



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA



MARCELA VALES SOUZA CHAGAS

AÇÕES AFIRMATIVAS COMO DESAFIO INSTITUCIONAL PARA A PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

**VITÓRIA
2023**

Ficha catalográfica disponibilizada pelo Sistema Integrado de Bibliotecas - SIBI/UFES e elaborada pelo autor

C426a Chagas, Marcela Vales Souza, 1985-
Ações Afirmativas como Desafio Institucional para a Pós Graduação Stricto Sensu na Universidade Federal do Espírito Santo / Marcela Vales Souza Chagas. - 2023.
265 f. : il.

Orientador: Bruno Henrique Fiorin.
Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública) - Universidade Federal do Espírito Santo, Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas.

1. Ações Afirmativas. 2. Pós-graduação. 3. Política Pública. 4. Plano de Desenvolvimento Institucional. 5. Democratização da Educação. 6. Universidade Federal do Espírito Santo. I. Fiorin, Bruno Henrique. II. Universidade Federal do Espírito Santo. Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas. III. Título.

CDU: 35



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA



MARCELA VALES SOUZA CHAGAS

AÇÕES AFIRMATIVAS COMO DESAFIO INSTITUCIONAL PARA A PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública da Universidade Federal do Espírito Santo, como requisito parcial para a qualificação e mestrado.

Orientador: Prof. Dr. Bruno Henrique Fiorin

**VITÓRIA
2023**


MARCELA VALES SOUZA CHAGAS

AÇÕES AFIRMATIVAS COMO DESAFIO INSTITUCIONAL PARA A PÓSGRADUAÇÃO STRICTO SENSU NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública do Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas da Universidade Federal do Espírito Santo como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Gestão Pública.

Aprovado em 12 de junho de 2023.


COMISSÃO EXAMINADORA

Documento assinado digitalmente
 BRUNO HENRIQUE FIORIN
Data: 12/06/2023 20:59:06-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Bruno Henrique Fiorin
Orientador – PPgGP/Ufes

Documento assinado digitalmente
 WELLINGTON GONCALVES
Data: 13/06/2023 14:21:11-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Wellington Gonçalves
Membro Interno – PPgGP/UFES

Documento assinado digitalmente
 SHEILA DIAS ALMEIDA
Data: 13/06/2023 12:24:02-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Profª. Drª. Sheila Dias Almeida
Membro Externo – UFOP

À mulher que não me ensinou a desistir, minha mãe
Marlinda.

À educação pública brasileira por transformar
tantas vidas.

AGRADECIMENTOS

À minha mãe, por ser inspiração e exemplo de coragem e determinação, por todo amor, cuidado e parceria dedicados a mim durante toda a vida.

Aos meus sobrinhos, por encherem a minha existência de amor e alegria.

As minhas irmãs, Mayga, Maira e Suzane, por todo apoio e companheirismo.

Aos meus colegas de turma do mestrado, pelo companheirismo e pelas parcerias. Em especial ao “meu querido diário”, Luiza, uma colega de turma que se tornou amiga, refúgio e acolhimento, com quem compartilhei tantas angústias e alegrias ao longo de todo o processo de escrita.

Aos meus gestores, Ana Cláudia e Gustavo Forde pelo apoio e compreensão da importância da licença para dedicação aos estudos.

Às mulheres incríveis da minha equipe de trabalho, Ellen Horato, Fernanda Meneghini, Suellen Carvalho e Viviana Correa, que são a minha família no Espírito Santo. Em primeiro lugar por me concederem a oportunidade de viver essa experiência acadêmica com dedicação exclusiva, através da licença para qualificação, e principalmente por toda generosidade, parceria, compreensão, cuidado, disponibilidade e companheirismo dedicados a mim em todos esses anos juntas e especialmente no período do mestrado, quando mesmo fisicamente distantes, sempre se fizeram presentes.

Dedico um agradecimento especial à Suellen, por plantar a sementinha da pós-graduação nos meus pensamentos e por me convencer a fazer a inscrição para a prova da ANPAD e para o processo de seleção do PPGGP, o único do qual participei.

Às minhas amigas e meus amigos, pela compreensão com a minha ausência e por estarem sempre disponíveis e dispostos a compartilhar conversas, cafés, momentos de lazer e descontração, momentos de acolhimento e afeto, que foram extremamente importantes e necessários durante essa jornada desafiadora.

Às minhas amigas “jovens e corajosas”, Lívia, Lúcia, Gilceli e Elinete por toda reciprocidade, amor e parceria compartilhados, pelo incentivo para superar os tantos desafios e principalmente por serem tão inspiradoras.

À minha grande amiga, Priscila Isacksson, por tanto amor e companheirismo e por acreditar em mim mais do que eu mesma.

Ao meu orientador, o querido Bruno Henrique Fiorin, por toda sua generosidade, por segurar a minha mão e não soltar, por fazer o possível para deixar esse processo leve, por confiar e acreditar em mim.

Aos professores pelo conhecimento compartilhado.

À Universidade Federal do Espírito Santo e ao Programa de Mestrado em Gestão Pública, pela oportunidade de aprendizagem e crescimento.

Temos o direito de ser iguais quando a nossa diferença nos inferioriza; e temos o direito de ser diferentes quando a nossa igualdade nos descaracteriza. Daí a necessidade de uma igualdade que reconheça as diferenças e de uma diferença que não produza, alimente ou reproduza as desigualdades.

(Boaventura de Souza Santos)

RESUMO

CHAGAS, Marcela Vales Souza. **As Ações Afirmativas como Desafio Institucional para a Pós-Graduação Stricto Sensu na Universidade Federal do Espírito Santo**. 2023. 265 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública) – Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas. Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2023.

O Plano de Desenvolvimento Institucional da Universidade Federal do Espírito Santo – PDI/UFES para o período 2021/2030, publicado em março de 2021, por meio da Resolução nº 05/2021 do Conselho Universitário - Cun, mostrou a preocupação da universidade com a democratização do acesso, definindo as ações afirmativas como o primeiro dos seus sete desafios institucionais para o período 2021-2030. Enquanto desafio institucional, as ações afirmativas deram origem a 5 (cinco) objetivos estratégicos transversais, um para cada área estratégica da UFES (Ensino, Pesquisa, Extensão, Gestão e Assistência Estudantil), que devem ser respondidos a partir das ações dos setores da universidade. Nesse contexto, este estudo tem como **problemática** investigar quais as possibilidades e desafios apresentados à UFES para a adoção de ações afirmativas na pós-graduação, que se estabelece como um desafio institucional a partir do PDI/UFES. Para tanto, tem por **objetivo principal** analisar as ações afirmativas, enquanto desafio institucional para a pós-graduação stricto sensu na Universidade Federal do Espírito Santo, a partir dos objetivos estratégicos transversais das áreas do ensino e da pesquisa, presentes no mapa estratégico do Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI 2021/2030 da instituição. Em **termos teóricos**, fundamenta-se no debate sobre a maneira como as Universidades e a Pós-graduação Stricto Sensu se constituíram no Brasil, bem como sobre as ferramentas utilizadas na gestão dessas instituições, numa revisão acerca da história de lutas dos movimentos sociais pelas políticas de ações afirmativas para a educação enquanto importante política pública, na literatura sobre ações afirmativas, racismo, capacitismo e transfobia, enquanto desigualdades e violências estruturais da sociedade que se reproduzem dentro dos muros da universidade, para as quais as ações afirmativas se mostram como estratégias de enfrentamento e de perspectiva de superação. Quanto aos **métodos e procedimentos** realizou-se uma pesquisa documental a partir, da Portaria Nº 13/2016 MEC, do Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI/UFES 2021-2030, do Relatório Final da I Conferência de Ações Afirmativas da Ufes, de Atas de reuniões da Câmara de Pós-Graduação, de Resoluções dos Conselhos Superiores da universidade e de Resoluções, Regimentos e Editais dos 62 (sessenta e dois) programas de pós-graduação *stricto sensu* da UFES. Para tratamento dos dados, optou-se pelo método de análise de conteúdo, a partir de Bardin (2011), sob uma abordagem quanti-qualitativa. O projeto passou pela apreciação do Comitê de Ética e foi aprovado com parecer de número: 5.542.903. A partir dos resultados, como **produto técnico**, este estudo apresenta o diagnóstico situacional das ações afirmativas adotadas na pós-graduação *stricto sensu* da UFES e, com base nele, possíveis encaminhamentos para responder ao desafio institucional das ações afirmativas para a pós-graduação *stricto sensu* da UFES.

Palavras Chaves: Gestão Pública; Gestão Universitária; Ações Afirmativas; Pós-graduação; Plano de Desenvolvimento Institucional; UFES.

ABSTRACT

CHAGAS, Marcela Vales Souza. **Affirmative Actions as an Institutional Challenge for Stricto Sensu Graduate Studies at the Federal University of Espírito Santo.** 2023. 241 f. Dissertation (Professional Master's Degree in Public Management) – Center for Legal and Economic. Sciences Federal University of Espírito Santo, Vitória, 2023.

The Institutional Development Plan of the Federal University of Espírito Santo – PDI/UFES for the period 2021/2030, published in March 2021, through Resolution No. 05/2021 of the University Council - Cun, showed the university's concern with the democratization of access, defining affirmative action as the first of its seven institutional challenges for the period 2021-2030. As an institutional challenge, affirmative actions gave rise to 5 (five) transversal strategic objectives, one for each strategic area of the university (Teaching, Research, Extension, Management and Student Assistance), which must be answered by the actions of the university sectors . In this context, this study's problem is to investigate what possibilities and challenges are presented to UFES for the adoption of affirmative actions in postgraduate courses, which is established as an institutional challenge according to the PDI/UFES. Therefore, its main objective is to analyze affirmative actions, as an institutional challenge for the stricto sensu graduate program at the Federal University of Espírito Santo, based on the transversal strategic objectives of the areas of teaching and research, present in the strategic map of the Institutional Development Plan – PDI 2021/2030 of the institution. In theoretical terms, it is based on the debate about the way Universities and Stricto Sensu Graduate Studies were constituted in Brazil, as well as on the tools used in the management of these institutions, in a review about the history of struggles of social movements for policies of affirmative actions for education as an important public policy, in the literature on affirmative actions, racism, ableism and transphobia, while inequalities and structural violence of society that are reproduced within the walls of the university, for which affirmative actions are shown as coping strategies and offer a perspective of overcoming those inequalities. As for the methods and procedures, a documentary research was carried out based on Ordinance No. 13/2016 MEC, the Institutional Development Plan - PDI/UFES 2021-2030, the Final Report of the 1st Ufes Affirmative Action Conference, Reports of meetings of the Chamber of Graduate Studies, of Resolutions of the Superior Councils of the university and of Resolutions, Regulations and Public Notices of the 62 (sixty-two) stricto sensu graduate programs of UFES. For data processing, we opted for the content analysis method, based on Bardin (2011), under a quantitative and qualitative approach. The project was evaluated by the Ethics Committee and was approved by Report No. 5,542,903. Based on the achieved results, as a technical product, this study presents the situational diagnosis of affirmative actions adopted in the stricto sensu postgraduate course at UFES and, based on it, possible actions to respond to the institutional challenge of affirmative actions for the stricto sensu postgraduate courses from FES.

Keywords: Public Management; University Management; Affirmative Actions; Postgraduate studies; Institutional Development Plan; UFES.

LISTA DE ABREVIATURA E SIGLAS

ADPF - Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental
CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CEPE - Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão
CF – Constituição Federal
Cun - Conselho Universitário
DAAD – Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade
DECIDH - Departamento de Cidadania e Direitos Humanos
FIES - Fundo de Financiamento Estudantil
GT - Grupo de Trabalho
IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IF - Instituto Federal
IFAP - Instituto Federal do Amapá
INCT - Instituto Nacional de Ciência e Tecnologia
IPEAFRO - Instituto de Pesquisas e Estudos Afro-Brasileiros
LDB - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
LGBT's - Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transgêneros
LGBTQIA+ - de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Travestis, Transexuais, Queer, Intersexuais e Assexuais
MEC - Ministério da Educação
ONU - Organização das Nações Unidas
OTE3 - Objetivos Estratégicos Transversais 3 para o Ensino
OTP3 - Objetivos Estratégicos Transversais 3 para a Pesquisa
PcD - Pessoas com Deficiência
PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional
PL - Projeto de Lei
PNDH - Plano Nacional de Direitos Humanos
PPGs - Programas de Pós-Graduação
PPGA - Programa de Pós-graduação em Artes
PPGAdm - Programa de Pós-graduação em Administração
POSCOM - Programa de Pós-graduação em Comunicação e Territorialidade
PPGCS - Programa de Pós-graduação em Ciências Sociais

PPGEC - Programa de Pós-Graduação em Engenharia Civil
PPGEL - Programa de Pós-graduação em Estudos Linguísticos
PPGL - Programa de Pós-graduação em Letras
PPGMPE - Programa de Pós-graduação Mestrado Profissional em Educação
PPGNS - Programa de Pós-graduação em Nutrição e Saúde
PPGPI - Programa de Pós-Graduação em Psicologia Institucional
PPGPS - Programa de Pós-Graduação em Política Social
PPGSC - Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva
PPI – Preto, Pardo e Indígena
PROAECI – Pró-reitora de Assuntos Estudantis e Cidadania
ProUni - Programa Universidade para Todos
PRPPG – Pró-reitora de Pesquisa e Pós-Graduação
PTT – Produto Técnico/Tecnológico
REUNI - Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais
SINAES - Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior
STF - Supremo Tribunal Federal
UENF - Universidade Estadual do Norte Fluminense
UERJ - Universidade Estadual do Rio de Janeiro
UFES – Universidade Federal do Espírito Santo

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Evolução do número de cursos da pós-graduação stricto sensu.....	112
Gráfico 2: Proporção de programas de pós-graduação stricto sensu da UFES que possuem ou não ações afirmativas.....	139
Gráfico 3 – Proporção de programas com ações afirmativas para o acesso com a presença de termos relacionados às ações afirmativas de acordo com o gênero do documento.....	141
Gráfico 4 – Proporção de programas com ações afirmativas para o acesso de acordo com o tipo de beneficiário.....	145
Gráfico 5 – Proporção de programas com ações afirmativas para a permanência com a presença de termos relacionados às ações afirmativas de acordo com o gênero do documento.....	148
Gráfico 6 – Proporção de programas com ações afirmativas para a permanência de acordo com a modalidade adotada.....	149
Gráfico 7 – Proporção de programas com ações afirmativas para a permanência de acordo com o tipo de beneficiário.....	150

