

b) informar que a comprovação da condição de pessoa pertencente a grupo minorizado, seja por meio de documentação ou pela verificação por bancas, deverá ocorrer antes da finalização do processo seletivo e divulgação do resultado final, sob pena deste(a) candidato(a) perder o direito de ocupar a vaga adicional, com a conseqüente convocação do(a) próximo(a) candidato(a) classificado(a).

c) informar que a distribuição de vagas, por orientador(a), ocorrerá em duas etapas:

x.x Na primeira etapa, os(as) candidatos(as) aprovados(as) no processo seletivo serão alocados(as) nas vagas dos(as) orientadores(as) previamente indicados(as), seguindo a ordem de classificação, independentemente da autodeclaração ou não como pertencentes aos grupos minorizados, até que as vagas disponíveis estejam esgotadas.

x.x Na segunda etapa, os(as) candidatos(as) pertencentes aos grupos minorizados que não tiveram suas vagas definidas na etapa anterior deverão ser alocados(as) nas vagas adicionais e distribuídos(as) segundo os(as) orientadores(as) indicados(as) previamente.

x.x Conforme § 3º do Art. 6º da Resolução CONSUNI 07R/2015, caso haja excesso de candidatos(as) aprovados(as) para um(a) mesmo(a) orientador(a), a Coordenação e/ou a Comissão de Seleção do Processo Seletivo poderão redistribuir, de forma mais equilibrada, os(as) candidatos(as), de modo a atender o regulamentado pela CAPES.

x.x Na hipótese de não haver candidatos(as) pertencentes aos grupos minorizados aprovados(as) em número suficiente para ocupar as vagas adicionais, essas vagas não serão revertidas para a ampla concorrência.

iv. no item *Das inscrições*, incluir como documentação exigida: a) Termo de autodeclaração de pertencimento (documento a ser entregue apenas pelos(as) candidatos(as) que optarem por concorrer às vagas destinadas a pessoas pertencentes aos grupos minorizados, que deverão preencher e assinar o termo de autodeclaração de pertencimento disponível em: (https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/85/o/TERMO_DE_AUTODECLARA%C3%87%C3%83O_%281%29.docx); b) Documento que comprove a condição de pertencente a grupo minorizado, se for o caso, conforme definido no Termo de autodeclaração de pertencimento.

v. no item *Anexos*, incluir formulário de autodeclaração de pertencimento.

3.4.3 Resolução CONSUNI nº 07R/2015

Essa resolução dispõe sobre a política de ações afirmativas na Pós-Graduação da UFG. Apesar de datar de 2015, foi reeditada em 2023 com as alterações trazidas pela Resolução CONSUNI/UFG nº

198/2023, ampliando seu escopo e passando a abarcar outros grupos pormenorizados além de negros/as e indígenas.

A resolução inicia seu texto trazendo um rol de conceitos e normativos considerados em sua concepção, que podem ser entendidos também como justificativas para a sua publicação. Assim, entre tais justificativas, temos:

i. os princípios constitucionais: “erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais” e “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (Art. 3º, Incisos III e IV, da Constituição da República Federativa do Brasil - CF), a igualdade material (Art. 5º, Caput, da CF) e a igualdade de condições para o acesso e permanência na escola (Art. 206, Inciso I, da CF);

ii. o programa UFGInclui, instituído em 2008, como promotor da política de ações afirmativas para a graduação;

iii. a possibilidade de ampliação para a pós-graduação de uma política já implementada para a graduação. Possibilidade essa apontada pelo Decreto nº 7.824/2012, que regulamenta a Lei nº 12.711/2012;

iv. a reserva de vagas no serviço público instituída pela Lei nº 12.990/2014;

v. a demanda por uma maior qualificação profissional e acadêmica gerada pela política já instituída na graduação;

vi. a necessidade da democratização da educação;

vii. a necessidade de se aumentar a diversidade étnica e cultural dos programas de pós-graduação e ainda a sua inserção social, conforme diretrizes das diferentes Áreas de Avaliação da CAPES;

viii. a Lei nº 13.145/2015 - Lei Brasileira de Inclusão (LBI);

ix. o público-alvo da educação especial contempla pessoas com deficiência e Altas Habilidades/Superdotação;

x. a Portaria Normativa nº 13/2016 do Ministério da Educação, que dispõe sobre a indução de ações afirmativas na pós-graduação;

xi. a Política de Acessibilidade da UFG inclui a pós-graduação;

xii. os normativos sobre a inclusão de pessoas trans;

xiii. a política de bolsas da Capes que promove a equidade para estudantes mães;

xiv. o Decreto Federal nº 6.040/2017, que instituiu a Política Nacional de Desenvolvimento Sustentável dos Povos e Comunidades Tradicionais (PNPCT);

xv. a Resolução CNRM/MEC nº 17/2022, que dispõe sobre o processo de seleção pública dos candidatos aos Programas de Residência Médica.

Após esse rol de justificativas, tem-se o artigo 1º, que institui a Política de Ações Afirmativas na Pós-Graduação da Universidade Federal de Goiás, para todos os Programas de Pós-Graduação *stricto sensu* e *lato sensu*. O seu parágrafo único define, então, os grupos minorizados beneficiários dessa

política, que envolve ingresso e permanência, a saber: pessoas negras (pretas e pardas), indígenas, negras quilombolas e demais integrantes de Povos e Comunidades Tradicionais (PCTs), pessoas em situação de migração forçada, ciganas, mulheres mães e tutores(as), pessoa trans (travestis e transexuais), surdas e pessoas com deficiência.

Observa-se, então, que a política de ações afirmativas da UFG abrange vários grupos. Este trabalho, no entanto, será centrado na população negra. Assim, a análise da referida resolução será focada nos trechos pertinentes ao ingresso e permanência desse público específico.

Após a definição do objeto da resolução, no seu artigo 1º, tem-se a seguinte estruturação do texto:

1 Capítulo I - Do ingresso nos programas de pós-graduação *stricto sensu*

1.1 Seção I - Das definições

1.2 Seção II - Do processo seletivo dos programas de pós-graduação *stricto sensu*

1.3 Seção III - Do processo seletivo dos cursos de pós-graduação *lato sensu* - modalidades especialização e residência

2 Capítulo II - Das ações necessárias à permanência na pós-graduação

2.1 Seção I - Nos programas de pós-graduação *stricto sensu*

2.2 Seção II - Nos cursos de pós-graduação *lato sensu* - modalidades especialização e residência

2.3 Seção III - Da avaliação

3 Capítulo III - Das disposições finais

O Capítulo I, Seção I inicia-se com o artigo 2º, que define, para os fins dessa resolução,

como pessoas pertencentes à população negra (preta e parda), indígena, negra quilombola e demais PCTs” [...] os(as) candidatos(as) que se autodeclararem como tal, em documento de autodeclaração étnico-racial preenchido no ato da inscrição no processo seletivo, conforme os quesitos cor ou raça utilizados pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS, 2015b)

O parágrafo 2º trará a necessidade da avaliação do/a candidato/a negro/a por banca de heteroidentificação instituída pela Diretoria de Ações Afirmativas da Secretaria de Inclusão da Universidade Federal de Goiás (DAAF/SIN/UFG). Mais à frente, no artigo 2º-F, tem-se a conduta para casos suspeita ou denúncia: serão apurados os fatos e, em caso de confirmação da irregularidade, será cancelada a inscrição do/a candidato/a no processo seletivo. Ainda dentro desse artigo 2º-F, seu parágrafo 2º aponta que a comprovação da condição de pessoa pertencente a grupo minorizado se dará antes da finalização do processo seletivo e divulgação do resultado final.

Quanto ao processo seletivo para os programas de pós-graduação *stricto sensu* (Seção II), o artigo 4º define que pelo menos, 50% das vagas serão reservadas para pessoas de grupos minorizados, os quais concorrerão concomitantemente às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência. No entanto, tais candidatos/as, se classificados/as para a ampla concorrência, não serão considerados cotistas. A desistência de candidato/a aprovado/a por cotas demandará a convocação do/a candidato/a posteriormente classificado/a. As vagas reservadas não preenchidas por cotistas serão revertidas para a ampla concorrência.

Apesar de o Capítulo I se referir, em seu título, ao ingresso nos programas de pós-graduação *stricto sensu*, a Seção III trata do processo seletivo para os cursos *lato sensu*. Assim, tem-se que será reservada no mínimo uma vaga, sem ônus, para candidatos/as pertencentes aos grupos minorizados. A resolução também prevê a isenção de pagamento de inscrição, matrícula e mensalidade, o que, no entanto, pode ser flexibilizado em casos de cursos decorrentes de instrumentos legais com previsão de financiamento integral. Assim como ocorre no ingresso para os programas de pós-graduação *stricto sensu*, os/as candidatos dos grupos minorizados concorrerão concomitantemente às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência, não sendo considerados cotistas caso classificados/as para a ampla concorrência. Também aqui a desistência de candidato/a aprovado/a por cotas demandará a convocação do/a candidato/a posteriormente classificado/a e as vagas reservadas não preenchidas por cotistas serão revertidas para a ampla concorrência. Há ainda a previsão de que, não havendo candidatos/as servidores/as da universidade em número suficiente para ocupar as vagas reservadas a essa categoria, as vagas remanescentes serão revertidas a candidatos/as dos grupos minorizados.

O Capítulo II traz as disposições sobre a permanência de estudantes cotistas na pós-graduação. Na Seção I, que trata dos programas de pós-graduação *stricto sensu*, aponta-se, no artigo 7º, que a definição de ações e atividades relacionadas à permanência estão a cargo das coordenadorias dos programas, as quais também têm a incumbência de comunicar à PRPG/UFG e à SIN/UFG acerca de estudantes ingressantes no âmbito da resolução e de estudantes contemplados/as com bolsas de estudo. Aponta-se ainda que estudantes cotistas serão acompanhados pelos gestores dos PPGs durante todo o período de formação, que enviarão relatórios à Comissão de Acompanhamento da Política de Ações Afirmativas na Pós-Graduação. Além disso, a resolução define que 50% das bolsas disponibilizadas nos processos de distribuição de bolsas serão reservadas para pessoas pertencentes aos grupos minorizados. Também com relação aos cursos *lato sensu*, na Seção II, a resolução define que ficará a cargo da coordenação a comunicação oficial à PRPG/UFG e à SIN/UFG acerca de estudantes ingressantes por reserva de vagas.

A Seção III desse capítulo sobre as ações de permanência traz o tema da Avaliação. Seu artigo 8º-B institui a Comissão de Acompanhamento da Política de Ações Afirmativas na Pós-Graduação, que tem como objetivos definir e acompanhar as ações, apoiando os PPGs na implementação da política, e avaliando o sucesso em termos de ingresso, permanência e conclusão dos cursos de pós-graduação *stricto*

sensu e lato sensu pelos estudantes que ingressaram pela reserva de vagas. A composição dessa comissão está definida no artigo 8º-C, a saber: um representante da Pró-Reitoria de Pós-Graduação; um representante da Secretaria de Inclusão; um representante da Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis; três representantes de Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação, preferencialmente, um de cada grande área do conhecimento; um representante dos servidores técnico-administrativos em educação; e um representante discente da Pós-Graduação, preferencialmente que tenha ingressado na pós-graduação através de políticas de ações afirmativas. Fica a cargo da PRPG/UFG, subsidiada pela Comissão de Acompanhamento de Políticas de Ações Afirmativas na Pós-Graduação, a avaliação das ações disciplinadas na resolução. Tem-se ainda que é responsabilidade da PRPG/UFG e da SIN/UFG organizar eventos voltados à divulgação e informação das políticas de ações afirmativas.

Com as Disposições Finais, encerra-se o texto da resolução, definindo-se que os casos omissos serão resolvidos pela Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação do CEPEC.

3.4.4 Portaria nº 1049/2019

Essa portaria disciplina os procedimentos de composição e atuação da Comissão de Heteroidentificação em face da autodeclaração dos(as) candidatos(as) que acessarem políticas de ações afirmativas na UFG (candidatos negros e indígenas SISU, candidatos negros quilombolas e Indígenas UFGInclui e candidatos negros e indígenas na pós-graduação), previstos nos editais específicos (artigo 1º).

A portaria inicia listando normativos e conceitos considerados na sua elaboração, a saber:

i. as Resoluções CONSUNI nº 15/2014, que dispõe sobre a criação da Coordenadoria de Ações Afirmativas (CAAF/UFG), CONSUNI nº 32R/2017, que cria as Comissões para atuarem nos processos seletivos de ingresso nos cursos de graduação da UFG, e CONSUNI nº 07/2015, que estabelece a política de ações afirmativas para pretos, pardos e indígenas na Pós-Graduação *stricto sensu* na UFG (resolução reeditada em 2023);

ii. a regulação que abrange a necessidade de se instituir os procedimentos para a atuação das Comissões de Heteroidentificação da UFG instituídas nas Regionais de Jataí, Catalão, Cidade de Goiás e Goiânia;

iii. princípios constitucionais da igualdade material (art. 5º, caput, da CF/88) e da igualdade de condições para o acesso e permanência na escola (art. 206, inciso I, da CF/88);

iv. compromissos assumidos pelo Brasil na III Conferência Mundial da ONU contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e Intolerâncias Correlatas;

v. o Estatuto da Igualdade Racial;

vi. as decisões do Supremo Tribunal Federal a respeito da constitucionalidade das cotas raciais e ainda da necessidade da existência de comissão verificadora no processo de seleção;

vii. a Lei nº 12.711/2012 e sua alteração pela Lei 13.409/2016;

viii. a Lei nº 12.990/2014;

ix. a Portaria Normativa nº 4/2018, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, que aponta os critérios para a composição das bancas de heteroidentificação;

x. a Recomendação nº 41, do Conselho Nacional de Justiça, que obriga todos os Ministérios Públicos Federais a monitorarem as instituições para adotarem o enfrentamento das fraudes no ensino e no emprego;

xi. as resoluções do I Encontro de Gestores de Verificação de Autodeclaração para Concorrentes às Vagas para PPI/PCD, realizado em maio/2018, que tratam da atuação das comissões e das políticas públicas de ações afirmativas.

Após considerações iniciais, a portaria segue com a seguinte estrutura:

1 Seção I – Disposições gerais

2 Seção II – Da heteroidentificação

3 Seção III – Do acolhimento aos candidatos

4 Seção IV – Do local de realização da heteroidentificação

5 Seção V – Da comissão de heteroidentificação

6 Seção VI – Da fase recursal

7 Seção VII – Das disposições finais

As Disposições gerais trazem apenas o artigo 1º, que define o objeto da portaria. A Seção II, Da heteroidentificação, traz princípios e diretrizes do procedimento de heteroidentificação, seu conceito e descrição. São princípios e diretrizes:

I - respeito à dignidade da pessoa humana;

II - observância do contraditório e da ampla defesa;

III - garantia de padronização e de igualdade de tratamento entre os candidatos submetidos ao procedimento de heteroidentificação promovido na mesma seleção pública;

IV - atendimento ao dever de autotutela da legalidade pela administração pública.

A heteroidentificação é conceituada como a identificação por terceiros da condição autodeclarada pelo(a) candidato(a), utilizando-se o critério fenotípico, ao tempo da realização do procedimento, não sendo considerados o fator genotípico do(a) candidato(a) ou fenotípico de parentes ascendentes nem registros ou documentos pretéritos. Tem-se ainda que a autodeclaração goza de presunção relativa de veracidade, a qual prevalecerá em caso de dúvida razoável.

O procedimento de heteroidentificação é composto dos seguintes momentos: 1) acolhimento do candidato; 2) apresentação dos/as membros da comissão; 3) comunicação ao/à candidato/a sobre as formas de registro da entrevista e filmagem; 4) assinatura da autodeclaração; 5) formulação de perguntas

padronizadas; 6) orientação do(a) candidato(a) sobre os demais procedimentos quanto à tramitação do processo; e 7) parecer da comissão.

A Seção III, Do acolhimento dos candidatos, informa que a UFG deve garantir acolhimento dos(as) candidatos(as) ingressantes pelas cotas antes de sua aferição, com informações sobre as ações afirmativas, no intuito de sensibilizar e informar sobre o público ao qual as cotas se destinam e os procedimentos adotados pela Comissão da Heteroidentificação. Esse procedimento será realizado pela Coordenadoria de Ações Afirmativas (CAAF/UFG), servidores públicos, estudantes, grupos de estudos e pesquisas, bem como pelo movimento social negro.

A Seção IV, Do local de realização da heteroidentificação, informa que o procedimento de heteroidentificação ocorrerá em espaço reservado, contando com os utensílios necessários e o zelo para se estabelecer um ambiente de acolhida, afabilidade, boa comunicação e respeito à dignidade humana dos(as) candidatos(as), sendo facultado o ingresso do(a) responsável legal.

A Seção V, Da comissão de heteroidentificação, traz, principalmente, a sua composição. A comissão é composta por cinco membros e seus suplentes, é criada especificamente para o procedimento de heteroidentificação e conta com servidores docentes e técnico-administrativos da UFG, inclusive da educação básica, podendo ser incorporada por servidores públicos de outras IES e representantes do movimento negro e dos indígenas, como membros externos. Tal composição deverá atender ao critério da diversidade, garantindo que seus membros sejam distribuídos por gênero, cor e, preferencialmente, naturalidade. Os membros serão cidadãos de reputação ilibada, residentes no Brasil e, preferencialmente, experientes na temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo e deverão ter participado de oficina sobre a temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo. Essa Seção ainda traz disposições sobre o termo de confidencialidade a ser assinado pelos membros da comissão, o sigilo sobre seus nomes, a necessidade de publicação dos currículos dos membros em sítio eletrônico da entidade responsável pelo certame, a manifestação dos membros quanto à inexistência de vínculos de parentesco com os/as candidatos/as e que as deliberações da comissão terão validade apenas para a seleção para a qual foi designada.

A fase recursal é tratada na Seção VI, que informa que, em caso de indeferimento, será constituída uma banca recursal presencial que realizará uma nova aferição da autodeclaração, do parecer emitido pela comissão e do conteúdo do recurso elaborado pelo/a candidato/a. Essa banca será composta por três integrantes distintos dos membros da primeira comissão de heteroidentificação.

Nas Disposições finais, Seção VII, informa-se que os casos omissos serão resolvidos pela reitoria da UFG.

3.4.5 Instrução Normativa PRPG nº 16/2023

Essa Instrução Normativa dispõe sobre procedimentos de elaboração de editais de seleção de estudantes nos Programas de Pós-Graduação *Stricto sensu*. Na análise de seu conteúdo, verificou-se que ela reitera o conteúdo da Resolução CONSUNI Nº 07R de 2015 no que concerne aos processos seletivos para os PPGs. Assim, em suma, na sua Seção II - Das vagas para pessoas de grupos minorizados e para servidores(as) técnicos(as)-administrativos(as) em educação da UFG, tem-se:

i. necessidade de explicitação, no edital, do número de vagas destinadas à ampla concorrência e aos grupos minorizados;

ii. definição de grupos minorizados, de acordo com a Resolução CONSUNI nº 07R/2015;

iii. necessidade de a comprovação de pessoa pertencente a grupo minorizado acontecer antes da finalização do processo seletivo;

iv. em processos seletivos nos quais o(a) candidato(a) concorre às vagas totais do PPG, ou às vagas em áreas de concentração ou linhas de pesquisa, serão reservadas, dentro de cada uma destas, cinquenta por cento (50%) das vagas ofertadas;

v. em processos seletivos nos quais o(a) candidato(a) concorre à vaga de um(a) orientador(a) específico(a), o Edital deverá prever um número adicional de vagas reservadas para cotistas igual ao número de vagas ofertadas pelos(as) orientadores(as);

vi. não havendo candidatos(as) pertencentes a grupos minorizados aprovados(as) em número suficiente para ocupar as vagas reservadas ou as vagas adicionais, estas serão revertidas para a ampla concorrência;

vii. Os(as) candidatos(as) pertencentes a grupos minorizados aprovados(as) no subconjunto referente às vagas oferecidas para ampla concorrência não serão computados(as) para efeito do preenchimento das vagas reservadas ou das vagas adicionais, ou seja, não serão considerados(as) cotistas.

3.4.6 Resolução CONSUNI nº 15/2014

Tal resolução é citada na Portaria nº 1049/2019 e dispõe sobre a criação da Coordenadoria de Ações Afirmativas (CAF) da UFG.

A resolução inicia listando normativos e conceitos considerados na sua elaboração, a saber:

i. os princípios dos direitos humanos consagrados em instrumentos internacionais;

ii. os artigos constitucionais 3º, IV, e 5º, caput e XLI (que dispõem que todos são iguais perante a lei, sem distinção ou discriminação de qualquer natureza) e 205, 206, I, e 207 (que garantem a autonomia universitária e a educação como direito de todos).

iii. a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional;

iv. a Lei 12.711/2012;

v. o Plano de Gestão UFG 2014-2017;

vi. a necessidade de assegurar acesso e permanência de estudantes provenientes de grupos vulneráveis na UFG, bem como o bem-estar de técnico-administrativos e docentes da UFG pertencentes a diferentes grupos socialmente discriminados.

Muito sucinta, a resolução cria a CAF em seu artigo 1º e, no parágrafo único desse artigo, elenca as atribuições dessa coordenadoria, a saber:

I - articular ações que garantam o direito à diversidade, promovam a pluralidade de ideias, ampliem a inclusão e contribuam para o fortalecimento de uma política universitária comprometida com a superação das desigualdades e o respeito às diferenças; II - acompanhar as políticas institucionais de estímulo à permanência e assistência a estudantes integrantes de grupos socialmente discriminados;

III - fomentar interlocução com os movimentos sociais organizados, com vistas à construção de políticas afirmativas na universidade;

IV - articular e acompanhar a execução de programas de cooperação com organismos nacionais e internacionais, públicos e privados, voltados à garantia das ações afirmativas;

V - realizar campanhas sobre o tema da diversidade como prevenção a todas e quaisquer formas de preconceito e discriminação.

3.5 Relatório de gestão da UFG 2023

O Relato Integrado de Gestão 2023 da UFG, disponível no site da Secretaria de Planejamento, Avaliação e Informações Institucionais da UFG, documento que apresenta os resultados do seu processo de planejamento e gestão, não faz menção a dados da política de cotas raciais para a pós-graduação; apenas o faz para estudantes da graduação. Segundo o texto inicial do documento, estão relatados “todos os fatos relevantes da gestão organizacional, como os principais dados institucionais, indicadores de gestão e resultados dos 29 objetivos estratégicos do seu plano de gestão” (Universidade Federal de Goiás, 2024a).

Encontra-se disponível no mesmo site, o documento Realizações UFG 2023, relatório que tem “por objetivo comunicar para a comunidade acadêmica e para a sociedade interna e externa todas as principais realizações da UFG” (Universidade Federal de Goiás, 2024b). Tal documento também não traz dados numéricos relativos às cotas raciais na pós-graduação; no entanto, faz menções à política, a saber:

i. informa-se a publicação da Resolução CONSUNI/UFG nº 198/2023, que alterou a Resolução CONSUNI/UFG nº 07/2015, expandindo as políticas de ações afirmativas na Pós-Graduação, de modo que, além de pretos, pardos e indígenas, se abrangem novos grupos, como pessoas negras quilombolas, membros de Povos e Comunidades Tradicionais, pessoas em situação de migração forçada, ciganos,

mulheres mães e tutores(as), pessoas trans, surdas e com deficiência. Além disso, a reserva de vagas para esses grupos na pós-graduação *stricto sensu* aumenta de 20% para 50%, com políticas de permanência e prioridade para bolsas de estudo e, pela primeira vez, há previsão de vagas gratuitas na pós-graduação *lato sensu*;

ii. informa-se a realização do I Fórum de Inclusão, Ações Afirmativas e Acessibilidade, organizado pela Secretaria de Inclusão (SIN) da UFG, em novembro de 2023, com o objetivo de viabilizar a construção de um espaço de debates na universidade para a proposição de políticas e programas de ações afirmativas;

iii. informa-se a inauguração, em fevereiro de 2023, da sede da Secretaria de Inclusão (SIN), órgão que centraliza ações relativas ao reconhecimento da diferença e da diversidade.

3.5.1 Analisa UFG

Apesar de o Relatório de Gestão não trazer informações sobre o ingresso de estudantes via cotas raciais na pós-graduação, é possível acessar informações da universidade pelo site Analisa UFG, que apresenta dados por meio da ferramenta Power BI. Uma das categorias de informações disponibilizadas é Inclusão; no entanto, nessa categoria, há dados somente da graduação. Há um painel de análise de dados da pós-graduação *stricto sensu* que traz dados sobre os estudantes (Painel de Estudantes), onde é possível encontrar, entre outras informações, dados sobre cor/raça e forma de ingresso dos estudantes. Em pesquisa realizada em 26 de abril de 2025, foi observado que, dos 4848 alunos matriculados na pós-graduação, 319 são cotistas, incluídas aí todas as formas de cotas aplicadas na UFG. Associando-se os filtros “forma de ingresso: cota” com “cor/raça: preta e parda”, tem-se um total de 228 estudantes (4,7% do total de estudantes da pós-graduação *stricto sensu*), sendo 110 matriculados no mestrado acadêmico, 38, no mestrado profissional, e 80, no doutorado acadêmico. Quanto a sexo, 129 são do sexo feminino e 99, do sexo masculino. A distribuição por programas de pós-graduação encontra-se na Tabela 4.

Tabela 4: Distribuição de alunos cotistas pretos e pardos entre os PPGs da UFG

	PPG	Qtd. alunos
1	Antropologia Social	24
2	Sociologia	19
3	Educação Física em Rede	16
4	Educação	15
5	Direitos Humanos	13
6	Odontologia	13
7	Ensino de História	9
8	Agronomia	8
9	Educação em Ciências e Matemática	7
10	Artes da Cena	6
11	Ciência Política	6
12	Desenvolvimento Regional	6
13	Ecologia e Evolução	6
14	Geografia	6
15	Química	6
16	Arte e Cultura Visual	5
17	Biodiversidade Animal	5
18	Ciência e Tecnologia de Alimentos	5
19	Nutrição e Saúde	5
20	Ciência Animal	4
21	Enfermagem	4
22	Medicina Tropical e Saúde Pública	4
23	Saúde Coletiva	4
24	Zootecnia	4
25	Administração Pública	3
26	Direito e Políticas Públicas	3
27	Geotecnia, Estruturas e Construção Civil	3
28	Psicologia	3
29	Administração	2
30	Agronegócio	2
31	Economia	2
32	Matemática em Rede	2
33	Biologia da Relação Parasito-Hospedeiro	1
34	Ciências Ambientais	1
35	Engenharia Elétrica e de Computação	1
36	Engenharia Mecânica	1
37	Engenharia Química	1
38	Ensino na Saúde	1
39	Genética e Biologia Molecular	1
40	Projeto e Cidade	1
	Total	228

Fonte: Site Analisa UFG (<https://analisa.ufg.br/p/32230-pos-graduacao>)

3.6 A pós-graduação *stricto sensu* da Faculdade de Educação da UFG

O Programa de Pós-Graduação em Educação foi criado em 1986, como Programa de Mestrado, e foi o único programa em Educação do Estado de Goiás até o final dos anos 1990. A partir da experiência com o Mestrado, o programa propôs, em 2000, a criação do primeiro curso de doutorado da região Centro-Oeste, aprovado pela Capes para início em 2001.

Tendo obtido nota 5 na última avaliação da Capes (quadriênio 2017-2020), o programa tem hoje cinco linhas de pesquisa: 1) Trabalho, Educação e Movimentos Sociais, 2) Estado, Políticas e História da Educação, 3) Cultura e Processos Educacionais, 4) Formação, Profissionalização Docente e Trabalho Educativo e 5) Fundamentos dos Processos Educativos. De acordo com a plataforma Analisa UFG, há hoje 167 estudantes matriculados no programa (57 no mestrado e 110 no doutorado), sendo apenas 18 ingressantes por cotas (sem discriminação do público da reserva). Quanto a cor/raça, 58 se declaram pardos e 22, pretos. Há maioria de estudantes do sexo feminino: 125 do sexo feminino e 42 do sexo masculino.

Os dados de ingresso de estudantes cotistas no PPG Educação da UFG foram encontrados no site do programa, mais especificamente na seção destinada aos processos seletivos. Em 17 de fevereiro de 2025, foram coletados dados de ingresso a partir dos editais e dos resultados finais dos processos seletivos de 1º e 2º semestres de 2022, 2023 e 2024, para os cursos de mestrado e doutorado. Tais dados estão apresentados nas Tabelas 5, 6 e 7.

Observa-se que, com alguma facilidade, os dados de ingresso são identificados no site do PPG. Convém observar também que o edital do processo seletivo destaca que os resultados preliminar e final informarão quais candidatos são selecionados pelo sistema de cotas, o que colabora com a transparência do processo bem como com a coleta de dados para pesquisas. É possível encontrar a informação discriminada também pelo curso (mestrado ou doutorado). No entanto, muito provavelmente, em decorrência da atualização da Resolução Consuni nº 07R/2015 em 2023, que ampliou o público-alvo da política de ações afirmativas da universidade e passou a denominá-lo “grupos minorizados”, em 2024, o resultado do processo seletivo substituiu o termo “PPI” por “grupos minorizados” e não mais informa a quantidade de vagas disponibilizadas por linha pesquisa.