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Validação das Necessidades.....	39
Quadro 2: Quantidade de alunos ingressantes na UFES entre 2006-2017 considerando os grupos étnico-raciais.....	74
Quadro 3: Propostas da agenda afirmativa da I Conferência de Ações Afirmativas da UFES para a Pós-graduação, relacionadas ao tema deste estudo.....	120
Quadro 4: Elementos constitutivos do PDI que apresentam a temática da inclusão social, da garantia de direitos e das ações afirmativas.....	129
Quadro 5: Recorte dos princípios, diretrizes e políticas relacionados a temática das ações afirmativas presentes do Plano Pedagógico Institucional – PPI da UFES.....	131
Quadro 6: Recorte do Mapa Estratégico Institucional com destaque para o desafio institucional das ações afirmativas e seus respectivos objetivos estratégicos transversais.....	133
Quadro 7: Descrição da validação das Necessidades.....	152

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Ilustração da diferença entre igualdade e equidade	83
Figura 2 - Diferença entre identidade de gênero e orientação sexual, sexo biológico e expressão de gênero.....	104

SUMÁRIO

1 - CONSIDERAÇÕES INICIAIS	19
1.1 – PERCURSO ACADÊMICO E PROFISSIONAL	19
1.2 - INTRODUÇÃO	22
1.3 - OBJETIVOS	29
1.4 - PRODUTO TÉCNICO/ TECNOLÓGICO OBTIDO.....	30
1.5 - PERCEPÇÕES HIPOTÉTICAS DA PESQUISA	30
2 - PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	31
2.1 - METODOLOGIA DA PESQUISA.....	31
2.1.1 – Abordagem e Tipo da Pesquisa	31
2.1.2 – Universo de Pesquisa	34
2.1.3 - Delimitação do Espaço Temporal do Estudo	34
2.1.4 – Coleta e Organização dos Dados	35
2.1.5 – Método de Análise dos Dados	37
2.1.6 – Aspectos Éticos da Pesquisa	39
3 - APORTE TEÓRICO (CONTEXTO)	40
3.1 – UNIVERSIDADES, PÓS-GRADUAÇÃO E A GESTÃO UNIVERSITÁRIA.	40
3.1.1 – As Universidades Brasileiras e seus Princípios Formadores	41
3.1.2 – A Formação da Pós-graduação Stricto Sensu no Brasil	47
3.1.3 – A Gestão Universitária: Características Legais	49
3.2 - AÇÕES AFIRMATIVAS COMO POLÍTICA PÚBLICA NA EDUCAÇÃO SUPERIOR BRASILEIRA: UM HISTÓRICO DE LUTAS.....	53
3.2.1 - O Movimento Negro e as Ações Afirmativas para a Educação	54
3.2.2 - A Implementação de Ações Afirmativas nas Universidades Públicas Brasileiras	61

	17
3.2.3 - A Implementação de Ações Afirmativas na Ufes	63
3.2.4 - A Implementação de Ações Afirmativas a Partir de Iniciativas do Governo Federal	66
3.2.5 – O Caminho Jurídico/Legislativo até a Aprovação da Lei de Cotas	69
3.3 – AÇÕES AFIRMATIVAS PARA O ENSINO SUPERIOR NO BRASIL: ALGUNS CONCEITOS E APONTAMENTOS.....	75
3.3.1 – O princípio do mérito	76
3.3.2 – O Princípio Constitucional da Igualdade: Igualdade Formal X Igualdade Material	79
3.3.3 – Ações Afirmativas: Conceito, Modalidades e Beneficiários	84
3.4 – AÇÕES AFIRMATIVAS E AS RAZÕES PARA SUA EXISTÊNCIA.....	89
3.4.1 - O Racismo à Brasileira	89
3.4.2 – O Capacitismo	96
3.4.3 – A Transfobia	102
4- DESCRIÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	110
4.1- INSTITUIÇÃO PESQUISADA	110
4.1.1 - A Universidade Federal do Espírito Santo	110
4.1.2 - A Pós-Graduação Stricto Sensu da UFES	111
4.2 - ANÁLISE E DISCUSSÕES DOS RESULTADOS	113
4.2.1 - Portaria Normativa N° 13/2016 - MEC	113
4.2.2 - Atas das Reuniões da Câmara de Pós-Graduação	116
4.2.3 - I Conferência de Ações Afirmativas da UFES	118
4.2.4 - As Resoluções dos Conselhos Superiores da Universidade	122
4.2.4.1 - Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI 2021-2030	129
4.2.5 - Documentos dos Programas de Pós-graduação Stricto Sensu da UFES	136
4.2.5.1 - Ações Afirmativas para o Acesso	140
4.2.5.2 - Ações Afirmativas para a Permanência:	147

4.2.6 - Validação das Necessidades	152
4.2.7 - Possíveis Encaminhamentos	155
5 - CONSIDERAÇÕES FINAIS	157
5.1 - RESGATE DOS OBJETIVOS E SÍNTESE RESULTADOS.....	157
5.2 - CONTRIBUIÇÕES GERAIS	159
5.3 - PRODUTO TÉCNICO/TECNOLÓGICO	159
5.4 - CONTRIBUIÇÕES METODOLÓGICAS	160
5.5 - ADERÊNCIA.....	160
5.6 - REPLICABILIDADE	160
5.7 – INOVAÇÃO.....	160
5.8 - ÊNFASE	161
5.9 - SUGESTÃO PARA TRABALHOS FUTUROS.....	161
6 - REFERÊNCIAS	162
APÊNDICE	174
APÊNDICE B	215
APÊNDICE C	226
APÊNDICE D	261

1 - CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Este capítulo inicial destina-se a apresentar os elementos que nortearam a condução da pesquisa, evidenciando a motivação para a sua realização, bem como a sua delimitação, por meio dos objetivos geral e específicos que direcionam este estudo.

1.1 – PERCURSO ACADÊMICO E PROFISSIONAL

Minha trajetória profissional começou no serviço público, aos vinte anos de idade, no cargo de técnico administrativo na Prefeitura Municipal de Macapá - AP, atuando como atendente em uma unidade do programa Farmácia Popular, cujo objetivo principal era facilitar o acesso da população de baixa renda aos medicamentos do programa.

Antes de ser servidora da Universidade Federal do Espírito Santo - UFES, também fui educadora penitenciária no Instituto de Administração Prisional do Amapá, cargo responsável por garantir o cumprimento da Lei de Execução Penal, no sentido de oportunizar o acesso dos reeducandos à assistência material; à saúde; à assistência jurídica; à assistência educacional; à assistência social; e à assistência religiosa.

Trabalhei ainda no Instituto Federal do Amapá, exercendo o cargo de assistente administrativo em vários setores da instituição de ensino, dentre os quais a Coordenação de Assistência Estudantil, onde atuei na equipe responsável pela execução do Programa de Assistência Estudantil, incluindo aí o monitoramento e pagamento dos auxílios aos estudantes cadastrados.

Minha formação acadêmica é em Licenciatura Plena em Letras, pela Universidade Federal do Amapá. O ingresso no ensino superior representou um “divisor de águas” na minha vida. Assim como em muitas famílias pobres desse país, eu fui a primeira pessoa a ser aprovada para uma Universidade Federal e, a partir da oportunidade de cursar uma graduação, posso considerar que mudei o curso da minha história.

Para além do leque de novas possibilidades que uma formação me trouxe, eu passei por um processo de mudança dos paradigmas que estavam postos. Foi então que eu tive “escolhas”, de fato, e pude decidir qual caminho eu queria seguir. E isso eu devo

à Universidade Pública. Por isso, sou uma entusiasta das políticas públicas de educação voltadas para o ensino superior, que transformam tantas histórias, como transformaram a minha.

No decorrer da minha trajetória profissional e acadêmica, conheci a realidade de pessoas que não tiveram a oportunidade do acesso à educação e a muitos outros serviços de dever do Estado. O que despertou o meu interesse desde cedo pelos temas ligados à democratização do ensino, à inclusão social e aos direitos humanos.

Quando assumi o cargo de Técnica em Assuntos Educacionais na UFES, em 2017, fui lotada na Pró-reitoria de Assuntos Estudantis e Cidadania - PROAECI, para a minha felicidade, pois pude continuar trabalhando e defendendo a política de assistência estudantil, cuja efetivação me desperta interesse pelo lugar estratégico que ocupa no processo de democratização do ensino superior, uma vez que a PROAECI é responsável por construir e executar a política de assistência estudantil na UFES.

O trabalho desenvolvido pela PROAECI tem por finalidade a promoção e consolidação de políticas voltadas para a assistência estudantil e para as ações afirmativas, no âmbito da UFES, com o objetivo de promover a equidade de oportunidades aos seus estudantes. A Pró-reitoria objetiva também oferecer aos estudantes condições materiais e simbólicas que assegurem seu processo de formação acadêmica, o desenvolvimento de capacidade profissional e de cidadania, através de ações e projetos que fomentem a inclusão social e as políticas de acesso e de permanência qualificada¹.

Dentro da PROAECI, fui designada para trabalhar na equipe da Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade – DAAD, que se constitui como espaço-tempo indutor de políticas de ações afirmativas com foco nas questões de gênero e diversidade sexual, étnico-raciais, indígenas, populações do campo, quilombolas e pessoas com deficiência.

¹ <https://proaeci.ufes.br/>

A DAAD tem natureza transdisciplinar e é composta por uma equipe multiprofissional que atua objetivando desenvolver ações e projetos que contribuam para que a política de ações afirmativas se constitua cada vez mais como princípio ético-político orientador das práticas da universidade. Desse modo, como servidora da DAAD, trabalho em prol da ampliação e do fortalecimento das ações afirmativas, o que significa dizer que a produção deste estudo tem relação direta com o trabalho desenvolvido por mim.

1.2 - INTRODUÇÃO

As políticas afirmativas no âmbito do acesso ao ensino superior estão consolidadas como parte da realidade das Universidades públicas brasileiras, sobretudo a partir da implementação da Lei 12.711/2012 de 29 de agosto de 2012. Elas têm sua legitimidade amparada, entre outros, no reconhecimento da existência de assimetrias sociais e de um profundo desequilíbrio que impacta nas possibilidades de inclusão no Brasil (BASSO-POLETTI; EFROM; BEATRIZ-RODRIGUES, 2020). As ações afirmativas são compreendidas, predominantemente, pela literatura, segundo conceitua Joaquim Barbosa Gomes como:

[...] um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebida com vistas ao **combate à discriminação racial, de gênero e de origem nacional**, bem como para **corrigir os efeitos presentes da discriminação praticada no passado**, tendo por objetivo a **concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso** a bens fundamentais como a educação e o emprego (GOMES, 2001, p. 135, grifo nosso).

Ou seja, a implementação de ações afirmativas no ensino superior brasileiro não se constitui como simples ato burocrático. Ao contrário, este estudo parte da premissa de seu importante papel social, uma vez que as ações afirmativas emergem em atendimento a demandas sociais de enfrentamento de desigualdades estruturais presentes na sociedade e que se reproduzem também dentro dos muros das Universidades. Assim, as instituições de ensino superior, enquanto instituições sociais, devem ocupar esse debate no sentido de refletir estratégias para o enfrentamento dessas desigualdades, sobretudo as instituições públicas de ensino.

As ações afirmativas começaram a ser adotadas no ensino superior brasileiro a partir dos anos 2000, com o objetivo de garantir equidade nos processos seletivos para o ingresso na graduação. A Universidade Estadual do Rio de Janeiro - UERJ e a Universidade Estadual do Norte Fluminense – UENF foram as primeiras a implementar efetivamente uma política afirmativa, na modalidade de cotas. Vale destacar, que a Universidade de Brasília - UnB foi pioneira entre as universidades federais, implementando a reserva de vagas a partir do seu vestibular de 2004

(BERNARDINO-COSTA; BORGES, 2021; FERES JÚNIOR *et al.*, 2018; VENTURINI, 2019).

A Lei Federal 12.711/2012 de 29 de agosto de 2012 institucionalizou a política de ações afirmativas para o acesso à educação superior federal, regulamentando a implantação de reserva de vagas para o acesso em todas as Universidades e Institutos Federais no Brasil e destinando um quantitativo progressivo até atingir o mínimo de 50% das vagas, em cada processo seletivo, para: I) estudantes provenientes de escolas públicas; II) com renda per capita inferior a 1,5 salário-mínimo; e, III) autodeclarados pretos, pardos ou indígenas.

A promulgação da Lei de Cotas, como ficou conhecida essa legislação, representa um importante marco histórico para a inclusão, nas Universidades públicas, de um conjunto de grupos sociais que historicamente foram impedidos de acessar o ensino superior (VENTURINI, 2019). Uma vez que a lei estabelece a obrigatoriedade da reserva de um número mínimo de vagas para o atendimento de cotas sociais, atende, em seus recortes: a demanda por cotas socioeconômicas; a demanda antiga dos movimentos negros por cotas raciais para pretos, pardos e indígenas; e, mais tarde, a partir da alteração dada pela Lei nº13.409/2016 de 28 de dezembro de 2016, também inclui o recorte de cotas para pessoas com deficiência.

Em 2022, ao completar a primeira década da implementação deste marco, e tendo em vista que a própria lei prevê a realização de uma revisão estabelecida para esse marco temporal de 10 anos (BRASIL, 2012), algumas publicações acadêmicas (GODOI; SANTOS, 2021; MELO; SANTOS, 2021) objetivaram avaliar as transformações causadas por tais políticas e apontar os desafios e avanços que se mostram necessários. Dentre esses desafios, ocupa destaque a importância da implementação de ações afirmativas no âmbito da pós-graduação.

A Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES e o Ministério da Educação – MEC instituíram, no ano de 2015, através das Portarias MEC nº 929/2015 e CAPES nº 149/2015, um Grupo de Trabalho - GT com o objetivo de analisar e propor mecanismos de inclusão de pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência em cursos de pós-graduação *stricto sensu*. O relatório final do GT,

apresentado em 2016, afirmou em sua conclusão “[...], sem medo de errar, que a desigualdade para negros, indígenas e estudantes com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades, em programas de mestrado e doutorado é evidente.” (COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR, 2016, p. 23)

A partir da análise dos dados, o relatório demonstra, segundo Pereira (2019, p. 22-23), naquele momento:

[...]o perfil racial da população brasileira: 47,7% de brancos, 50,7% de negros (pretos e pardos), 1,1% de amarelos e 0,4% de indígenas. Em suas conclusões (março/2016), o GT apontou para 70,86% de brancos, 27,08% de negros, 1,76% de amarelos e 0,31% de indígenas na pós-graduação brasileira. Os números também revelam que 23,91% da população brasileira possui algum tipo de deficiência, dos quais a faixa etária de 15 a 64 anos concentra 24,90% das 45.606.048 pessoas com deficiência. O grupo identificou que apenas 0,5% dos estudantes analisados declararam algum tipo de deficiência, permitindo inferir que, de fato, existe uma falta de oportunidade e igualdade de ingresso para deficientes na pós-graduação.

O Ministério da Educação, por sua vez, publicou em maio de 2016 a Portaria Normativa MEC nº 13/2016, dispondo sobre a indução de ações afirmativas na pós-graduação. Por meio desta normativa estabeleceu-se que as instituições federais de ensino deveriam apresentar propostas para inclusão de negros (pretos e pardos), indígenas e pessoas com deficiência em seus Programas de Pós-graduação - PPGs stricto sensu, como Políticas de Ações Afirmativas (BRASIL, 2016).

Neste sentido, Venturini (2019) ao analisar as ações afirmativas existentes na pós-graduação das universidades públicas brasileiras, identificou uma forte difusão da institucionalização de ações afirmativas nos programas de pós-graduação, a partir da aprovação de resoluções por parte das universidades, após a publicação da Portaria Normativa MEC nº 13/2016. Segundo a autora, no período de 2002 a 2016, 5 (cinco) instituições públicas de ensino superior adotavam ações afirmativas por meio da aprovação de resoluções próprias, enquanto 14 (quatorze) novas resoluções da mesma natureza foram aprovadas no ano de 2017. Isso permite concluir que a normativa teve importante papel indutor para a implementação de ações afirmativas na pós-graduação.

Com isso, e tomando por direcionamento o compromisso ético e político com a democratização do acesso e permanência no ensino superior, seja na graduação ou na pós-graduação, afirma-se este estudo as ações afirmativas como significativa ferramenta de enfrentamento aos efeitos das desigualdades. No tangente a pós-graduação, sua implementação contribui com a democratização do acesso à produção de conhecimento científico e tecnológico no âmbito da academia e na formação de pesquisadores e de docentes do ensino superior. Abrem ainda possibilidades de ampliação da diversidade cultural e étnica do corpo discente na produção científica, diversificam e pluralizam a formação docente, bem como trazem “[...] em si o potencial de promover uma transformação epistemológica na maneira como tradicionalmente tem sido desenvolvida a pesquisa científica nas universidades ocidentalizadas” (BERNARDINO-COSTA; BORGES, 2021, p. 08).

Na Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), cenário deste estudo, a adoção de ações afirmativas para o acesso à graduação é uma realidade desde 2007, quando após um longo processo de debate e “enfrentamento” de narrativas contrárias e favoráveis no cenário político e social capixaba, foi realizado o primeiro vestibular com a reserva de 40% das vagas para estudantes da rede pública de ensino com renda familiar inferior a sete salários-mínimos. O ingresso da primeira turma pelo sistema de cotas deu-se no ano de 2008 (SANTOS, Sérgio, 2014).

A partir da implementação da Lei de Cotas, em 2012, o percentual de vagas reservadas na UFES foi ampliado, e a universidade passou a reservar 50% das vagas de cada curso para atender a lei. Não só o quantitativo de vagas, mas também o perfil do público atendido foi alterado, já que naquele primeiro momento que antecede a implementação da Lei nº 12.711/2012, a UFES fez a escolha por incluir cotas de caráter socioeconômico (para estudantes oriundos de escolas públicas com recorte de renda) na sua política de ações afirmativas, negligenciando as questões étnico-raciais presentes na proposta apresentada e defendida pela Comissão Pró-Cotas, instituída pela Reitoria com o objetivo de propor e acompanhar a implementação de ações afirmativas na UFES (SANTOS, Sérgio, 2014).

Diversos estudiosos do tema já demonstraram que o critério racial nas políticas de ações afirmativas é fundamental para um verdadeiro enfrentamento das

desigualdades no ensino superior. Conforme destaca Coutinho (2018) “o critério social é importante, mas insuficiente para alcançar, de fato, negros e negras” (COUTINHO, 2018, p. 27), pois “o acesso a direitos é experimentado de forma desigual entre negros e brancos no Brasil” (COUTINHO, 2018, p. 22).

Como uma grande vitória para os movimentos sociais, sobretudo o Movimento Negro, a Lei de Cotas apresentou um conjunto de desafios para a UFES, resultantes da presença cada vez maior de estudantes pobres e negros e suas múltiplas diversidades nos cursos de graduação da universidade, e especialmente nos cursos mais elitizados. Como pontua Sérgio Santos (2014, p. 10-11) “as cotas operam uma dimensão pedagógica de ampliar a diversidade social na academia, trazendo outras demandas, outras afetividades, outras lógicas de mundo e concepções de sociedade para a única universidade pública do Espírito Santo”.

Contudo, enquanto a graduação conquista a presença cada vez mais ampliada de alunos negros, indígenas e pessoas com deficiência, diversificando o perfil discente da universidade, na pós-graduação, a realidade da UFES não acompanha esse avanço, em consonância com os apontamentos efetuados e apresentados pela CAPES no relatório do GT de 2016, citado anteriormente. Segundo levantamento realizado pela DAAD², em 2021 o percentual de estudantes matriculados na pós-graduação que se declaram Pretos ou Pardos ou Indígenas - PPI era de 29,45% de um universo de quase quatro mil estudantes matriculados nos cursos de mestrado e doutorado da universidade. Este dado revela que a universidade está longe de refletir a representatividade e diversidade racial da população brasileira na sua pós-graduação.

Alinhado à esse contexto de avaliação e de proposição de avanços, evocado pelo marco de 10 anos da Lei de Cotas, no período de 28 a 31 de agosto de 2018, provocada por sua Pró-reitoria de Assuntos Estudantis e Cidadania – PROAECI, a UFES realizou a sua I Conferência de Ações Afirmativas, que se somou a uma série

² Esses dados estão demonstrados no Relatório de 2021 do Projeto Mapeamento do Perfil Sociocultural e Socioeconômico da Ufes, registrado no Projetos PaEPE II, sob coordenação da Diretoria de Ações Afirmativas da UFES. Encaminhado através Documento avulso nº 23068.021681/2021-01 em <https://protocolo.ufes.br/#/documentos/3677359/>.

de experiências locais e nacionais que se constituem “em um amplo escopo de ações com foco no fortalecimento e na consolidação das ações afirmativas como um dos princípios norteadores das universidades públicas brasileiras” (CONFERÊNCIA..., 2019, p. 21).

Segundo seu relatório, a Conferência teve a coordenação do então Departamento de Direitos Humanos e Cidadania, atual Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade, e contou com a participação de representantes dos mais diversos setores da comunidade acadêmica e da sociedade civil que, na oportunidade, avaliaram a primeira década de ações afirmativas da UFES, e construíram uma Agenda Afirmativa, a partir do debate das ações afirmativas para 5 (cinco) eixos, a saber: Políticas de Acesso, Políticas de Permanência, Políticas Afirmativas na Pós-graduação, Políticas de Currículo e Produção de Conhecimento e Políticas de Formação para o Corpo Técnico e Docente,

Cada um destes 5 (cinco) eixos foi objeto de debate de um grupo de trabalho, que dialogou com os sujeitos e coletividades que eram objeto de discussão da Conferência (população negra, população indígena, mulheres, população quilombola, população de Lésbicas, Gays, Bissexuais Transgêneros - LGBT, população do campo e pessoas com deficiência.). Tal Agenda Afirmativa foi aprovada com cerca de oitenta propostas para nortear as ações da instituição, sendo dessas, treze propostas voltadas às ações afirmativas para a pós-graduação.

O Grupo de Trabalho responsável por debater as ações afirmativas para a pós-graduação reuniu-se, nesse período, com o objetivo apresentar estratégias de acesso e permanência para o fortalecimento das ações afirmativas no âmbito da pós-graduação. As propostas aprovadas estão divididas entre os aspectos gerais e específicos para o atendimento dos grupos sociais e/ou étnico-raciais em debate na Conferência, dentre as quais destaca-se:

Aprovação de Resolução requerendo a adoção de ações afirmativas para o acesso e a concessão de bolsas para mestrandos e doutorandos negros e negras, TT (transexuais e travestis), bem como os integrantes de povos quilombolas e indígenas; população do campo; população LGBT e pessoas com deficiência em todos os programas de pós-graduação *stricto sensu* e *lato sensu* da UFES (CONFERÊNCIA..., 2019, p. 105).

Somando-se aos resultados desta Conferência, o Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI/UFES (2021–2030), publicado através da Resolução nº 05/2021, do Conselho Universitário - Cun, trouxe entre os valores da universidade **as ações afirmativas** e a **democratização do acesso**.

O PDI/UFES (2021–2030) também definiu as ações afirmativas como o primeiro dos sete desafios institucionais da universidade para esta década. Enquanto desafio institucional, as ações afirmativas foram relacionadas a cada uma das cinco áreas estratégicas da UFES, a saber, Ensino, Pesquisa, Extensão, Gestão e Assistência Estudantil, dando origem a cinco Objetivos Estratégicos Transversais - OT, destacados no mapa estratégico institucional, que devem auxiliar nos processos decisórios e nortear as atividades universitárias nesse período (2021-2030).

Dentre os cinco objetivos estratégicos transversais, foram considerados para este estudo o OT relacionado ao ensino (OTE3) que visa “Aprimorar políticas acadêmicas e pedagógicas direcionadas às ações afirmativas e ao respeito às diversidades” (UFES, 2021a, p. 110) e o voltado à pesquisa (OTP3) de “Ampliar a participação dos estudantes de ação afirmativa na pesquisa” (UFES, 2021a, p. 111), por serem as áreas estratégicas relacionadas a pós-graduação.

Tendo em vista que o PDI é um “documento que norteia **todas** as ações acadêmicas e administrativas” (UFES, 2021a, p. 4, grifo nosso) por se tratar de um instrumento de planejamento e gestão, este estudo considera que os avanços no desenvolvimento de políticas de ações afirmativas devem ser prioridades para a instituição nos próximos anos, uma vez que os objetivos estratégicos transversais devem ser observados nas ações de todos os setores da UFES.

Nesse sentido, este estudo tem sua problemática representada pela seguinte questão: Sendo as ações afirmativas um dos desafios institucionais presentes no PDI, e sendo o ensino e a pesquisa áreas estratégicas definidas neste mesmo documento norteador, quais as possibilidades e desafios apresentados à UFES para a adoção de ações afirmativas na pós-graduação stricto sensu?

Produto das vivências pessoais, experiência profissional e observação-participante da pesquisadora enquanto estudante de universidade pública, servidora e membro da comunidade acadêmica, do entendimento da efetivação de ações afirmativas na pós-graduação como estratégia relevante de enfrentamento de desigualdades, o problema de pesquisa não surge de maneira aleatória. Relaciona-se, desse modo, com a trajetória de quem vivencia e defende a universidade pública em toda a sua potência transformadora de realidades sociais, vidas e histórias. Portanto, este estudo parte do entendimento de que a universidade precisa cumprir seu compromisso e papel social de enfrentamento às desigualdades sociais, e as ações afirmativas são ferramentas indispensáveis para esse enfrentamento. Desse modo, o objeto e o problema de pesquisa serão abordados a partir dos objetivos a seguir.

1.3 - OBJETIVOS

Este estudo objetiva analisar as ações afirmativas, enquanto desafio institucional para a pós-graduação stricto sensu na Universidade Federal do Espírito Santo, a partir dos objetivos estratégicos transversais das áreas do ensino e da pesquisa presentes no mapa estratégico do Plano de Desenvolvimento Institucional - 2021/2030 da instituição, na perspectiva de contribuir com a elaboração de possíveis encaminhamento que respondam a esse desafio institucional.

A partir deste objetivo geral, três objetivos específicos se apresentam, são eles:

- Realizar diagnóstico situacional das ações afirmativas adotadas na pós-graduação stricto sensu da UFES;
- Investigar os fatores relacionados à ausência de ações afirmativas enquanto política institucional na pós-graduação stricto sensu da UFES
- Refletir sobre possíveis encaminhamentos para responder ao desafio institucional das ações afirmativas para a pós-graduação stricto sensu da UFES, a partir dos objetivos estratégicos transversais das áreas do ensino (OTE3) e da pesquisa (OTP3), presentes no mapa estratégico do Plano de Desenvolvimento Institucional - 2021/2030 da instituição.

1.4 - PRODUTO TÉCNICO/ TECNOLÓGICO OBTIDO

Em cumprimento aos seus objetivos, este estudo analisou as ações afirmativas, enquanto desafio institucional para a pós-graduação stricto sensu na Universidade Federal do Espírito Santo, como resultado produziu um relatório técnico conclusivo no formato de ferramenta gerencial, que consiste em um diagnóstico situacional do desafio institucional 'ações afirmativas' para a pós-graduação da UFES.

A problemática trabalhada coaduna com o projeto estruturante "Governo, Políticas Públicas e Planejamento" da linha de pesquisa "Política, Planejamento e Governança Pública" do Programa de Pós-graduação em Gestão Pública.

1.5 - PERCEPÇÕES HIPOTÉTICAS DA PESQUISA

Este estudo parte do pressuposto de que ainda não houve o alinhamento dos programas de pós-graduação stricto sensu da UFES aos objetivos estratégicos transversais relacionados ao ensino (OTE3) que visa "Aprimorar políticas acadêmicas e pedagógicas direcionadas às ações afirmativas e ao respeito às diversidades" (UFES, 2021a, p. 110) e o voltado à pesquisa (OTP3) de "Ampliar a participação dos estudantes de ação afirmativa na pesquisa" (UFES, 2021a, p. 111), propostos pelo Plano de Desenvolvimento Institucional - 2021/2030, constituindo-se, dessa forma, como um desafio a ser analisado e enfrentado, a fim de que se responda ao objetivo institucional de fortalecimento das ações afirmativas, em específico no âmbito da pós-graduação.

O pressuposto baseia-se em uma observação preliminar nos sites da Pró-reitoria Pesquisa e Pós-graduação - PRPPG e dos programas de pós-graduação, através da qual identificou-se que não há política de ações afirmativas institucionalizada por meio de uma Resolução única a ser observada por todos os programas, e que as iniciativas de adoção de ações afirmativas existentes nos programas, se sustentam a partir do princípio da autonomia, o que permite a muitos cursos se abster do debate da implementação de tal política.