Os dados coletados permitem observar que a maioria das vagas disponibilizadas para negros e indígenas ou grupos minorizados não são ocupadas por esses grupos. Para ingresso em 2022, no 1º semestre (mestrado), houve ocupação de cerca de 14% das vagas disponibilizadas; no 2º semestre (doutorado), ocupação de cerca de 28% das vagas. Observa-se ainda, no 1º semestre, preenchimento de vagas pela ampla concorrência além do número de vagas disponibilizadas, denotando reversão de vagas reservadas não preenchidas para a ampla concorrência (o que pode acontecer em razão da inexistência de candidatos PPI ou pela aprovação desses candidatos via ampla concorrência). A baixa ocupação das vagas reservadas segue ocorrendo em 2023 e 2024. Em 2023, no 1º semestre, ocuparam-se cerca de 57%

das vagas do mestrado e cerca de 28% das vagas do doutorado. No 2º semestre de 2023, ocuparam-se apenas cerca de 12% das vagas (doutorado). Também nesse ano houve reversão de vagas reservadas para a ampla concorrência. Apenas em 2024 não houve a já citada reversão das vagas, mas manteve-se a baixa ocupação das vagas reservadas. No 1º semestre (mestrado), houve ocupação de cerca de 77% das vagas reservadas (o maior percentual dentro do período pesquisado). No 2º semestre, quando já estava em vigor a atualização da resolução sobre a reserva de vagas para grupos minorizados (que aumentou para 50% a reserva para esses grupos), cerca de 43% das vagas reservadas foram ocupadas no mestrado e cerca de 41% das vagas no doutorado.

Tabela 5: Ingresso de estudantes nos processos seletivos PPG Educação UFG para 1º e 2º semestres de 2022

Linha - Mestrado	1º semestre			Linha - Doutorado	2º semestre		
	Vagas	Disponibi- lizadas	Preenchi- das		Vagas	Disponibi- lizadas	Preenchi- das
Trabalho, Educação e Movimentos Sociais	AC	4	4	Cultura e Processos Educação	AC	6	3
	PPI	2	não houve candidatos		PPI	2	0
	Total	6	4		Total	8	3
Estado, Políticas e História da Educação	AC	5	6	Estado, Políticas e História da Educação	AC	4	4
	PPI	2	não houve candidatos		PPI	2	0
	Total	7	6		Total	6	4
Cultura e Processos Educação	AC	5	6	Formação, Profissionalização Docente e Trabalho Educativo	AC	3	4
	PPI	2	não houve candidatos		PPI	2	1
	Total	7	6		Total	5	5
Fundamentos dos Processos Educativos	AC	1	3	Trabalho, Educação e Movimentos Sociais	AC	3	2
	PPI	1	1		PPI	1	1
	Total	2	4		Total	4	3
Totais AC		15	19	Totais AC		16	13
Totais PPI		7	1	Totais PPI		7	2

Legenda: AC se refere à ampla concorrência; PPI se refere a pretos, pardos e indígenas.

Fonte: Site do Programa de Pós-Graduação em Educação da UFG

Tabela 6: Ingresso de estudantes nos processos seletivos PPG Educação UFG para 1º e 2º semestres de 2023

Linha - Mestrado	1º semestre			Linha - Doutorado	2º semestre		
	Vagas	Disponibi- lizadas	Preenchi- das		Vagas	Disponibi- lizadas	Preenchi- das
Trabalho, Educação e	AC	6	2	Trabalho, Educação e	AC	4	5
	PPI	2	2		PPI	2	0

Movimentos Sociais	Total	8	4	Movimentos Sociais	Total	6	5
Estado, Políticas e História da Educação	AC	6	3	Estado, Políticas e História da Educação	AC	4	3
	PPI	2	1		PPI	2	1
Cultura e Processos Educacionais	Total	8	4	Cultura e Processos Educacionais	Total	6	4
	AC	4	2		AC	4	5
	PPI	1	0		PPI	1	0
Fundamentos dos Processos Educativos	Total	5	2	Fundamentos dos Processos Educativos	Total	5	5
	AC	3	3		AC	1	1
	PPI	1	1		PPI	1	0
Formação, Profissionalização e Trabalho Educativo	Total	4	4	Formação, Profissionalização e Trabalho Educativo	Total	2	1
	AC	6	7		AC	5	9
	PPI	1	0		PPI	2	0
Totais	Total	7	7	Totais	Total	7	9
	AC	25	17		AC	18	23
	PPI	7	4		PPI	8	1

Linha - Doutorado	Vagas	Disponibilizadas	Preenchidas
Trabalho, Educação e Movimentos Sociais	AC	3	4
	PPI	2	1
	Total	5	5
Estado, Políticas e História da Educação	AC	3	4
	PPI	1	0
	Total	4	4
Cultura e Processos Educacionais	AC	2	3
	PPI	1	0
	Total	3	3
Fundamentos dos Processos Educativos	AC	2	3
	PPI	1	1
	Total	3	4
Formação, Profissionalização e Trabalho Educativo	AC	3	5
	PPI	2	0
	Total	5	5
Totais AC		13	19
Totais PPI		7	2

Legenda: AC se refere à ampla concorrência; PPI se refere a pretos, pardos e indígenas.

Fonte: Site do Programa de Pós-Graduação em Educação da UFG

Tabela 7: Ingresso de estudantes nos processos seletivos PPG Educação UFG para 1º e 2º semestres de 2024

Linha - Mestrado	1º semestre			Linha - Mestrado	2º semestre		
	Vagas	Disponibi- lizadas	Preenchi- das		Vaga s	Disponibi- lizadas	Preenchi- das
Trabalho, Educação e Moviment os Sociais	AC	7	6	Trabalho, Educação e Moviment os Sociais	AC	-	2
	PPI	2	2		GM	-	0
	Total	9	8		Total	-	2
	Totais PPI	2	2				
Estado, Políticas e História da Educação	AC	5	4	Estado, Políticas e História da Educação	AC	-	2
	PPI	2	1		GM	-	4
	Total	7	5		Total	-	6
Cultura e Processos Educacion ais	AC	4	5	Cultura e Processos Educacion ais	AC	-	3
	PPI	2	1		GM	-	1
	Total	6	6		Total	-	4
Fundamen tos dos Processos Educativo s	AC	2	1	Fundamen tos dos Processos Educativo s	AC	-	1
	PPI	1	2		GM	-	0
	Total	3	3		Total	-	1
Formação, Profission alização e Trabalho Educativo	AC	5	5	Formação, Profission alização e Trabalho Educativo	AC	-	4
	PPI	2	1		GM	-	2
	Total	7	6		Total	-	6
	Totais AC	23	21		AC	15	12
	Totais PPI	9	7	Totais	GM	16	7
					Total	31	19
				Linha - Doutorad o	Vaga s	Disponibil izadas	Preenchid as
				Trabalho, Educação e Moviment os Sociais	AC	-	3
					GM	-	2
					Total	-	5
					AC	-	5

	Estado,	GM	-	0
	Políticas e			
	História da	Total	-	5
	Educação			
	Cultura e	AC	-	4
	Processos	GM	-	0
	Educaçion			
	ais	Total	-	4
	Fundamen	AC	-	0
	tos dos	GM	-	1
	Processos			
	Educativo	Total	-	1
	s			
	Formação,	AC	-	6
	Profission	GM	-	2
	alização e			
	Trabalho	Total	-	8
	Educativo			
		AC	12	18
	Totais	GM	12	5
		Total	24	23

Legenda: AC se refere à ampla concorrência; PPI se refere a pretos, pardos e indígenas.

Fonte: Site do Programa de Pós-Graduação em Educação da UFG

CAPÍTULO 4: ANÁLISE COMPARATIVA DOS INSTRUMENTOS DE IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA DA UNB E DA UFG

Na presente seção, tem-se uma análise comparativa da política de cotas raciais nas duas instituições a partir de documentos utilizados como instrumentos de implementação. Para tanto, foram selecionados os documentos apresentados nas seções Estudo de caso UnB e Estudo de caso UFG que regulamentam ou guiam, direta ou indiretamente, o ingresso de estudantes pela reserva de vagas para negros. Tal análise baseia-se em análise de conteúdo (Bardin, 2016) de tais documentos. A análise foi realizada em pares de documentos, unindo, lado a lado, documentos semelhantes em uma e outra instituição, de modo que as categorias encontradas abrigassem de uma só vez documentos das duas instituições, quando possível. Foram selecionados, então, os seguintes pares de documentos: 1) documentos chamados de normativas “mãe”, identificados como iniciadores da política; 2) documentos que regulamentam o funcionamento dos PPGs; 3) documentos que orientam a elaboração dos editais de processos seletivos para os PPGs; e 4) documentos que regulam o funcionamento das bancas de heteroidentificação. As categorias reveladas na análise de conteúdo de tais documentos foram utilizadas para a comparação entre as duas universidades. A análise de conteúdo está registrada nos apêndices deste trabalho. A seguir, tem-se a análise comparativa a partir das categorias identificadas.

4.1 Normativas “mãe”

O primeiro par de documentos analisados são a Resolução da UnB CEPE nº 0044/2020 e a Resolução da UFG Consuni nº 07R/2015, aqui consideradas normativas “mãe” da política nas respectivas instituições, pois, com elas, nascem as primeiras determinações para a implementação da política para a pós-graduação. A análise de conteúdo de tais normativas encontra-se no Apêndice A. A primeira categoria de análise é “órgão de deliberação”, onde já se observa uma diferença entre as duas instituições. Na UnB, a resolução é de autoria do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão – CEPE, que é um dos quatro conselhos superiores da universidade e que delibera sobre matéria acadêmica, científica, cultural e artística; na UFG, o órgão responsável pela respectiva resolução é o Conselho Universitário, órgão máximo de função normativa, deliberativa e de planejamento da universidade. Na UnB, a atribuição do CEPE de publicar a resolução parece estar embasada na segunda competência elencada no art. 7º do Regimento Geral da universidade, que é regulamentar a admissão e a transferência de alunos. No entanto, é de se observar que o estabelecimento da política de ações afirmativas poderia estar, a exemplo do que ocorre na UFG, sob a guarda direta do Conselho Universitário, com base na primeira atribuição desse conselho, registrada no inciso I do art. 4º do Regimento, que é “formular as políticas globais da Universidade”. Segundo Feres Júnior *et al* (2018), a discussão sobre as cotas na graduação teve seu início no Cepe, em 2003, o que pode ter influenciado a gênese da discussão para a pós-graduação

no mesmo conselho. Diante da autonomia de que gozam as universidades, estas têm implementado suas próprias políticas de ações afirmativas e, nesse contexto, é possível pensar no conceito de Venturini (2017) para políticas públicas, que são “ações governamentais para realização de objetivos relevantes e produção de resultados ou mudanças no mundo real”. No âmbito da universidade, portanto, formular a política de cotas como uma política global da instituição parece atribuição de seu órgão máximo, o Conselho Universitário. Como visto anteriormente, discentes, docentes e técnicos suscitaram as discussões acerca da necessidade das ações afirmativas na pós-graduação, o que pode ser identificado como a fase de percepção e definição de problemas descrita por Frey (2000) no ciclo de políticas públicas. Nessa mesma concepção, os conselhos superiores aqui citados podem ser identificados como os responsáveis pelas fases de *agenda-setting*, elaboração de programas e decisão, dada a importância da política como diretriz das instituições.

Na categoria “público beneficiário”, notam-se duas diferenças quanto à abrangência do público: 1) a UnB prevê ações afirmativas para os “cursos de pós-graduação” e a resolução faz referência apenas aos requisitos dos cursos *stricto sensu*, dando a entender que o público é apenas o desses cursos, ao passo que a resolução da UFG faz menção clara a “Programas de Pós-Graduação *stricto sensu e lato sensu*”; 2) enquanto a UnB atende aos grupos “negros/as, indígenas e quilombolas”, a resolução da UFG se refere a “grupos minorizados”, abarcando um conjunto de nove subgrupos. Nota-se que a abrangência do público da UFG ampliou-se com a reestruturação ocorrida em 2023, pela nova redação dada pela Resolução Consuni nº 198/2023, passando a considerar, além de negros e indígenas, negros quilombolas e demais integrantes de Povos e Comunidades Tradicionais (PCTs), pessoas em situação de migração forçada, ciganos, mulheres mães e tutores(as), pessoas trans (travestis e transexuais), surdos e pessoas com deficiência. A UnB segue a tendência apontada por Bernardino-Costa *et al* (2024) em seu levantamento, que mostra que, no universo das 33 instituições federais que adotaram ações afirmativas por decisão de seus conselhos superiores, o maior grupo de beneficiários é o étnico-racial, diferentemente da graduação, que primou pelo critério social. Nesse mesmo universo de 33 instituições, a UFG se assemelha a apenas cinco outras que também têm um leque amplo de beneficiários: Universidade Federal da Bahia – UFBA, Universidade Federal de Pernambuco - UFPE, Universidade Federal de Pelotas – UFPel, Universidade Federal do Recôncavo da Bahia – UFRB e Universidade Federal do Amapá – UNIFAP. Venturini (2024) aponta tendência parecida em seu levantamento de instituições de ensino superior públicas com resoluções sobre ações afirmativas na pós-graduação: indígenas, pretos, pardos e pessoas com deficiência (PcD’s) são os principais grupos-alvos das políticas, notando-se, mesmo que em menor medida, a preocupação com Transexuais, Transgêneros e/ou Travestis (36% do total) e mulheres que se tornaram mães em um determinado período antes dos processos seletivos (1% do total), como é o caso da UFG. Ambas as resoluções abrem possibilidades para ampliação do público atendido. Convém apontar que as políticas de ações afirmativas, na esteira das reivindicações do movimento negro por uma educação democrática, como uma das estratégias de combate ao racismo (Gomes, Silva e Brito,

2021), convergem com o objetivo da pós-graduação no Brasil, colocado na Resolução do Conselho Nacional de Educação nº 7/2017, que é “o desenvolvimento da produção intelectual comprometida com o avanço do conhecimento e de suas interfaces com o bem econômico, a cultura, a inclusão social e o bem-estar da sociedade” (Brasil, 2017). É preciso lembrar ainda a reflexão de Gomes, Silva e Brito (2021) de que democratizar o acesso ao ensino superior para negros e outros grupos historicamente alijados de oportunidades é também possibilitar a formação de quadros profissionais, intelectuais, políticos, artísticos diversos na disputa por lugares de direito à diversidade no mercado de trabalho.

Ambas as resoluções afirmam considerar a autodeclaração dos candidatos no ato de inscrição; a UFG chega a citar a conformidade com o quesito cor ou raça utilizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. Nota-se, no entanto, que apenas a UFG faz menção a procedimentos cabíveis em casos de suspeita, denúncia e irregularidade comprovada quanto às informações e comprovantes fornecidos pelos candidatos: será realizada investigação dos fatos e, caso confirmada a irregularidade, o candidato terá a inscrição cancelada. O procedimento de heteroidentificação, ainda que questionado por quem aponte dificuldades em se definir quem é o negro no Brasil, é defendido por Souza (2016, 2018a, *apud* Souza, 2020), visto que as fraudes nas entrevistas têm acontecido em todo o país.

A política de permanência, além da política de cotas em si, é preocupação de ambas as instituições, expressa nas categorias “objetivos” e “política de permanência”. Na categoria “objetivos”, observam-se os códigos “Inclusão e permanência” e “Ingresso e permanência”. Analisando-se a categoria “política de permanência”, no entanto, observa-se que a política da UFG apresenta-se mais desenvolvida: enquanto a UnB preconiza uma “concessão prioritária” de bolsas para candidatos/as indígenas e quilombolas; candidatos/as autodeclarados/as e heteroidentificados/as como negros/as optantes pelas políticas de ações afirmativas; e demais aprovados/as (nessa ordem), a UFG preconiza que 50% das bolsas disponíveis serão reservadas aos grupos minorizados. Além disso, a UFG prevê: possibilidade de ações e atividades complementares, por parte das coordenadorias dos PPGs, que maximizem a possibilidade de permanência dos estudantes cotistas; comunicação à Pró-Reitoria de Pós-Graduação e à Secretaria de Inclusão da UFG sobre os estudantes ingressantes no âmbito da resolução e de contemplados com bolsas; e acompanhamento pelos gestores dos PPGs durante todo o período de formação. A UnB, portanto, se alinha à maioria das universidades federais que contam com resoluções sobre ações afirmativas, que, segundo Bernardino-Costa *et. al* (2023), sugerem que as comissões de bolsas dos PPGs devam adotar critérios que priorizem os/as beneficiários/as da política; a UFG, que pormenoriza as condições de permanência em sua resolução sobre cotas, acompanha as três universidades federais (dentre as 33 pesquisadas) que contam com políticas concretas de distribuição de bolsas ao público-alvo das políticas de ação afirmativa. É preciso lembrar que, sem ações efetivas de permanência, que garantam o acompanhamento dos estudantes cotistas, será muito difícil incluir a população negra no processo de “desenvolvimento da produção intelectual comprometida com o avanço do conhecimento” desejada nos objetivos da pós-graduação (Brasil, 2017). Convém também lembrar

que a permanência, para além do ingresso, potencializa o alcance dos anseios do movimento negro, que, segundo Gomes, Silva e Brito (2021), considera o acesso à educação escolar pública uma vital forma de buscar a igualdade e possibilitar a mobilidade social para a população negra, seja com oportunidades na educação básica seja na educação superior. As ações previstas pela resolução da UFG, em especial o acompanhamento pelos gestores dos PPGs durante todo o período de formação, têm o potencial de colaborar com a avaliação da política de cotas, visto que a fase de implementação mostra-se relevante para a análise de políticas públicas, pois, segundo Frey (2000, p. 228), “muitas vezes, os resultados e impactos reais de certas políticas não correspondem aos impactos projetados na fase da sua formulação”. Tal acompanhamento poderá tornar visíveis as situações enfrentadas pelos alunos cotistas que demandem a redefinição de ações, visto que a implementação deve ser um processo de aprendizagem, pois os implementadores devem buscar continuamente a maneira de melhorar sua capacidade de alcançar objetivos (Wildavsky, *apud* Roth, 2002).

Na categoria “modalidade de ação afirmativa” observam-se as possibilidades de reserva de vagas, vagas adicionais e isenção de pagamentos. A UnB apresenta reserva de pelo menos 20% das vagas para candidatos/as negros/as, pelo menos uma vaga adicional para candidatos/as indígenas e pelo menos uma vaga adicional para candidatos/as quilombolas. Já a UFG, por contemplar um rol maior de tipos de beneficiários, apresenta reserva de pelo menos 50% das vagas. A UFG ainda prevê casos de seleções para áreas de concentração ou linhas de pesquisa (em que se garante um mínimo de duas vagas, sendo uma para cotista) e ainda para orientadores específicos (em que haverá um número adicional de vagas para cotistas). Com relação aos estudantes dos cursos *lato sensu*, abrangidos na resolução da UFG, tem-se reserva de pelo menos uma vaga, isenção de pagamento de inscrição, matrícula e mensalidade e ainda reversão de vagas reservadas não ocupadas por servidores da universidade. A modalidade de ação afirmativa presente nas duas instituições segue a tendência observada tanto por Bernardino-Costa *et al* (2023) quanto por Venturini (2024): a aplicação de cotas é a principal estratégia, sendo os achados de Venturini de 68,9% do total; seguida de cotas + vagas suplementares, com 29,7%; vagas suplementares, 2,7%, e cotas + bônus, com 1,4%. As duas resoluções fazem referência a outras resoluções internas que regulamentam o funcionamento dos seus programas de pós-graduação, incluindo a execução de seus processos seletivos; no entanto, nas duas instituições, a resolução sobre ações afirmativas prevê a prerrogativa aos coordenadores de PPGs de definirem “critérios específicos para o ingresso dos discentes, considerando as singularidades das áreas do conhecimento e as diretrizes do órgão federal de avaliação e acompanhamento”. Observa-se, então, que podem ser consideradas as especificidades das populações que se deseja atingir com a política de ações afirmativas. Bernardino-Costa *et al* (2024) argumentam que a criação de edital específico, em vez de reserva de vagas somente, pode ser de utilidade para grupos que apresentam especificidades étnico-culturais relacionadas aos seus modos de existência, como indígenas, quilombolas, ciganos e pessoas de comunidades tradicionais. Bernardino-Costa *et al* lembram o exemplo do Programa de Pós-Graduação em Antropologia da UnB, que contempla, em seu

processo seletivo de indígenas e quilombolas, a análise de uma carta de intenções de estudos, a avaliação de um dossiê contendo memorial, currículo e carta da comunidade, prova oral e, finalmente, uma prova de interpretação e compreensão de texto de antropologia em língua inglesa. Bernardino-Costa *et al* (2024) ainda comentam que, ao prever a possibilidade de um edital específico, a resolução permite que os PPGs, no exercício de sua autonomia, possam construir um edital que leve em consideração as singularidades históricas dos candidatos e suas contribuições para a área de conhecimento a que se dedicam.

Na categoria “forma de concorrência”, há apenas similaridades entre as duas instituições. Nas duas universidades, os candidatos cotistas concorrem nas duas modalidades (cotas e ampla concorrência); no entanto, caso sejam aprovados na ampla concorrência, não são computados para efeito de vagas reservadas. Além disso, em caso de desistência de candidato cotista, a vaga reservada não preenchida será ocupada pelo/a candidato/a negro/a aprovado/a subsequentemente de acordo com a ordem de classificação e, não havendo candidatos cotistas aprovados/as em número suficiente para ocupar as vagas reservadas, as vagas remanescentes são revertidas para a ampla concorrência.

Na análise das categorias “modalidade de ação afirmativa” e “forma de concorrência”, convém retomar os achados de Venturini (2023), que, em sua tese, analisou as mudanças institucionais decorrentes da implementação das políticas de ações afirmativas entre as IES analisadas em seu estudo, observando que, na maioria dos PPGs que adotaram ações afirmativas, não se elimina a necessidade das fases tradicionais dos processos seletivos. Tanto UnB quanto UFG se alinham a essa tendência, que aponta que 65,7% dos programas apresentaram um baixo grau de mudança, ou seja, apenas adotaram cotas e mantiveram as demais etapas do processo seletivo intactas, o que se pode explicar por um espelhamento dos modelos de ações afirmativas adotados na graduação e em concursos públicos.

A análise da categoria “validação da autodeclaração” revela que a resolução da UnB se ocupa mais em caracterizar as comissões ou bancas de heteroidentificação do que a da UFG; no entanto, vale observar que a regulamentação de tais bancas, na UnB, será revista na Resolução CEPE nº 0090/2022, enquanto a resolução da UFG, de forma sucinta, já deixa a cargo da Diretoria de Ações Afirmativas da Secretaria de Inclusão da Universidade Federal de Goiás (DAAF/SIN/UFG) a instituição de tais comissões. Assim, a normativa da UnB segue definindo a composição das comissões, que serão constituídas pelo Decanato de Pós-Graduação e atuarão em consonância com a Portaria Normativa nº 4/2018 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Acrescenta-se que a resolução define que os candidatos negros que se classifiquem pela ampla concorrência devem se submeter ao procedimento de heteroidentificação. É importante observar uma incongruência da forma de concorrência com a política de permanência: como o candidato negro aprovado pela ampla concorrência não será considerado cotista, parece pouco o benefício imediato da heteroidentificação para esse estudante, visto que não terá prioridade nas ações de permanência instituídas na universidade. Visto que

a normatização das comissões da heteroidentificação é alterada pela Resolução da UnB CEPE nº 0090/2022, esse tema será analisado na seção referente a essa resolução.

Na categoria “acompanhamento e avaliação”, tem-se a previsão de criação de uma comissão de acompanhamento da política de ações afirmativas na pós-graduação nas instituições. A resolução da UnB, no entanto, limita-se a citar a futura criação da comissão (o que se realizará com a Resolução CEPE nº 0090/2022), enquanto a resolução da UFG se aprofunda um pouco mais no assunto, incumbindo a PRPG, subsidiada por essa comissão, do monitoramento e divulgação de relatórios anuais com número de vagas e bolsas ofertadas e implementadas, bem como a instrução aos programas *stricto sensu* e cursos *lato sensu* acerca de iniciativas que visem ao atendimento da oferta e implementação de vagas e de bolsas previstas. Como já dito, o acompanhamento da política pela UnB será regulamentado pela Resolução CEPE nº 0090/2022, que define que o Comitê Permanente de Acompanhamento das Políticas de Ação Afirmativa da Universidade de Brasília (COPEAA-UnB) terá como atribuições: 1) desenvolver atividades educativas sobre o funcionamento das ações afirmativas, das Comissões de Heteroidentificação, de sua composição e funcionamento; 2) monitorar a implementação das políticas em prol da igualdade racial e das ações afirmativas na UnB; 3) zelar pelo cumprimento dos programas e das medidas de ação afirmativa adotadas pela UnB; 4) acompanhar e avaliar o cumprimento dos objetivos das políticas de ação afirmativa; 5) homologar a composição das Comissões de Validação e da Comissões Recursais da Autodeclaração Étnico-Racial dos(as) candidatos(as) negros(as) – pretos(as) e pardos(as) –, indígenas e quilombolas; 6) receber e garantir que sejam apuradas as denúncias de descumprimento das políticas de ação afirmativa. Além disso, o COPEAA oferecerá um curso de capacitação para formar um cadastro de pessoas aptas a atuarem nas comissões mencionadas. Há muitas teorias sobre a análise de políticas públicas, e muitas delas sugerem um ciclo que compreende, entre outras fases, a fase de avaliação. As ações da UnB e da UFG enquadradas na categoria “acompanhamento e avaliação” parecem coadunar com as palavras de Frey (2000), que afirma que, na fase da avaliação de políticas e da correção de ação (“*evaluation*”), analisam-se os impactos efetivos dos programas implementados, para que se possam deduzir consequências para ações e programas futuros. O acompanhamento da política de cotas nas duas universidades ainda parece fazer jus ao complemento de Frey, para quem a aprendizagem política e administrativa encontra-se em todas as fases do ciclo político, ou seja, não exclusivamente no final do processo político; ela pode – ou até deve – acompanhar as diversas fases do processo e conduzir a adaptações permanentes do programa e, com isso, propiciar uma reformulação contínua da política. Essa aprendizagem também é de importância para Renate Mayntz (1979, 1983, *apud* Roth, 2002), que vê a fase de implementação das políticas públicas como processos contingentes, ou seja, dificilmente previsíveis, incitando a administração a desenvolver novas estratégias para a execução das políticas. Tal argumento é reforçado por Arretche (2001), que afirma haver uma grande lacuna entre os objetivos e desenho dos programas públicos pensados por seus formuladores e a sua tradução em intervenções públicas, sendo necessário admitir que a implementação modifica as

políticas públicas. Em consequência, Arretche (2001) defende que é necessário incorporar a implementação à avaliação, visto que, na prática, a implementação acontece em um ambiente marcado por contínua mutação, alheia à vontade dos implementadores.

A categoria “justificações” foi identificada apenas na resolução da UFG, que traz, no início de seu texto, pontos considerados na sua elaboração. Em linhas gerais, as justificativas elencadas na resolução, relacionadas à discussão étnico-racial, são:

- as políticas de ações afirmativas não são concessões do Estado, mas deveres que se extraem dos princípios constitucionais;
- a UFG já adota ações afirmativas por meio do programa UFGInclui, desde 2008, para a graduação;
- a política para a graduação já colocada pela Lei de Cotas;
- a lei de cotas no serviço público, Lei nº 12990/2014, mostra que as cotas na graduação não são suficientes;
- ações afirmativas na graduação e a criação de cursos voltados a grupos etnicamente diferenciados criaram a demanda por uma maior qualificação profissional e acadêmica;
- o mandamento estatutário da democratização da educação no que se refere à igualdade de oportunidades de acesso e permanência;
- os PPGs da UFG se beneficiarão academicamente com o aumento da diversidade étnica e cultural em seu corpo discente;
- a portaria de indução de ações afirmativas na pós-graduação do MEC, Portaria nº 13/2016.

Retomando Feres Júnior *et al.* (2018), pode-se entender tais pontos, listados logo ao início do texto da resolução, como formas de justificações públicas, o que confere legitimidade às instituições democráticas. Os autores afirmam que o debate acerca das justificações de uma política é fundamental para a sua manutenção, aprimoramento ou rejeição, sendo “justificações” por versarem sobre o que é justo ou injusto e “públicas” por serem enunciadas diante de um público e serem apresentadas como tendo por objetivo o interesse comum. Tais justificações, que podem ser relacionadas ao argumento da justiça social descrito por Feres Júnior *et al.* (2018), procuram alinhar os objetivos da pós-graduação aos anseios do movimento negro, que é, segundo Gomes (2017), um movimento educador, produtor de saberes emancipatórios e um sistematizador de conhecimentos sobre a questão racial no Brasil, os quais geraram reivindicações que se tornaram políticas públicas nas primeiras décadas do século XXI. O desenvolvimento da produção intelectual comprometida com o avanço do conhecimento não pode ficar restrito aos grupos hegemônicos que já têm ocupado as universidades e suas linhas de pesquisa.