2 - PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este capítulo destina-se a demonstrar o caminho metodológico que foi percorrido para a realização deste estudo. Dessa forma, apresenta a abordagem, o tipo de pesquisa, o universo da pesquisa, a delimitação espaço-temporal do estudo, os procedimentos de coleta e organização dos dados, os métodos de análise dos dados que permitiram a aproximação do objetivo proposto, bem como os aspectos éticos da pesquisa.

2.1 - METODOLOGIA DA PESQUISA

Trata-se de estudo metodológico, exploratório, com abordagem quantitativa e qualitativa, realizado através de uma pesquisa documental, cuja operacionalização aconteceu por meio de duas etapas complementares, as quais observaram seus objetivos específicos.

Na primeira etapa foi realizado um diagnóstico situacional para identificar a atual realidade das ações afirmativas nos programas de pós-graduação *stricto sensu* da UFES. Além disso, o diagnóstico se propõe a investigar e analisar também os fatores relacionados à ausência de ações afirmativas enquanto política institucional na pós-graduação *stricto sensu* da UFES.

A partir dos resultados obtidos com o diagnóstico, na segunda etapa foram apontados possíveis encaminhamentos que vislumbram refletir e avaliar possíveis propostas de intervenção para responder ao desafio institucional das ações afirmativas para a pós-graduação *stricto sensu* da UFES.

2.1.1 – Abordagem e Tipo da Pesquisa

Tendo como ponto de partida seus objetivos, este estudo foi desenvolvido sob a perspectiva de abordagem quantitativa e qualitativa de pesquisa. A abordagem de pesquisa escolhida se justifica, uma vez que, análises qualitativas tentam “explicar a totalidade da realidade através do estudo da complexidade dos problemas **sociopolíticos**, econômicos, culturais, **educacionais**, e segundo determinadas peculiaridades de cada objeto de estudo” (OLIVEIRA, 2016, p. 58, grifo nosso) exigindo uma visão sistêmica deste objeto/problema.

Para Gil (2002), a análise sob uma abordagem qualitativa pode ter seus passos definidos “como uma sequência de atividades, que envolve a redução dos dados, a categorização desses dados, sua interpretação e a redação do relatório” (GIL, 2002, p. 133). A partir do que afirma Richardson (2012), os estudos de abordagem qualitativa são capazes de “descrever a complexidade de determinado problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais, contribuir no processo de mudança de determinado grupo” (RICHARDSON, 2012, p. 80).

Sobre a amplitude de potencialidades da abordagem qualitativa envolvendo dados quantitativos, Oliveira (2008) destaca que é possível fazer uso de dados quantitativos em uma pesquisa qualitativa. Assim, a análise quantitativa é considerada por este estudo como um instrumento para “quantificar dados obtidos por meio de informações coletadas” (OLIVEIRA, 2016, p. 62) através do levantamento e análise dos documentos.

Desse modo, a abordagem quantitativa deste estudo se apresenta no levantamento dos documentos relacionados aos programas de pós-graduação, na quantificação dos programas e ações desenvolvidas ou previstas para a produção do diagnóstico da realidade das ações afirmativas na pós-graduação da UFES, na apresentação em percentual dos resultados encontrados e na organização das categorias de análise. Vale frisar que neste estudo as quantificações apresentadas se constituem como dados preliminares para subsidiar as análises qualitativas. Estas, por sua vez, realizam-se nas ponderações e no diálogo entre os dados quantitativos, qualitativos e a realidade apresentada em sua totalidade a partir de todos os dados que constituem o corpus deste estudo.

Buscando analisar as ações afirmativas enquanto desafio institucional para a pós-graduação *stricto sensu* da UFES, a pesquisa documental se mostrou apropriada, pois, “caracteriza-se pela busca de informações em documentos que não receberam nenhum tratamento científico” (OLIVEIRA, 2016, p. 69), o que exige do pesquisador análise ainda mais cautelosa. A pesquisa documental também se mostra conveniente para este estudo por utilizar “métodos e técnicas para a apreensão, compreensão e

análise de documentos dos mais variados tipos” (SÁ-SILVA; ALMEIDA; GUINDANI, 2009, p. 5).

Compreendendo documentos como “artefatos padronizados, na medida em que ocorrem habitualmente em formatos particulares” (WOLF, 2004, p. 284, apud FLICK, 2013, p. 125), segundo Flick (2013, p. 125), os documentos oficiais geralmente têm um círculo limitado de destinatários e permitem inferências sobre os propósitos de seus autores e/ou instituições as quais representam. Para o autor “a maneira como os documentos são concebidos é uma parte do seu significado e a maneira como algo é apresentado influencia os efeitos que serão produzidos por um documento” (FLICK, 2013, p. 126).

Considerando que “uma pessoa que deseja empreender uma pesquisa documental deve, com o objetivo de constituir um *corpus* satisfatório, esgotar todas as pistas capazes de lhe fornecer informações interessantes” (CELLARD, 2008, p. 298), o *corpus* documental foi constituído pelos seguintes documentos oficiais: Portaria N° 013/2016/MEC de 11 de maio de 2016; resoluções dos conselhos superiores da UFES que tratam das temáticas “ação afirmativa” e “pós-graduação”, aprovadas e publicadas no período que compreende o recorte temporal deste estudo, destacando o Plano de Desenvolvimento Institucional da UFES - 2021-2030 (Resolução nº 05, de 31 de março de 2021) e o novo regulamento geral da pós-graduação da UFES (Resolução nº 03, de 28 de janeiro de 2022); Relatório Final da I Conferência de Ações Afirmativas da UFES e sua Agenda Afirmativa (2019); Atas das reuniões, ocorridas nos anos de 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 e 2022, da Câmara de Pós-graduação da UFES; regimentos internos dos programas de pós-graduação; editais de processo seletivo para cada curso de mestrado, doutorado e mestrado profissional; e, dos regulamentos para distribuição de bolsa de pesquisa pelos programas. Foram incluídas à análise o regulamento geral da pós-graduação da UFES revogado em 2021 (Resolução nº 11, de 13 de abril de 2010) e o Plano de Desenvolvimento Institucional da UFES - 2015-2020 (Resolução nº 22, de 30 de abril de 2015).

2.1.2 – Universo de Pesquisa

De acordo com os dados do Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI/UFES (2021-2030), a Universidade possui 62 (sessenta e dois) programas de pós-graduação *stricto sensu*, que oferecem 50 (cinquenta) cursos de mestrado acadêmico, 33 (trinta e três) cursos de doutorado acadêmico e 13 (treze) cursos de mestrado profissional (PDI/UFES 2021-2030). Compreendendo o universo da pesquisa como o “conjunto de elementos que compõem o objeto de nosso estudo” (OLIVEIRA, 2016, p. 87), o universo deste estudo é constituído pelos 62 programas Pós-graduação *stricto sensu* da UFES e foi analisado em seu todo.

2.1.3 - Delimitação do Espaço Temporal do Estudo

Este estudo tem como recorte temporal os anos entre 2016 e 2022, por ser este o período de produção e publicação dos documentos-chaves para a análise realizada, a saber:

- 2016 foi publicada a Portaria N° 013/2016 MEC, de 11 de maio de 2016, que dispõe sobre a indução de Ações Afirmativas na Pós-Graduação;
- 2017 foi aprovada a Resolução N° 042/2017 CEPE/UFES, de 05 de julho de 2017, que autoriza os Programas de Pós-Graduação da Universidade Federal do Espírito Santo a manter o sistema de reserva de vagas étnico-raciais adotado para ingresso em seus respectivos cursos de mestrado e/ou doutorado;
- 2018 foi o período em que ocorreu a I Conferência de Ações Afirmativas da UFES, em que um Grupo de Trabalho esteve dedicado ao debate de “Políticas Afirmativas para a Pós-graduação”;
- 2021 foi o período de aprovação da Resolução N° 09/2021 CEPE/UFES de 12 de março de 2021, que autoriza a adoção de ações afirmativas de reservas de vagas de acesso em cursos de mestrado e doutorado, revogando a Resolução n° 42/2017 e demais disposições em contrário;

- 2021 também foi aprovada a Resolução nº 05/2021 do Conselho Universitário – Cun de em 31, de março de 2021, que aprova o Plano de Desenvolvimento Institucional da Universidade Federal do Espírito Santo para o período 2021-2030;
- 2022 foi publicada a Resolução Nº 03/2022 CEPE/UFES, de 28 de janeiro de 2022, aprovando o Regulamento Geral da Pós-Graduação da Universidade Federal do Espírito Santo e revoga a Resolução nº 11, de 13 de abril de 2010.

2.1.4 – Coleta e Organização dos Dados

Para a efetivação da pesquisa a coleta de dados iniciou-se com o levantamento e coleta dos documentos públicos que poderiam fornecer informações relacionadas a problemática em análise. Os documentos selecionados e coletados, descritos na seção 2.1.1, fonte de dados de natureza secundária, forneceram a massa de dados para a pesquisa documental realizada neste estudo, considerando os objetivos estabelecidos.

O primeiro documento analisado foi a Portaria Nº 013/2016/MEC e o relatório final da I Conferência de Ações Afirmativas da UFES, com o destaque dos fragmentos do texto que sugerem algum dado ou informação relevante para este estudo.

Em seguida, as atas das reuniões da Câmara de Pós-graduação da UFES foram analisadas com o intuito de avaliar a presença/ausência e a frequência em que a temática das ações afirmativas foi debatida pela PRPPG através desse órgão colegiado. Dessa forma, foram analisadas as atas das reuniões ocorridas nos anos de 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 e 2022³ referente às reuniões ordinárias e extraordinárias da Câmara de Pós-graduação da UFES.

Foram levantadas também as resoluções dos conselhos superiores da UFES, publicadas no período de janeiro de 2016 e novembro de 2022, com o intuito de identificar dentre essas normativas da universidade, àquelas relacionadas à pós-graduação e às ações afirmativas.

³ Foram analisadas todas as Atas disponíveis no site <https://prppg.ufes.br/atas-da-camara-de-pos-graduacao>.

Este levantamento foi realizado no endereço eletrônico da Secretaria dos Órgãos Colegiados Superiores⁴ da UFES. Destaca-se que para identificar as resoluções relacionadas à pós-graduação, utilizando-se da análise de conteúdo, adotou-se a unidade de registro “Pós-Graduação”, ao passo que para levantamento de resoluções relacionadas às ações afirmativas foram utilizadas as unidades de registro: “Afirmativa”; “Reserva”; “cota”; “Negro”; “Preto”; “Pardo”; “Indígena”; “PPI”; “Travestis”; “Transexuais”; “Transgênero”; “Deficiência”; “LGBT”. Considera-se importante informar que o site da Pró-reitoria de Pesquisa e Pós-graduação também foi consultado na tentativa de coletar resoluções relacionadas ao tema.

No que tange a análise dos documentos dos programas de pós-graduação, foram realizados dois levantamentos. O primeiro nos dias 02, 03, 04 e 05/04/22 e um novo no período de 27/11/22 a 14/12/22 com o objetivo de coletar o regimento interno em vigor, o documento que estabelece as regras para a distribuição de bolsas estudo e os últimos editais de seleção para os cursos ofertados por cada um dos 62 (sessenta) programas de pós-graduação publicados até a data de cada coleta.

O canal de consulta utilizado foi o site da PRPPG⁵ com os seus respectivos links para acessar os programas, e os documentos que não foram localizados foram solicitados aos coordenadores e às secretarias dos programas através de e-mail.

Nessa etapa avaliou-se a “presença” ou “ausência” dos termos relacionados às ações afirmativas em todos os documentos coletados, conforme apêndice B, com o objetivo de identificar documentos que indicam a adoção de ações afirmativas pelos respectivos programas de pós-graduação. Para a referida avaliação foram estabelecidos como unidades de registro os seguintes termos: “Afirmativa”, “Cota”, “Reserva”, “acesso”, “acessibilidade” e “permanência”.

Após a leitura dos documentos para identificar possíveis categorias de análise, as informações foram organizadas em duas tabelas: o apêndice C com as informações dos documentos que possuem ações afirmativas para o acesso e o apêndice D com

⁴ <https://daocs.ufes.br>

⁵ <https://prppg.ufes.br>

as informações referente às ações afirmativas de permanência encontradas nos documentos.

Dentro das tabelas (apêndice C e apêndice D), as informações encontradas foram classificadas considerando o significado de seus conteúdos, nos seguintes campos: modalidade de ação afirmativa; beneficiários; número/percentual de pessoas atendidas; critérios de verificação/comprovação de pertencimento. Na tabela ainda foi incluído um campo para registrar observações consideradas relevantes para este estudo.

Dessa forma, foram consideradas como categorias de análise primeiramente o objetivo das ações afirmativas encontradas, assim sendo os dados foram divididos nas categorias Ações Afirmativas para o Acesso e Ações Afirmativas para a Permanência. Dentro dessas duas categorias foram consideradas para análise as seguintes:

- Forma de instituição das ações afirmativas pelos programas de pós-graduação;
- Modalidades de ações afirmativas adotadas;
- Beneficiários.

2.1.5 – Método de Análise dos Dados

Para o tratamento dos dados, utilizou-se da análise de conteúdo e os dados foram apresentados em texto analítico-descritivo com a explicação das categorias encontradas.

Para tal etapa, foi utilizada a análise de conteúdo segundo pressupõe Laurence Bardin (2011), compreendendo a análise de conteúdo não como um instrumento e sim como um conjunto de técnicas para análise das comunicações, que procura identificar o que está nas suas estrelinhas. A análise de conteúdo consiste em:

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) dessas mensagens (BARDIN, 2011, p. 48).

Desta forma, o método de análise de conteúdo foi realizado em três etapas, conforme apresentadas pela autora, que são:

- Pré-análise;
- Exploração do Material;
- Tratamento dos Resultados, a Inferência e a Interpretação;

A pré-análise é a primeira etapa da análise tendo por objetivo a organização dos dados (BARDIN, 2011). De acordo com os objetivos estabelecidos, neste estudo a pré-análise foi composta por: realização de leitura flutuante dos materiais; escolha dos documentos para a constituição do *corpus* da pesquisa; referenciação dos índices e elaboração dos indicadores; e, preparação do material.