4.2 Regulamentação dos PPGs

O segundo par de documentos analisados são as regulamentações das instituições para o funcionamento dos seus programas de pós-graduação: na UnB, Resolução CEPE nº 0080/2021, e, na UFG, Resolução Cepec nº 1847/2023. A análise de conteúdo de tais normativas encontra-se no Apêndice B. A primeira categoria de análise é “órgão de deliberação”, por onde se observa que as duas resoluções têm sua gênese no mesmo tipo de colegiado, que abriga assuntos relacionados a ensino, pesquisa, extensão e cultura.

A segunda e última categoria de análise observada nesse par de resoluções é “forma de ingresso”. Ambas as resoluções afirmam que a definição do número de vagas oferecidas nos processos seletivos cabe aos PPGs; no entanto, somente na UFG, menciona-se a necessidade de atenção à normativa referente às ações afirmativas na pós-graduação. A UFG descreve com mais detalhes a forma de ingresso; a UnB apenas afirma que a admissão se dará por seleção pública, que pode ser em fluxo contínuo, enquanto a UFG define que haverá pelo menos duas avaliações, comprovação de suficiência em língua estrangeira e ainda, novamente, se afirma a necessidade de respeito à regulamentação vigente sobre ações afirmativas na pós-graduação. O último ponto de diferença, nessa categoria, está na previsão, pela UFG, da possibilidade de edital específico para ingresso de discentes pertencentes a grupos minorizados, a fim de ampliar a inclusão desses grupos sociais, situação não prevista na UnB. Nota-se, assim, que a UFG se abre para a possibilidade de se alinhar com algumas das poucas instituições listadas por Venturini (2024) que se preocupam com o público de transexuais, transgêneros e/ou travestis (36% do total) e mulheres que se tornaram mães em um determinado período antes dos processos seletivos (1% do total). Na UFG, ainda que haja a citação da norma referente às ações afirmativas, denotando a maior preocupação com a inclusão, nota-se a tendência à manutenção dos critérios do processo seletivo apontados por Venturini (2024), que comenta que, na maioria dos PPGs que adotaram ações afirmativas, não se elimina a necessidade das fases tradicionais dos processos seletivos, mesmo que esses procedimentos tenham alto potencial de exclusão e possam afetar a eficácia da política.

4.3 Elaboração de editais de seleção

O terceiro tipo de documento analisado se refere a instruções para elaboração de editais de seleção. Na UnB, não foi identificado um documento para tal; na UFG, tem-se o documento Instrução Normativa nº 16/2023, de responsabilidade da Pró-Reitoria de Pós-Graduação. A análise de conteúdo desse documento encontra-se no Apêndice C. Da leitura desse documento, identificaram-se quatro categorias de análise: “órgão de deliberação”, “justificações”, “transparência” e “modalidade de ação afirmativa”. O órgão de deliberação aqui é a Pró-Reitoria de Pós-Graduação, que aparece pela primeira vez entre os documentos analisados. Enquanto os outros documentos, que caracterizam a política num panorama geral, são gerados pelos conselhos superiores da universidade (Consuni, Cepec), este documento, de caráter mais prático e instrucional, fica a cargo do órgão responsável pela execução da política, mais à ponta do processo. Tal instrução vai encontro de uma das cinco condições propostas por Sabatier e Mazmanian (1979, *apud* Roth, 2002) para aumentar as possibilidades de implementação exitosa de uma política pública, que é a existência de uma decisão política bem concebida, contendo diretrizes claras de atuação que estruturam o processo de implementação de modo a maximizar as chances de que os destinatários ajam de acordo com o previsto.

Na categoria “justificações”, observa-se que um dos documentos que justificam e fundamentam esta instrução é a Resolução Consuni nº 07R/2015. A citação direta a essa normativa aqui e em outros documentos desvela a preocupação da instituição com a implementação da política em termos legais. O objeto dessa instrução normativa une os objetivos da pós-graduação, elencados no Parecer Sucupira (Brasil, 1965) – que seriam oferecer as condições para a pesquisa científica e para o treinamento avançado, com o objetivo de proporcionar ao estudante um aprofundamento no saber que lhe permita alcançar elevado padrão de competência científica ou técnico-profissional – ao objetivo das ações afirmativas no âmbito da educação, que é de ampliar o acesso a essas condições para grupos sociais desfavorecidos, em favor de coletividades e indivíduos discriminados (Feres Júnior *et al.* 2018).

Na categoria “transparência”, observa-se que, em atendimento aos princípios da publicidade e transparência, o edital de seleção deve explicitar a quantidade de vagas ofertadas à ampla concorrência e as reservadas aos grupos minorizados, o que também vai ao encontro da proposta de Sabatier e Mazmanian (1979, *apud* Roth, 2002) sobre as diretrizes claras de atuação que devem estruturar o processo de implementação.

Na categoria “modalidade de ação afirmativa”, observa-se a preocupação do documento no modo de aplicação da Resolução Consuni nº 07R/2015. Assim, o documento reitera as seguintes definições dessa resolução: 1) reserva de 50% das vagas ofertadas, garantindo-se o mínimo de duas vagas (uma para cotista) por linha de pesquisa ou área de concentração; 2) candidatos de grupos minorizados que sejam classificados na ampla concorrência não serão considerados cotistas; 3) não havendo candidatos(as) pertencentes a grupos minorizados aprovados(as) em número suficiente para ocupar as

vagas reservadas, estas serão revertidas para a ampla concorrência; 4) em processos seletivos nos quais o(a) candidato(a) concorre à vaga de um(a) orientador(a) específico(a), o edital deverá prever um número adicional de vagas reservadas para cotistas igual ao número de vagas ofertadas pelos(as) orientadores(as). Num geral, observa-se convergência com as formas de aplicação das cotas encontradas nos levantamentos de Bernardino-Costa *et al* (2024) e Venturini (2024): aplicação de cotas como principal estratégia e predomínio do modelo de resolução que reserva no mínimo 20% das vagas para negros, indígenas e PCDs, o que deve ter influência da Portaria MEC nº 13/2016.

4.4 Funcionamento das bancas de heteroidentificação

O último par de documentos analisados é o de normativas sobre o funcionamento das bancas de heteroidentificação, regulado pela Resolução CEPE nº 0090/2022 na UnB e pela Portaria nº 1049/2019 na UFG. A análise de conteúdo de tais normativas encontra-se no Apêndice D. A análise de conteúdo dos dois documentos identificou cinco categorias de análise: “órgão de deliberação”, “composição”, “procedimento”, “justificações” e “princípios e diretrizes”. Quanto ao órgão de deliberação, tem-se uma primeira diferença entre um documento e outro: na UnB, tem-se deliberação pelo mesmo órgão responsável pela resolução “mãe” (Resolução CEPE nº 0044/2020), o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão – CEPE, enquanto na UFG, a deliberação vem da reitoria da universidade.

Frente à razão de ser de tais documentos, as categorias “composição” e “procedimento” destacam-se na redação. Na categoria “composição”, há semelhanças e diferenças entre as duas IES. As semelhanças estão na escolha dos membros: em ambas as instituições, escolhem-se membros entre os docentes, servidores técnico-administrativos e estudantes (como membros internos), com possibilidade para servidores públicos de outros órgãos e representantes de movimentos sociais como integrantes externos. Há, nas duas instituições, a preocupação com a diversidade de gênero, cor/raça e naturalidade, com a reputação ilibada e com a experiência na temática da promoção da igualdade racial de seus membros. Tal determinação vai ao encontro da fala de Gomes (2017), que nos lembra a contribuição do movimento negro na construção das políticas de cotas raciais, agindo como um agente educador, produtor de saberes emancipatórios e um sistematizador de conhecimentos sobre a questão racial no Brasil. As composições diferem na quantidade, sendo três membros na UnB e cinco membros na UFG, e na necessidade colocada pela UnB de haver pelo menos dois membros negros na banca.

Na categoria “procedimentos”, há muitas semelhanças. Ambos os documentos informam da necessidade do procedimento de heteroidentificação para os candidatos que optarem pelas vagas reservadas para pessoas negras (UnB e UFG) e indígenas (somente UFG), o que se realizará exclusivamente pelo critério fenotípico, ao tempo da realização do procedimento, sem se levar em conta a ascendência ou colateralidade familiar do candidato. O parecer da comissão de heteroidentificação será proferido pela maioria simples de seus membros. Ambos os documentos consideram a presunção relativa

de veracidade da autodeclaração do candidato, a qual prevalecerá em caso de dúvida razoável a respeito do seu fenótipo. Somente a resolução da UnB define os casos de dúvida razoável: quando haja um voto pelo deferimento, um voto pelo indeferimento e uma abstenção e quando o número de abstenções seja superior à quantidade de votos efetivos pelo deferimento ou indeferimento. Os documentos ainda diferem em: 1) a UnB prevê a realização do procedimento preferencialmente de forma presencial, mas também podendo ser de forma telepresencial ou híbrida, enquanto a UFG não faz qualquer menção ao formato da entrevista; 2) a UFG preconiza que o local de realização da entrevista propicie um ambiente de acolhida, afabilidade, boa comunicação e respeito à dignidade humana dos candidatos (não há correspondência dessa recomendação no documento da UnB); 3) a UnB prevê duas possibilidades de eliminação do candidato do processo seletivo: uso de subterfúgios para burlar o procedimento e a não autorização da gravação do procedimento (não há correspondência no documento da UFG). Em vista das fraudes ocorridas em todo o país, como informado por Souza (2016, 2018a, *apud* Souza, 2020), a autora aponta a necessidade de investimento em treinamento técnico que assegure critérios objetivos na análise do fenótipo dos candidatos, pois o uso isolado de outros métodos que não a entrevista, tais como fotografia, vídeos ou questionários/cartas, não se mostram efetivos. Diante dessas contingências, observa-se a necessidade da reformulação da política, necessidade apontada por Wildavisky (*apud* Roth, 2002), para quem a implementação deve ser um processo de aprendizagem, pois os implementadores devem buscar continuamente a maneira de melhorar sua capacidade de alcançar objetivos, estando os meios utilizados em constante evolução. Souza (2020) ainda reflete que a fiscalização, por meio de bancas de aferição, é dever da administração do ponto de vista da racionalidade e também dever ético e moral diante das injustiças históricas praticadas contra a população negra. Com esse cuidado, será mais assertivo o atingimento do objetivo da ação afirmativa de conferir os recursos ou direitos aos beneficiários que de fato fazem jus à política (Feres Júnior *et al*, 2018).

As categorias “justificações” e “princípios e diretrizes” estão presentes apenas no documento da UFG, situação que se observa também nos outros documentos analisados. Como “justificações” tem-se uma lista dos pontos considerados na formulação da Portaria nº 1049/2019 da UFG. Em linhas gerais, são:

a) as resoluções que dispõem sobre a criação da Coordenadoria de Ações Afirmativas (CAAF/UFG), das Comissões para atuarem nos processos seletivos de ingresso nos cursos de graduação da UFG e a que estabelece a política de ações afirmativas para a pós-graduação na UFG;

b) a regulação que abrange a necessidade de se instituir os procedimentos para a atuação das Comissões de Heteroidentificação da UFG;

c) as políticas de ações afirmativas que têm como objetivo a concretização de efetiva igualdade de acesso à educação e que tal política se fundamenta nos princípios constitucionais da igualdade material e da igualdade de condições para o acesso e permanência na escola;

d) que o Estado brasileiro se compromete, por meio da Constituição Federal de 1988, a "erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais" e "promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação";

e) compromissos assumidos na Conferência de Durban;

f) o Estatuto da Igualdade Racial;

g) a constitucionalidade conferida às cotas raciais pelo Supremo Tribunal Federal;

h) a Lei nº 12.711/2012;

I) a Lei nº 12.990/2014;

j) a Portaria Normativa nº 4, de 6 de abril de 2018, a qual aponta os critérios para a composição das bancas de heteroidentificação;

k) a Recomendação nº 41, do Conselho Nacional de Justiça, que obriga todos os Ministérios Públicos Federais a monitorarem as instituições para adotarem o enfrentamento das fraudes no ensino e no emprego;

l) as resoluções do I Encontro de Gestores de Verificação de Autodeclaração para Concorrentes às Vagas para PPI/PCD.

Aqui também pode-se retomar Feres Júnior *et al.* (2018), entendendo-se tais pontos como formas de justificações públicas, conferindo legitimidade à política.

Como “princípios e diretrizes” da portaria da UFG, tem-se o respeito à dignidade da pessoa humana, a observância do contraditório e da ampla defesa, a garantia de padronização e de igualdade de tratamento entre os candidatos e o atendimento ao dever de autotutela da legalidade pela administração pública.

A análise de conteúdo dos documentos selecionados permitiu elaborar as categorias que propiciaram a comparação entre as políticas implementadas na UnB e na UFG. A primeira similaridade observada encontra-se na presença, em ambas as instituições, de resoluções de conselhos superiores que instituem a política; além disso, tem-se as normativas que regulam o funcionamento das bancas de heteroidentificação, apontando para o uso da autonomia universitária em prol da luta antirracista. Alguns pontos de semelhança convergem com as tendências observadas em outras instituições, evidenciadas nos levantamentos de Bernardino-Costa *et al* (2023) e de Venturini (2024), apontando para a possibilidade de um espelhamento dos procedimentos de implementação da política entre as universidades brasileiras. As diferenças entre as duas instituições certamente poderão balizar as ações de cooperação entre elas.

CAPÍTULO 5: PRODUTO TÉCNICO

Relatório conclusivo da pesquisa destinado ao Decanato de Pós-Graduação da Universidade de Brasília e à Pró-Reitoria de Pós-Graduação da UFG

Introdução

Venturini (2023) afirma que o pioneirismo da Universidade do Estado da Bahia (Uneb) e da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) na adoção de ações afirmativas de recorte racial no país reforçam a hipótese de que as medidas para a graduação e para a pós-graduação nasceram ao mesmo tempo, ainda que as ações para a pós-graduação tenham se difundido de forma diferente. Essa hipótese se reforça na proposta de cotas apresentada na UnB em 1999 e discutida em seu Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE) em 2003, em que se mencionava que o acesso à pós-graduação era ainda mais dificultado para estudantes negros. Apenas a partir de 2012 surgem outras iniciativas, como a do Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social do Museu Nacional (PPGAS-MN) da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), que se tornou referência no debate sobre ações afirmativas na pós-graduação. Somente em 2015, a política foi adotada por uma universidade federal, a Universidade Federal de Goiás (UFG), por decisão de seu conselho superior, cujos beneficiários eram candidatos/as pretos, pardos e indígenas. Também em 2015, a Universidade Federal do Piauí (UFPI) implementou sua política de ação afirmativa, mas direcionada a pessoas com deficiência. Venturini (2021) analisa que a questão das ações afirmativas foi apresentada à Capes e ao MEC nos anos 2000, mas só começou a ser discutida com intensidade a partir de 2012, em consequência dos debates sobre as cotas na graduação (Lei nº 12.711/2012) e no serviço público (Lei nº 12.990/2014). Venturini (2021) ainda argumenta que temáticas relativas a subsistemas com certo grau de autonomia, como se dá com as universidades e programas de pós-graduação, questões podem ingressar na agenda institucional sem antes passar pela agenda sistêmica do país. Ainda assim, Venturini (2019a, 2019b) afirma ter sido decisiva, para a ampliação da política na pós-graduação, a publicação da Portaria Normativa MEC nº 13/2016, que induzia as Instituições Federais de Ensino Superior, no prazo de 90 dias, a apresentarem propostas de inclusão de candidatos/as pretos/as, pardos/as, indígenas e estudantes com deficiência em seus programas de pós-graduação. A partir disso, diversas universidades passaram a adotar suas políticas. Para além dos marcos legais, é imprescindível citar a ação política de estudantes, professores, servidores técnico-administrativos e movimentos sociais para a implementação das políticas de ação afirmativa nas pós-graduação de diversas universidades (Artes, Unbehaum, Silvério, 2016).

Bernardino-Costa *et al* (2024) se propõem a contribuir com a ainda incipiente discussão sobre as ações afirmativas na pós-graduação com um levantamento das universidades federais que implantaram políticas até maio de 2021 por meio de decisões de seus conselhos superiores. Mais de três anos após

levantamento anterior de Venturini (2019a), que analisou editais de seleção de PPGs acadêmicos de universidades públicas publicados até janeiro de 2018, Bernardino-Costa *et al* (2024) apontam que quase duplicou número de universidades que, por decisão de seus conselhos, implementou políticas de ação afirmativa, passando de 18 para 33 instituições. Dos 2.493 PPGs nas universidades federais, quase a metade (1.200) adotaram ações afirmativas por decisão de seus conselhos superiores. O maior grupo de beneficiários é o étnico-racial: universo de universidades federais que adotam ações afirmativas, 32 têm como beneficiárias pessoas negras; 31, indígenas; 29, PCDs; 10, quilombolas. Diferentemente da graduação, que primou pelo critério social em detrimento do critério étnico-racial, a pós-graduação priorizou o critério étnico-racial, com exceção da UFPI. O levantamento constatou o predomínio do modelo de resolução que reserva no mínimo 20% das vagas para negros, indígenas e PCDs, o que deve ter influência da Portaria nº 13/2016, o que não descarta, no entanto, a presença dos conflitos e disputas internas para sua implementação. Das 33 universidades com tais políticas, três contam com políticas concretas de distribuição de bolsas ao público-alvo das políticas de ação afirmativa; 17 sugerem que as comissões de bolsas dos PPGs devam adotar critérios que priorizem os/as beneficiários/as da política e 13 têm resoluções que não fazem qualquer registro de uma política de permanência ou apenas registros genéricos.

Venturini (2023) verifica, em sua tese, a mudança institucional decorrente da implementação das políticas de ações afirmativas entre as IES analisadas em seu estudo. A pesquisadora comenta que, na maioria dos PPGs que adotaram ações afirmativas, não se elimina a necessidade das fases tradicionais dos processos seletivos, tais como provas de proficiência em idioma estrangeiro, provas dissertativas, entrevistas, apresentação de projetos de pesquisa, avaliação de currículo e publicações, entre outros, mesmo que esses procedimentos tenham alto potencial de exclusão e possam afetar a eficácia da política. Argumenta-se que os estudantes indígenas, por exemplo, são eliminados na etapa de exame de proficiência. A prevalência de mudanças por camadas (em que o processo de seleção tradicional não é completamente modificado para se adequar a certos públicos, mas se mantém e coexiste com novas regras), indicada por Venturini (2023), aponta para uma tendência à manutenção de critérios e procedimentos de seleção. Uma possível razão para a resistência a mudanças mais profundas é a percepção de que a redução de notas de corte ou aplicação de critérios diferentes a grupos específicos são contrárias aos ideais de mérito e excelência acadêmica, evidenciando um temor por um impacto na avaliação da Capes. A pesquisadora avalia que, para que a pós-graduação possa cumprir seu papel social e seja mais representativa na sociedade, é necessário que a concepção de meritocracia adotada nas universidades considere as desigualdades, sendo sensível às barreiras enfrentadas por grupos desfavorecidos para a inscrição e participação em processos seletivos, bem como às realizações desses estudantes no contexto das oportunidades que tiveram ao longo de suas trajetórias.

Gomes, Silva e Brito (2021) refletem que as políticas de ações afirmativas questionam os privilégios sociais, econômicos e raciais de nossa estrutura social e escancaram o racismo não só

estrutural, mas também epistêmico. Democratizar o acesso ao ensino superior para negros e outros grupos historicamente alijados de oportunidades, principalmente por meio das cotas raciais, segundo os autores, é também possibilitar a formação de quadros profissionais, intelectuais, políticos, artísticos diversos na disputa por lugares de direito à diversidade no mercado de trabalho. Assim, os autores concluem que a modalidade cotas assume um caráter político primordial na luta por direito à igualdade racial e à diversidade não só no ensino superior, mas na sociedade como um todo. Gomes (2017) ainda afirma que as ações afirmativas mexem com as forças conservadoras, com o capital e com os grupos de poder, refletindo no mercado de trabalho excludente e nos grupos que sempre ocuparam vagas de emprego, lugares de poder e liderança, como se fossem privilégios de alguns, e não direito social de todas e todos.

Em 4 de junho de 2020, a UnB, por meio de seu Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE), aprovou, por unanimidade, a política de ações afirmativas para ampliar o acesso de negros, indígenas e quilombolas a cursos de mestrado e doutorado (Resolução CEPE nº 44/2020). De acordo com a resolução, são destinadas pelo menos 20% das vagas de cada edital para candidatos negros. Para indígenas e quilombolas, é criada ao menos uma vaga adicional, para cada um dos perfis, em todas as seleções dos programas de pós-graduação. Também foi instituída reserva de vagas para pessoas com deficiência em todos os programas de pós-graduação. Na Universidade Federal de Goiás – UFG, discussões sobre a implementação de uma política de cotas na pós-graduação ocorreram simultaneamente na Pró-Reitoria de Pós-Graduação (PRPG), na Pró-Reitoria de Pesquisa e Inovação (PRPI) e no gabinete da reitoria, seguindo para a Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação, onde se instituiu uma comissão (constituída por representantes da PRPG, da Coordenação de Ações Afirmativas, das Coordenações de Pesquisa e Pós-Graduação das Regionais da UFG e dos cursos de pós-graduação) para elaboração de uma minuta de proposta. Em novembro de 2014, a minuta foi aprovada, com apenas duas abstenções (de um total de setenta conselheiros). Seguiu-se então um convite à comunidade universitária (docentes, técnicos administrativos e estudantes) para uma audiência pública. A minuta foi discutida nas instâncias superiores da universidade (Conselho de Ensino, Pesquisa, Extensão e Cultura – CEPEC e Conselho Universitário – Consuni), resultando na publicação da Resolução nº 07/2015, que dispunha sobre a política de ações afirmativas para pretos, pardos e indígenas na pós-graduação *stricto sensu* na universidade.

Diante da crescente valorização das políticas voltadas à igualdade racial, viabilizando a ampliação do acesso da população negra à educação superior, e ainda da expansão recente dessas políticas ao nível da pós-graduação, elaborou-se o seguinte problema de pesquisa: em que se assemelham ou se diferem os Programas de Pós-Graduação (PPGs) *stricto sensu* da UnB e da UFG quanto aos instrumentos de implementação da política de cotas raciais e quais as possíveis contribuições de uma instituição à outra?

A UnB tem uma história de pioneirismo na implementação de ações afirmativas na graduação. A UFG não conta com o mesmo histórico para a graduação, mas adiantou-se à UnB com relação às cotas para a pós-graduação, tendo-as implementado cinco anos antes. Tais aspectos suscitam o interesse pela comparação entre os históricos e formas de implementação da política nas duas instituições. Acrescenta-se a isso minha experiência pessoal como estudante de pós-graduação em Educação na UnB e como servidora pública – primeiro na UnB e depois na UFG –, com ingresso por meio de cotas raciais em ambas as situações, evidenciando a importância da política para a minha trajetória acadêmica e profissional, assim como para meus pares. Minha passagem pelo Decanato de Pós-Graduação da UnB e posterior transferência para a UFG, onde encontrei uma política mais antiga e, possivelmente, mais madura, suscitaram o interesse pela comparação entre as duas instituições. Por estar cursando o mestrado profissional, como servidora pública, considero importante que a pesquisa aborde um tema relevante para o meu ambiente de trabalho, que é a universidade, além da sua importância para a luta antirracista, ainda tão necessária.

Diante dos achados da pesquisa empreendida no âmbito da Área de Concentração Políticas Públicas e Gestão da Educação do Programa de Pós-Graduação em Educação – Profissional da UnB, elaborou-se o presente relatório conclusivo, destinado ao Decanato de Pós-Graduação da Universidade de Brasília e à Pró-Reitoria de Pós-Graduação da UFG, com o objetivo de apresentar a esses órgãos os resultados encontrados na análise comparativa dos instrumentos de implementação da política de cotas raciais de ambas as instituições, bem como as possíveis contribuições de uma instituição à outra.

Relatório conclusivo da pesquisa

UnB e UFG são instituições contemporâneas, ambas criadas no início dos anos 1960, a partir de colaboração mútua entre seus idealizadores. A UnB cresceu um pouco mais em números, tanto na graduação quanto na pós-graduação, tendo 34 cursos a mais de graduação e 69 cursos a mais de pós-graduação.

UnB e UFG apresentam semelhanças e diferenças na implementação de suas políticas de ações afirmativas para a pós-graduação. Inicialmente, é interessante verificar que ambas as instituições tiveram a gênese da discussão para a formulação da política em seus cursos voltados às Ciências Sociais, o que vai ao encontro do achado de Venturini (2023), que aponta que, em sua pesquisa, os programas de pós-graduação que mais implantaram ações afirmativas por iniciativa própria foram os das áreas de Ciências Humanas e Ciências Sociais Aplicadas, o que pode estar relacionado à sua proximidade com temáticas de desigualdades sociais, étnico-raciais e de gênero. Talvez seja essa também a motivação para a maior ocupação de vagas reservadas nos programas de Sociologia e Antropologia da UFG.

Para identificação do modo de implementação da política nas duas instituições, foram consultados seus sites, o que mostrou que a UnB apresenta uma maior transparência ativa das

informações. As informações sobre procedimentos e normativas pertinentes estão concentradas no site do Decanato de Pós-Graduação, que é o órgão que realiza as bancas de heteroidentificação e colabora com os PPGs na elaboração dos editais de seleção. Na UFG, não há informações centralizadas, o que pode dificultar a implementação da política por secretários e coordenadores de PPGs. Com relação aos dados de ingresso de estudantes por meio das cotas, observa-se que a UnB os publiciza com mais destaque. O Relatório de Gestão 2023 traz tanto dados qualitativos (como a implantação do Comitê Permanente de Acompanhamento das Políticas de Ação Afirmativa – COPEAA, por exemplo) quanto dados quantitativos, informando as quantidades de bancas de heteroidentificação realizadas e de alunos ingressantes. A UFG não registra em seu relatório de gestão dados quantitativos sobre ingressos via cotas; há apenas algumas realizações relacionadas à política, como a revisão da sua resolução. Dados quantitativos da universidade podem ser encontrados no site Analisa UFG. No entanto, na seção referente ao tema da inclusão, não há informações sobre cotas raciais. Além disso, a pós-graduação conta com poucos dados, principalmente se comparada à graduação. Portanto, tem-se que, na UnB, há maior disponibilidade de dados sobre a implementação da política de cotas, o que pode ser um fator facilitador para a sua implementação e avaliação. A análise dos dados de ingresso de alunos cotistas no PPG Educação da UFG demonstrou que as vagas reservadas não têm sido totalmente ocupadas pelos grupos minorizados. Tal situação pode ter duas motivações: 1) a não procura desses grupos pelas vagas ou 2) os candidatos dos grupos minorizados têm ingressado via ampla concorrência. A averiguação da motivação para tal situação é uma possibilidade de pesquisa futura, que pode colaborar com a avaliação da política.

Por outro lado, a identificação de dados nos sites dos PPGs em Educação da UnB se mostrou deficiente. No site do PPG da UFG foi possível encontrar os resultados dos processos seletivos, por onde se pôde dimensionar o ingresso de estudantes cotistas. Tal fato não se repetiu no PPG da UnB, o que tornou impossível a comparação entre as duas instituições.

Uma outra diferença parece nos falar da concepção da política como diretriz global da instituição: a deliberação da política pelo Conselho Universitário da UFG dá-lhe um status de maior importância como diretriz se comparada ao conselho que delibera a política na UnB.

Sendo a política da UFG mais antiga, datando de 2015 (cinco anos antes da política da UnB, de 2020), seria de se esperar que a UFG tivesse mais experiência na implementação da política e talvez já realizado uma revisão da sua normativa mãe (Resolução Consuni nº 07R/2015). Essa revisão a fez ampliar seu foco de atuação, passando a considerar os cursos *lato sensu* (e não apenas os cursos *stricto sensu*) e ainda atualizando a gama de grupos considerados minorizados. Ainda que a resolução da UnB (Resolução CEPE nº 0044/2020) traga a possibilidade aos coordenadores de PPGs de ampliarem o público em seus processos seletivos, a falta de definição clara na resolução pode gerar dúvidas e dificuldades na implementação das cotas ampliadas. Observa-se também que o aumento do público da UFG sem definição clara dos percentuais aplicáveis a cada um dos grupos considerados pode ser um

obstáculo à aplicação das reservas. Essa ampliação, no entanto, demonstra uma preocupação da UFG quanto à inclusão de grupos que há muito carecem de ações afirmativas, mas que ainda não alcançaram a mesma visibilidade das pautas do movimento negro. Atente-se que a UnB também considera cotas para pessoas com deficiência; no entanto, tal medida está regulamentada por outra resolução da universidade. Tal fato pode denotar a preocupação da UFG com a inclusão como um todo, agregando várias políticas numa só.