A constituição do *corpus* ocorreu a partir das regras de exaustividade, tendo em vista que foram analisados editais de processo seletivo e os regimentos de todos os programas de pós-graduação da UFES e foram analisadas a totalidade de fragmentos, presentes nos textos, relacionados ao tema; e, de pertinência, uma vez que estes documentos selecionados devem, por sua natureza, ser fontes adequadas de informações para o atendimento dos objetivos da pesquisa.

A exploração do material consistiu em executar operações de codificação (segunda etapa), “processo pelo qual os dados brutos são transformados sistematicamente e agregados em unidades, as quais permitem uma descrição exata das características pertinentes do conteúdo” (BARDIN, 2011, p. 133).

Na terceira etapa, os resultados codificados foram tratados de modo a tornarem-se significativos e válidos (BARDIN, 2011). Para o tratamento dos resultados as unidades de registros foram classificadas a partir de critério semântico, com o agrupamento dos elementos em categorias, impondo organização aos dados.

Após categorizados e descritos, os dados obtidos foram interpretados através do processo de inferência⁶. Conforme afirma Bardin, o analista trabalha com vestígios, a partir do tratamento da comunicação que está analisando para “inferir (deduzir de

⁶ Segundo Bardin, a inferência consiste na “operação lógica, pela qual se admite uma proposição em virtude da sua ligação com outras proposições já aceitas como verdadeiras” (BARDIN, 2011, p. 45).

maneira lógica) conhecimentos sobre o emissor da mensagem ou sobre o seu meio. [...] trabalha com índices cuidadosamente postos em evidência por procedimentos mais ou menos complexos” (BARDIN, 2011, p. 45).

Após o levantamento dos dados foi apresentada a validação das necessidades por meio de um quadro síntese, destacando o que é recomendado, o que é dito e o que é feito no que se refere às ações afirmativas para a pós-graduação stricto sensu da UFES, a partir dos documentos analisados, conforme descrito no quadro 1.

Quadro 1: Validação das Necessidades

O QUE É RECOMENDADO	O QUE É DITO	O QUE É FEITO
<ul style="list-style-type: none"> • Lei 12.711/2012 (a partir do princípio da isonomia); • Agenda Afirmativa da I Conferência de Ações Afirmativas da UFES; • PDI 2021-2030 da UFES; 	<ul style="list-style-type: none"> • Regulamento Geral da Pós-graduação; • Atas da Câmara de Pós-graduação; 	<ul style="list-style-type: none"> • Regimentos Internos de cada Programa de Pós-graduação; • Editais de Seleção (conforme descrito na metodologia); • Regulamentos dos Programas para distribuição de bolsas de pesquisa.

Fonte: Elaborado pela autora.

2.1.6 – Aspectos Éticos da Pesquisa

Este projeto norteia-se pelas orientações da Comissão de Nacional de Ética em Pesquisa, por meio da Resolução nº 466/2012, que visa garantir a dignidade e integridade dos participantes das pesquisas em seres humanos.

Nesse sentido, o projeto de pesquisa passou por apreciação do Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da Universidade Federal do Espírito Santo sob o CAAE 59783522.4.0000.5060 e foi aprovado com parecer de número: 5.542.903. Foi solicitada Anuência da instituição, solicitando autorização para a realização da pesquisa. Ainda, considerando o respeito ao anonimato dos participantes, todas as medidas que garantam a confidencialidade e o sigilo foram adotadas.

3 - APORTE TEÓRICO (CONTEXTO)

Este capítulo destina-se a apresentar o aporte teórico que será utilizado como suporte para este estudo. Para tanto, o capítulo foi dividido em 4 (quatro) tópicos, a saber: “Universidades, Pós-graduação e a Gestão Universitária” para refletir sobre a maneira como as Universidades e a Pós-graduação *Stricto Sensu* se constituíram no Brasil, bem como sobre as ferramentas utilizadas na gestão dessas instituições; “Ações Afirmativas como Política Pública na educação superior brasileira: Um Histórico de Lutas” que tem por objetivo apresentar importantes questões sobre a história por detrás da implementação dessa política pública de acesso ao ensino superior brasileiro; “Ações Afirmativas para o Ensino Superior Brasileiro: Conceitos e Apontamentos” que apresenta os conceitos e apontamentos sobre meritocracia, igualdade, ações afirmativas e suas modalidades e beneficiários; e, “Ações Afirmativas e as Razões para sua Existência”, neste tópico serão apresentados conceitos fundamentais relacionados ao racismo, capacitismo e transfobia, algumas das desigualdades e violências estruturais cujo enfrentamento constitui-se como razão de existir das ações afirmativas.

3.1 – UNIVERSIDADES, PÓS-GRADUAÇÃO E A GESTÃO UNIVERSITÁRIA.

A concepção deste estudo sobre universidade a entende como instituição social, ou seja, instituição construída historicamente por processos complexos e dotada de dimensões diversas, como a social, a política e a histórica.

Na condição de instituição social, as universidades possuem estrutura, pessoal, cultura e sistemas de organização próprios, os quais a orientam e a conduzem a fim de atender às demandas sociais que tornam sua existência necessária (AZEVEDO, 2019). Essas características de instituição social dão à universidade um ritmo próprio que a permite conservar uma relativa autonomia intelectual e de gestão em relação à sociedade na qual está inserida, questão que será abordada na próxima seção.

Nesta perspectiva, este estudo busca compreender os múltiplos aspectos relacionados à autonomia da Universidade Federal do Espírito Santo, como lócus especiais de observação e investigação, no que tange às ações afirmativas desenvolvidas na pós-graduação.

3.1.1 – As Universidades Brasileiras e seus Princípios Formadores

A oferta da educação de nível superior ocorreu de maneira tardia no Brasil, sendo efetivada após 1808. Por isso, durante o período colonial, para prosseguir nos estudos, os filhos da elite brasileira eram encaminhados a Portugal ou à França em busca do diploma do ensino superior (GONZAGA, 2017).

De acordo com Gonzaga (2017), após a mudança da Família Real Portuguesa para o Brasil, esse cenário começou a ser modificado lentamente, uma vez que começaram a ser criadas as chamadas escolas superiores que ofertavam cursos de **formação profissional** em nível superior, sobretudo para o atendimento da demanda por profissionais que atuavam na burocracia estatal. Valendo destacar que a frequência a estas poucas instituições ainda era uma exclusividade da alta burguesia.

A primeira instituição universitária criada oficialmente pelo governo brasileiro foi a Universidade do Rio de Janeiro, em 1920, instituição a qual foi atribuída autonomia didática e administrativa. Característica que começou a ser prevista, para o ensino superior, na legislação em 1911, com o Decreto nº 8.659, de 5 de abril de 1911, que estabeleceu a Lei Orgânica do Ensino Superior e Fundamental da República (VENTURINI, 2019).

Faz-se necessário frisar que, de acordo com o que aponta Gonzaga (2019), apesar da educação de nível superior passar a ser ofertada no país, a partir do Período Imperial, fazendo com que não houvesse mais a necessidade e o custo do deslocamento até o continente europeu para o seu acesso, este nível de ensino continuou sendo um privilégio da elite. A autora demonstra que, ao longo das décadas, foram criados diversos mecanismos⁷ para selecionar os “merecedores” de frequentar a educação de nível superior e restringir o acesso da população menos abastada.

⁷ Como a habilitação para o ingresso direto ao ensino superior ser realizada por uma única instituição, o Colégio Pedro II, até 1890; Lei Orgânica do Ensino Superior e Fundamental, de 1911, que instituiu o Exame de Admissão; e, o decreto promulgado por Venceslau Brás que além de aperfeiçoar os exames de admissão, passando denominá-los de exames vestibulares, também previa a implantação de critérios para a criação de escolas de ensino superior, fato este que corroborou com a diminuição no número novos estabelecimentos (GONZAGA, 2017).

Na década de 1930, foi publicado o Estatuto das Universidades Brasileiras, instituído pelo Decreto nº 19.851, de 11 de abril de 1931, que se tornou “um marco estrutural da concepção da universidade no país” (GONZAGA, 2017, p. 50). O documento regulamentou também, entre outras coisas, que as universidades poderiam elaborar um estatuto próprio, bem como que possuíam “autonomia administrativa, didática e disciplinar” (BRASIL, 1931). Além de estabelecer a organização técnica e administrativa das universidades, que passou a ser compreendida de forma mais sistêmica e articulada, sob a administração geral de um Reitor e de um Conselho Universitário (órgão consultivo e deliberativo), como demonstra a letra da normativa:

Art. 14. As universidades serão administradas:

a) por um Reitor:

b) por um Conselho Universitário.

Parágrafo único. Na Universidade haverá uma reitoria, tendo anexa uma secretaria geral, uma seção de contabilidade e quaisquer outros serviços que se fizerem necessários ao perfeito funcionamento da atividade administrativa universitária (BRASIL, 1931).

Essas características que marcam a constituição das instituições universitárias didática e administrativamente foram reforçadas durante a Reforma Universitária de 1968, implementada através da Lei nº 5.540 de 28 de novembro de 1968, e ampliadas, considerando que após a sua publicação as universidades passaram a possuir além da autonomia didático, administrativa e disciplinar, também autonomia financeira e científica e sua administração contar também com a participação de órgãos colegiados.

Destaca-se que a referida lei estabeleceu a obrigatória indissociabilidade entre o ensino superior e a pesquisa, característica que surgiu com a criação da Universidade de São Paulo – USP, em 1934, ao estabelecer o seu funcionamento baseado nas vertentes apresentadas por essa legislação e no oferecimento de atividades de extensão para a comunidade (GONZAGA, 2017).

A Lei nº 5.540/1968 também apresentou “a pesquisa, o desenvolvimento das ciências, letras e artes e a formação de profissionais de nível universitário” (BRASIL, 1968b) como objetivos do ensino superior. Dessa forma, a partir desta legislação é possível observar que este nível de ensino deixou de estar focado na habilitação para o

atendimento do mercado profissional e demonstra a valorização da produção do conhecimento científico.

Como já citado, a autonomia universitária constitui-se como característica fundamental das universidades desde sua criação. A partir da promulgação da atual Constituição Federal - CF brasileira, em 1988, passou a compor o texto constitucional, em seu artigo 207 e parágrafos:

Art. 207 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.
§ 1º É facultado às universidades admitir professores, técnicos e cientistas estrangeiros, na forma da lei.
2º O disposto neste artigo aplica-se às instituições de pesquisa científica e tecnológica (BRASIL, 1988, grifo nosso).

Dessa forma, o Artigo 207 da CF/88 consagrou essa prerrogativa como bem jurídico constitucional e como fundamento das instituições universitárias, bem como a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, o que garantiu certa liberdade para a atuação e o desenvolvimento das universidades, como afirma Leher (2019):

Combinado o art. 207 com outros artigos basilares da Carta, como o art. 1 (Princípios fundamentais), o art. 5 (liberdade de cátedra e de expressão) e o art. 206 (Incisos II e III), as universidades puderam se desenvolver científica e culturalmente em um ambiente de relativa liberdade (LEHER, 2019, p. 208).

Conforme afirma Ranieri (2018), a presença desse princípio no texto constitucional outorgou maior estabilidade e segurança para as atividades das universidades, do ponto de vista jurídico, considerando que para sua alteração faz necessário cumprir o rito de aprovação de emenda constitucional. A autora também pontua que o artigo 207 constitui-se como norma de “aplicação imediata e eficácia plena; desde que sua edição vinculou a ação do Judiciário e a dos poderes legislativos da União e dos Estados, bem como a atuação dos Conselhos de Educação” (RANIERI, 2018, p. 953), sendo assim inconstitucional qualquer disposição em contrário.

No entanto, segundo Durham (1989, 2003, 2005), há que se ter cuidado com o conceito de autonomia atribuído às universidades. Autonomia, segundo a autora,

consiste, de maneira geral, na capacidade de gerenciar-se por meio de suas próprias normativas. No entanto, quando o sujeito autônomo é uma instituição, não há como se pensar neste princípio conferindo-lhe liberdade absoluta, uma vez que estas são legitimadas pelo exercício de suas funções sociais. Por isso, a autonomia institucional “é sempre relativa e deve ser definida como o reconhecimento de sua capacidade de reger-se por suas próprias normas no cumprimento das finalidades sociais às quais se destina” (DURHAM, 2003, p. 276). Isso significa dizer que a natureza da autonomia universitária é moldada pela natureza das suas atividades. Assim,

Podemos então afirmar que a universidade goza de autonomia para executar essas atividades que lhe são próprias, e que não são realizadas para seu exclusivo interesse, mas constituem um serviço que presta à sociedade. Como consequência, o reconhecimento da autonomia não exime as instâncias públicas mais amplas da verificação da prestação efetiva desses serviços (DURHAM, 2003, p. 277).

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDB, aprovada através da Lei nº 9394 de 20 de dezembro de 1996, juntou-se às normativas que regulamentam a educação superior e definiu a sua abrangência estabelecendo que ela é composta pelos seguintes cursos:

- I - cursos sequenciais por campo de saber, de diferentes níveis de abrangência, abertos a candidatos que atendam aos requisitos estabelecidos pelas instituições de ensino, desde que tenham concluído o ensino médio ou equivalente
- II - de graduação, abertos a candidatos que tenham concluído o ensino médio ou equivalente e tenham sido classificados em processo seletivo;**
- III - de pós-graduação, compreendendo programas de mestrado e doutorado, cursos de especialização, aperfeiçoamento e outros, abertos a candidatos diplomados em cursos de graduação e que atendam às exigências das instituições de ensino;**
- IV - de extensão, abertos a candidatos que atendam aos requisitos estabelecidos em cada caso pelas instituições de ensino (BRASIL, 1996).

Observa-se que a lei estabeleceu a obrigatoriedade de realização de processo seletivo para o acesso aos cursos de graduação. Através deste mecanismo são avaliadas competências e habilidades (mérito) e classificados, por ordem decrescente de pontuação, os mais bem preparados “segundo a capacidade de cada um”, como

estabelece o inciso V do artigo 208 da CF/88⁸. A LDB também definiu o conceito de universidade e os atributos que caracterizam estas instituições:

Art. 52. As universidades são instituições pluridisciplinares de formação dos quadros profissionais de nível superior, de pesquisa, de extensão e de domínio e cultivo do saber humano, que se caracterizam por:

I - produção intelectual institucionalizada mediante o estudo sistemático dos temas e problemas mais relevantes, tanto do ponto de vista científico e cultural, quanto regional e nacional;

II - um terço do corpo docente, pelo menos, com titulação acadêmica de mestrado ou doutorado;

III - um terço do corpo docente em regime de tempo integral (BRASIL, 1996).