A presença das comissões de validação da autodeclaração, ou bancas de heteroidentificação, em ambas as instituições denota sua preocupação com as fraudes que, infelizmente, dificultam que a política atenda àqueles que de fato fazem jus a ela. A UFG, no entanto, na sua resolução mãe, vai além e determina os procedimentos cabíveis em casos de suspeita, denúncia e irregularidade comprovada. Na UnB, a política para a pós-graduação já nasce com a atuação das bancas, o que não tem ocorrido na graduação, tornando a política para esse nível de ensino mais suscetível a fraudes. Ainda que a resolução mãe da UnB para a pós-graduação não traga sanções cabíveis em casos de suspeita, denúncia e irregularidade comprovada, a sua normativa acerca do funcionamento das bancas (Resolução CEPE nº 0090/2022) prevê a eliminação do candidato que tente burlar a entrevista ou que não autorize a sua gravação. Importa observar que, embora as duas universidades prevejam os casos de dúvida razoável na deliberação da banca, apenas a UnB elucida as suas condições, o que facilita o procedimento dos implementadores da política. Além disso, a UnB prevê a possibilidade de entrevista em formato telepresencial ou híbrido, necessidade que se apresentou principalmente na pandemia da Covid-19. Mesmo que possibilite uma maior acessibilidade aos candidatos, é necessário observar que esse procedimento pode facilitar as fraudes. Por outro lado, há uma preocupação da UFG, em sua Portaria nº 1049/2019 (que disciplina os procedimentos de composição e atuação da Comissão de Heteroidentificação) em propiciar um ambiente acolhedor ao candidato, citando inclusive a necessidade do respeito à dignidade humana, o que parece coadunar com as várias citações, nos documentos analisados, aos princípios e valores que regem a política da universidade.

A preocupação das duas instituições com a política de permanência associada à política de cotas demonstra alinhamento com a maioria das universidades federais. A preocupação da UFG, no entanto, com a reserva de bolsas (e não apenas a priorização destas) acompanhada da previsão de outras ações relacionadas configura a instituição como inovadora no quesito permanência.

A resolução mãe da UFG, no geral, traz maiores detalhamentos dos procedimentos de implementação da política. Nota-se isso, por exemplo, nas definições de reserva de vagas em casos de seleção por linhas de pesquisa ou por áreas de concentração, o que não se tem na UnB. Também importa observar que a política da UFG, além de mais detalhada, se preocupa em apresentar as justificações e diretrizes que guiam a sua formulação e implementação, o que não se vê na resolução mãe da UnB. Nota-se ainda, por meio da análise das resoluções que regulamentam o funcionamento dos PPGs, uma preocupação notória da UFG (em sua Resolução Cepec nº 1847/2023) com a aplicação da resolução

sobre reserva de vagas nos processos seletivos, situação que não se observa na regulamentação dos PPGs da UnB (em sua Resolução Cepe 0080/2021). O mesmo se observa na instrução normativa que orienta a elaboração de editais de processos seletivos (Instrução Normativa nº 16/2023 da UFG; a UnB não tem uma normativa correspondente): o documento cita a necessidade de atenção à Resolução Consuni nº 07R/2015.

Nota-se a preocupação de ambas as instituições em realizar o acompanhamento e avaliação da política. A UFG envolve a sua pró-reitoria de pós-graduação, juntamente a uma comissão, enquanto a UnB incumbe um comitê de tal atribuição. Uma perspectiva de pesquisa seria a verificação das ações empreendidas por tais comissões, para que se avalie se seus objetivos têm sido alcançados.

Uma importante constatação deste estudo é o alinhamento das duas instituições analisadas aos achados de Venturini (2023) quanto à mudança institucional das universidades que implementaram ações afirmativas, sendo a reserva de vagas e as políticas difusas de permanência o único método adotado pela maioria das instituições, sem mudanças mais profundas que procurem de fato incluir os grupos minorizados. Ainda que a implementação da política seja um avanço na luta pela igualdade de oportunidades para a população negra, é inegável que são necessárias outras ações para que esse público seja de fato atingido. Tais ações refletirão inclusive nas políticas de cotas para a docência universitária e para a atualização necessária das linhas de pesquisa, que ainda resistem às mudanças. Venturini (2017) afirma que, na maioria das instituições de ensino superior brasileiras, os programas de pós-graduação contam com autonomia para definir seus critérios e processos de seleção, o que permite a escolha de modalidades, critérios e beneficiários, levando em consideração aspectos educacionais, sociais, culturais e econômicos locais, mas também pode originar ações afirmativas não uniformes dentro de uma mesma instituição. Essa situação desvenda uma possibilidade de pesquisa sobre o uso da autonomia pelos programas da UnB e da UFG.

Outra possibilidade de estudo futuro seria o diálogo com responsáveis pela criação e pela implementação da política, para observação de impressões dos sujeitos quanto à política. Sendo UnB e UFG parceiras em alguns aspectos (alguns campos de pesquisa; alguns sujeitos estiveram presentes na formulação de ambas as políticas; ou mesmo a colaboração de idealizadores da UnB na criação da UFG), seria importante averiguar as razões das diferenças verificadas sob o olhar dos seus implementadores.

Ante o exposto, consideram-se a seguir as contribuições de uma instituição à outra.

Da UnB à UFG:

1. A UnB revela uma maior transparência das informações, sendo mais descomplicado encontrar, nos seus sites, os procedimentos (passo a passo) e normativas necessárias à implementação da política de cotas pelas secretarias e coordenações dos PPGs. Além disso, as informações estão centralizadas no site do DPG, o que também facilita a busca por informações, tanto para a implementação da política como para coleta de dados para pesquisas.

2. Os relatórios de gestão da UnB apresentam mais dados (quantitativos e qualitativos) sobre a ocupação das vagas reservadas.

3. A previsão, em resolução, para as bancas on-line de heteroidentificação traz segurança jurídica para o procedimento e permite o acesso a um público maior de candidatos.

Da UFG à UnB:

1. O site Analisa UFG se apresenta uma ferramenta importante para o monitoramento das políticas da universidade, ainda que possa ser aprimorada com mais informações sobre cotas e sobre a pós-graduação.

2. O site do PPG Educação da UFG traz informações dos processos seletivos de modo organizado, sendo possível identificar os ingressos de estudantes via cotas. Apenas na última seleção, quando da ampliação do público das vagas reservadas para “grupos minorizados”, não foi mais possível discriminar os ingressantes pretos, pardos e indígenas.

3. A ampliação do público-alvo da política de cotas em sua resolução (para outros grupos e ainda para os cursos lato sensu) aponta a preocupação institucional com a inclusão.

4. A UFG mostra uma preocupação, em seus documentos, por registrar as justificações, valores e diretrizes que regem e baseiam as ações afirmativas.

5. A resolução mãe da UFG traz maiores detalhamentos sobre as regras para implementação da política, como a aplicação das reservas em casos de seleção por orientador ou por linha de pesquisa.

6. A resolução da UFG que regulamenta o funcionamento dos PPGs e também a instrução normativa que orienta a elaboração de editais de seleção trazem expressamente a preocupação com a implementação da política de cotas.

Considerações finais do relatório

O histórico de contribuição mútua entre as duas instituições, UnB e UFG, é rememorado neste documento e reforçado como uma das ferramentas para a consolidação das políticas de inclusão implementadas por ambas. O pioneirismo da UnB na implementação das cotas na graduação não se repetiu no nível da pós-graduação, tendo a UFG se adiantado nesse quesito. Por conseguinte, observa-se nesta instituição uma política já revisitada, com um leque maior de beneficiários. Por outro lado, também a UnB tem uma expertise a oferecer no que se refere à transparência das informações, o que pode facilitar o trabalho dos implementadores da política. Cabe a observação às duas instituições sobre a possibilidade de avaliação de seus processos seletivos, numa verificação sobre se as etapas de seleção não estariam restringindo o acesso dos candidatos optantes pelas cotas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

UnB e UFG são instituições contemporâneas, ambas criadas no início dos anos 1960, a partir de colaboração mútua entre seus idealizadores. A UnB cresceu um pouco mais em números, tanto na graduação quanto na pós-graduação, tendo 34 cursos a mais de graduação e 69 cursos a mais de pós-graduação.

Como observado, UnB e UFG apresentam semelhanças e diferenças na implementação de suas políticas de ações afirmativas para a pós-graduação. Inicialmente, é interessante verificar que ambas as instituições tiveram a gênese da discussão para a formulação da política em seus cursos voltados às Ciências Sociais, o que vai ao encontro do achado de Venturini (2023), que aponta que, em sua pesquisa, os programas de pós-graduação que mais implantaram ações afirmativas por iniciativa própria foram os das áreas de Ciências Humanas e Ciências Sociais Aplicadas, o que pode estar relacionado à sua proximidade com temáticas de desigualdades sociais, étnico-raciais e de gênero. Talvez seja essa também a motivação para a maior ocupação de vagas reservadas nos programas de Sociologia e Antropologia da UFG.

Para identificação do modo de implementação da política nas duas instituições, foram consultados seus sites, o que mostrou que a UnB apresenta uma maior transparência ativa das informações. As informações sobre procedimentos e normativas pertinentes estão concentradas no site do Decanato de Pós-Graduação, que é o órgão que realiza as bancas de heteroidentificação e colabora com os PPGs na elaboração dos editais de seleção. Na UFG, não há informações centralizadas, o que pode dificultar a implementação da política por secretários e coordenadores de PPGs. Com relação aos dados de ingresso de estudantes por meio das cotas, observa-se que a UnB os publiciza com mais destaque. O Relatório de Gestão 2023 traz tanto dados qualitativos (como a implantação do Comitê Permanente de Acompanhamento das Políticas de Ação Afirmativa – COPEAA, por exemplo) quanto dados quantitativos, informando as quantidades de bancas de heteroidentificação realizadas e de alunos ingressantes. A UFG não registra em seu relatório de gestão dados quantitativos sobre ingressos via cotas; há apenas algumas realizações relacionadas à política, como a revisão da sua resolução. Dados quantitativos da universidade podem ser encontrados no site Analisa UFG. No entanto, na seção referente ao tema da inclusão, não há informações sobre cotas raciais. Além disso, a pós-graduação conta com poucos dados, principalmente se comparada à graduação. Portanto, tem-se que, na UnB, há maior disponibilidade de dados sobre a implementação da política de cotas, o que pode ser um fator facilitador para a sua implementação e avaliação. A análise dos dados de ingresso de alunos cotistas no PPG Educação da UFG demonstrou que as vagas reservadas não têm sido totalmente ocupadas pelos grupos minorizados. Tal situação pode ter duas motivações: 1) a não procura desses grupos pelas vagas ou 2) os candidatos dos grupos minorizados têm ingressado via ampla concorrência. A averiguação da

motivação para tal situação é também uma possibilidade de pesquisa, que pode colaborar com a avaliação da política.

Por outro lado, a identificação de dados nos sites dos PPGs em Educação da UnB se mostrou deficiente. No site do PPG da UFG foi possível encontrar os resultados dos processos seletivos, por onde se pôde dimensionar o ingresso de estudantes cotistas. Tal fato não se repetiu no PPG da UnB, o que tornou impossível a comparação entre as duas instituições.

Uma outra diferença parece nos falar da concepção da política como diretriz global da instituição: a deliberação da política pelo Conselho Universitário da UFG dá-lhe um status de maior importância como diretriz se comparada ao conselho que delibera a política na UnB.

Sendo a política da UFG mais antiga, datando de 2015 (cinco anos antes da política da UnB, de 2020), seria de se esperar que a UFG tivesse mais experiência na implementação da política e talvez já realizado uma revisão da sua normativa mãe. Essa revisão a fez ampliar seu foco de atuação, passando a considerar os cursos *lato sensu* (e não apenas os cursos *stricto sensu*) e ainda atualizando a gama de grupos considerados minorizados. Ainda que a resolução da UnB traga a possibilidade aos coordenadores de PPGs de ampliarem o público em seus processos seletivos, a falta de definição clara na resolução pode gerar dúvidas e dificuldades na implementação das cotas ampliadas. Observa-se também que o aumento do público da UFG sem definição clara dos percentuais aplicáveis a cada um dos grupos considerados pode ser um obstáculo à aplicação das reservas. Essa ampliação, no entanto, demonstra uma preocupação da UFG quanto à inclusão de grupos que há muito carecem de ações afirmativas, mas que ainda não alcançaram a mesma visibilidade das pautas do movimento negro. Atente-se que a UnB também considera cotas para pessoas com deficiência; no entanto, tal medida está regulamentada por outra resolução da universidade. Tal fato pode denotar a preocupação da UFG com a inclusão como um todo, agregando várias políticas numa só.

A presença das comissões de validação da autodeclaração, ou bancas de heteroidentificação, em ambas as instituições denota sua preocupação com as fraudes que, infelizmente, dificultam que a política atenda àqueles que de fato fazem jus a ela. A UFG, no entanto, na sua resolução mãe, vai além e determina os procedimentos cabíveis em casos de suspeita, denúncia e irregularidade comprovada. Na UnB, a política para a pós-graduação já nasce com a atuação das bancas, o que não tem ocorrido na graduação, tornando a política para esse nível de ensino mais suscetível a fraudes. Ainda que a resolução mãe da UnB para a pós-graduação não traga sanções cabíveis em casos de suspeita, denúncia e irregularidade comprovada, a sua normativa acerca do funcionamento das bancas prevê a eliminação do candidato que tente burlar a entrevista ou que não autorize a sua gravação. Importa observar que, embora as duas universidades prevejam os casos de dúvida razoável na deliberação da banca, apenas a UnB elucida as suas condições, o que facilita o procedimento dos implementadores da política. Além disso, a UnB prevê a possibilidade de entrevista em formato telepresencial ou híbrido, necessidade que se apresentou principalmente na pandemia da Covid-19. Mesmo que possibilite uma maior acessibilidade

aos candidatos, é necessário observar que esse procedimento pode facilitar as fraudes. Por outro lado, há uma preocupação da UFG em propiciar um ambiente acolhedor ao candidato, citando inclusive a necessidade do respeito à dignidade humana, o que parece coadunar com as várias citações, nos documentos analisados, aos princípios e valores que regem a política da universidade.

A preocupação das duas instituições com a política de permanência associada à política de cotas demonstra alinhamento com a maioria das universidades federais. A preocupação da UFG, no entanto, com a reserva de bolsas (e não apenas a priorização destas) acompanhada da previsão de outras ações relacionadas configura a instituição como inovadora no quesito permanência.

A resolução mãe da UFG, no geral, traz maiores detalhamentos dos procedimentos de implementação da política. Nota-se isso, por exemplo, nas definições de reserva de vagas em casos de seleção por linhas de pesquisa ou por áreas de concentração, o que não se tem na UnB. Também importa observar que a política da UFG, além de mais detalhada, se preocupa em apresentar as justificações e diretrizes que guiam a sua formulação e implementação, o que não se vê na resolução mãe da UnB. Nota-se ainda, por meio da análise das resoluções que regulamentam o funcionamento dos PPGs, uma preocupação notória da UFG com a aplicação da resolução sobre reserva de vagas nos processos seletivos, situação que não se observa na regulamentação dos PPGs da UnB. O mesmo se observa na instrução normativa que orienta a elaboração de editais de processos seletivos: o documento cita a necessidade de atenção à Resolução Consuni nº 07R/2015.

Nota-se a preocupação de ambas as instituições em realizar o acompanhamento e avaliação da política. A UFG envolve a sua pró-reitoria de pós-graduação, juntamente a uma comissão, enquanto a UnB incumbe um comitê de tal atribuição. Uma perspectiva de continuidade à presente pesquisa seria a verificação das ações empreendidas por tais comissões, para que se avalie se seus objetivos têm sido alcançados.

Uma importante constatação deste estudo é o alinhamento das duas instituições analisadas aos achados de Venturini (2023) quanto à mudança institucional das universidades que implementaram ações afirmativas, sendo a reserva de vagas e as políticas difusas de permanência o único método adotado pela maioria das instituições, sem mudanças mais profundas que procurem de fato incluir os grupos minorizados. Ainda que a implementação da política seja um avanço na luta pela igualdade de oportunidades para a população negra, é inegável que são necessárias outras ações para que esse público seja de fato atingido. Tais ações refletirão inclusive nas políticas de cotas para a docência universitária e para a atualização necessária das linhas de pesquisa, que ainda resistem às mudanças. Venturini (2017) afirma que, na maioria das instituições de ensino superior brasileiras, os programas de pós-graduação contam com autonomia para definir seus critérios e processos de seleção, o que permite a escolha de modalidades, critérios e beneficiários, levando em consideração aspectos educacionais, sociais, culturais e econômicos locais, mas também pode originar ações afirmativas não uniformes dentro de uma mesma

instituição. Essa situação desvenda uma possibilidade de pesquisa sobre o uso da autonomia pelos programas da UnB e da UFG.

Outra possibilidade de estudo futuro seria o diálogo com responsáveis pela criação e pela implementação da política, para observação de impressões dos sujeitos quanto à política. Sendo UnB e UFG parceiras em alguns aspectos (campos de pesquisa; sujeitos que estiveram presentes na formulação de ambas as políticas; ou mesmo a colaboração de idealizadores da UnB na criação da UFG), seria importante averiguar as razões das diferenças verificadas sob o olhar dos seus implementadores.

A presente pesquisa, portanto, foi capaz de atender ao seu objetivo geral, ou seja, comparar os instrumentos de implementação da política de cotas raciais para a pós-graduação da UnB e da UFG, apontando as contribuições de uma instituição à outra. A metodologia empregada possibilitou descrever a implementação da política de ações afirmativas para negros nas duas instituições com base nos documentos encontrados; analisar os documentos norteadores da política, com base em Bardin (2016); analisar informações de ingresso de estudantes cotistas no PPG *stricto sensu* em Educação da UFG entre os anos de 2022 e 2024; e, por fim, apontar as contribuições de uma instituição à outra, o que possibilitou a elaboração de um relatório conclusivo da pesquisa destinado à pró-reitoria e ao decanato de pós-graduação das duas instituições. Assim, o presente trabalho alcança seu intuito de apresentar às instituições as bases iniciais para a construção de uma parceria em prol do aprimoramento da política de cotas raciais para a pós-graduação.

Ante o exposto, consideram-se a seguir as contribuições de uma instituição à outra.

Da UnB à UFG:

1. A UnB revela uma maior transparência das informações, sendo mais descomplicado encontrar, nos seus sites, os procedimentos (passo a passo) e normativas necessárias à implementação da política de cotas pelas secretarias e coordenações dos PPGs. Além disso, as informações estão centralizadas no site do DPG, o que também facilita a busca por informações, tanto para a implementação da política como para coleta de dados para pesquisas.

2. Os relatórios de gestão da UnB apresentam mais dados (quantitativos e qualitativos) sobre a ocupação das vagas reservadas.

3. A previsão, em resolução, para as bancas on-line de heteroidentificação traz segurança jurídica para o procedimento e permite o acesso a um público maior de candidatos.

Da UFG à UnB:

1. O site Analisa UFG se apresenta uma ferramenta importante para o monitoramento das políticas da universidade, ainda que possa ser aprimorada com mais informações sobre cotas e sobre a pós-graduação.

2. O site do PPG Educação da UFG traz informações dos processos seletivos de modo organizado, sendo possível identificar os ingressos de estudantes via cotas. Apenas na última seleção,

quando da ampliação do público das vagas reservadas para “grupos minorizados”, não foi mais possível discriminar os ingressantes pretos, pardos e indígenas.

3. A ampliação do público-alvo da política de cotas em sua resolução (para outros grupos e ainda para os cursos *lato sensu*) aponta a preocupação institucional com a inclusão.

4. A UFG mostra uma preocupação, em seus documentos, por registrar as justificações, valores e diretrizes que regem e baseiam as ações afirmativas.

5. A resolução mãe da UFG traz maiores detalhamentos sobre as regras para implementação da política, como a aplicação das reservas em casos de seleção por orientador ou por linha de pesquisa.

6. A resolução da UFG que regulamenta o funcionamento dos PPGs e também a instrução normativa que orienta a elaboração de editais de seleção trazem expressamente a preocupação com a implementação da política de cotas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARRETCHE, Marta. Uma contribuição para fazermos avaliações menos ingênuas. In: BARREIRA, Maria Cecília Roxo Nobre; CARVALHO, Maria do Carmo Brant de (Org.). *Tendências e perspectivas na avaliação de políticas e programas sociais*. São Paulo: IEE/PUC-SP, 2001. p. 44-55. Disponível em: <https://marialuizalevi.wordpress.com/wp-content/uploads/2015/05/arretche_2002-menos-ingenuidade.pdf>. Acesso em: 04 mar. 2025.
- ARTES, Amélia; UNBEHAUM, Sandra; SILVÉRIO, Valter. *Ações Afirmativas no Brasil: Reflexões e Desafios para a Pós-Graduação*, vol. 2. São Paulo, Cortez Editora/Fundação Carlos Chagas, 2016.
- BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. 1 ed. São Paulo: Edições 70, 2016.
- BENTO, Cida. *O pacto da branquitude*. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.
- BERNARDINO-COSTA, Joaze; GALDINO, Daniela (Org.). *Levando a raça a sério: ação afirmativa e universidade*. Rio de Janeiro: DP&A, (Coleção políticas da cor). ISBN 8574902942. p. 251, 2004.
- BERNARDINO-COSTA, J.; BORGES, A. Um projeto decolonial antirracista: ações afirmativas na pós-graduação da Universidade de Brasília. *Educação & Sociedade*, v. 42, p. e253119, 2021.
- BERNARDINO-COSTA, Joaze; BORGES, Antonádia; FERREIRA, Maria Aparecida Chagas; CARLOS, Gabriella da Conceição e. Radiografia das Políticas de Ação Afirmativa na Pós-Graduação das Universidades Federais. *Dados*, Rio de Janeiro Vol. 67, n.3, Ano 2024: e20210175. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/dados/a/WCMW3c9DtK5TLPHPCDxvZkN/>>. Acesso em: 26 fev. 2025.
- BEZERRA, Kelly Martins; FILICE, Renísia Cristina Garcia. UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA, PARA QUÊ? E PARA QUEM? UM ESTUDO SOBRE AS AÇÕES AFIRMATIVAS PARA NEGROS (AS) NO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO DA UnB. *Revista da Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as (ABPN)*, [S.l.], v. 13, n. Ed. Especi, p. 120-144, abr. 2021. ISSN 2177-2770. Disponível em: <<https://abpnrevista.org.br/index.php/site/article/view/1239>>. Acesso em: 30 jan. 2022.
- BORGES, A.; BERNARDINO-COSTA, J. Dessenhorizar a academia: ações afirmativas na pós-graduação. *Mana*, v. 28, n. 3, p. e2830401, 2022.
- BRASIL. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Superior. *Resolução nº 7, de 11 de dezembro de 2017*. Estabelece normas para o funcionamento de cursos de pós-graduação stricto sensu. Brasília, 2017. Disponível em: <<https://www.gov.br/capes/pt-br/acao-a-informacao/acoes-e-programas/avaliacao/sobre-a-avaliacao/avaliacao-o-que-e/sobre-a-avaliacao-conceitos-processos-e-normas/legislacao-especifica/legislacao-atual>>. Acesso em: 29 set. 2024.
- BRASIL. Conselho Federal de Educação. *Parecer nº 977, de 3 de dezembro de 1965 (Parecer Sucupira)*. Marco conceitual e regulatório da pós-graduação brasileira. Brasília, 1965. Disponível em: <<https://www.gov.br/capes/pt-br/acao-a-informacao/acoes-e-programas/avaliacao/sobre-a-avaliacao/avaliacao-o-que-e/sobre-a-avaliacao-conceitos-processos-e-normas/legislacao-especifica/legislacao-atual>>. Acesso em: 29 set. 2024.
- BRASIL. *Lei nº 12.711 de 29 de agosto de 2012*. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Brasília, 2012. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/12711.htm>. Acesso em 30 jan. 2022.

- BRASIL. *Lei n. 13.409, de 28 de dezembro de 2016*. Diário Oficial da União, Seção 1, 29/12/2016, p. 3.
- BRASIL. Ministério da Educação. *Portaria nº 321, de 5 de abril de 2018*. Dispõe sobre a avaliação da pós-graduação stricto sensu. Brasília, 2018. Disponível em: <<https://www.gov.br/capes/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/avaliacao/sobre-a-avaliacao/avaliacao-o-que-e/sobre-a-avaliacao-conceitos-processos-e-normas/legislacao-especifica/legislacao-atual>>. Acesso em: 29 set. 2024.
- CARVALHO, José Jorge de. As ações afirmativas como resposta ao racismo acadêmico e seu impacto nas ciências brasileiras. *Teoria & Pesquisa*, v. 42-43, p. 303-340, jan. 2003.
- CRESWELL, J. W. *Investigação qualitativa e projeto de pesquisa: escolhendo entre cinco abordagens*. Porto Alegre: Penso, 2014.
- CURY, Carlos Roberto Jamil. Quadragésimo ano do parecer CFE nº 977/65. *Revista Brasileira de Educação*, n. 30, p. 7-20, 2005.
- DIAS, R. e MATOS, F. *Políticas Públicas: princípios, propósitos e processos*. São Paulo: Atlas, 2012.
- DURHAM, Eunice Ribeiro. *Os desafios da autonomia universitária*. Documento de trabalho NUPES, n. 2, p. 1 – 14, 1989.
- FERES JÚNIOR, João *et al.* *Ação afirmativa: conceito, história e debates*. Rio de Janeiro: EdUERJ, 2018.
- FREY, Klaus. Políticas Públicas: um debate conceitual e reflexões referentes à prática da análise de políticas públicas no Brasil. *Planejamento e Políticas Públicas*, n. 21, jun., 2000, p. 213-259. Disponível em: <<http://www.en.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/viewFile/89/158000>>. Acesso em: 26 fev. 2025.
- GOMES, Nilma Lino. Movimento negro e educação: ressignificando e politizando a raça. *Educação & Sociedade*, Campinas, v. 33, n. 120, p. 727-744, set. 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v33n120/05.pdf>>. Acesso em: 15 mar. 2023.
- GOMES, Nilma Lino. *O Movimento Negro educador: Saberes construídos nas lutas por emancipação*. Petrópolis (RJ): Vozes, 2017.
- GOMES N. L.; SILVA P. V. B.; BRITO, J. E. Ações afirmativas de promoção da igualdade racial na educação: lutas, conquistas e desafios. *Educação & Sociedade*, Campinas, v. 42, e258226, 2021. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/es/a/3PyCNZ5FhDNjjchnPBGKhJw/?lang=pt>>. Acesso em: 26 fev. 2025.
- GOMES, Nilma Lino. *Saberes das lutas do Movimento Negro Educador*. Petrópolis (RJ): Vozes, 2022.
- HOCHSCHILD, J. L. *Affirmative Action as Culture War*. In: *The Cultural Territories of Race: Black and White Boundaries*. edited by Michèle Lamont. Chicago IL and New York: University of Chicago Press and Russell Sage Foundation; 1999. pp. 343-368.
- JACCOUD, Luciana de Barros; BEGHIN, Nathalie. *Desigualdades raciais no Brasil: um balanço da intervenção governamental*. Brasília, IPEA, 2002.
- MARENCO, André. When Institutions Matter: Capes and Political Science in Brazil. *Revista de Ciência Política (Santiago)*, v. 35, n. 1, p. 33-46, 2015.

MARTINS, Carlos Benedito. As origens da pós-graduação nacional (1960-1980). *Revista Brasileira de Sociologia*, v. 6, n. 13, p. 9-26, 2018.

MIZIARA, Fausto; CAVALCANTE, Fabiani. Resgate de um ideal: a proposta de criação da UFG. *Revista UFG*. Dezembro 2010, Ano XII, nº 9.

RATTS, Alex. Corpos negros educados: notas acerca do movimento negro de base acadêmica. *NGUZU: revista do Núcleo de Estudos Afro-Asiáticos*, Londrina, v. 1, p. 28-39, 2011.

RIBEIRO, Darcy. UnB: Invenção e descaminho. *Revista Carta, falas, reflexões, memórias – Informe de distribuição restrita do Senador Darcy Ribeiro*. Volume 14, 1995.

ROTH, André-Nöel. *Políticas públicas: formulación, implementación y evaluación*. Bogotá: Aurora, 2002.

SANTANA, Ícaro Jorge da Silva; JESUS, Rita de Cássia Dias Pereira de. Uma etnografia institucional do processo de aferição racial na UFBA. *Cadernos de Campo (São Paulo - 1991)*, São Paulo, Brasil, v. 32, n. 1, p. e201686, 2023.

SANTOS, Jocélio Teles dos. “Pós-graduação em Direito e as ações afirmativas no Brasil: uma experiência induzida”. *Revista Pós Ciências Sociais*, v. 7, n. 14, pp. 155-72, São Luís, jul.-dez, 2010. Disponível em: <<https://biblioteca.flacso.org.br/files/2012/07/669.pdf>>. Acesso em: 02 mar. 2025.

SARAIVA, E. *Introdução à Teoria da Política Pública*. In: Políticas Públicas; Coletânea – Volume 1. Brasília: ENAP, 2006.

SECCHI L. *Políticas Públicas: conceitos, esquemas de análise, casos práticos*. São Paulo: Cenagage Learning, 2012.

SILVA, Tatiana Dias. *Mudança institucional, discurso e instituições: políticas públicas de igualdade racial no governo federal de 2000 a 2014*. 2019. 243 f., il. Tese (Doutorado em Administração). Universidade de Brasília, Brasília, 2019. Disponível em: <https://www.repositorio.unb.br/bitstream/10482/35766/1/2019_TatianaDiasSilva.pdf>. Acesso em: 26 fev. 2025.

SOUZA, Celina. Políticas públicas: uma revisão da literatura. *Sociologias*, Dez. 2006, n.16, p. 20-45. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/soc/n16/a03n16.pdf>>. Acesso em: 26 fev. 2025.

SOUZA, Marcilene Garcia. Bancas de aferição, fraudes e seus desafios na educação superior e nos concursos públicos. *Revista Educação em Debate*, Fortaleza, ano 42, n. 83, p. 85-97, set./dez, 2020.

SUCUPIRA, Newton. Antecedentes e primórdios da pós-graduação. *Forum Educacional*, v. 4, n. 4, p. 3-18, 1980.

UNBEHAUM, Sandra et al. “Programas e áreas de concentração em direitos humanos no Brasil: o desenho de uma possível interdisciplinaridade”. *Revista Interdisciplinar de Direitos Humanos*, Bauru, v. 2, n. 3, jul.-dez. 2014, pp. 35-53, Bauru, jul.-dez, 2014. Disponível em: <<file:///C:/Users/rosid/Downloads/210-679-1-PB.pdf>>. Acesso em: 02 mar. 2025.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. Ato do Decanato de Pós-Graduação nº 10/2020 - Dispõe sobre os procedimentos para criação da Comissão de Acompanhamento da Política de Ações Afirmativas na Pós-Graduação, no âmbito da Universidade de Brasília (UnB).

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. Resolução da Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação nº 09/2020 - Dispõe sobre a composição e atuação da Comissão de Heteroidentificação e da Comissão Recursal para fins de preenchimento das vagas reservadas no Sistema de Ações Afirmativas nos processos seletivos para os cursos de Pós-Graduação da Universidade de Brasília - Revogada pela Resolução 0090/2022.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. 2020. Resolução do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão Nº 0044/2020.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. Resolução do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão nº 0090/2022 - Dispõe sobre a criação do Comitê Permanente de Acompanhamento das Políticas de Ação Afirmativa (COPEAA-UnB), dá providências para o funcionamento das Comissões de Validação e das Comissões Recursais da Autodeclaração Étnico-Racial dos(as) candidatos(as) negros(as) - pretos(as) e pardos(as)-, indígenas e quilombolas para ingresso na Graduação e na Pós-Graduação da Universidade de Brasília.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. Relatório de Gestão 2023. 2024.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. 2024. Estatuto e Regimento Geral.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS. Resolução Consuni nº 15/2014.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS. Estatuto da UFG. Resolução – CONSUNI/CEPEC/CC Nº 02/2013. Disponível em: <<https://secplan.ufg.br/p/26680-documentos-e-normas>>. Acesso em: 14 jun. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS. Regimento da UFG. Resolução Conjunta – CONSUNI/CEPEC/CONSELHO DE CURADORES Nº 01/2015. 2015a. Disponível em: < <https://secplan.ufg.br/p/26680-documentos-e-normas>>. Acesso em: 14 jun. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS. RESOLUÇÃO - CONSUNI Nº 07/2015 (Reeditada com as alterações trazidas pela Resolução CONSUNI/UFG nº 198, de 26 de maio de 2023). 2015b. Dispõe sobre a política de ações afirmativas na Pós-Graduação da UFG.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS. Portaria nº 1049 de 25 de fevereiro de 2019.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS. Resolução CEPEC/UFG Nº 1847, de 08 de dezembro de 2023. Aprova o novo Regulamento Geral dos Programas de Pós-Graduação *Stricto Sensu* da Universidade Federal de Goiás, revogando a Resolução CEPEC Nº 1403, de 10 de junho de 2016.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS. Realizações UFG 2023. Atualizada em 31 de maio de 2024. 2024b. Disponível em: <<https://secplan.ufg.br/p/42878-relatorios-de-gestao>>. Acesso em: 14 jun. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS. Relato Integrado de Gestão 2023. Atualizada em 31 de maio de 2024. 2024a. Disponível em: <<https://secplan.ufg.br/p/42878-relatorios-de-gestao>>. Acesso em: 14 jun. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS. EDITAL PPGEF-FCT/UFG 02/2024 - EDITAL DO PROCESSO SELETIVO DE ALUNOS(AS) REGULARES DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO (PPGEP) – MESTRADO PROFISSIONAL EM CONVÊNIO COM O TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE GOIÁS. Aparecida de Goiânia, 25 de Abril de 2024.

VELLOSO, Andrea. A pós-graduação no Brasil: legados e desafios. *Almanaque Multidisciplinar de Pesquisa*, v. 1, n. 1, p. 4-15, 2014.

VENTURINI, Anna Carolina. Formulação e implementação da ação afirmativa para pós-graduação do Museu Nacional. *Cadernos de Pesquisa*, v. 47, n. 166, p. 1292–1313, out. 2017. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cp/a/7FGLXjbLhD7jKpd3qcXjkvj/>>. Acesso em: 04 mar. 2025.

VENTURINI, Anna Carolina. *Ação Afirmativa na Pós-Graduação: os Desafios da Expansão de uma Política de Inclusão*. Tese (Doutorado em Ciência Política), Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2019a.

VENTURINI, Anna Carolina. Ações Afirmativas nos Programas de Pós-Graduação Acadêmicos de Universidades Públicas (jan/2002 a jan/2018). *Levantamento das Políticas de Ação Afirmativa (GEMAA)*, pp. 1-31, 2019b. Disponível em <<https://teste.gemaa.iesp.uerj.br/en/acoes-afirmativas-nos-programas-de-pos-graduacao-academicos-de-universidades-publicas/>>. Acesso em: 02 mar. 2025.

VENTURINI, Anna Carolina. Políticas de Inclusão na Pós-Graduação: Os bastidores e o histórico da edição da portaria normativa 13/2016. *Novos estudos CEBRAP*, v. 40, n. 2, p. 261–279, maio 2021. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/nec/a/TDWD3B6Kdc3ykmb4jK5hFVz/abstract/?lang=pt>>. Acesso em: 02 mar. 2025.

VENTURINI, Anna Carolina. *Ação Afirmativa na Pós-Graduação: os Desafios da Expansão de uma Política de Inclusão*. Eduerj: Rio de Janeiro, 2023.

VENTURINI, Anna Carolina *et. al.* Universidades públicas com resoluções sobre ações afirmativas na pós-graduação (2024). *Observatório de Ações Afirmativas na Pós-graduação (Obaap)*, n. 2, 2024. Disponível em: <<https://www.obaap.com.br/>>. Acesso em: 03 mar. 2025.

Sites

ANALISA UFG. Analisa UFG. Disponível em: <<https://analisa.ufg.br/>>. Acesso em: 21 abr. 2025.

DPG. Decanato de Pós-Graduação. Disponível em: <<https://dpg.unb.br/>>. Acesso em: 14 jun. 2024.

DPO. Decanato de Planejamento, Orçamento e Avaliação Institucional da Universidade de Brasília. Anuário Estatístico. Novembro de 2024. Disponível em: <https://dpo.unb.br/index.php?option=com_content&view=article&id=47&Itemid=872>. Acesso em: 21 abr. 2025.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. Universidade de Brasília. Disponível em: <<https://www.unb.br/>>. Acesso em: 21 abr. 2025.

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO. Disponível em: <<https://ppge.fe.ufg.br/>>. Acesso em: 21 abr. 2025.

APÊNDICES

Apêndice A

Análise de conteúdo das normativas mãe: Resolução UnB CEPE nº 0044/2020 e Resolução UFG Consuni nº 07R/2015

Código Resolução UnB CEPE nº 0044/2020	Código Resolução UFG Consuni nº 07R/2015	Categoria
Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão	Consuni	Órgão de deliberação
Negros/as, indígenas e quilombolas	pessoas de grupos minorizados, mais especificamente, pessoa negra (preta, parda), indígena, negra quilombola e demais integrantes de Povos e Comunidades Tradicionais (PCTs), pessoa em situação de migração forçada, cigana, mulheres mães e tutores(as), pessoa trans (travestis e transexuais), surda e pessoa com deficiência,	Público beneficiário
A partir de demanda específica, outros grupos sociais poderão ser considerados nos Processos Seletivos, sem prejuízo dos grupos já contemplados.	facultado à Coordenadoria dos Programas definir outros grupos minorizados	Público beneficiário
Consideram-se negros/as, indígenas e quilombolas os/as candidatos/as que se autodeclararem como tal no ato da inscrição do processo seletivo.	Considera-se como pessoa pertencentes à população negra (preta e parda), indígena, negra quilombola e demais PCTs, para os fins desta Resolução, os(as) candidatos(as) que se autodeclararem como tal, em documento de autodeclaração étnico-racial preenchido no ato da inscrição no processo seletivo, conforme os quesitos cor ou raça utilizados pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).	Público beneficiário
<i>(Não há equivalência)</i>	Em caso de suspeita ou denúncia sobre a veracidade de informações e comprovantes fornecidas pelos(as) candidatos(as) concorrentes às vagas reservadas por esta resolução, será realizada apuração dos fatos, estando, a pessoa que apresentar informações falsas, sujeitas às	Público beneficiário

	penalidades previstas em Lei, garantindo-se os direitos ao contraditório e à ampla defesa.	
<i>(Não há equivalência)</i>	Em caso de confirmação da irregularidade, será cancelada a inscrição do(a) candidato(a) no processo seletivo, tornando-se sem efeito os resultados das avaliações já realizadas pelo(a) mesmo(a), bem como seu direito à matrícula no programa ou curso de pós-graduação da UFG.	Público beneficiário
Cursos de pós-graduação	Programas de Pós-Graduação <i>stricto sensu e lato sensu</i>	Público beneficiário
Inclusão e permanência	Ingresso e permanência	Objetivos
Pelo menos 20% das vagas deverão ser reservadas para candidatos/as negros/as, pelo menos uma vaga adicional para candidatos/as indígenas e pelo menos uma vaga adicional para candidatos/as quilombolas.	pelo menos, cinquenta por cento (50%) das vagas serão reservadas para pessoas de grupos minorizados	Modalidade de ação afirmativa
<i>(Não há equivalência)</i>	No caso de processos seletivos nos quais o(a) candidato(a) concorrerá a vagas em áreas de concentração ou linhas de pesquisa, serão adotados, dentro de cada uma destas, o mesmo percentual geral definido no art. 4º desta resolução, garantindo-se o mínimo de duas vagas (sendo uma para cotista) em cada uma delas.	Modalidade de ação afirmativa
<i>(Não há equivalência)</i>	No caso de processos seletivos nos quais o(a) candidato(a) concorrerá à(s) vaga(s) de um(a) orientador(a) específico(a), o edital deverá prever um número adicional de vagas para cotistas.	Modalidade de ação afirmativa
<i>(Não há equivalência)</i>	Art. 6º-B. O processo seletivo dos Cursos de Pós-graduação <i>lato sensu</i> , na modalidade especialização, será regido por edital específico, segundo os termos do Regulamento Geral dos Cursos de Pós-Graduação <i>Lato Sensu</i> da UFG, sendo garantida à coordenação, por meio do edital, a liberdade de definir critérios específicos para o ingresso de estudantes, considerando as especificidades	Modalidade de ação afirmativa

	<p>das áreas do conhecimento e as diretrizes do órgão federal de avaliação e acompanhamento.</p> <p>§ 1º No número de vagas oferecidas em cada processo seletivo, fixado no edital, deverá ser observado no mínimo uma (01) vaga, sem ônus, reservada para candidatos(as) pertencentes aos grupos minorizados, definidos no art. 1º desta resolução, atendidos os critérios de aprovação e classificação.</p>	
(Não há equivalência)	<p>Art. 6º-B. O processo seletivo dos Cursos de Pós-graduação <i>lato sensu</i>, na modalidade especialização, será regido por edital específico, segundo os termos do Regulamento Geral dos Cursos de Pós-Graduação <i>Lato Sensu</i> da UFG, sendo garantida à coordenação, por meio do edital, a liberdade de definir critérios específicos para o ingresso de estudantes, considerando as especificidades das áreas do conhecimento e as diretrizes do órgão federal de avaliação e acompanhamento.</p> <p>[...]</p> <p>§ 3º O atendimento à política de ações afirmativas implica a isenção de pagamento de inscrição, matrícula e mensalidade.</p>	Modalidade de ação afirmativa
(Não há equivalência)	<p>Art. 6º-B. O processo seletivo dos Cursos de Pós-graduação <i>lato sensu</i>, na modalidade especialização, será regido por edital específico, segundo os termos do Regulamento Geral dos Cursos de Pós-Graduação <i>Lato Sensu</i> da UFG, sendo garantida à coordenação, por meio do edital, a liberdade de definir critérios específicos para o ingresso de estudantes, considerando as especificidades das áreas do conhecimento e as diretrizes do órgão federal de avaliação e acompanhamento.</p> <p>[...]</p> <p>§ 10º Na hipótese de não haver candidatos(as) servidores da UFG aprovados(as) em número suficiente para ocupar as vagas reservadas para esta categoria, conforme previsto na Resolução CEPEC/UFG Nº 1630, de 22 de</p>	Modalidade de ação afirmativa

	março de 2019, as vagas remanescentes serão revertidas para candidatos(as) pertencentes aos grupos minorizados, definidos no art. 1º desta resolução, resguardando a isenção de pagamento de inscrição, matrícula e mensalidade para estes(as) candidatos(as), conforme disposto nos §§ 1º e 3º deste artigo.	
Os processos seletivos dos Programas de Pós-Graduação serão regidos segundo os termos da Resolução CEPE 080/2017, garantida à coordenação de cada Programa de Pós-Graduação, por meio de edital próprio, a prerrogativa de definir critérios específicos para o ingresso dos discentes, considerando as singularidades das áreas do conhecimento e as diretrizes do órgão federal de avaliação e acompanhamento.	O processo seletivo dos Programas de Pós-Graduação, incluindo provas escritas e arguições orais, será regido por edital específico, segundo os termos do Regulamento Geral dos Programas de Pós-Graduação e as diretrizes do Conselho de Política Linguística da UFG para os(as) candidatos(as) que concorram às vagas, sendo garantida à coordenadoria, por meio do edital, a liberdade de definir critérios específicos para o ingresso dos(as) estudantes, considerando as especificidades das áreas do conhecimento e as diretrizes do órgão federal de avaliação e acompanhamento	Modalidade de ação afirmativa
Os/as candidatos/as negros/as concorrerão concomitantemente às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência	Os(as) candidatos(as) pertencentes aos grupos minorizados, definidos no art. 1º desta resolução, concorrerão concomitantemente às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência, de acordo com a sua classificação no processo seletivo.	Forma de concorrência
Os/As candidatos/as negros/as classificados/as dentro do número de vagas oferecido para ampla concorrência não serão computados/as para efeito das vagas reservadas	Os(as) candidatos(as) pertencentes aos grupos minorizados, definidos no art. 1º desta resolução, classificados(as) dentro do número de vagas oferecido para ampla concorrência, não serão computados(as) para efeito do preenchimento das vagas reservadas, ou seja, não serão considerados(as) cotistas	Forma de concorrência
Em caso de desistência de candidatos/as negros/as aprovados/as em vagas reservadas, a vaga reservada não preenchida será ocupada pelo/a candidato/a negro/a aprovado/a subsequentemente de acordo com a ordem de classificação.	Em caso de desistência de candidato(a)(s) pertencente(s) aos grupos minorizados, definidos no art. 1º desta resolução, aprovado(a)(s) em vaga(s) reservada(s) no âmbito desta Resolução, a(s) vaga(s) será(ão) preenchida(s) pelo(a)(s) candidato(a)(s) concorrendo à(s) vaga(s) reservada(s), posteriormente classificado(a)(s).	Forma de concorrência

<p>Na hipótese de não haver candidatos/as negros/as aprovados/as em número suficiente para ocupar as vagas reservadas, as vagas remanescentes serão revertidas para a ampla concorrência, sendo preenchida pelos/as demais candidatos/as aprovados/as, de acordo com a ordem de classificação.</p>	<p>Na hipótese de não haver candidatos(as) pertencentes aos grupos minorizados, definidos no art. 1º desta resolução, aprovados(as) em número suficiente para ocupar as vagas reservadas, as vagas remanescentes serão revertidas para a ampla concorrência, sendo preenchidas pelos(as) demais candidatos(as), observada a ordem de classificação.</p>	<p>Forma de concorrência</p>
<p>Os/As candidatos/as autodeclarados/as negros/as serão entrevistados/as, durante o processo seletivo, por uma comissão de heteroidentificação para que não haja desvio da finalidade da política de ações afirmativas.</p>	<p>No caso de candidatos(as) negros(as) (pretos(as), pardos(as)), será necessário que o(a) candidato(a) passe pela avaliação de banca de heteroidentificação instituída pela Diretoria de Ações Afirmativas da Secretaria de Inclusão da Universidade Federal de Goiás (DAAF/SIN/UFG).</p>	<p>Validação da autodeclaração</p>
<p>A comissão de heteroidentificação será institucional e constituída pelo Decanato de Pós-Graduação e terá seu funcionamento normatizado pela Portaria Normativa nº 4, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, de 06 de abril de 2018, e suas alterações posteriores.</p>	<p><i>(Não há equivalência)</i></p>	<p>Validação da autodeclaração</p>
<p>Além de atender aos critérios de diversidade de raça, gênero e, preferencialmente, naturalidade, a comissão de heteroidentificação deverá ser composta de cinco (05) membros e deverá ser representativa dos três segmentos da universidade, com pelo menos um (01) docente; um (01) estudante e um (01) técnico.</p>	<p><i>(Não há equivalência)</i></p>	<p>Validação da autodeclaração</p>
<p>Os/As candidatos/as negros/as que optarem por concorrer às vagas reservadas, ainda que tenham obtido nota suficiente para aprovação na ampla concorrência, deverão se submeter ao procedimento de heteroidentificação.</p>	<p><i>(Não há equivalência)</i></p>	<p>Validação da autodeclaração</p>
<p>A fim de garantir a permanência de candidatos/as negros/as, indígenas e quilombolas aprovados/as nos processos seletivos, as normas e critérios</p>	<p>O número de bolsas oferecidas em cada processo de distribuição de bolsas, seja durante processos seletivos ou não, será fixado no edital específico, observando-se, em</p>	<p>Política de permanência</p>

<p>adotados pelos Programas de Pós-Graduação para a distribuição de bolsas deverão prever sua concessão prioritária na seguinte ordem: I – candidatos/as indígenas e quilombolas; II – candidatos/as autodeclarados/as e heteroidentificados/as como negros/as optantes pelas políticas de ações afirmativas; III – demais aprovados/as.</p>	<p>qualquer caso, que, pelo menos, cinquenta por cento (50%) das bolsas disponíveis serão reservadas para pessoas pertencentes aos grupos minorizados, definidos no art. 1º desta resolução.</p>	
<p><i>(Não há equivalência)</i></p>	<p>As Coordenadorias dos Programas de Pós-Graduação poderão definir explicitamente ações e atividades complementares que maximizem a possibilidade de permanência de alunos que ingressarem pelo sistema de cotas em seu corpo discente, realizando um acompanhamento contínuo de todas as suas atividades no programa.</p>	<p>Política de permanência</p>
<p><i>(Não há equivalência)</i></p>	<p>Ficará a cargo da coordenação dos programas de pós-graduação a comunicação oficial à PRPG/UFG e à SIN/UFG acerca de estudantes ingressantes no âmbito desta resolução e de estudantes contemplados(as) com bolsas de estudo.</p>	<p>Política de permanência</p>
<p><i>(Não há equivalência)</i></p>	<p>Os(as)estudantes ingressantes no âmbito desta resolução, serão acompanhados pelos gestores do Programa de Pós-Graduação, durante todo o período de formação, com apresentação e aprovação dos relatórios de acompanhamento discente nas reuniões da Coordenadoria de Pós-Graduação, os quais deverão ser encaminhados à Comissão de Acompanhamento da Política de Ações Afirmativas na Pós-Graduação, semestralmente, no caso de estudantes de mestrado, ou anualmente, no caso de estudantes de doutorado, para análise e providências.</p>	<p>Política de permanência</p>
<p>Será criada uma comissão de acompanhamento que ficará encarregada de elaborar um plano de metas e ficará responsável pelo monitoramento do mesmo, a fim de que seja cumprido.</p>	<p>Será instituída a Comissão de Acompanhamento de Políticas de Ações Afirmativas na Pós-Graduação que deverá propor, definir e acompanhar as ações, apoiando os Programas de Pós-Graduação na implementação da</p>	<p>Avaliação e acompanhamento</p>

	Política de Ações Afirmativas na Pós-Graduação, e avaliando o sucesso em termos de ingresso, permanência e conclusão dos cursos de pós-graduação <i>stricto sensu</i> e <i>lato sensu</i> pelos estudantes que ingressaram por meio de ações afirmativas.	
(Não há equivalência)	Ficará a cargo da PRPG/UFG, subsidiado pela Comissão de Acompanhamento de Políticas de Ações Afirmativas na Pós-Graduação, a avaliação das ações disciplinadas nesta Resolução, através do monitoramento e divulgação de relatórios anuais com número de vagas e bolsas ofertadas e implementadas em editais de programas <i>stricto sensu</i> e cursos <i>lato sensu</i> , bem como a execução das políticas e diretrizes linguísticas previstas nesta Resolução e pelas diretrizes do Conselho de Política Linguística da UFG, assim como qualquer instrução contida nesta Resolução.	Avaliação e acompanhamento
(Não há equivalência)	Mediante os resultados obtidos na avaliação, a PRPG/UFG, através de ato(s) normativo(s), poderá instruir os programas <i>stricto sensu</i> e os cursos <i>lato sensu</i> acerca de iniciativas que visem ao atendimento da oferta e implementação de vagas e de bolsas previstas nesta Resolução, assim como ao cumprimento de políticas e diretrizes linguísticas pertinentes à matéria.	Avaliação e acompanhamento
(Não há equivalência)	que as políticas de ações afirmativas no Brasil, compreendidas como medidas que têm como escopo a reparação ou compensação da desigualdade social e preconceitos ou discriminações de raça não são concessões do Estado, mas deveres que se extraem dos princípios constitucionais, incluindo o objetivo de “ <i>erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais</i> ” e “ <i>promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação</i> ” (Art. 3º, Incisos III e IV, da Constituição da República Federativa	Justificações

	do Brasil - CF), a igualdade material (Art. 5º, <i>Caput</i> , da CF) e a igualdade de condições para o acesso e permanência na escola (Art. 206, Inciso I, da CF);	
<i>(Não há equivalência)</i>	que a Universidade Federal de Goiás vem adotando, desde a criação do programa “UFGInclui” por meio da resolução CONSUNI 029/2008, uma série de ações para a inclusão por meio da adoção de uma política de ações afirmativas, que abrange tanto a reserva de vagas para estudantes oriundos de escolas públicas, negros, indígenas e negros quilombolas quanto medidas para sua permanência na Instituição, atendendo ao Art. 4º do seu Estatuto e se antecipando inclusive às diretrizes federais criadas posteriormente;	Justificações
<i>(Não há equivalência)</i>	que essa política de ações afirmativas e reserva de vagas vem sendo adotada para os cursos de graduação, definida na Lei 12.711/2012 e regulamentada pelo Decreto 7.824 de 11 de outubro de 2012, que explicitamente coloca em seu Art. 5º, § 3º, que “ <i>as instituições federais de educação poderão, por meio de políticas específicas de ações afirmativas, instituir reservas de vagas suplementares ou de outra modalidade</i> ”, <i>respeitando assim um princípio constitucional mais amplo que assegura que “as universidades gozam de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, e obedecerão ao princípio de indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão” (Art. 207, caput, da CF)</i> ;	Justificações
<i>(Não há equivalência)</i>	que o ingresso no Serviço Público Federal para exercer cargos profissionais também passou a obedecer, nos termos da Lei 12.990/2014, uma reserva de vinte por cento (20%) das vagas aos(às) negros(as), sugerindo fortemente que a adoção de políticas de ações afirmativas no nível da graduação não é suficiente para reparar ou compensar efetivamente as desigualdades sociais	Justificações

	resultantes de passivos históricos ou atitudes discriminatórias atuais;	
<i>(Não há equivalência)</i>	que as ações afirmativas na graduação da UFG, em vigor nessa instituição desde 2008 e acompanhadas por outras experiências nas universidades de todo o Brasil a partir de 2012, associadas à existência de alguns cursos voltados especificamente para qualificação de grupos etnicamente diferenciados (como, por exemplo, o curso de Licenciatura Intercultural Indígena do Núcleo <i>Takinahaky</i> sediado na Faculdade de Letras da UFG), criam demanda por uma maior qualificação profissional e acadêmica, sendo importante que haja, portanto, continuidade de políticas e ações no nível da pós-graduação, uma vez que, em muitos casos, as ações afirmativas na graduação podem não ter sido suficientes para compensar integralmente as desigualdades, tal qual sugerido no item „d“;	Justificações
<i>(Não há equivalência)</i>	que a admissão de discentes para os cursos de pós-graduação deve, sem prejuízo da qualidade acadêmica e científica, atender ao mandamento estatutário da democratização da educação no que se refere à igualdade de oportunidade de acesso e condição para a permanência – e com a socialização de seus benefícios;	Justificações
<i>(Não há equivalência)</i>	que diversos programas de Pós-Graduação da UFG se beneficiariam academicamente da adoção de uma política de inclusão, aumentando a diversidade étnica e cultural em seu corpo discente, entendendo-se que esses benefícios poderiam ser expandidos a todos os programas da UFG ao ampliar, de forma explícita e institucional, sua inserção social, conforme diretrizes das diferentes Áreas de Avaliação da CAPES;	Justificações
<i>(Não há equivalência)</i>	a Portaria Normativa N° 13 do Ministério da Educação, de 11 de maio de 2016, que dispõe sobre a indução de Ações Afirmativas na Pós-Graduação;	Justificações

Apêndice B

Análise de conteúdo da regulamentação dos programas de pós-graduação (PPGs): Resolução UnB CEPE nº 0080/2021 e Resolução UFG Cepec nº 1847/2023

Código Resolução UnB CEPE nº 0080/2021	Código Resolução UFG Cepec nº 1847/2023	Categoria
Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão - CEPE	CONSELHO DE ENSINO, PESQUISA, EXTENSÃO E CULTURA - Cepec	Órgão de deliberação
Art. 18. O número de vagas para admissão nos cursos de Pós-Graduação e o respectivo edital de seleção deverão ser propostos pelo Colegiado do Programa e encaminhados ao DPG pelo menos 45 dias antes do início das inscrições para a seleção.	§ 4º O número máximo de vagas oferecidas em cada processo de seleção e a lista de docentes aptos(as) a atuarem como orientadores(as) serão definidos pelo PPG, considerando a legislação específica da UFG sobre ações afirmativas na Pós-Graduação, e aprovados pela CPG.	Forma de ingresso
Art. 15. A admissão de Discentes nos cursos de Pós-Graduação será feita por seleção pública, que pode se dar em fluxo contínuo, regulado por instrução normativa específica.	Art. 36. O processo seletivo deverá incluir, no mínimo, duas avaliações com pesos, conteúdo e formato especificados em Edital próprio, comprovação de suficiência em língua estrangeira e respeitar a regulamentação vigente sobre ações afirmativas na pós-graduação da UFG.	Forma de ingresso
<i>(Não há equivalência)</i>	Art. 42. A fim de ampliar a inclusão de pessoas pertencentes a grupos sociais reconhecidamente minorizados, conforme definidos pela resolução de ações afirmativas na pós-graduação em vigor na UFG, a PRPG poderá elaborar Edital específico para ingresso desses(as) discentes, em comum acordo com os PPGs.	Forma de ingresso