No que se refere a autonomia das instituições universitárias, segundo Ranieri (2018), a LDB elenca um rol exemplificativo a respeito desta prerrogativa (BRASIL, 1996, art. 53, I - X), considerando as instituições privadas e públicas. Elenca também peculiaridades referente às universidades mantidas pelo Poder Público, trazendo especificações ao rol além de ampliá-lo para garantir o exercício da autonomia das mesmas (BRASIL, 1996, art. 54, § 1º, I -V; § 2º).

Vale destacar que a lei versou ainda sobre a gestão das instituições de educação superior mantidas pelo poder público, as quais, segundo o artigo 56 da LDB, “obedecerão ao princípio da gestão democrática, assegurada a **existência de órgãos colegiados deliberativos**, de que participarão os segmentos da comunidade institucional, local e regional” (BRASIL, 1996), bem como, atribui a esses órgãos competências exclusivas, como a de decidir sobre a destinação dos seus recursos orçamentários, a vista de garantir sua autonomia.

Considerando que a autonomia tem por objetivos garantir o exercício da finalidade da universidade e a satisfação dos interesses da sociedade, Venturini (2019) aponta que a autonomia garantida pelo texto constitucional e reforçada pela LDB manifestam-se nas universidades das seguintes formas:

⁸ O texto constitucional prevê:

“Art. 208. O dever do Estado com a educação será efetivado mediante a garantia de:

V - acesso aos níveis mais elevados do ensino, da pesquisa e da criação artística, segundo a capacidade de cada um” (BRASIL, 1988).

A autonomia didático-científica, intimamente relacionada à atividade fim da universidade, é exercida através da liberdade para o ensino e para a pesquisa, isso significa que as instituições universitárias possuem a capacidade:

- de criar, organizar e extinguir cursos em níveis de graduação, pós-graduação e extensão (BRASIL, 1996, art. 53, I);
- definir e organizar os currículos dos seus cursos e programas sem quaisquer restrições (BRASIL, 1996, art. 53, II);
- estabelecer os planos, programas e projetos necessários ao desenvolvimento da pesquisa científica, da produção artística e das atividades de extensão (BRASIL, 1996, art. 53, III);
- definir critérios e regras para a selecionar e admitir estudantes, bem como para avaliar o seu desempenho e conceder a outorga de títulos (BRASIL, 1996, art. 53, IV, VI).

Em resumo, a autonomia didática refere-se “à capacidade de definir o conhecimento a ser transmitido e sua forma de transmissão” (VENTURINI, 2019, p. 67).

No que diz respeito à autonomia administrativa, consiste na garantia de poder elaborar e reformar suas normas internas, como estatutos e regimentos, observando o disposto nas normas gerais vigentes (BRASIL, 1996, art. 53, V). A autonomia administrativa nas universidades tem por finalidade “regulamentar e organizar suas atividades, estrutura de órgãos, gestão de recursos humanos e materiais, aspectos didático-científicos, entre outros” (VENTURINI, 2019, p. 67).

A autonomia de gestão financeira e patrimonial relaciona-se à capacidade firmar contratos, acordos e convênios (BRASIL, 1996, art. 53, VII); aprovar e executar planos, programas e projetos de investimentos, bem como administrar rendimentos (BRASIL, 1996, art. 53, VIII, IX); receber subvenções, doações, heranças, legados e cooperação financeira resultante de convênios com entidades públicas e privadas (BRASIL, 1996, art. 53, X). Ou seja, “capacidade de gerir os recursos públicos que lhe são repassados pelo Estado, garantindo sua destinação aos fins que orientam a instituição” (VENTURINI, 2019, p. 67).

A partir da análise da sua constituição histórica e da legislação que as normatiza, este estudo observa que as universidades, e conseqüentemente o ensino superior, não se apresentou, e ainda não se apresenta, como um espaço de acesso democrático dos diversos grupos sociais brasileiros. Como afirma Gonzaga (2017, p. 44), “a universidade brasileira foi criada sob as bases de discursos que não reconheciam os conhecimentos oriundos de segmentos não-hegemônicos (padrão europeu) e isso impactou sobremaneira a sua forma de atuação”.

Dessa forma, para a autora, estas instituições foram constituídas a partir de um contexto de negação da diversidade social brasileira, negando também “as contribuições históricas dos conhecimentos e valores civilizatórios construídos por outros povos que não os ocidentais” (GONZAGA, 2017, p. 42).

3.1.2 – A Formação da Pós-graduação *Stricto Sensu* no Brasil

No Brasil, a pós-graduação nasceu na década de 1930, a partir da publicação do Estatuto das Universidades Brasileiras, que estabeleceu a oferta de cursos destinados à ampliação de conhecimentos em disciplinas e cursos com o objetivo de aprofundar o conhecimento para fins profissionais ou científicos.

Apesar disso, Venturini (2019) destaca que o termo “pós-graduação” só foi citado oficialmente em um documento em 1946, com a publicação do Estatuto da Universidade do Brasil, mantendo a especialização profissional como a finalidade desse nível de ensino. A autora destaca ainda que,

Apenas em 1961, a lei de diretrizes e bases da educação nacional (Lei nº 4.024/1961) considerou os cursos de pós-graduação como uma categoria especial, distinta da especialização e do aperfeiçoamento. Assim, no início da década de 1960, teve início a criação dos primeiros cursos regulares de pós-graduação, que passaram a ser regulamentados pelo Ministério da Educação (MEC) em 1965 (VENTURINI, 2019, p. 54).

Em 1965, foi emitido um importante documento para a constituição da pós-graduação brasileira no modelo que existe atualmente, o Parecer nº 977, de 03 de dezembro de 1965, do então Conselho Federal de Educação, conhecido como Parecer Sucupira em homenagem ao seu relator, Newton Sucupira, que ocupou a lacuna existente até

então na regulamentação dos cursos de pós-graduação, definindo sua natureza, objetivos, bem como suas características fundamentais (SOUZA; DUARTE; SEIFFERT, 2022).

Segundo o Parecer Sucupira, a pós-graduação, como o próprio nome sugere, é constituída por todo e qualquer curso que se segue à graduação, sendo dividida em cursos de *sensu stricto* e *sensu lato*. De acordo com o parecer, a pós-graduação *lato sensu* compreende os conhecidos cursos de especialização, enquanto a pós-graduação *stricto sensu* é constituída pelos cursos de mestrado e doutorado.

Em resumo, a pós-graduação *sensu stricto* apresenta as seguintes características fundamentais: é de natureza acadêmica e de pesquisa e mesmo atuando em setores profissionais tem objetivo essencialmente científico, enquanto a especialização, via de regra, tem sentido eminentemente prático-profissional; confere grau acadêmico e a especialização concede certificado; finalmente a pós-graduação possui uma sistemática formando estrato essencial e superior na hierarquia dos cursos que constituem o complexo universitário (BRASIL, 1965).

Atualmente, a pós-graduação *stricto sensu*, objeto deste estudo, é regulamentada no Brasil pela Resolução nº 7, de 11 de dezembro de 2017, do Conselho Nacional de Educação. A resolução estabelece as normas de funcionamento dos programas institucionais de pós-graduação *stricto sensu*, que são constituídos por cursos de mestrado e doutorado regulares, pertencentes ao Sistema Nacional de Pós-Graduação (BRASIL, 2017).

Segundo a resolução, os cursos que integram a pós-graduação *stricto sensu* brasileira têm sua orientação voltada para “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 Resolução nº 7/2017 também define que esses cursos são avaliados pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES, órgão federal de fomento, criado em 1951, que hoje exerce função importante na regulação da pós-graduação, sendo objetivo da avaliação,

[...] contribuir para a garantia da qualidade da pós-graduação brasileira e para a identificação dos programas que atendem a um patamar mínimo de qualidade, bem como retratar o desenvolvimento desse nível educacional no quadriênio por meio da classificação das áreas e dos respectivos programas, fornecendo subsídios para a definição de planos e investimentos no Sistema Nacional de Pós-Graduação. Ademais, a avaliação de cada programa tem por finalidade apontar aspectos positivos e negativos de seu desempenho, indicando desafios e metas para os próximos anos (VENTURINI, 2017, p. 57).

A pós-graduação herda das universidades o princípio da autonomia, “especialmente no que se refere a aspectos didático-científicos. Assim, os programas de pós-graduação têm liberdade para criar cursos e organizar seus currículos, bem como definir os critérios e regras de seleção e admissão de estudantes” (VENTURINI, 2019, p. 68).

A autonomia didático-científica dos PPGs stricto sensu é fundamental para o desenvolvimento do conhecimento científico, como afirma Leher (2019),

A autonomia é condição para a legitimidade científica da universidade. Sem real autonomia, as condições para a produção do conhecimento objetivo podem ser comprometidas em virtude de influências ilegítimas sobre as pesquisas. As falsas controvérsias sobre a realidade das mudanças climáticas globais, por exemplo, são alimentadas pela indústria petrolífera que apoiam governos que irão operar no sentido de retirar o tema da agenda científica [...]. A liberdade de cátedra, por conseguinte, ultrapassa a possibilidade de livre escolha das problemáticas científicas, abrangendo, necessariamente, o ambiente institucional, o sistema de reconhecimento acadêmico, a liberdade dos periódicos científicos e, mais amplamente, a liberdade de expressão necessária à difusão do conhecimento e ao debate sobre os temas das pesquisas (LEHER, 2019, p. 208).

Os referidos programas também possuem autonomia administrativa para elaborar e reformar seus regimentos internos, seus editais e demais regras, obedecendo as normas gerais da universidade à qual está vinculado e as demais normativas federais.

3.1.3 – A Gestão Universitária: Características Legais

As universidades, enquanto instituições pluridisciplinares, são organismos que possuem estrutura complexa (SALEMO; LEITE, 2020), caracterizadas, dentre outras coisas, por ofertar regularmente atividades de ensino, de pesquisa e de extensão. Além de possuir um ambiente heterogêneo e dinâmico, sofrer influência dos cenários

social, político e tecnológico e de suas constantes mudanças e agregar múltiplos e diferentes sujeitos em sua comunidade (PEREIRA *et al.*, 2022).

As características apresentadas compõem o complexo perfil das universidades e alinhadas à intangibilidade do produto gerado por suas atividades, o conhecimento, permitem afirmar que o processo de gestão universitária é atravessado por inúmeros desafios (MARGON; POUBEL, 2016).

No contexto das universidades federais brasileiras, Pereira *et al.* (2022) afirma que estas carecem de um sistema de gestão complexo para o cumprimento de sua missão e visão, uma vez que devem cumprir com os preceitos da legislação, enfrentar as dificuldades decorrentes do seu limitado orçamento e encontrar o equilíbrio para o atendimento dos interesses da sua comunidade, composta por “professores, servidores, estudantes e demais agentes [...] com diferentes ideologias, comportamentos e campos de estudo” (PEREIRA *et al.*, 2022, p. 256).

O conjunto de leis, decretos, resoluções e portarias que regulamentam as instituições universitárias federais corroboram para a complexidade de sua natureza. Como já apresentado, a legislação garante autonomia às universidades, no entanto, sua autonomia administrativa mostra-se relativa. Segundo afirma Ranieri e Lutaif (2019), após 30 anos da aprovação da constituição de 1988, o artigo 207 não se mostrou efetivo para as universidades federais, posto que estão vinculadas às regras estabelecidas pelo Ministério da Educação, bem como estão condicionadas, em grande medida, ao financiamento por recursos do Tesouro Nacional. De acordo com os autores,

O regime de caixa único, o contingenciamento de despesas, o peso da burocracia estatal, problemas de gestão e falta de planejamento, enfim, assim como as restrições do regime de direito público, todos são fatores estruturais que vêm limitando sua autonomia, ainda que desfrutem, em larga medida, de autonomia didático-científica, com liberdade de ensino e pesquisa (RANIERI; LUTAIF, 2019)⁹.

⁹ Texto Publicado na Revista Eletrônica de Jornalismo Científico “Com Ciência”, disponível no site: <https://www.comciencia.br/autonomia-universitaria-e-seus-percalcos/>

Ademais, a gestão universitária se caracteriza, segundo estabelece a legislação, pela obediência ao princípio da gestão democrática, garantindo a participação dos segmentos da comunidade universitária e pela existência de órgãos colegiados deliberativos, sendo, cada um deles, composto, em setenta por cento, por docentes pertencentes ao quadro da instituição.

A gestão democrática compreende a incorporação de processos que permitam a participação não apenas dos gestores no exercício de administrar e gerenciar sistemas, órgãos, instituições, entidades, políticas, mas também dos beneficiários dos resultados, contribuindo de maneira direta ou por meio de representantes, na tomada de decisão (FRANCO, 2006).

O modelo colegiado valoriza o processo de tomada de decisão corporativa, não-hierarquizado, que implica a realização do trabalho das universidades com a participação da comunidade universitária, por meio de suas representações. De acordo com Margon e Poubel (2016), a gestão colegiada oportuniza uma comunicação mais horizontal e aumenta a autonomia e qualifica a discussão através do envolvimento dos diversos grupos.

A partir da Reforma Universitária instituída pela Lei nº 5.540/68, de 28 de novembro de 1968, as instituições universitárias passaram a contar com uma estrutura composta por órgãos supervisores e órgãos setoriais. Essa estrutura ainda está vigente atualmente nas universidades. Na Estrutura da UFES, os órgãos supervisores, responsáveis pela governança institucional, são:

[...] o Conselho Universitário (Cun), órgão superior de deliberação e de consulta em matéria de política universitária, administrativa, financeira, estudantil e de planejamento; o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (Cepe), órgão central de supervisão do ensino, da pesquisa e da extensão, com funções deliberativas e consultivas; o Conselho de Curadores (CCUR), órgão deliberativo e consultivo em matéria de fiscalização econômico-financeira; e a Reitoria¹⁰, órgão executivo da Administração Superior da Universidade (UFES, 2021a, p. 12).

¹⁰ De acordo com seu organograma, a reitoria tem vinculados a sua estrutura pró-reitorias, secretarias, superintendências e órgãos suplementares responsáveis pela operacionalização de suas atividades.

A universidade capixaba, objeto deste estudo, possui ainda, enquanto órgãos setoriais, 11 centros de ensino e seus respectivos conselhos departamentais (órgão de caráter deliberativo e consultivo), responsáveis por desenvolver as atividades-fim da instituição (UFES, 2021a).