Apêndice C

Análise de conteúdo da elaboração de editais: Instrução Normativa UFG nº 16/2023

Código Instrução Normativa UFG nº 16/2023	Categoria
Pró-Reitoria de Pós-Graduação	Órgão de deliberação
Considerando [...] a Resolução CONSUNI Nº 07R de 2015, com alterações trazidas pela Resolução CONSUNI Nº 198 de 2023, que dispõe sobre a política de ações afirmativas na Pós-Graduação da UFG;	Justificações
Em atendimento aos princípios da publicidade e transparência, deve estar explicitado no Edital o quantitativo de vagas ofertadas para a ampla concorrência e as destinadas para pessoas de grupos minorizados, inclusive coma quantidade específica para cada linha de pesquisa/área de concentração, e para cada nível de formação (mestrado e doutorado), quando for o caso.	Transparência
<p>Art. 6º. O tipo de seleção determina o modo de aplicação da Resolução CONSUNI Nº 07R/2015 e o cálculo do quantitativo de vagas para cotistas. Um destes modos será aplicado em processos em que a seleção ocorre por número total de vagas ou por linha de pesquisa/área de concentração, enquanto o outro modo aplica-se exclusivamente a processos em que a seleção ocorre por vaga(s) de orientador(a) específico(a).</p> <p>§ 1º Em processos seletivos nos quais o(a) candidato(a) concorre às vagas totais do PPG, ou às vagas em áreas de concentração ou linhas de pesquisa, serão <i>reservadas</i>, dentro de cada uma destas, cinquenta por cento (50%) das vagas ofertadas, garantindo-se o mínimo de duas vagas (uma para cotista) em cada uma delas, e considerando os seguintes aspectos:</p> <p>I - Os(as) candidatos(as) pertencentes a grupos minorizados aprovados(as) no subconjunto referente às vagas oferecidas para ampla concorrência (50% das vagas), não serão computados(as) para efeito do preenchimento das vagas reservadas (50% das vagas), ou seja, não serão considerados(as) cotistas;</p> <p>II - Não havendo candidatos(as) pertencentes a grupos minorizados aprovados(as) em número suficiente para ocupar as vagas <i>reservadas</i>, estas serão revertidas para a ampla concorrência, sendo ocupadas pelos(as) demais candidatos(as) aprovados(as), conforme a ordem de classificação no processo seletivo.</p> <p>§ 2º Em processos seletivos nos quais o(a) candidato(a) concorre à vaga de um(a) orientador(a) específico(a), o Edital deverá prever um número <i>adicional</i> de vagas reservadas para cotistas igual ao número de vagas ofertadas pelos(as) orientadores(as).</p>	Modalidade de ação afirmativa

Apêndice D

Análise de conteúdo do funcionamento das bancas de heteroidentificação: Resolução UnB CEPE nº 0090/2022 e Portaria UFG nº 1049/2019

Código Resolução UnB CEPE nº 0090/2022	Código Portaria UFG nº 1049/2019	Categoria
Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão	Reitor	Órgão de deliberação
A Comissão de Validação da Autodeclaração Étnico-Racial será constituída por 03 (três) integrantes e seus(suas) suplentes e criada especificamente para este fim.	O procedimento de heteroidentificação será realizado por uma banca composta por cinco membros e seus suplentes e criada especificamente para este fim.	Composição
A Comissão de Validação poderá ser composta por Servidores(as) Docentes, Servidores(as) Técnico-Administrativos e Estudantes da UnB, podendo ser incluídos Servidores(as)públicos(as) de outros órgãos e representantes dos movimentos negro, indígena e quilombola, como integrantes externos(as).	A Comissão de Heteroidentificação será constituída por servidores docentes e técnico-administrativos da UFG, inclusive da educação básica, podendo ser incorporada por servidores públicos de outras IES e representantes do movimento negro e dos indígenas, como membros externos.	Composição
<p>§ 2º A Comissão de Validação será constituída por cidadãos/cidadãs de reputação ilibada residentes no Brasil:</p> <p>I - Experientes na temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo; e/ou</p> <p>II - Com conhecimento e participação em debates, oficinas e/ou cursos sobre a temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento do racismo.</p>	<p>A Comissão de Heteroidentificação, consoante dispõe o art. 6º, § 1º, inciso i, da Portaria Normativa nº 4, de 6 de abril de 2018, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, será constituída por cidadãos de reputação ilibada, residentes no Brasil e, preferencialmente, experientes na temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo.</p> <p>Os membros das comissões deverão ter participado de oficina sobre a temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo com base em conteúdo disponibilizado pelo órgão responsável pela promoção da igualdade étnica, conforme o disposto no §r do art. 49 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010.</p>	Composição

<p>A composição da Comissão de Validação deverá atender ao critério da diversidade de gênero, cor/raça e, preferencialmente, naturalidade.</p>	<p>A composição da comissão de heteroidentificação deverá atender ao critério da diversidade, garantindo que seus membros sejam distribuídos por gênero, cor e, preferencialmente, naturalidade.</p>	<p>Composição</p>
<p>A Comissão de Validação da Autodeclaração de candidatos(as) negros(as) – pretos(as) e pardos(as) –, observando os critérios de diversidade mencionados no <i>caput</i>, terá no mínimo 2 (dois/duas) integrantes negros(as).</p>	<p><i>(Não há equivalência)</i></p>	<p>Composição</p>
<p>O procedimento de validação da autodeclaração será realizado preferencialmente de forma presencial, podendo ser realizado também de forma telepresencial ou híbrida.</p>	<p><i>(Não há equivalência)</i></p>	<p>Procedimento</p>
<p>Os(as) candidatos(as) que optarem por concorrer às vagas reservadas às pessoas negras – pretas e pardas – e satisfizerem as condições de habilitação estabelecidas em edital, deverão se submeter ao procedimento de validação de sua Autodeclaração Étnico-Racial.</p>	<p>Esta Portaria disciplina os procedimentos de composição e atuação da Comissão de Heteroidentificação em face da autodeclaração dos(as) candidatos(as) que acessarem políticas de ações afirmativas na UFG (candidatos negros e indígenas SISU, candidatos negros quilombolas e Indígenas UFGInclul e candidatos negros e Indígenas na Pós-graduação), previstos nos editais específicos.</p>	<p>Procedimento</p>
<p>Art. 19. A Comissão de Validação utilizará o critério fenotípico para aferição da condição declarada pelo(a) candidato(a), o que se dará em uma abordagem em formato de entrevista. § 1º Serão consideradas as características fenotípicas do(a) candidato(a) autodeclarado(a) negro(a) ao tempo da realização do procedimento de heteroidentificação. § 2º A ascendência ou a colateralidade familiar do(a) candidato(a) não serão consideradas em nenhuma hipótese para os fins de averiguação da autodeclaração como pessoa negra do(a) candidato(a).</p>	<p>Art. 5º A heteroidentificação utilizará exclusivamente o critério fenotípico para a aferição da condição declarada pelo(a) candidato(a), salvo candidatos(as) do Programa UFGInclui. § 1º Serão consideradas as características fenotípicas do(a) candidato(a) autodeclarado negro (preto ou pardo) ao tempo da realização do procedimento de heteroidentificação. § 2º Não será considerada para a validação da autodeclaração o fator genotípico do(a) candidato(a) ou fenotípico dos parentes ascendentes.</p>	<p>Procedimento</p>

<p>O parecer da Comissão de Validação da Autodeclaração Étnico-Racial dos(as) candidatos(as) pelo deferimento ou indeferimento deverá ser proferido pela maioria simples de seus/suas integrantes e fundamentado, exclusivamente, nos critérios</p>	<p>Art. 18. O parecer da Comissão de Heteroidentificação, pelo deferimento ou indeferimento, deve ser proferido pela maioria de seus membros fundamentado, exclusivamente, nos critérios fenotípicos do candidato.</p>	<p>Procedimento</p>
<p>Art. 29. A presunção relativa de veracidade de que goza a autodeclaração do(a) candidato(a) negro(a) prevalecerá em caso de dúvida razoável a respeito de seu fenótipo, motivada por parecer da comissão de heteroidentificação. § 1º Entende-se por dúvida razoável as situações em que a votação da comissão indicar os seguintes resultados: I - um voto pelo deferimento, um voto pelo indeferimento e uma abstenção; II - Número de abstenções superior à quantidade de votos efetivos pelo deferimento ou indeferimento.</p>	<p>Art. 3º A autodeclaração do(a) candidato(a) goza da presunção relativa de veracidade. § 1º Sem prejuízo do disposto no caput, a autodeclaração do(a) candidato(a) será confirmada mediante procedimento de heteroidentificação. § 2º A presunção relativa de veracidade de que goza a autodeclaração do(a) candidato(a) prevalecerá em caso de dúvida razoável a respeito de seu fenótipo, motivada no parecer da comissão de heteroidentificação.</p>	<p>Procedimento</p>
<p>Art. 35. Será eliminado(a) do processo seletivo o(a) candidato(a) que: § 1º Usar de subterfúgios para burlar o processo de validação da autodeclaração racial. § 2º Não autorizar a realização da gravação do procedimento.</p>	<p><i>(Não há equivalência)</i></p>	<p>Procedimento</p>
<p><i>(Não há equivalência)</i></p>	<p>No local de realização da heteroidentificação recomenda-se o zelo para se estabelecer um ambiente de acolhida, afabilidade, boa comunicação e respeito à dignidade humana dos(as) candidatos(as).</p>	<p>Procedimento</p>
<p><i>(Não há equivalência)</i></p>	<p>a) as Resoluções CONSUMI n.º 15/2014, que dispõe sobre a criação da Coordenadoria de Ações Afirmativas (CAAF/UFG), CONSUMI n.º 32R/2017, que cria as Comissões para atuarem nos processos seletivos de ingresso nos cursos de graduação da UFG, e CONSUMI</p>	<p>Justificações</p>

	<p>n.º 07/2015, que estabelece a política de ações afirmativas para pretos, pardos e indígenas na Pós-Graduação stricto sensu na UFG;</p> <p>b) a regulação que abrange a necessidade de se instituir os procedimentos para a atuação das Comissões de Heteroidentificação da UFG instituídas nas Regionais de Jataí, Catalão, Cidade de Goiás e Goiânia;</p> <p>c) as políticas de ações afirmativas que têm como objetivo a concretização de efetiva igualdade de acesso à educação e que tal política se fundamenta nos princípios constitucionais da igualdade material (art. 5º, caput, da CF/88) e da igualdade de condições para o acesso e permanência na escola (art. 206, inciso i, da CF/88);</p> <p>d) que o Estado brasileiro se compromete, por meio da Constituição Federal de 1988, a "erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais" e "promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação" (art. 3º, incisos III e IV, da CF/88);</p> <p>e) que o Brasil assumiu compromissos perante a comunidade Internacional de implementar políticas de ações afirmativas voltadas a superação de desvantagens experienciadas pela população negra (art. 99 e 100 do Plano de Ação da III Conferência Mundial da ONU contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e Intolerâncias Correlatas):</p> <p>f) o Estatuto da Igualdade Racial que prevê a implementação de programas de afirmativa destinados ao enfrentamento das desigualdades étnicas e raciais no tocante educação (art. 4º, VII, da Lei no 12.288/2010);</p> <p>g) que o Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADPF nº 186, em 26 de abril de 2012, declarou constitucional a política de cotas com base em critério</p>	
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

	<p>étnico-racial e que também considerou necessária a existência de comissão verificadora no processo de seleção, a fim de que fosse garantida a efetividade das políticas de ações afirmativas; bem como o seu plenário, ao julgar a Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 41, em 11 de maio de 2017, confirmou a constitucionalidade do sistema de cotas raciais em concursos públicos;</p> <p>h) a Lei 12.711/2012 (e sua alteração pela Lei 13.409 de 28 de dezembro de 2016) que fixou cotas para candidatos(as) oriundos de escola pública e em proporção à população de pretos(as) e pardos(as) da unidade da federação no qual se encontra a Instituição Federal de Ensino;</p> <p>I) a Lei 12.990/2014, que trata de reserva de vagas aos (às) candidatos (as) negros (as) para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração federal, prevê procedimentos administrativos para verificação da veracidade da autodeclaração dos (as) candidatos (as);</p> <p>j) que os procedimentos de heteroidentificação, para fins de preenchimentos das vagas reservadas nos concursos públicos federais dispostos na Lei n.º 12.990/2014, foram regulamentados pela Portaria Normativa n.º 4, de 6 de abril de 2018, a qual aponta os critérios para a composição das bancas de heteroidentificação;</p> <p>k) a Recomendação n.º 41, do Conselho Nacional de Justiça, que obriga todos os Ministérios Públicos Federais a monitorarem as instituições para adotarem o enfrentamento das fraudes no ensino e no emprego;</p> <p>l) as resoluções do I Encontro de Gestores de Verificação de Autodeclaração para Concorrentes às Vagas para PPI/PCD, realizado em maio/2018, que tratam da atuação</p>	
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

	das comissões e das políticas públicas de ações afirmativas, RESOLVE:	
<i>(Não há equivalência)</i>	Art. 2º O procedimento de heteroidentificação previsto nesta Portaria Normativa submete-se aos seguintes princípios e diretrizes; I - respeito à dignidade da pessoa humana; II - observância do contraditório e da ampla defesa; III - garantia de padronização e de igualdade de tratamento entre os candidatos submetidos ao procedimento de heteroidentificação promovido na mesma seleção pública; IV - atendimento ao dever de autotutela da legalidade pela administração pública.	Princípios e diretrizes

Apêndice E

Análise de conteúdo acompanhamento da política: Resolução UnB CEPE nº 0090/2022

Código Resolução UnB CEPE nº 0090/2022	Categoria
Resolução	Tipo de normativa
Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão - CEPE	Tipo de colegiado deliberador
Criar o Comitê Permanente de Acompanhamento das Políticas de Ação Afirmativa da Universidade de Brasília (COPEAA-UnB), vinculado ao Cepe	Órgão responsável
<p>I - desenvolver atividades educativas sobre o funcionamento das ações afirmativas, das Comissões de Heteroidentificação, de sua composição e funcionamento;</p> <p>II - monitorar a implementação das políticas em prol da igualdade racial e das ações afirmativas na UnB;</p> <p>III - zelar pelo cumprimento dos programas e das medidas de ação afirmativa adotadas pela UnB;</p> <p>IV - acompanhar e avaliar o cumprimento dos objetivos das políticas de ação afirmativa;</p> <p>V - homologar a composição das Comissões de Validação da Autodeclaração Étnico-Racial dos(as) candidatos(as) negros(as) – pretos(as) e pardos(as) –, indígenas e quilombolas;</p> <p>VI - homologar a composição das Comissões Recursais da Autodeclaração Étnico-Racial dos(as) candidatos(as) negros(as) – pretos(as) e pardos(as) –, indígenas e quilombolas;</p> <p>VII - receber e garantir que sejam apuradas as denúncias de descumprimento das políticas de ação afirmativa.</p> <p>Art. 2º O COPEAA-UnB nomeará a cada processo seletivo uma ou mais Comissões de Validação <i>ad hoc</i> e uma ou mais Comissões Recursais <i>ad hoc</i> para os procedimentos de validação da Autodeclaração Étnico-Racial dos(as) candidatos(as) negros(as) – pretos(as) e pardos(as) –, indígenas e quilombolas.</p> <p>Parágrafo Único. O COPEAA-UnB oferecerá um curso de capacitação para formar um cadastro de pessoas aptas a atuarem nas comissões mencionadas no <i>caput</i>.</p>	Atividades

ANEXOS

ANEXO A – Procedimentos de Heteroidentificação – Atualização

Às Coordenadoras e Coordenadores dos Programas de Pós-Graduação da UnB

Assunto: Procedimentos sobre as ações afirmativas na pós-graduação

Prezadas Coordenadoras, Prezados

Coordenadores,

Complementando o Memorando-Circular nº 03/2021/DPG, informamos o roteiro para os procedimentos de heteroidentificação das ações afirmativas na pós-graduação aos(as) candidatos(as) que se autodeclararam negros(as) no processo de seleção dos Programas de Pós-Graduação.

1. O Programa de Pós-Graduação deverá acionar a Comissão de Heteroidentificação, informando, através de processo SEI encaminhado para a caixa DPG/AAfirmativas, o quantitativo e nome dos/as candidatos/as. O Programa de Pós-Graduação deverá:
 1. Preencher a Ficha de Identificação - Ações Afirmativas com os dados do(a) candidato(a). A ficha está disponível na plataforma SEI, em: > *incluir documento*> *escolha o tipo de documento*> *Ficha de Identificação - Ações Afirmativas*;
 2. A Comissão de Acompanhamento de Políticas de Ações Afirmativas na Pós-Graduação (CAPAA) informará aos Programas de Pós-Graduação o dia e horário da Banca de Heteroidentificação;
 3. O PPG deverá comunicar aos(as) candidatos(as) a data e horário do procedimento de heteroidentificação;
 4. A Comissão de Acompanhamento de Políticas de Ações Afirmativas na Pós-Graduação (CAPAA) organizará a Comissão de Heteroidentificação;
 5. A Comissão de Heteroidentificação realizará o procedimento de heteroidentificação;
 6. A Presidência da CAPAA comunicará ao PPG o resultado do procedimento de heteroidentificação;
 7. Havendo recurso, a CAPAA organizará a Comissão Recursal:
 - a Comissão de Heteroidentificação realizará o procedimento de heteroidentificação objeto do recurso;
 - a Presidência da CAPAA comunicará ao PPG o resultado do procedimento de heteroidentificação objeto do recurso.

Reiteramos que o procedimento de heteroidentificação deve se dar entre o período de divulgação do resultado da última etapa eliminatória e/ou classificatória e a divulgação do resultado final, preferencialmente com até quinze dias de antecedência.

Solicitamos ainda que o PPG visite o site do Decanato de Pós-Graduação, onde se encontram informações e documentos norteadores das ações afirmativas na pós-graduação no seguinte link: <http://www.dpg.unb.br/index.php/acoes-afirmativas/legislacao-e-documentos>

Atenciosamente,

Lucio Remuzat Rennó Junior
Decano de
Pós-Graduação

ANEXO B – 02 de março de 2021: Orientações sobre Procedimentos para Ações Afirmativas na Pós-Graduação

MEMORANDO-CIRCULAR Nº 03/2021/DPG

Brasília, 01 de março de 2021.

Às Coordenadoras e Coordenadores dos Programas de Pós-Graduação da UnB Assunto:

Procedimentos sobre as ações afirmativas na pós-graduação

Prezadas Coordenadoras,

Prezados Coordenadores,

É de conhecimento da comunidade acadêmica que a Universidade de Brasília aprovou a implantação de ações afirmativas nos cursos de pós-graduação por meio da Resolução CEPE nº 044/2020, prevendo reservas de vagas para candidatos/as autodeclarados/as negros/as, indígenas e quilombolas.

Desde a aprovação da Resolução, o Decanato de Pós-Graduação vem desenvolvendo instrumentos técnicos e normativos para a sua implementação, os quais relacionamos abaixo:

- Instruções para elaboração de editais de seleção para cursos de pós-graduação stricto sensu;
- Seleção de avaliadores (as) para Comissões de Heteroidentificação e Comissões Recursais para ações afirmativas na pós-graduação da UnB;
- Orientações técnicas para implementação das ações afirmativas pelos programas de pós-graduação;
- Resolução CPP nº 011/2020 que dispõe sobre a adoção de critérios para concessão de bolsas de Mestrado e Doutorado por parte dos Programas de Pós-Graduação da Universidade de Brasília;
- Resolução da CPP nº 09/2020 que dispõe sobre a composição e atuação da Comissão de Heteroidentificação e da Comissão Recursal para fins de preenchimento das vagas reservadas no Sistema de Ações Afirmativas nos processos seletivos para os cursos de Pós-Graduação da Universidade de Brasília; e
- Fluxo dos procedimentos de heteroidentificação.

Consideramos que para uma melhor internalização e compreensão desses mecanismos operativos (conferir:<http://dpg.unb.br/index.php/acoes-afirmativas/legislacao-e-documentos>), havíamos orientado que a aplicação das ações afirmativas fosse facultativa para as seleções com ingresso no 2º semestre/2020 (calendário acadêmico UnB); e fosse obrigatória a partir das seleções com ingresso previsto para o 1º semestre/2021 (calendário acadêmico UnB), obedecendo procedimentos estabelecidos nos dispositivos legais.

Os Programas de Pós-Graduação deverão acionar a comissão de heteroidentificação informando, através de processo SEI encaminhando para a caixa **DPG/AAfirmativas**, o quantitativo e nome dos/as candidatos/as, no período entre a divulgação do resultado da última etapa eliminatória e/ou classificatória e a divulgação do resultado final, preferencialmente com até quinze dias de antecedência.

Para os Programas que já estão com os processos seletivos em curso, solicitamos também que sua demanda seja formalizada através de processo SE, caixa **DPG/AAfirmativas**, para que possamos atendê-los.

Incentivamos que os PPGs prevejam nos cronogramas dos seus futuros editais a atuação da Comissão de Heteroidentificação. Sugerimos também que esta ocorra entre a divulgação do resultado da última etapa e a divulgação do Resultado Final do processo seletivo

Atenciosamente,

Lucio Remuzat Rennó Junior

Decano de Pós-Graduação



Documento assinado eletronicamente por **Lucio Remuzat Renno Junior, Decano(a) do Decanato de Pós- Graduação**, em 02/03/2021, às 09:56, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento na Instrução da Reitoria 0003/2016 da Universidade de Brasília.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.unb.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **6374398** e o código CRC **55601330**.

Referência: Processo nº 23106.023309/2021-28

SE

I nº 6374398

ANEXO C – MODELO - Declaração de Pertencimento a Comunidade Indígena

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
 PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM XXXXXXXX
 EDITAL N° xxx/20xx

DECLARAÇÃO DE PERTENCIMENTO À COMUNIDADE INDÍGENA
(Carta assinada por liderança(s) ou organização indígena)

Eu/Nós liderança(s) ou Eu/Nós representantes do Povo Indígena

_____ da

Aldeia (se for o caso) _____, localizada na Terra Indígena (se for o caso)

_____. declaramos que _____ é

membro reconhecido desta comunidade,

sendo filho(a) de _____ e de

_____;

tendo (pequeno texto que descreva os vínculos do/a candidato/a com a comunidade étnica)

Por ser verdade, assinamos a presente declaração.

_____ de _____ de 20xx ^{SEP}

(Local/Estado e Data)

 Nome completo da(s) liderança(s) /Assinatura

ou

Nome da organização indígena/ Assinatura do/a Presidente ou Responsável Legal

ANEXO D – MODELO - Declaração de Pertencimento a Comunidade Quilombola

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
 PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM XXXXXXX
 EDITAL N° xxx/20xx

DECLARAÇÃO DE PERTENCIMENTO À COMUNIDADE QUILOMBOLA

(Carta assinada por liderança(s) ou organização quilombola)

Eu/Nós liderança(s) ou Eu/Nós representantes do Povo Quilombola

localizado em _____, declaramos que

é membro reconhecido desta comunidade,

sendo filho(a) de _____

e de _____,

tendo (pequeno texto que descreva os vínculos do/a candidato/a com a comunidade étnica)

Por ser verdade, assinamos a presente declaração.

_____ de _____ de 20xx^{SEP}
 (Local/Estado e Data)

Nome completo da(s) liderança(s) quilombola /Assinatura

ou

Nome da organização quilombola/ Assinatura do/a Presidente ou Responsável Legal

ANEXO E – MODELO - Autodeclaração Negra/o

**AUTODECLARAÇÃO PARA FINS DE CONCORRER NA MODALIDADE
DE RESERVA DE VAGAS PARA CANDIDATO(A)S NEGRO(A)S**

Eu, _____,

Data de Nascimento: ___/___/___,

Naturalidade: _____ (cidade, estado, país)

RG: _____ Data de Emissão: ___/___/___ Órgão Emissor: _____

C.P.F: _____ Estado civil: _____

Endereço: _____

CEP _____ Cidade: _____ Estado: _____

Telefone (s) : _____

Email: _____

estou ciente e concordo com as regras do Edital, declarando-me negro(a). Por esta razão, opto por concorrer na modalidade de reserva de vagas para negro(a)s.

_____ de _____ de 20xx

(assinatura)

ANEXO F MODELO - Autodeclaração Pessoa Com Deficiência/PcD

AUTODECLARAÇÃO PARA FINS DE CONCORRER NA MODALIDADE DE RESERVA DE VAGAS PARA CANDIDATO(A)S COM DEFICIÊNCIA

Eu, _____,
 Data de Nascimento: ___/___/___,
 Naturalidade: _____ (cidade, estado, país)
 RG: _____ Data Emissão: ___/___/___ Órgão Emissor: _____
 C.P.F: _____ Estado civil: _____
 Endereço: _____
 CEP _____ Cidade: _____ Estado: _____
 Telefone fixo: _____
 Celular: _____
 Email: _____

informo que possuo a(s) seguinte(s) deficiência(s) _____ e por esta razão, opto por concorrer na modalidade de reserva de vagas para pessoas com deficiência.

Informo a necessidade dos seguintes recursos de acessibilidade e/ou apoios para a realização das provas de seleção:

- Prova em tamanho ampliado
- Prova em Braille
- Tempo adicional para realização da prova
- Tradutor-intérprete de Libras
- Ledor
- Transcritor
- Mobiliário acessível
- Outros. Qual? _____

_____ de _____ de 20xx

 (assinatura)

ANEXO G – Oficina de Trabalho Ações Afirmativas na Pós-Graduação - como é o procedimento de heteroidentificação



DECANATO DE PÓS-GRADUAÇÃO

**OFICINA DE TRABALHO
AÇÕES AFIRMATIVAS NA PÓS-
GRADUAÇÃO**

14/10/2020



ANEXO H – Instruções para elaboração de editais de seleção para cursos de pós-graduação *stricto sensu*

Elaboração e encaminhamento de edital de seleção

Conforme [Resolução CEPE N° 0080/2021](#), que regulamenta os Programas de Pós-Graduação *stricto sensu* na UnB:

- **Art. 15** - A admissão de discentes nos cursos de Pós-Graduação será feita por seleção pública, que pode se dar em fluxo contínuo, regulado por instrução normativa específica;
 - **Art. 16, § 1º** - Será exigida capacidade de leitura e compreensão em língua estrangeira a ser definida pelo PPG, segundo critérios estabelecidos no edital de seleção;
- (...)
- **Art. 18** - O número de vagas para admissão nos cursos de Pós-Graduação e o respectivo edital de seleção deverão ser propostos pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação e encaminhados ao Decanato de Pós-Graduação pelo menos 45 dias antes do início das inscrições para a seleção.

Procedimentos:

O Programa de Pós-Graduação (PPG) deve enviar o edital via Processo SEI, do tipo "**Stricto Sensu: Processo de Seleção**", para a unidade DPG/DIRPG, que verificará se a minuta proposta está em conformidade com a legislação e de acordo com o Modelo de Edital, observadas as peculiaridades de cada PPG. Caso o edital seja aprovado, será encaminhado para a divulgação sob responsabilidade do PPG, sendo uma cópia também publicada pelo DPG na página: [Programas e Editais de Pós-Graduação](#)

Documentos obrigatórios:

- **Minuta do Edital**, elaborada conforme o Modelo de Edital do DPG, assinada pelo/a Coordenador/a, e em formato PDF;
- **Ata de reunião**, do Colegiado ou Comissão de Pós-Graduação, constando a deliberação e aprovação do edital;
- **Formulário de propostas de vagas** devidamente preenchido e assinado.

Orientações/Informações

- O Formulário de proposta de vagas preenchido deve conter:
 - Nome do programa.
 - Deliberação do colegiado e data da reunião.
 - Curso, vagas atuais e propostas.
 - Nome do coordenador e assinatura.
 - Relação dos professores em exercício no programa.
 - Relação dos professores afastados.

- No planejamento do cronograma, observar o intervalo da realização de etapas eliminatórias e os seus resultados para a etapa seguinte.
- A cada etapa, como divulgação de homologação de inscrição, resultados de testes e provas, deve ser dado um intervalo de, no mínimo, **2 (dois) dias úteis**, destinados aos recursos e pedidos de reconsideração, informando data e horário no cronograma do edital.
- Do resultado final só serão cabíveis recursos ao Colegiado do Programa, na hipótese de vício de forma, até 10 (dez) dias úteis após a divulgação dos Resultados Finais, como previsto no Regimento Geral da Universidade de Brasília, Artigo 61.

Formulários:

[Formulário de Proposta Vagas](#)

[Modelo de Edital de seleção DPG \(16_02_2023\)](#)

[Modelo de Edital de retificação DPG](#)

[Formulário de Recurso](#)

[Formulários de homologação de resultado final de seleção](#)

Software para inscrição:

A Coordenação do Programa de Pós-Graduação deve solicitar a liberação de acesso via processo SEI, no qual deverão constar as seguintes informações:

- Nome completo, CPF e e-mail dos servidores responsáveis por editar os dados no sistema.
- Nome Completo do Departamento, Programa de Pós-Graduação, SIGLA , e-mail, Endereço, Telefone, Site.

[Inscrição Pós-Graduação](#)

[Tutorial parte 1](#) [Tutorial Parte 2](#)

[Sugestão para os campos dos Formulários](#)

Informações e suporte técnico: inscposgraduacao@unb.br

Check List para aprovação de edital

A análise do edital se baseará na verificação dos seguintes itens, entretanto, encontrando-se qualquer outra incorreção ou se constatada ausência de informação indispensável, as adequações necessárias serão indicadas no processo para correção do edital.

Item	Sim	Não
01– Observou o modelo de edital que se encontra nesta página, na parte Formulários e atualizou as informações do edital?		
02 – Encaminhou, junto com o Edital, o Formulário de proposta de vagas todo preenchido e		

a Ata de Reunião?		
03 – Observou a numeração sequencial do edital e o ano que vai ser lançado?		
04 – Verificou se os links dentro do edital estão certos e válidos?		
05 – Verificou se as referencias estão corretas? (ex: Se o edital informar que o Formulário de inscrição encontra-se no " anexo 1 ", o referido anexo deve corresponder ao documento indicado).		
06 – Verificou se há numeração repetida ou fora da sequência?		
07 – Verificou se todas as datas de inscrição, de recursos, de provas estão corretas, compatíveis e fora de feriados e finais de semana?		
08 – Observou a data de início das inscrições (posterior à aprovação e divulgação do edital pelo DPG)?		
09 – Informou como será a avaliação de proficiência em língua estrangeira?		
10 – Verificou se a resolução informada no edital, é a vigente (80/2021)?		
11 – Verificou o prazo de antecedência que deve ser enviado o processo ao DPG?		
12 – Encaminhou o memorando com assinatura do Coordenador do Programa para o DPG?		

ANEXO I – Orientações técnicas para implementação das ações afirmativas pelos programas de pós-graduação

Universidade de Brasília
Decanato de Pós-Graduação
Comissão de Acompanhamento da Política de Ações Afirmativas

ORIENTAÇÕES TÉCNICAS PARA IMPLEMENTAÇÃO DAS AÇÕES AFIRMATIVAS PELOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO

Orientações Técnicas do DPG para aplicação da **Resolução CEPE nº 044/2020**, de 04 de junho de 2020, que dispõe sobre a Política de Ações Afirmativas para estudantes negros/as, indígenas e quilombolas nos cursos de Pós-Graduação da UnB e **Resolução CPP nº 05/2020**, de 02 de junho de 2020, que estabelece reserva de vagas para pessoas com deficiência nos processos seletivos dos Programas de Pós-Graduação da Universidade de Brasília, a qual, por sua vez, regulamentou dispositivos previstos na Resolução CAD nº 50/2019, que institui a Política de Acessibilidade da Universidade de Brasília.

Introdução

No dia 04 de junho de 2020, a Universidade de Brasília aprovou as **Resoluções CEPE nº 044/2020**, que dispõe sobre a Política de Ações Afirmativas (PAA) para estudantes negros/as, indígenas e quilombolas nos cursos de Pós-Graduação da UnB. Em 21 de setembro de 2020 foi publicada a Resolução CPP nº 009/2020 que dispõe sobre a composição e atuação da Comissão de Heteroidentificação e da Comissão Recursal para fins de preenchimento das vagas reservadas no Sistema de Ações Afirmativas nos processos seletivos para os cursos de Pós-Graduação da Universidade de Brasília. A **Resolução CPP nº 05/2020**, que estabelece reserva de vagas para pessoas com deficiência nos processos seletivos dos Programas de Pós-Graduação (PPGs) da Universidade de Brasília (UnB) foi publicada em 02 de junho de 2020.

Considerando as inovações contidas nessas resoluções, este documento procurará orientar a elaboração de editais para os processos seletivos de ingresso nos PPGs da UnB.

Leva-se em consideração dois formatos de editais, costumeiramente elaborados pelos PPGs:

a) processos seletivos sem distinção de linhas de pesquisa;

b) processos seletivos com distinção de linhas de pesquisa e/ou área de concentração.

1) A seguir, buscaremos esclarecer e exemplificar algumas das mencionadas novidades dessas resoluções. Reserva de pelo menos 20% das vagas para candidatos/as autodeclarados/as negros/as nos processos seletivos tanto do mestrado quanto do doutorado (Art. 2º da Resolução CEPE nº 044/2020);

2) Pelo menos uma vaga adicional para candidatos/as indígenas e quilombolas nos processos seletivos tanto do mestrado quanto do doutorado e a possibilidade de criação de um edital específico para seleção de indígenas e quilombolas (Art. 7º §1º; Art. 8º §1º da Resolução CEPE nº 044/2020);

3) Criação de comissões de heteroidentificação, responsáveis pela confirmação e validação da autodeclaração dos/as candidatos/as negros/as, indígenas, quilombolas (Resolução CPP nº 009/2020 e Art. 12, 13 e 14 da Resolução CEPE nº 044/2020);

4) Pelo menos uma vaga adicional para pessoas com deficiência nos processos seletivos tanto do mestrado quanto do doutorado e a possibilidade de criação de edital específico para pessoas com deficiência; procedimento de comprovação da condição da pessoa autodeclarada como deficiente (Arts. 1º, 3º, 4º e 5º, parágrafo único da Resolução CPP nº 05/2020);

5) Política de permanência dos/as candidatos/as, a partir da distribuição das bolsas de estudo prioritariamente na seguinte ordem: candidatos/as indígenas; candidatos/as quilombolas, candidatos/as autodeclarados/as e heteroidentificados/as como negros optantes pela PAA (Art. 15 CEPE 044/2020 e Resolução CPP nº 0011/2020) e também uma garantia de reserva de bolsas para pessoas com deficiência (Art. 8º Resolução CPP nº 05/2020).

A concorrência pelas vagas previstas nas duas resoluções (negros/as, indígenas, quilombolas e pessoas com deficiência) pressupõe tanto a autodeclaração quanto a opção do/a candidato por tal política (Art. 10 Resolução CEPE nº 044/2020). Para tal, os PPGs deverão inserir em suas fichas de inscrição no Processo Seletivo um Termo de Autodeclaração Étnico-Racial e de Pessoas com Deficiência, com a Opção por concorrer pela Política de Ações Afirmativas (Ver anexos). Ademais do preenchimento dos Termos, os/as candidatos/as indígenas, quilombolas terão que apresentar documentação emitida e assinada por lideranças e/ou organizações atestando seu vínculo com as respectivas coletividades étnicas e as pessoas com deficiência terão que apresentar documentação que ateste sua condição para concorrer às respectivas vagas reservadas (ver anexos).

No ato da inscrição, em formulário próprio, o/a candidato/a com deficiência, deverá informar se necessita de assistência e quais recursos de acessibilidade são necessários para realização das provas, dentre os quais, adaptação de provas em formato acessível, tempo adicional para realização, disponibilização e materiais didáticos, equipamentos de tecnologia assistiva e tecnologia da informação e comunicação acessíveis, apoio de tradutor-intérprete de língua de sinais ou leitor/transcritor e adoção

de critérios de avaliação de provas escritas, que considerem a singularidade linguística da pessoa com deficiência no domínio da modalidade escrita da língua portuguesa (art. 16 e 17 CAD 50/2019 e art. 5º CPP 05/2020).

- Reserva de, pelo menos, 20% das vagas para candidatos/as autodeclarados/as negros/as

Para um processo seletivo em que o PPG define o número de vagas disponível para todos os cursos do programa em um único edital, a aplicação da Resolução CEPE nº 044/2020 é simples e direta. Desta forma, conforme o Art. 1º, pelo menos 20% (vinte por cento) das vagas devem ser reservadas a candidatos/as autodeclarados/as negros/as.

Sempre lembrando que:

- a) quando houver número fracionado, deverá haver um arredondamento para o número superior (Art. 2º)
- b) são considerados/as negros/as aqueles/as candidatos/as autoidentificados/as e heteroidentificados/as como tais por uma comissão de heteroidentificação (Art.10 e 12). Portanto, não bastará o processo de autodeclaração, devendo este ser confirmado por uma comissão de heteroidentificação;
- c) para concorrer às vagas reservadas o/a candidato/a terá que se autodeclarar como negro/a e optar por concorrer pelas vagas reservadas para a PAA, preenchendo campo específico no formulário de inscrição (Art. 11)
- d) os/as candidatos/as negros/as concorrerão concomitantemente às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência (art. 3º), pois a política estabelece um piso, isto é, um mínimo (Art. 3º) e não um teto de quantos estudantes negros/as podem ingressar em turma de mestrado ou doutorado;
- e) logo, aqueles/as candidatos/as negros/as aprovados/as que se classificarem para as vagas ofertadas à ampla concorrência não serão computados como tendo preenchido as vagas reservadas para candidatos/as negros/as de no mínimo 20% das vagas ofertadas (Art. 4º);
- f) caso haja desistência de candidatos/as negros/as aprovados/as e classificados/as em vagas reservadas, a vaga reservada será preenchida pelo/a candidato/a negro/a aprovado/a subsequentemente de acordo com a ordem de classificação (art. 5º);
- g) na hipótese de não haver candidatos/as negros/as aprovados/as em número suficiente para ocupar as vagas reservadas, as vagas remanescentes serão revertidas para ampla concorrência, sendo preenchidas pelos/as demais candidatos/as aprovados/as, de acordo com a ordem da classificação (Art. 6º).

Aqui é importante chamar a atenção para uma diferença em relação ao processo seletivo de indígenas

e quilombolas, como mostraremos mais à frente. Quanto aos/às estudantes desses dois grupos, no caso do não preenchimento da vaga, ela é cancelada. Já no caso em tela, as vagas reservadas para candidatos/as negros/as se não preenchidas, retornam para a ampla concorrência.

Vejamos como funciona a implementação da PAA para candidatos/as negros/as, considerando PPGs que não fazem distinção de linhas de pesquisa e PPGs que o fazem.

- Processos seletivos sem distinções de linha de pesquisa

Na Tabela 1, temos um exemplo hipotético em que um PPG abriu um edital de doutorado com 10 (dez vagas). Aplicando-se a PAA, temos a reserva de pelo menos 20% (vinte por cento) ou 02 (duas) vagas: neste caso, a nona e a décima vaga. Participaram do processo seletivo 24 (vinte e quatro) candidatos/as, dos quais 15 (quinze) foram aprovados/as, perfazendo a nota de corte igual ou superior a 07 (sete), como estabelecido pelo PPG*.

*Observação: a nota de aprovação da UnB é 5 (cinco), entretanto, os PPGs podem e efetivamente definem diferentes notas de corte: alguns nota 5 (cinco), outros nota 6 (seis), outros nota 7 (sete).

Temos duas situações:

Situação 1

a) Dos/as 15 (quinze) candidatos/as aprovados/as, temos 05 (cinco) candidatos/as autoidentificados/as e heteroidentificados/as como negros/as aprovados/as, os/as candidatos/as DR02, DR05, DR11, DR14 e DR15.

b) Os/As candidatos/as DR02 e DR05 foram aprovados/as e classificados/as dentro das vagas destinadas à ampla concorrência, portanto, mesmo sendo candidatos/as negros/as e optantes pela PAA, eles/elas não ocupam as vagas desta política.

c) Como a política não estabelece um teto (o máximo), senão um piso (o mínimo), vejamos como funciona a política: as vagas reservadas são a nona e a décima. Neste hipotético processo seletivo, os/as candidatos DR09 e DR10 aprovados/as na situação 1 não são negros/as, logo não são classificados. Em seu lugar, passam a ocupar a nona e a décima posição os/as candidatos DR11 e DR14. Já o/a candidato/a DR15, negro/a e optante pela PAA não ingressa no programa, uma vez que as 02 (duas) vagas reservadas já foram ocupadas. Ele/Ela somente poderia ocupar a vaga, caso houvesse desistência dos/as ocupantes das vagas reservadas (nona e décima).

Situação 2 -

a) Dos/as 15 (quinze) candidatos/as aprovados/as, temos 03 (três) candidatos/as autoidentificados/as e heteroidentificados/as como negros/as aprovados/as, os/as candidatos/as DR01, DR08 e DR14.

b) Novamente os/as candidatos/as DR01 e DR08 foram aprovados/as e classificados/as dentro das vagas destinadas à ampla concorrência, portanto, não ocupam as vagas desta política.

c) As vagas reservadas são a nona e a décima. Entretanto, tivemos somente mais um/a candidato/a negro/as optante pela PAA aprovado/a, o DR14. Portanto, este/a candidato/a passa a ocupar a nona posição. Como não há outro/a candidato/a negro/a optante pelas ações afirmativas aprovado/a, a décima posição pode ser ocupada pelo/a candidato/a DR09.

Tabela 1: Processo seletivo hipotético, com seleção por classificação geral, com duas situações diferentes com reserva de vagas para candidatos/as negros/as

Candidato/a	Nota Final	Aprovação	Class. inicial (sem AAs)	Negro (auto e heteroidentificado)	Classif. ^[1] _[SEP] Com AA) - situação 1	Negro (auto e heteroidentificado)	Classif. ^[1] _[SEP] Com AA) - situação 2
DR01	9,8	Sim	Classif.	Não	Classif.	Sim	Classif.
DR02	9,5	Sim	Classif.	Sim	Classif.	Não	Classif.
DR03	9,5	Sim	Classif.	Não	Classif.	Não	Classif.
DR04	9,1	Sim	Classif.	Não	Classif.	Não	Classif.
DR05	9,0	Sim	Classif.	Sim	Classif.	Não	Classif.
DR06	8,7	Sim	Classif.	Não	Classif.	Não	Classif.
DR07	8,4	Sim	Classif.	Não	Classif.	Não	Classif.
DR08	8,3	Sim	Classif.	Não	Classif.	sim	Classif.
DR09	8,0	Sim	Classif.	Não	Não- Classif.	Não	Classif.
DR10	8,0	Sim	Classif.	Não	Não- Classif.	Não	Não- Classif.
DR11	7,7	Sim	Não- Classif.	Sim	Classif.	Não	Não- Classif.
DR12	7,5	Sim	Não- Classif.	Não	Não- Classif.	Não	Não- Classif.
DR13	7,2	Sim	Não- Classif.	Não	Não- Classif.	Não	Não- Classif.
DR14	7,1	Sim	Não- Classif.	Sim	Classif.	sim	Classif.
DR15	7,0	Sim	Não- Classif.	Sim	Não- Classif.	Não	Não- Classif.
DR16	6,8	Não	—	—	—	—	—
DR17	6,7	Não	—	—	—	—	—
DR18	6,5	Não	—	—	—	—	—
DR19	6,5	Não	—	—	—	—	—
DR20	6,0	Não	—	—	—	—	—
DR21	5,0	Não	—	—	—	—	—
DR22	4,5	Não	—	—	—	—	—
DR23	4,0	Não	—	—	—	—	—
DR24	4,0	Não	—	—	—	—	—

1.1 - Processos seletivos com distinção de Linhas de Pesquisa e Área de Concentração

No caso de Processos Seletivos de Programas de Pós-Graduação que disponibilizam as vagas de acordo com as Linhas de Pesquisa ou Áreas de Concentração, o processo de classificação dos/as aprovados/as seguirá a lógica descrita no item 1.1, adaptada às linhas de pesquisa (voltaremos a este ponto em breve).

Fazemos questão de lembrar as pedras fundamentais da PAA:

I) Caberá ao PPG, inclusive no caso dos Processos Seletivos, por Linha de Pesquisa ou Área de Concentração, efetuar a reserva de pelo menos 20% (vinte por cento) de suas vagas para candidatos/as autodeclarados/as e heteroidentificados/as como negros/as;

II) Na impossibilidade de efetuar a mencionada reserva, o importante é que na soma de todas as vagas do PPG haja uma reserva de pelo menos 20% (vinte por cento das vagas) para os/as candidatos/as negros/as;

III) Naquelas linhas de pesquisa que tenham pelo menos 3 (três) vagas, uma delas deverá ser reservada para candidatos/as negros/as;

IV) se ocorrer de uma linha de pesquisa oferecer menos de 3 (três) vagas, a definição das vagas que serão destinadas à PAA deverá ocorrer após o período de inscrição dos/as candidato/as, de modo que aquelas linhas de pesquisa/área de concentração que tiverem mais demanda por parte dos/as candidatos/as abram vagas para a PAA;

V) Para evitar que sistematicamente alguma/algumas linhas de pesquisa não ofereçam vagas para a PAA, os PPGs poderão efetuar um rodízio ao longo dos anos para que todas as linhas de pesquisa contemplem a PAA, respeitando sempre o piso de 20%.

Retomemos... o desafio aqui é *como alocar as vagas reservadas*.

Os PPGs deverão buscar as soluções para que a PAA seja implementada. Existem algumas possibilidades, lembrando sempre que a distribuição de pelo menos 20% (vinte por cento) das vagas reservadas para a PAA deverá estar prevista no edital.

No exemplo abaixo (Tabela 2), o PPG abriu o processo seletivo com 12 (doze) vagas, sendo que 03 (três) delas serão reservadas para candidatos/as negros/as optantes pela PAA. Observe que neste caso, tivemos um número fracionado (2,4 vagas) e, portanto, efetuamos o arredondamento para o número superior (Art. 2º CEPE 44/2020).

Tabela 2 - Distribuição de pelo menos 20% (vinte por cento) das vagas reservadas para PAA (unidade de cálculo: linhas de pesquisa)

Área de Concentração/Linha de Pesquisa	Ampla Concorrência	Ação Afirmativa
Área de concentração 1		
Linha A	3	1
Linha B	1	0
Linha C	0	0
Área de concentração 2		
Linha D	0	0
Linha E	2	0
Linha F	3	2
TOTAL	9	3

No exemplo acima (Tabela 2), aplicou-se a reserva de vagas por linha. Por exemplo, na Área de Concentração 1, linha A, temos 3 (três) vagas destinadas a ampla concorrência e 1 (uma) vaga à PAA para negros. Neste nosso exemplo hipotético, o colegiado da pós-graduação, decidiu que as outras 2 (duas) vagas reservadas para a PAA deveriam ser alocadas na Área de Concentração 2, Linha F.

Entretanto, a fim de que o caso acima - Área de Concentração 1, linha B e C; Área de Concentração 2 Linha D e E - não seja uma regra e inviabilize a execução da PAA, nas ocasiões em que houver menos de 3 (três) vagas por linha de pesquisa, o PPG poderá distribuir as vagas por linha de pesquisa proporcionalmente ao número de pessoas inscritas por linha de pesquisa. O que significa que o PPG deverá fazer uma divulgação do quadro de distribuição das vagas por linha de pesquisa depois de encerradas as inscrições.

Outra maneira de garantir a efetividade das políticas de ações afirmativas é remeter o cálculo para a Área de Concentração. Neste caso, tomando como referência de cálculo a Área de Concentração, as vagas reservadas para a PAA poderão ser alocadas em uma ou mais linhas. Vejamos o exemplo na Tabela 3 abaixo:

Tabela 3 - Distribuição de pelo menos 20% (vinte por cento) das vagas reservadas para PAA (unidade de cálculo: Área de Concentração)

Área de Concentração/Linha de Pesquisa	Ampla concorrência	Ação Afirmativa
Área de Concentração 1	4	1
Linha A	2	?
Linha B	2	?
Linha C	0	0
Área de Concentração 2	5	2
Linha D	1	?
Linha E	2	?
Linha F	2	?
TOTAL	9	3

No caso acima, o cálculo é feito tomando como referência a Área de Concentração. Assim, a Área de Concentração 1 ofertou 4 (quatro) vagas para ampla concorrência e 1 (uma) para ações afirmativas. Neste caso, conforme o resultado do Processo Seletivo, a Banca de Seleção decide em que linha de pesquisa (assinalada no exemplo pelo ponto de interrogação – “?”) a vaga de ação afirmativa será alocada.

Tanto no caso da distribuição das vagas por Linha de Pesquisa ou por Área de Concentração, a classificação dos/as candidatos/as negros optantes pela PAA seguirá a lógica que expusemos no item 1.1. Vejamos:

Tabela 4: Processo seletivo hipotético por Área de Concentração ou Linha de Pesquisa com reserva de vagas

Candidato/a	Nota Final	Aprovação	Negro (auto e heteroidentificado)	Classificação Final (Com AA)
MS01	8,5	Sim	Não	Classificado
MS02	8,0	Sim	Sim	Classificado
MS03	7,5	Sim	Não	Classificado
MS04	7,0	Sim	Não	Classificado
MS05	6,2	Sim	Não	Não-Classificado
MS06	6,0	Sim	Sim	Classificado
MS07	5,5	Não	Não	—
MS08	5,0	Não	Sim	—
MS09	5,0	Não	Não	—

Neste caso hipotético, temos 05 (cinco) vagas de mestrado, sendo que 01 (uma) delas está reservada para a política de ações Afirmativas. Tivemos 09 (nove) candidatos inscritos e 06 (seis) aprovados, posto que alcançaram a nota de corte deste PPG: nota igual ou superior a 06 (seis). O/A candidato MS02 é um/a candidato/a negro/a optante pelas ações afirmativas e foi aprovado/a e classificado/a como segundo/a colocado/a, portanto, não utilizou a vaga reservada. Já o/a candidato/a MS05 foi aprovado/a, mas não-classificado, porque a quinta vaga é uma vaga reservada. Já o/a candidato/a MS06 é um/a candidato/a negro/a optante pela PAA e, portanto, foi classificado/a para ocupar a vaga reservada.

Neste exemplo, é importante destacar que o percentual de pelo menos 20% (vinte por cento) foi alcançado levando-se em consideração o PPG como o todo, isto é, a somatória de todas as Áreas de Concentração.

A fim de não prejudicar o planejamento autônomo de cada PPG - seja seu processo seletivo baseado em Linhas de Pesquisa ou Área de Concentração - poderá haver seleções em que uma Linha de Pesquisa, por exemplo, não ofereça nenhuma vaga (ver Tabela 2). O importante é que no cômputo geral do processo seletivo, sejam garantidas os 20% (vinte por cento) das vagas e que como passar dos anos haja um equilíbrio na oferta de vagas reservadas para todas as linhas de pesquisa ou áreas de concentração dos PPGs*.

* Observação. A Comissão de Acompanhamento das Ações Afirmativas na Pós-Graduação (CAPAA) tem por meta fazer balanços periódicos que considerem os processos seletivos ao longo dos anos para uma avaliação da implementação da PAA.

- Vaga adicional para candidatos/as indígenas e quilombolas

A Resolução CEPE nº 044/2020 prevê a criação de, no mínimo, uma vaga adicional para indígenas e quilombolas nos processos seletivos tanto do mestrado quanto do doutorado, bem como a possibilidade de criação de um edital específico (Art. 7º e Art. 8º Resolução CEPE nº 044/ 2020).

Do ponto de vista regimental (cumprimento da Resolução) basta ao PPG prever uma vaga adicional para candidatos/as destes grupos nos seus respectivos editais dos processos seletivos de mestrado e doutorado, todavia, recomendamos que haja editais específicos, dada importância de um processo seletivo singular para esses/as candidatos/as.

É importante um esforço dos PPGs para contemplar candidatos/as com outras trajetórias. Mesmo sabendo que os/as candidatos/as indígenas e quilombolas serão estudantes oriundos de nossas graduações, portanto, estudantes que já se familiarizaram com o sistema universitário durante, pelo menos, 4 (quatro) anos, um dos componentes dificultador para seu ingresso na pós-graduação, destacados nas pesquisas sobre o tema, é o aspecto linguístico, tanto do português (que para muitos deles é um segundo idioma), quanto de uma língua estrangeira (inglês, francês e espanhol são um terceiro idioma para esses povos).

Portanto, recomendamos fortemente que haja um edital específico para tais estudantes e que a prova de língua estrangeira não seja um critério de entrada, mas que possa ser um elemento da formação dos/as estudantes já aprovados/as no processo seletivo. Recomendamos também que a prova de leitura e interpretação de texto na área de conhecimento em língua estrangeira não seja eliminatória. Assim, caso os PPGs adotem esta sugestão, os/as mestrandos/as e doutorandos/as indígenas e quilombolas deverão apresentar a proficiência na língua estrangeira durante algum momento dos seus cursos de pós-graduação (por exemplo, ao término dos créditos).

Em termos práticos, a criação de uma vaga adicional para indígenas e quilombolas é um processo simples, seja a partir de um edital geral, seja a partir de um edital específico. Cria-se a vaga adicional, caso não tenha candidatos/as inscritos/as e/ou aprovados/as, a vaga é cancelada (Art. 7º §1º; Art. 8º §1º CEPE 044/ 2020).

Reiteramos aqui esta importante diferença em relação à reserva de vagas para candidatos/as negros/as: quando não houver candidatos/as negros/as aprovados/as, as vagas retornarão para a ampla concorrência. Já no caso de candidatos/as indígenas e quilombolas, as vagas não preenchidas serão canceladas.

- Comissão de Heteroidentificação

1.2 - Candidatos/as negros/as

O CEPE também aprovou a criação de uma Comissão de Heteroidentificação para validar a autodeclaração de candidatos/as negros/as (Capítulo III, Resolução CEPE nº 044/2020; Resolução CPP nº 009/2020).

Ressaltamos que a Comissão de Heteroidentificação não tem caráter acadêmico, portanto, a fim de não sobrecarregar os PPGs com mais uma tarefa, o DPG criou uma Comissão de Acompanhamento da Política de Ações Afirmativas na Pós-Graduação (CAPAA), que ficará encarregada desta tarefa. Para ter direito a preencher a vaga reservada - em caso de aprovação e classificação - o/a candidato/a deverá ter a sua autodeclaração deferida pela Comissão de Heteroidentificação, em um processo que se dará por meio de uma entrevista.

A Comissão de Heteroidentificação utilizará exclusivamente o critério fenotípico para aferição da condição declarada pelo/a candidato/a. Serão consideradas tão somente as características fenotípicas do/a candidato/a ao tempo da realização do procedimento de heteroidentificação, não sendo, portanto, levados em consideração documentos anteriores ou obtidos em outros processos de heteroidentificação, nem registros/documentos pretéritos, muito menos documentação que atesteque um dos ascendentes biológicos do/a candidato/a é negro/a.

A Comissão de Heteroidentificação, por outro lado, baseia-se em ampla e profunda pesquisa antropológica, sociológica e historiográfica de compreensão do sistema racial brasileiro, em que a definição do pertencimento aos grupos raciais (negro e branco, por exemplo) fundamenta-se em marcadores tais como cor da pele, tipo do cabelo e outros traços fisionômicos.

Lembremos que o propósito da existência dessa Comissão é coibir eventuais fraudes e também lembramos que todo este procedimento de heteroidentificação está regulamentado por legislação específica, garantindo a todo e qualquer candidato/a o respeito à dignidade da pessoa humana, observância do contraditório, da ampla defesa e do devido processo legal (Ver Resolução CPP nº 009/2020).

Como funcionará a validação da autodeclaração dos/as dos candidatos/as negros/as?

- a) Os PPGs deverão inserir em suas fichas de inscrição no Processo Seletivo um Termo de Autodeclaração Étnico-Racial e Opção pela PAA (Ver anexo), em que o/a candidato/a terá que se autodeclarar negro/a e optar por concorrer pelas vagas reservadas. Esta ficha estará num ambiente virtual a ser compartilhado tanto pelo PPG quanto pelo DPG e pela Comissão de Heteroidentificação;

- b) O DPG, por meio da CAPAA, estabelecerá a(s) data(s) de funcionamento da Comissão de Heteroidentificação para atender os diversos processos seletivos que ocorrerão;
- c) Observando as datas de funcionamento da Comissão de Heteroidentificação previamente disponibilizada pelo DPG/CAPAA, os PPGs deverão prever nos seus respectivos cronogramas o período de confirmação da autodeclaração do/a candidato/a negro/a;
- d) Será responsabilidade única e exclusiva do/a candidato/a e somente do/a candidato/a agendar sua entrevista junto à Comissão de Heteroidentificação conforme o cronograma disponibilizado no site do Decanato de Pós-Graduação;
- e) O/A candidato/a poderá agendar sua entrevista junto à Comissão de Heteroidentificação em um ambiente virtual a ser criado exclusivamente para este fim;
- f) A Comissão de Acompanhamento da Política de Ações Afirmativas na Pós-Graduação informará ao PPG o resultado do processo de heteroidentificação. É responsabilidade do/a candidato/a acompanhar o resultado divulgado em sítio eletrônico.
- g) Em caso de indeferimento da autodeclaração do/a candidato/a, o/a mesmo poderá apresentar um recurso junto à Comissão Recursal.

No caso do/a candidato/a ter sua autodeclaração confirmada pela Comissão de Heteroidentificação, ele/a continua no processo seletivo. Já no caso da não confirmação da autodeclaração, o/a candidato/a terá direito a uma fase recursal. Tendo esgotada a fase recursal e a autodeclaração do/a candidato/a não sendo confirmada, o/a mesmo/a será excluído/a do processo seletivo.

- Candidatos/as indígenas e quilombolas

A Comissão de Heteroidentificação também terá por função a validação da documentação apresentada por candidatos/as indígenas e quilombolas.

Observem que mesmo mantendo esta nomeação - Comissão de Heteroidentificação -, o trabalho desta Comissão em relação aos candidatos/as indígenas e quilombolas não será a de validar a autodeclaração dos mesmos por meio de um processo de entrevista, senão de validação de documento a ser entregue no ato da inscrição no processo seletivo.

Portanto, como funcionará o sistema de validação da documentação entregue por candidatos/as indígenas e/ou quilombolas?