A legislação impõe ainda às universidades a obrigatoriedade de passar por avaliação regular para garantir o seu credenciamento, assim como a autorização e reconhecimento dos seus cursos (BRASIL, 1996, art. 46). O Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior - SINAES, instituído através da Lei nº 10861, de 14 de abril de 2004, tem por finalidade, além da melhoria da qualidade do ensino superior,

[...] a promoção do aprofundamento dos compromissos e responsabilidades sociais das instituições de educação superior, por meio da valorização de sua missão pública, da promoção dos valores democráticos, do respeito à diferença e à diversidade, da afirmação da autonomia e da identidade institucional (BRASIL, 2004).

Nesse sentido, a Lei do SINAES definiu o Plano de Desenvolvimento Institucional como uma das dimensões institucionais obrigatórias para identificar o perfil da instituição e o significado da sua atuação no processo de avaliação das instituições de ensino superior. O PDI apresenta-se, dentro desse processo, como um instrumento capaz de fornecer informações acerca da construção identitária, das metas e ações da instituição avaliada.

Além de elemento obrigatório no processo de avaliação, o Plano de Desenvolvimento Institucional é o instrumento de planejamento e gestão que considera a identidade da instituição de ensino superior, no que diz respeito a sua filosofia de trabalho, a missão a que se propõe, às diretrizes pedagógicas que orientam suas ações, a sua estrutura organizacional e as atividades acadêmicas que desenvolve e/ou pretende desenvolver (UFES, 2021a).

Corroborando com o entendimento de Maria Estela Dal Pai Franco (2006), para quem,

Gestão Universitária diz respeito ao pensar e fazer a universidade, no sentido de sua finalidade – ciência e educação. [...] Gestão Universitária é um fenômeno cultural, produzido pela linguagem, pelos discursos; um fenômeno político, de construção de projetos/idéias, de fazer opções, de decidir quanto a regras de convivência e de credenciamento; portanto, um fenômeno de relações/ações humanas (FRANCO, 2006, p. 216).

Este estudo compreende o PDI como importante instrumento para a gestão das universidades (enquanto fenômeno cultural, político e de relações/ações humanas), uma vez que é um documento de construção coletiva e, para tanto, faz uso de ferramentas que garantem a participação da comunidade universitária na tomada das decisões, por possibilitar o desenvolvimento de planejamento de médio e longo prazo, a partir do estabelecimento dos objetivos estratégicos que norteiam as ações acadêmicas e administrativas da Universidade.

3.2 - AÇÕES AFIRMATIVAS COMO POLÍTICA PÚBLICA NA EDUCAÇÃO SUPERIOR BRASILEIRA: UM HISTÓRICO DE LUTAS

A demanda por implementação de ações voltadas à correção de desigualdades em benefício de grupos específicos não é uma luta recente na sociedade brasileira. Partindo do entendimento de que essas ações estão relacionadas a demandas sociais com origem em processos excludentes promovidos pela negação de direito (SANTOS, Sérgio, 2014), movimentos sociais, como o Movimento Negro, de mulheres e pessoas com deficiência, historicamente reivindicam equidade de oportunidades para o acesso a direitos básicos, como educação, trabalho/emprego, igualdade salarial, representatividade política etc.

Nesse sentido, este estudo concorda com o pressuposto defendido por Sérgio Pereira dos Santos (2014) e Hédio Silva Júnior (2012), da genuinidade nacional das ações afirmativas implantadas no Brasil, pois, apesar da origem do termo ser norte-americana e da maneira como foi posta em prática por aqui ter semelhança com políticas implantadas em outros países, as ações afirmativas brasileiras são frutos de lutas de sujeitos coletivos nacionais e têm por objetivo corrigir desigualdades estruturais existentes no país, considerando as especificidades do contexto brasileiro.

Dentre as desigualdades cujo enfrentamento é alvo das ações afirmativas, este estudo tem como foco o acesso à educação e, em específico, a democratização do acesso ao ensino superior. Esse nível de ensino foi criado no Brasil no final do século XIX com o objetivo de formar uma elite intelectual nacional para conduzir a política da nova nação independente e, conseqüentemente, manter a dominação de pessoas brancas e pertencentes às classes sociais de grande prestígio desse país (AZEVEDO, 2019). Como afirma Azevedo (2019), “uma vez que a grande maioria da população esteja longe das universidades, prevalecem os interesses das classes dominantes que mantêm o monopólio do ensino superior” (p. 96).

3.2.1 - O Movimento Negro e as Ações Afirmativas para a Educação

No processo de luta pela democratização do acesso ao ensino superior, o Movimento Negro exerceu papel de protagonismo. Não é exagero dizer que a história desse movimento social se confunde com sua histórica luta pela garantia de acesso à educação como instrumento político de ascensão social e superação do racismo (COUTINHO, 2018; FORDE, 2016; GOMES, 2019). Esta luta por educação iniciou muito antes da abolição e não esteve restrita à reivindicações e/ou à denúncias, tendo em vista que, na tentativa de pôr em prática os ideais defendidos, diversas iniciativas foram adotadas como estratégias de alfabetização/escolarização de crianças e adultos negros, em diferentes momentos históricos, a exemplo das práticas educacionais nos quilombos e da criação das escolas alternativas (SANTOS, Sérgio, 2014).

O Movimento Negro é entendido por este estudo no seu sentido amplo, conforme o conceito defendido por Joel Rufino dos Santos (1985), para quem o Movimento Negro representa:

[...] todas as entidades, de qualquer natureza, e todas as ações de qualquer tempo (aí compreendidas mesmo aquelas que visavam à autodefesa física e cultural do negro), fundadas e promovidas por pretos e negros. (Utilizo preto, neste contexto, como aquele que é percebido pelo outro; e negro como aquele que se percebe a si). Entidades religiosas (como terreiros de candomblé, por exemplo), assistenciais (como as confrarias coloniais), recreativas (como “clubes negros”), artísticas (como o Grupo de Dança Afro Olorun Baba Mi), culturais (como diversos “centros de pesquisa”) e políticas (como o MNU); e ações de mobilização política, de protesto antidiscriminatório, de aquilombamento, de rebeldia armada, de movimentos

artísticos, literários e “folclóricos” – toda esta complexa dinâmica, ostensiva ou invisível, extemporânea ou cotidiana, constitui movimento negro. (SANTOS, Joel, 1985)¹¹

No entanto, mesmo sem deixar de observar a importância dos movimentos recreativos, religiosos, artísticos e culturais no processo de luta e resistência das organizações negras, a acepção que será trazida em foco para este debate é o Movimento Negro enquanto “movimento político de mobilização racial (negra)” (Domingues, 2007, p. 102). Nesse sentido, a organização do Movimento Negro como sujeito político unificado ganhou força no cenário brasileiro no período republicano, sendo o Centro Cívico Palmares, criado em 1926, e a entidade que lhe sucedeu a partir de 1931, a Frente Negra Brasileira, os primeiros movimentos de mobilização racial organizados a apresentarem reivindicações de cunho deliberadamente político (DOMINGUES, 2007; FORDE, 2016).

Dentre outras ações, a Frente Negra Brasileira convocou seus membros a lutar por educação e assumiu o papel ativo nesse processo, oferecendo educação para crianças, jovens e adultos negros, a partir da manutenção de escolas, grupos teatrais, cursos formação e muitos outros serviços, como subterfúgio de resistência e enfrentamento social por melhores condições de vida e de trabalho, assim como para o exercício da cidadania plena, com respeito aos direitos humanos e de afirmar sua identidade étnica (DOMINGUES, 2007; SANTOS, Sérgio, 2014).

No percurso reivindicatório por educação, o Movimento Negro apresentou iniciativas sobre o tema em diversos momentos históricos. Conforme destaca o sociólogo Sales Augusto dos Santos (2014), já na década de 1940, as instituições do Movimento Negro reivindicavam, ao Estado Brasileiro, por políticas de ações afirmativas para a população afro-brasileira através da apresentação de manifestos propondo a inclusão das questões raciais nos programas dos partidos políticos.

¹¹ Disponível em: <http://joelrufinodossantos.com.br/paginas/artigos/o-movimento-negro-e-a-crise-brasileira.asp>

Segundo o autor, os manifestos são resultantes da “Convenção Política do Negro”, realizada no Rio de Janeiro (1945) e da “Convenção Nacional do Negro Brasileiro”, organizada pelo Teatro Experimental do Negro, sob a liderança de Abdias do Nascimento, com realização em São Paulo (1945) e no Rio de Janeiro (1946). Interpretando a fala de Abdias do Nascimento, um dos líderes do movimento, Sales Augusto dos Santos (2014) infere que nos referidos documentos o Movimento Negro reivindicava a implementação de ações afirmativas por meio de duas modalidades: a) reserva de vagas para candidatos negros nas legendas partidárias (sistema de cotas); e, b) concessão bolsas de estudo pelo Estado brasileiro, em instituições públicas e privadas, para o ingresso de estudantes negros no ensino secundário e nas universidades.

Em consonância com a interpretação do autor, apesar de não usar o termo “ações afirmativas” para qualificá-las, percebe-se que o Movimento Negro as reivindicou mesmo antes do tema se tornar plataforma política nos Estados Unidos¹². Mas, na contramão das reivindicações do Movimento Negro, a primeira ação afirmativa adotada no ensino superior brasileiro teve origem em uma demanda por cotas em benefício de agricultores e filhos de agricultores (ELÍSIO, 2021; SANTOS, Sérgio, 2014; SILVA JR, 2012). Aprovada através da Lei Federal nº. 5.465, de 1968, conhecida como Lei do Boi, essa ação afirmativa previa:

Art. 1º. Os estabelecimentos de ensino médio agrícola e as escolas superior de Agricultura e Medicina Veterinária, mantidos pela União, reservarão, anualmente, de preferência, 50% (cinquenta por cento) de suas vagas a candidatos agricultores ou filhos destes, proprietários ou não de terras, que residam com suas famílias na zona rural, e 30% (trinta por cento) a agricultores ou filhos destes, proprietários ou não de terras, que residam em

¹² Os Estados Unidos são o país em que a aplicação das ações afirmativas têm maior tradição (SANTOS, Adilson, 2020, p. 75). A expressão “ações afirmativas” surgiu pela primeira vez em um documento oficial no país com a criação do *Equal Opportunity Employment Committee*, através da Ordem Executiva 10.925 de 1961, publicada pelo então presidente John F. Kennedy (FERES JÚNIOR *et al.*, 2018, p. 56). Segundo o documento, o Comitê era responsável por recomendar a adoção de medidas afirmativas adicionais por parte de departamento executivos e agencias para o cumprimento da política nacional de não discriminação, determinando a inclusão de cláusula de não discriminação de funcionários, por fatores raciais, religiosos de cor ou de nacionalidade, em todos os contratos federais (VENTURINI, 2018, p. 38). No entanto, o termo ganhou o sentido de “discriminação positiva” a partir da promulgação da Ordem Executiva 11.246 de 1965, no governo de Lyndon B. Johnson. Neste novo documento a “ação afirmativa é definida como um procedimento ativamente direcionado para a promoção da igualdade racial na contratação como resultado objetivo, e não somente como princípio orientador” (FERES JÚNIOR *et al.*, 2018, p. 57).

idades ou vilas que não possuam estabelecimentos de ensino médio (BRASIL, 1968a).

Diante da falta de êxito, o direito a educação continuou sendo uma das principais pautas dos movimentos negros, que intensificam sua demanda por cotas raciais no final do século XX (ELÍSIO, 2021). Dentre as ações de destaque está o Projeto de Lei - PL nº 1.332 de 07 de junho de 1983. A primeira proposta apresentada pelo então Deputado Federal Abdias do Nascimento, enquanto parlamentar, objetivava a implementação do princípio da isonomia social do negro, em relação aos demais segmentos étnicos da população brasileira, através de ação compensatória, como a concessão de bolsas expressa em:

Art. 7º Serão concedidas a estudantes negros bolsas de estudo de caráter compensatório.

§ 1º - Serão destinadas a estudantes negros 40% (quarenta por cento) das bolsas de estudo concedidas pelo Ministério da Educação e Cultura e pelas Secretarias de Educação Estaduais e Municipais em todos os níveis (primário, secundário, superior e de pós-graduação) (BRASIL, 1983).¹³

Assim como as exações anteriores, essa proposta também não foi implementada, sendo arquivada, após mais de cinco anos de tramitação na Câmara Federal, sem ao menos ser levada à apreciação pelo plenário, o que demonstra que as políticas para a educação continuavam restritas ao atendimento dos interesses de grupos sociais específicos, uma vez que a proposta em benefício da classe ruralista foi aprovada e sancionada, garantindo o acesso de filhos de proprietários de terra ao ensino superior, enquanto a proposta voltada para a abertura das portas das universidades para os descendentes de ex-escravizados não foi sequer debatida pelo plenário da Câmara dos Deputados.

Figura de grande destaque dentro do Movimento Negro, Abdias do Nascimento não encerra sua luta pelas ações afirmativas para a educação com a proposta de lei derrotada em 1983. Poeta, escritor, dramaturgo, artista visual, além de ativista

¹³ Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1167638. Acesso em 12 de abril de 2022.

panafricanista, Abdias foi fundador do Teatro Experimental do Negro, em 1944, e do projeto Museu de Arte Negra, entidades que romperam as barreiras raciais no teatro e nas artes brasileiras. O Teatro Experimental do Negro foi fundado com o objetivo inicial de atuar na dramaturgia formando um grupo teatral composto por atores negros, mas que teve sua atuação ampliada com a oferta de curso de alfabetização e a publicação do jornal Quilombo (FORDE, 2016, p. 34-35).

De acordo com a biografia apresentada no site do Instituto de Pesquisas e Estudos Afro-Brasileiros – IPEAFRO¹⁴, associação fundada por ele em 1981, durante a década de 1980, liderou o Movimento Negro dentro do Partido Democrático Trabalhista, sendo eleito deputado federal, nas primeiras eleições do processo de abertura democrática, em 1982. Abdias trabalhou amplamente no Congresso nacional a serviço da defesa da causa coletiva da população afro-brasileira. Enquanto deputado federal deu entrada em projetos pioneiros de legislação antidiscriminatória e apresentou as primeiras propostas de ação afirmativa. Já enquanto senador, cargo no qual cumpriu mandato de 1992 a 1999, esteve dedicado à promoção dos direitos civis e humanos do povo negro do Brasil.