- a) No ato da inscrição ao processo seletivo dos cursos de pós-graduação, os/as candidatos(as) indígenas e quilombolas terão que preencher um termo de Autodeclaração para Fins de Concorrer na Modalidade Vagas Adicionais (ver anexos);
- b) Terão que apresentar uma carta assinada por liderança ou organização indígena ou quilombola atestando o seu vínculo à coletividade étnica até data-limite estipulada no Edital (Modelo em Anexo);

- c) A Comissão de Heteroidentificação compartilhará um espaço virtual com o PPG, pelo qual receberá a carta assinada por liderança(s) ou organização indígena ou quilombola e validará o mesmo e, finalmente, encaminhará para o PPG o resultado da análise.
- d) Igualmente, em caso de não validação da documentação do/a candidato/a, abre-se uma fase recursal onde o/a candidato/a possa se contrapor a análise da Comissão.
- e) Tendo esgotada a fase recursal e a documentação do/a candidato/a não sendo validada, o/a mesmo/a será excluído/a do processo seletivo.

- Vaga para candidato/a com deficiência

Por meio da Resolução CPP nº 05/2020, a Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação estabeleceu a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos processos seletivos dos programas de pós-graduação da Universidade de Brasília. Destacamos alguns itens desta resolução:

- a) os PPGs deverão reservar no mínimo 01 (uma) vaga em cada um dos seus editais de mestrado e doutorado (Art. 4º).
- b) o acesso aos PPGs poderá ocorrer por meio do edital geral (regular) ou suplementar (específico)(Art. 3º).

a) Edital Geral

O funcionamento da reserva de vagas em edital geral é bastante parecido com o que descrevemos nos itens 1.1 (Processo Seletivo sem distinção de linhas) e 1.2 (Processo Seletivo com distinção de linhas de pesquisa e/ou área do conhecimento).

O que precisamos fazer é apenas adicionar uma vaga para pessoas com deficiência em cada um dos tipos de editais.

b) Edital Específico

Da mesma forma, o funcionamento do edital específico é semelhante ao que descrevemos quando dissertamos sobre a vaga adicional para indígena e quilombola (item 2 destas Orientações Técnicas).

Cabe ao colegiado dos PPGs decidir pela abertura da vaga no edital geral ou uma vaga no edital específico (suplementar). Da mesma forma que no caso de candidatos/as indígenas e quilombolas, destacamos a importância de um esforço dos PPGs para contemplar outras trajetórias com procedimentos mais adequados. Mesmo sabendo que os/as candidatos/as com deficiência serão oriundos de nossas graduações, portanto, estudantes que já se familiarizaram com o sistema universitário durante, pelo menos, 4 (quatro) anos, um dos componentes dificultadores para seu ingresso na pós-graduação, destacado nas pesquisas sobre o tema, é a não-existência de critérios

de avaliação das provas (escrita e outras) que levem em consideração a singularidade deste grupo. Assim, em consonância com o art. 17 da Resolução CAD 50/2019 recomendamos a “adoção de critérios de avaliação das provas escritas, discursivas ou de redação, que considerem a singularidade linguística da pessoa com deficiência, no domínio da modalidade escrita da língua portuguesa.”

Tanto no caso do edital geral quanto específico precisamos observar o que diz o Art. 4º da CPP 05/2020, nos seus §2º, §3º e §4º:

- se houver desistência de candidato/a com deficiência aprovado/a e classificado/a em um processo seletivo, a vaga será preenchida pelo/a candidato/a com deficiência classificado/a em ordem decrescente de nota final (Art 4º § 2º)
- Não havendo candidatos/as com deficiência aprovados/as para preencher as vagas reservadas, estas serão destinadas prioritariamente ao atendimento da PAA (Art. 4º §3º) ou poderão ser aproveitadas no processo seletivo geral para ampla concorrência ou simplesmente desconsideradas, ficando esta decisão a cargo de cada PPG (Art. 4º §4º).

Vejamos duas situações hipotéticas:

Caso a vaga tenha sido aberta em *edital geral* - com ou sem distinção de linha de pesquisa - aquela vaga reservada ociosa poderá ser destinada, prioritariamente, ao atendimento da Política de Ações Afirmativas: candidatos/as negros/as optantes pelas ações afirmativas, indígenas e quilombolas aprovados/as no processo seletivo em ordem decrescente de nota final. Se não houver candidatos/as optantes pela PAA aprovados/as, a vaga pode ser reaproveitada no processo seletivo geral ou, simplesmente, desconsiderada, ficando esta decisão a cargo de cada PPG.

Igualmente caso se trate de edital específico aquela vaga também pode ser prioritariamente destinada ao atendimento da PAA. Mesmo assim, caso a vaga continue ociosa, ela pode ser reaproveitada no processo seletivo geral ou, simplesmente, desconsiderada, ficando esta decisão a cargo de cada PPG.

Acreditamos que não precisamos demonstrar isto com novas tabelas. A simulação que fizemos com as tabelas anteriores deste texto permitem-nos entender a lógica de funcionamento que os editais devem seguir a fim de atender esta Resolução da CPP.

Esta resolução também define quem são as pessoas com deficiência beneficiárias desta política, em seu Art. 2º. Citemos: “Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, a qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas”.

Uma vez classificada no processo seletivo, o registro da pessoa com deficiência no PPG somente será efetivado após comprovar a sua condição por meio de laudo médico ou por avaliação biopsicossocial (Art. 5º, parágrafo único).

Portanto, no ato de inscrição o/a candidato/a com deficiência terá que preencher um Termo de Autodeclaração para Fins de Concorrer na Modalidade Reserva de Vagas para Pessoa com Deficiência (anexo) e, em caso de aprovação e classificação, terá que entregar um laudo médico e/ou avaliação biopsicossocial.

Observação Importante: A Comissão de Heteroidentificação não tem competência para fazer gestões das declarações dos/as candidatos/as com deficiência. Em outras palavras, a confirmação da condição de pessoa com deficiência não compete à Comissão de Heteroidentificação. Caberá ao Programa de Pós-Graduação a organização, o recebimento, a verificação desta fase (Art. 5º, parágrafo único).

Importante destacarmos dois aspectos desta resolução:

- 1) a previsão de que a pessoa com deficiência solicite alguma assistência para a realização das provas (Art. 5º);
- 2) a possibilidade dos discentes com deficiências solicitarem uma extensão do prazo de permanência nos cursos, desde que não ultrapasse 50% (cinquenta por cento) do prazo máximo estabelecido para a conclusão (Art. 7º).

Destacam-se ainda os artigos 16 e 17 da Resolução CAD 50/2019, que institui a Política de Acessibilidade da UnB e prevê a acessibilidade nos processos de inscrição e de realização das provas, mediante solicitação prévia.

Sugere-se que no formulário de inscrição seja registrada a necessidade de assistência e indicado o recurso de acessibilidade a ser disponibilizado pelo PPG.

- Política de Permanência: distribuição de bolsas

A Resolução CEPE nº 044/2020 no seu Artigo 15 prevê a concessão prioritária de bolsas na seguinte ordem:

- 1º) Candidato/a indígena e quilombolas;
- 2º) candidatos/as autodeclarados/as e heteroidentificados/as como negros/as optantes pela PAA;
- 3º) os demais aprovados.

Já a Resolução CPP nº 05/2020 no seu Artigo 8º diz que deverá ser garantida a reserva de bolsas de estudo às pessoas com deficiência, observando-se a proporcionalidade de bolsas disponíveis.

Os critérios estabelecidos tanto pela Resolução CEPE nº 044/2020 quanto pela Resolução CPP nº 05/2020 foram consolidados pela Resolução CPP nº 011/2020, de 25 de setembro de 2020, que dispõe sobre adoção de critérios para concessão de bolsas de Mestrado e Doutorado. No seu Art. 2º, esta resolução diz:

"Art. 2º As bolsas disponíveis deverão ser concedidas a todos e todas aprovados/as autodeclarados/as indígenas, quilombolas e autodeclarados/as e heteroidentificados como negros/as e pessoas com deficiência, prioritariamente, conforme disposto no Art. 15 da Resolução nº 044/2020 do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão e no Art. 8º da Resolução da Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação nº 05/2020.

§1º Às/aos demais aprovados/as deverão ser concedidas as bolsas remanescentes, segundo critério de atribuição estabelecidos e aprovados pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação (e.g socioeconômicos, desempenho no processo seletivo, edital interno etc.)"

Esta mesma Resolução em seu Art. 1º diz que os Programas de Pós-Graduação deverão tornar públicos os critérios adotados para distribuição de seu conjunto de bolsas.

Ressaltamos que ser classificado no processo seletivo especialmente instaurado pela Instituição de Ensino Superior é um dos critérios mínimos de distribuição de bolsas na pós-graduação instituído pela Capes, o que é atendido plenamente quando o PPG realiza o seu processo seletivo.

ANEXO I

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
XXXXXX

EDITAL N° xxx/20xx

**AUTODECLARAÇÃO PARA FINS DE CONCORRER NA
MODALIDADE DE RESERVA DE VAGAS PARA CANDIDATO(A)S
NEGRO(A)S**

Eu, _____,

Data de Nascimento: ____/____/____,

Naturalidade: _____ (cidade, estado, país)

RG: _____ Data de Emissão: ____/____/____ Órgão

Emissor: _____

C.P.F: _____ Estado

civil: _____

Endereço: _____

CEP _____ Cidade: _____ Estado: _____

Telefone (s) : _____

Email: _____

estou ciente e concordo com as regras do Edital, declarando-me negro(a). Por esta razão, opto por concorrer na modalidade de reserva de vagas para negro(a)s.

_____ de _____ de 20xx

(assinatura)

ANEXO II**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
XXXXXXXXXX**

EDITAL N° xxxx/20xx

**AUTODECLARAÇÃO PARA FINS DE CONCORRER NA MODALIDADE DE VAGAS
ADICIONAIS PARA CANDIDATO(A)S INDÍGENAS**

Eu, _____

Pertencente à comunidade indígena _____

Data de Nascimento: ____/____/____

Naturalidade: _____ (cidade, estado, país)

RG _____ Data Emissão: _____ Órgão Emissor: _____

C.P.F: _____

Estado civil: _____

Endereço: _____

CEP _____ Cidade: _____ Estado: _____

Telefone (s): _____

Email: _____

estou ciente e concordo com as regras do Edital, declarando-me indígena. Por esta razão, opto por concorrer às vagas disponibilizadas a candidatos/as indígenas. Comprometo-me, ademais, a apresentar a esse Programa de Pós-Graduação até a data-limite estabelecida no Edital, carta da liderança ou organização indígena atestando o meu vínculo.

_____ de _____ de 20xx

(assinatura)

ANEXO III

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
XXXXXXX

EDITAL N° xxx/20xx

**AUTODECLARAÇÃO PARA FINS DE CONCORRER NA MODALIDADE DE VAGAS
ADICIONAIS PARA CANDIDATO(A)S QUILOMBOLAS**

Eu, _____

Pertencente à comunidade quilombola _____

Data de Nascimento: _/_/

Naturalidade: _____ (cidade, estado, país)

RG _____ Data Emissão: _____ Órgão Emissor: _____

C.P.F: _____

Estado civil: _____

Endereço: _____

CEP _____ Cidade: _____ Estado: _____

Telefone (s): _____

Email: _____

estou ciente e concordo com as regras do Edital, declarando-me quilombola. Por esta razão, opto por concorrer às vagas disponibilizadas a candidatos/as quilombolas. Comprometo-me, ademais, a apresentar a esse Programa de Pós-Graduação até a data-limite estabelecida no Edital, cartada liderança ou organização quilombola atestando o meu vínculo.

_____ de _____ de 20xx

(assinatura)

ANEXO IV
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
XXXXXX

EDITAL N° xxx/20xx

AUTODECLARAÇÃO PARA FINS DE CONCORRER NA
MODALIDADE DE RESERVA DE VAGAS PARA CANDIDATO(A)S
COM DEFICIÊNCIA

Eu,

Data de Nascimento: ____/____/____,

Naturalidade: _____ (cidade, estado,
país)

RG: _____ Data Emissão: ____/____/____ Órgão Emissor: _____

C.P.F: _____ Estado civil: _____

Endereço: _____

CEP _____ Cidade: _____ Estado: _____

Telefone fixo: _____ Celular: _____

Email: _____

informo que possuo a(s) seguinte(s) deficiência(s) _____

e por esta razão, opto por concorrer na modalidade de reserva de vagas para pessoas com deficiência.

Informo a necessidade dos seguintes recursos de acessibilidade e/ou apoios para a realização das provas de seleção:

Prova em tamanho ampliado(

) Prova em Braille

Tempo adicional para realização da prova()

Tradutor-intérprete de Libras

Ledor

Transcritor

Mobiliário acessível

Outros. Qual? _____

_____ de _____ de 20xx

(assinatura)

ANEXO V

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
XXXXXXX

EDITAL N° xxx/20xx

DECLARAÇÃO DE PERTENCIMENTO À COMUNIDADE INDÍGENA

(Carta assinada por liderança(s) ou organização indígena)

Eu/Nós liderança(s) ou Eu/Nós representantes do Povo Indígena

da Aldeia (se for o caso) _____,

localizada na Terra Indígena (se for o caso) _____.

declaramos que _____

é membro reconhecido desta comunidade,

sendo filho(a) de

e de _____,

tendo (pequeno texto que descreva os vínculos do/a candidato/a com a comunidade étnica)

Por ser verdade, assinamos a presente declaração.

_____ de _____ de 20xx^[]_{SEP}

(Local/Estado e Data)

Nome completo da(s) liderança(s) /Assinatura

ou

Nome da organização indígena/ Assinatura do/a Presidente ou Responsável Legal

ANEXO VI

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM XX

EDITAL N° xxx/20xx

**DECLARAÇÃO DE PERTENCIMENTO À COMUNIDADE
QUILOMBOLA**

(Carta assinada por liderança(s) ou organização quilombola)

Eu/Nós liderança(s) ou Eu/Nós representantes do Povo Quilombola

localizado em _____,

declaramos que _____ é membro reconhecido desta comunidade,

sendo filho(a) de _____

e de _____,

tendo (pequeno texto que descreva os vínculos do/a candidato/a com a comunidade étnica)

Por ser verdade, assinamos a presente declaração.

_____ de _____ de 20xx^[]_[]

(Local/Estado e Data)

Nome completo da(s) liderança(s) quilombola /Assinatura

Nome da organização quilombola/ Assinatura do/a Presidente ou Responsável Legal

ANEXO J – Seleção de Avaliadores(as) para comissões de heteroidentificação e comissões recursais para ações afirmativas na pós-graduação da Universidade de Brasília - Edital DPG/UnB nº 013/2020 - Anexo 1

PROCESSO SEI Nº 23106.092172/2020-71

**EDITAL DPG/UNB Nº
013/2020**

**SELEÇÃO DE AVALIADORES(AS) PARA COMISSÕES DE
HETEROIDENTIFICAÇÃO E COMISSÕES RECURSAIS PARA AÇÕES
AFIRMATIVAS NA PÓS-GRADUAÇÃO DA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA**

1. PREÂMBULO

O Decanato de Pós-Graduação, por meio da Comissão de Acompanhamento da Política de Ações Afirmativas (CAPAA), e em conformidade com a Resolução CEPE 044/2020 e Resolução CPP nº 09/2020, torna público o Edital de seleção de avaliadores(as) para **Comissões de Heteroidentificação e Comissões Recursais**.

2. DAS ATRIBUIÇÕES DAS COMISSÕES

2.1 À **Comissão de Heteroidentificação** caberá:

2.1.1 Validar a autodeclaração do(a) candidato(a) negro(a) nos processos de seleção dos cursos de pós-graduação da Universidade de Brasília;

2.1.2 Analisar e validar a documentação apresentada por candidato(a) indígena e quilombola nos processos de seleção dos cursos de pós-graduação da Universidade de Brasília;

2.1.3 Apurar, deliberar ou coordenar encaminhamentos quanto a denúncias de fraude e/ou incompatibilidade em declarações de candidato(a) ocupante de vagas reservadas na instituição no âmbito das ações afirmativas.

2.2 À **Comissão Recursal** caberá:

2.2.1 Avaliar recursos eventualmente apresentados por candidato(a) ao parecer da Comissão de Heteroidentificação.

3. DA ATUAÇÃO E CERTIFICAÇÃO DOS(AS) INTEGRANTES DAS COMISSÕES

3.1 A atuação dos(as) integrantes das comissões será de forma voluntária, com vigência de até dois anos, podendo ser renovável por mais dois anos.

3.2 Será emitida certificação pelo Decanato de Pós-Graduação aos(às) integrantes das Comissões.

4. DA COMPOSIÇÃO DAS COMISSÕES

4.1 As Comissões de Heteroidentificação e Recursais serão compostas por integrantes da Comunidade Universitária da UnB: servidores(as) (docentes e técnicos-administrativos) em atividade ou aposentados(as), bem como discentes de graduação ou pós-graduação regularmente matriculados(as), maiores de 18 anos.

5. DOS/DAS INTEGRANTES DAS COMISSÕES

5.1 Os/As integrantes das Comissões deverão:

5.1.1 Participar do Curso de Formação para a atuação nas Comissões de Heteroidentificação, cumprindo ao menos 75% de sua carga horária e obtendo aprovação.

5.1.2 Ter preferencialmente, experiência nas temáticas da promoção da igualdade racial e do enfrentamento do racismo.

6. DA COMPOSIÇÃO DE UM BANCO DE AVALIADORES(AS)

6.1 Os/As integrantes selecionados(as) comporão um Banco de Avaliadores(as), a ser acionado conforme a necessidade.

6.2 Uma vez composto o Banco de Avaliadores(as), a CAPAA realizará a seleção dos(das) integrantes das Comissões, levando-se em consideração a experiência na temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento do racismo.

7. DAS INSCRIÇÕES PARA FORMAÇÃO DO BANCO DE AVALIADORES(AS)

7.1 As inscrições deverão ser feitas no período entre **25 de setembro 2020 a 14 de outubro 2020**, por meio do preenchimento do formulário de inscrição no sítio www.dpg.unb.br ou diretamente pelo link clicando [aqui](#).

7.2 Ao término do preenchimento do formulário de inscrição, o(a) candidato(a) deverá enviar em um arquivo único em pdf ou imagem:

7.2.1 Cópia de documento de identificação com foto (RG, Carteira de Identidade ou Passaporte);

7.2.2 Comprovante de vínculo institucional com a UnB (Comprovante de matrícula, contracheque ou outros documentos oficiais da UnB.); e

7.2.3 Cópia de todos os documentos, caso os tenha, atestando experiência na temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento do racismo.

7.2.4. Declaração de veracidade das informações prestadas, conforme modelo anexo a este edital.

7.3 A CAPAA não se responsabiliza por falhas técnicas ou equívocos que eventualmente possam ocorrer no preenchimento.

7.4 Quaisquer esclarecimentos adicionais deverão ser encaminhados ao e-mail capaa_dpg@unb.br.

8. DA DIVULGAÇÃO DO RESULTADO E DA EFETIVAÇÃO COMO INTEGRANTE DO BANCO DE AVALIADORES(AS)

8.1 A análise e a homologação das inscrições serão realizadas pela CAPAA, que se baseará em análise documental.

8.2 Os resultados do processo seletivo serão encaminhados ao(à) inscrito(a) por meio eletrônico e divulgado no site eletrônico www.dpg.unb.br

8.3 O(A) candidato(a) selecionado(a) somente será efetivado(a) como integrante no Banco de Avaliadores após participação no curso de formação para a atuação nas Comissões de Heteroidentificação e Recursais, cumprindo ao menos 75% de sua carga horária e obtendo aprovação.

9. CRONOGRAMA

ETAPAS	DATA / PERÍODO
Inscrições online	25/09/2020 a 14/10/2020
Análise e julgamento das inscrições	15 a 19/10/2020
Publicação dos selecionados	21/10/2020
Formação	26/10/2020 a 13/11/2020
Trabalho das Comissões	Convocação de acordo com a necessidade institucional

10. DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

10.1 O(A) integrante do Banco de Avaliadores(as) será convocado(a) a partir das demandas institucionais, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias.

10.2 As Comissões de Heteroidentificação e Recursais serão oficializadas por meio de Ato designado pela(o) Decana(o) de Pós-Graduação.

10.3 Aquele(a) interessado(a) selecionado(a) para integrar o Banco de Avaliadores assinará um termo de responsabilidade.

10.4 Os casos omissos serão tratados pela Comissão de Acompanhamento das Ações Afirmativas na Pós-Graduação.

Adalene Moreira Silva
Decana de Pós-Graduação

Joaze Bernardino Costa
Presidente da Comissão de Acompanhamento da Política de Ações Afirmativas

ANEXO I

TERMO DE DECLARAÇÃO DE VERACIDADE DAS INFORMAÇÕES PRESTADAS

Eu, (nome completo),

_____ (nacionalidade), _____

(estado civil), (profissão),

portadora(o) da carteira de identidade nº _____, inscrita(o) no CPF
nº _____, residente e domiciliada(o) no endereço:

_____, DECLARO,

para fins de direito, sob as penas da Lei, que as informações e documentos
prestados que apresento para a **SELEÇÃO DE AVALIADORES(AS) PARA
COMISSÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO E COMISSÕES RECURSAIS
PARA AÇÕES AFIRMATIVAS NA PÓS-GRADUAÇÃO DA UNIVERSIDADE**

DE BRASÍLIA, são verdadeiros e autênticos (fiéis à verdade e condizentes com a
realidade).

Relação de documentos apresentados:

1)

2)

3)

Fico ciente por meio deste documento, que a falsidade dessa declaração configura crime
previsto no art. 298 e 299 do Código Penal Brasileiro, passível de apuração na forma da Lei.

Local e data

Assinatura

ANEXO I

EDITAL DPG/UNB Nº 013/2020

PROCESSO SEI Nº 23106.092172/2020-71

TERMO DE DECLARAÇÃO DE VERACIDADE DAS INFORMAÇÕES PRESTADAS

Eu, _____ (nome completo),
_____(nacionalidade),
_____(estado civil), _____ (profissão),
portadora(o) da carteira de identidade nº _____, inscrita(o) no CPF nº _____,
residente e domiciliada(o) no endereço:
_____,DECLARO,

para fins de direito, sob as penas da Lei, que as informações e documentos prestados que apresento para a **SELEÇÃO DE AVALIADORES(AS) PARA COMISSÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO E COMISSÕES RECURSAIS PARA AÇÕES AFIRMATIVAS NA PÓS-GRADUAÇÃO DA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA**, são verdadeiros e autênticos (fiéis à verdade e condizentes com a realidade).

Relação de documentos apresentados:

- 1)
- 2)
- 3)

Fico ciente por meio deste documento, que a falsidade dessa declaração configura crime previsto no art. 298 e 299 do Código Penal Brasileiro, passível de apuração na forma da Lei.

Local e data

Assinatura

ANEXO L – Resultado Final do Edital de seleção de avaliadores(as) para Comissões de Heteroidentificação e Comissões Recursais

EDITAL Nº DPG/UNB Nº 013/2020/2020

PROCESSO Nº 23106.092172/2020-71

SELEÇÃO DE AVALIADORES(AS) PARA COMISSÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO E COMISSÕES RECURSAIS PARA AÇÕES AFIRMATIVAS NA PÓS-GRADUAÇÃO DA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

RESULTADO FINAL

O Decanato de Pós-Graduação, por meio da Comissão de Acompanhamento da Política de Ações Afirmativas (CAPAA), e em conformidade com a Resolução CEPE 044/2020 e Resolução CPP nº 09/2020, torna público o **resultado final** do Edital de seleção de avaliadores(as) para Comissões de Heteroidentificação e Comissões Recursais.

Nome
Abimael de Jesus Barros Costa
Adalberto de Salles Lima
Alan Santos de Oliveira
Aline Matos da Rocha
Ana Elisa Alves de Santana e Silva
Anderson Ribeiro Oliva
André von Borries Lopes
Barbara Duarte Benatti
Bruno Alves Dourado Pereira
Carlos Vinicius da Silva Mendes
Daniel Jorge Teixeira Cesar
Danielle Soares Gomes
Dayane Augusta Santos da Silva
Denysberg Carvalho Alves de Resende
Djiby Mane
Esther de Almeida Costa
Fernando Cezar Melo de Oliveira
Gabriella da Conceição e Carlos
Gislene Araújo Rodrigues

Gustavo de Souza Cardoso
Hislla Suellen Moreira Ramalho
Izadora Nogueira dos Santos Muniz
Jaconilson de Araújo Vieira
Jálisson Carvalho de Souza
Jitone Leônidas Soares
João Paulo Siqueira de Araújo
Joelma Rodrigues da Silva
Jorge Augusto Borges Bezerra
José de Oliveira Cruz
Josenaide Engracia dos Santos
Kamilla Cardoso Pinheiro
Leticia Guimarães Miranda
Luanna Ferreira da Silva
Marcus Vinicius Azevedo de Mesquita
Maria Hosana Conceição
Maria Lídia dos Anjos Sousa
Mariana Rosa Mastrella-de-Andrade
Mayara Castro de Souza
Nanah Sanches Vieira
Rodrigo Portela Gomes
Rosilene Rego Coelho
Simone Monteiro e Silva
Suelia de Siqueira Rodrigues Fleury Rosa
Taíze Carvalho Santos
Talita Fernandes Nunes
Thaise Oliveira Torres Monteiro
Vinícius Venancio de Sousa
Wendy Lis Brito Ribeiro

Antonádia Monteiro Borges
Decana de Pós-Graduação Substituta

Joaze Bernardino Costa
Presidente da Comissão de
Acompanhamento da Política de Ações
Afirmativas na Pós-Graduação

ANEXO M – Resultado preliminar do Edital de seleção de avaliadores(as) para Comissões de Heteroidentificação e Comissões Recursais

EDITAL Nº DPG/UNB Nº 013/2020/2020

PROCESSO Nº 23106.092172/2020-71

SELEÇÃO DE AVALIADORES(AS) PARA COMISSÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO E COMISSÕES RECURSAIS PARA AÇÕES AFIRMATIVAS NA PÓS-GRADUAÇÃO DA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

O Decanato de Pós-Graduação, por meio da Comissão de Acompanhamento da Política de Ações Afirmativas (CAPAA), e em conformidade com a Resolução CEPE 044/2020 e Resolução CPP nº 09/2020, torna público o **resultado preliminar** do Edital de seleção de avaliadores(as) para Comissões de Heteroidentificação e Comissões Recursais.

Nome	Situação
Abimael de Jesus Barros Costa	Homologado
Adalberto de Salles Lima	Homologado
Alan Santos de Oliveira*	Cumprir item 7.2.1 do edital
Aline Matos da Rocha	Homologado
Ana Elisa Alves de Santana e Silva	Homologado
Anderson Ribeiro Oliva	Homologado
André von Borries Lopes	Homologado
Barbara Duarte Benatti	Homologado
Bruno Alves Dourado Pereira	Homologado
Carlos Vinicius da Silva Mendes	Homologado
Daniel Jorge Teixeira Cesar*	Cumprir item item 7.2.4 do edital
Danielle Soares Gomes	Homologado
Dayane Augusta Santos da Silva*	Cumprir item item 7.2.2 do edital
Denysberg Carvalho Alves de Resende	Homologado
Djiby Mane	Homologado
Esther de Almeida Costa	Homologado
Fernando Cezar Melo de Oliveira	Homologado

Flávia Aparecida Squinca*	Cumprir item 7.2.4 do edital
Gabriella da Conceição e Carlos	Homologado
Gislene Araújo Rodrigues	Homologado
Gustavo de Souza Cardoso	Homologado
Hislla Suellen Moreira Ramalho	Homologado
Izadora Nogueira dos Santos Muniz	Homologado
Jaconilson de Araújo Vieira*	Cumprir item 7.2.1 do edital
Jálisson Carvalho de Souza	Homologado
Jitone Leônidas Soares	Homologado
João Paulo Siqueira de Araújo	Homologado
Joelma Rodrigues da Silva	Homologado
Jorge Augusto Borges Bezerra	Homologado
José de Oliveira Cruz	Homologado
Josenaide Engracia dos Santos	Homologado
Kamilla Cardoso Pinheiro	Homologado
Letícia Guimarães Miranda*	Cumprir item 7.2.4 do edital
Luanna Ferreira da Silva	Homologado
Manoel Ferreira da Ponte*	Cumprir item 7.2.1 do edital
Marcus Vinicius Azevedo de Mesquita	Homologado
Maria Hosana Conceição	Homologado
Maria Lídia dos Anjos Sousa	Homologado
Mariana Rosa Mastrella-de-Andrade	Homologado
Mayara Castro de Souza	Homologado
Nanah Sanches Vieira	Homologado
Rodrigo Portela Gomes	Homologado
Rosilene Rego Coelho	Homologado
Simone Monteiro e Silva	Homologado
Suelia de Siqueira Rodrigues Fleury Rosa	Homologado
Taíze Carvalho Santos	Homologado
Talita Fernandes Nunes	Homologado
Tháise Oliveira Torres Monteiro	Homologado
Vinícius Venancio de Sousa	Homologado
Wendy Lis Brito Ribeiro	Homologado

Adalene Moreira Silva
Decana de Pós-Graduação

Joaze Bernardino Costa
Presidente da Comissão de
Acompanhamento da Política de Ações
Afirmativas na Pós-Graduação