Outro momento histórico importante para o debate deste estudo é a “Marcha Zumbi dos Palmares contra o racismo pela cidadania e a vida”, ocorrida em 20 de novembro de 1995, em Brasília, a qual representou outro importante marco histórico da luta por ações afirmativas no Brasil. Na oportunidade do evento, o Movimento Negro apresentou ao então Presidente da República, Fernando Henrique Cardoso, o manifesto intitulado “Programa de Superação do Racismo e da Desigualdade Racial”, no qual exigia uma ação imediata do Governo Brasileiro e propunha políticas de combate ao racismo para eixos, como a democratização da educação, o mercado de trabalho, a educação, a saúde, etc. (ELISIO, 2021; SANTOS, Sales, 2014; SANTOS, Sérgio, 2014). Foi neste manifesto que “expressão ‘ação afirmativa’ foi textualmente pronunciada pela primeira vez” (MUNANGA, 2020, p. 64).

¹⁴ <https://ipeafro.org.br/personalidades/abdias-nascimento/>

Dentre as propostas voltadas à educação, é importante para este estudo destacar a ação que prevê o “desenvolvimento de ações afirmativas para acesso dos negros aos cursos profissionalizantes, à universidade e às áreas de tecnologia de ponta” (MOVIMENTO NEGRO BRASILEIRO, 1995, p. 17).

A Marcha contou com uma elevada mobilização do Movimento Negro e teve a participação de mais de 30 mil pessoas, “convertendo-se em um divisor de águas no combate ao racismo” (SANTOS, Sales, 2014, p. 50). Em resposta ao evento, o Presidente da República instituiu, por meio de Decreto, o Grupo de Trabalho Interministerial, com propósito de debater e desenvolver políticas para a valorização e promoção da população negra. A Secretaria de Direitos Humanos lançou, em 13 de maio de 1996, o Plano Nacional de Direitos Humanos, com um capítulo específico dedicado à população negra. E o Ministério da Justiça realizou o evento internacional “Seminário Multiculturalismo e racismo: o papel da ação afirmativa nos Estados democráticos contemporâneos” em julho do mesmo ano (ELÍSIO, 2021; SANTOS, Sales, 2014; SANTOS, Sérgio, 2014; VENTURINI, 2019).

O Plano Nacional de Direitos Humanos é um programa do governo federal, construído coletivamente, objetivando fundamentar a plena garantia de direitos da população em geral e em especial de grupos identitários, como indígenas, mulheres, negros, crianças e jovens, migrantes, trabalhadores sem-terra, idosos e homossexuais (SANTOS, Sérgio, 2014, p. 89). O documento inclui como um dos objetivos a criação de “políticas compensatórias para a promoção da população negra” (VENTURINI, 2019, p. 46).

Comprovando o protagonismo do Movimento Negro, as ações afirmativas de acesso ao ensino superior para a população negra foram incluídas na agenda do governo brasileiro, com a inserção explícita e inédita do termo no Plano Nacional de Direitos Humanos, em resposta a forte mobilização das organizações do Movimento Negro.

No plano absorveu-se as propostas dos movimentos sociais constantes no “Programa de Superação do Racismo e da Desigualdade Racial”, copiando e/ou ratificando muitas delas, inclusive a proposta relacionada às ações afirmativas (SANTOS, Sales, 2014), citada anteriormente. No entanto, as ações governamentais não foram

suficientes para gerar resultados concretos e efetivos, havendo mudanças mais voltadas para o plano simbólico com o reconhecimento da existência da desigualdade racial e da discriminação pela primeira vez por um presidente da República Brasileira.

Na busca por uma agenda cada vez mais propositiva, o Movimento Negro protagonizou a mobilização para participar de um evento de repercussão internacional, a *III Conferência Mundial contra o Racismo, Xenofobia e Intolerância*, realizada em Durban, na África do Sul, em 2001. O evento, convocado pela Organização das Nações Unidas – ONU, “teve como principal objetivo categorizar as pessoas que sofriam com o racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerâncias, na condição de vítimas” (ELÍSIO, 2021, p. 364).

Durante a conferência o Brasil teve seus problemas raciais evidenciados para o mundo, contrariando a suposta “democracia racial” vivenciada no país, e como signatário firmou compromisso de acompanhar os direcionamentos políticos deliberados e atender as diversas demandas apresentadas para eliminar o racismo e incluir “o negro em todas as instâncias sociais, políticas, econômicas e simbólicas” (SANTOS, Sérgio, 2014, p. 93).

O Brasil contou com a participação de aproximadamente 500 representantes, dentre delegados oficiais e militantes do movimento negro que estiveram expressivamente presentes, fazendo da delegação brasileira a mais representativa (SANTOS, Sérgio, 2014). Na oportunidade, os movimentos sociais brasileiros apresentaram a educação como principal bandeira, com destaque para a reivindicação da participação da população negra no ensino superior, dada a sua importância para o enfrentamento ao racismo e às desigualdades raciais. O relatório resultante da conferência apresentado pela ONU reuniu um conjunto de 219 propostas, reservando um capítulo especial do seu plano de ação para “Políticas orientadas à adoção de medidas e planos de ação, incluindo ações afirmativas para assegurar a não-discriminação relativas, especialmente, ao acesso aos serviços sociais, emprego, moradia, educação, atenção à saúde, etc.” (DURBAN, 2001, p.65).

A Conferência de Durban constituiu-se em uma grande arena onde temas importantes do circuito histórico e político do “Atlântico Negro” foram discutidos. O relatório brasileiro levado à Conferência listava um conjunto de

propostas destinadas à promoção dos direitos da população negra e entre elas estava a demanda por cotas ou outras medidas afirmativas que promovessem o acesso de negros às universidades públicas. A partir daí, o assunto das ações afirmativas não parou de ganhar proporções nacionais, tanto em defesa quanto em crítica a elas. Mais do que isso, a Conferência de Durban pautou toda a década seguinte, pois elevou o debate sobre a questão racial a níveis nacionais, incentivando a produção e difusão de novos dados socioeconômicos e argumentos que fundamentavam a discriminação racial (MEDEIROS, 2021, p. 250 - 251).

Considerando o histórico de lutas do povo negro pelo acesso à educação, brevemente abordado nesta seção, este estudo concorda com a tese defendida por FORDE (2016) de que para o Movimento Negro o acesso à educação representa uma forma de desconstruir o lugar que foi imputado à população negra pelo racismo eurocentrado e possui papel fundamental para superar a estigmatização e marginalização sofrida por esses sujeitos no Brasil. Também concorda com o que diz Santos Sérgio (2014), para quem as ações afirmativas representam importante mecanismo “de ascensão social e de construção de cidadania plena dos afro-brasileiros” (p. 80). Por isso, este estudo acredita que estas sejam as razões pelas quais a luta por acesso à educação e, conseqüentemente, pela implementação de ações afirmativas no ensino superior como ferramenta indispensável desse acesso, tenha sido e continue sendo uma das principais bandeiras do Movimento Negro.

3.2.2 - A Implementação de Ações Afirmativas nas Universidades Públicas Brasileiras

As ações do Movimento Negro ganharam mais força no “pós” Conferência de Durban, momento em que o debate sobre a criação de cotas raciais para negros nas universidades intensificou-se com uma forte disputa política entre a militância defensora da ideia e os argumentos contrários a sua implementação (SANTOS, Sérgio, 2014; VENTURINI, 2019; ELÍSIO, 2021).

Estrategicamente, as organizações do Movimento Negro voltaram o foco de suas ações para os Conselhos Universitários (ou equivalente) das universidades para, a partir da autonomia universitária, instituir em seus processos seletivos uma política de reserva de vagas (ELÍSIO, 2021, p. 366).

No entanto, apesar do esforço para a adoção de políticas de ações afirmativas para o acesso ao ensino superior em instituições públicas, a partir de medidas do governo federal e/ou por meio de normativas implementadas obedecendo ao princípio da autonomia das universidades federais, as primeiras iniciativas foram experimentadas por universidades estaduais, por força da aprovação de lei no Estado do Rio de Janeiro.

No ano de 2000, a Assembleia Legislativa do Rio de Janeiro aprovou a Lei nº 3.524/2000, que modificou os critérios de acesso às universidades estaduais e reservou 50% de suas vagas para estudantes egressos de escolas públicas. E em 2001 aprovou a Lei nº 3.708/2001 destinando 40% de vagas para candidatos autodeclarados negros e pardos¹⁵.

Em observância a esta legislação, a UERJ e a UENF instituíram ações afirmativas na modalidade de cotas, no ano de 2002, atendendo a critérios sociais e raciais, destinando vagas¹⁶ a egressos de escolas públicas e alunos pretos e pardos (BERNARDINO-COSTA; BORGES, 2021; COUTINHO, 2018; FERES JÚNIOR *et al.*, 2018; MEDEIROS, 2021). A Universidade do Estado da Bahia também passou a reservar vagas com critérios raciais no mesmo ano.

Dentre as universidades federais, o protagonismo do debate foi assumido pela Universidade de Brasília (BERNARDINO-COSTA; BORGES, 2021; FERES JÚNIOR *et al.*, 2018; VENTURINI, 2019), que iniciou as suas discussões no ano de 1999 e em 2003 teve a proposta aprovada pelo seu Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão - CEPE para a implementação de cotas raciais na proporção de 20% das vagas de todos os seus curso de graduação reservadas para estudantes negros, bem como dez

¹⁵Essa legislação foi atualizada por meio das Leis Estaduais 4.151/2003 e 5.074/2007, alterando a proporção e distribuição reservando: 20% das vagas para egressos da escola pública, 20% para “candidatos negros” e 5% para pessoas com deficiência, indígenas e filhos de policiais civis e militares, bombeiros militares e inspetores de segurança e administração penitenciária mortos ou incapacitados em razão do serviço (FERES JÚNIOR *et al.*, 2018).

¹⁶ A partir de 2008 passaram a seguir o estabelecido pela Lei nº 5.346, de 11 de dezembro de 2008, adotando, entre outras questões, a obrigatoriedade do Estado em assegurar a permanência (através de bolsas) dos estudantes que entrarem nas universidades pelas ações afirmativas (MEDEIROS, 2021).

vagas adicionais para o acesso a cursos específicos por indígenas, a partir do processo seletivo de 2004 (BERNARDINO-COSTA; BORGES, 2021).

A implementação de ações afirmativas para o acesso por parte da UnB nacionalizou o debate, tendo em vista, entre outros fatores, que ao contrário das estaduais do Rio de Janeiro que tiveram a adoção imposta por um mecanismo externo, as leis estaduais, a Universidade de Brasília implementou ações afirmativas gozando da prerrogativa de sua autonomia universitária, sugerindo que mais instituições poderiam seguir o mesmo caminho (FERES JÚNIOR *et al.*, 2018). Ao longo da década 2002 – 2012 muitas iniciativas foram tomadas, chegando ao número de 129 instituições públicas de ensino superior adotando algum tipo de ação afirmativa, em 2011, segundo dados do Mapa das Ações Afirmativas no Brasil apresentado em 2012 pelo Instituto de Inclusão no Ensino Superior e na Pesquisa do Instituto Nacional de Ciência e Tecnologia - INCT.

3.2.3 - A Implementação de Ações Afirmativas na Ufes

A Universidade Federal do Espírito Santo é uma das instituições que adotou ações afirmativas para o acesso aos seus cursos de graduação antes da aprovação de uma lei federal. A universidade implementou uma modalidade de reserva de vagas a partir do seu vestibular de 2007, com ingresso da primeira turma de cotistas em 2008, contudo sem incluir o critério racial nessa modalidade que tinha como recorte a renda e a origem do aluno como egresso de escola pública. O Professor Sérgio Pereira dos Santos analisou o processo de implementação do sistema de cotas na UFES, em sua tese de doutorado intitulada “Os ‘Intrusos’ e os ‘Outros’ Quebrando o Aquário e Mudando os Horizontes: as Relações de Raça e Classe na Implementação das Cotas Sociais no Processo Seletivo para Cursos de Graduação da UFES – 2006-2012”, defendida em 2014.

Segundo Sérgio Santos (2014), assim como no contexto nacional, a adoção de ações afirmativas para o acesso aos cursos de graduação da única universidade pública do Espírito Santo foi resultado da mobilização das organizações do Movimento Negro, junto com movimentos dos demais grupos sociais excluídos da universidade, na sua luta pela superação das desigualdades raciais. Este fato é evidenciado inicialmente

pela proposição protocolada na UFES pelo Centro de Estudos da Cultura Negra ainda no final da década de 1990, reivindicando: a adoção de cotas para negros em seus processos seletivos, a criação de um Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros, e para a inclusão, nos currículos dos cursos, de disciplinas referentes à História e Cultura Afro-Brasileira e Africana (SANTOS, Sérgio 2014).

No entanto, foi só no final de 2004 que essa luta “atinge os espaços da universidade” (SANTOS, Sérgio, 2014, p. 238), quando a UFES, juntamente com a Secretaria Especial dos Direitos Humanos do Ministério da Justiça e a Secretaria de Cidadania e Segurança Pública da Prefeitura de Vitória/ES promoveu o Seminário Negros nas Universidades Brasileiras, evento no qual foi constituída a “Comissão Pró-Cotas da UFES”¹⁷ com o objetivo de propor e acompanhar a implementação de políticas de ações afirmativas na UFES.

Ainda como aponta Sérgio Santos (2014), a comissão e entidades negras capixabas realizaram um evento, em maio de 2005, na Assembleia Legislativa do Espírito Santo, que contou com a participação de várias entidades do Movimento Negro, representantes da UFES, da Ordem dos Advogados do Brasil, do Governo de Estado do Espírito Santo e deputados capixabas, com o objetivo de fomentar o debate sobre o tema Cotas para negros nas universidades: aspectos jurídicos. Nesta oportunidade, a comissão deliberou por uma proposta coletiva para a implantação de cotas na UFES, que foi protocolada em 4 de agosto de 2005, para apreciação do Conselho Superior da Universidade, na perspectiva de que fosse implantada no vestibular de 2006, destacando os seguintes critérios:

[...] a) quanto ao percentual de vagas: percentual de 28% das vagas para negros (pardos e pretos), 24% para alunos oriundos de escolas públicas municipais e estaduais; e, 0,1% para indígenas; b) procedimento para identificação da etnia: auto declaração do candidato no ato da inscrição; c) critério de aprovação: nota de corte diferenciada calculada dentro do respectivo grupo étnico, ou egresso de escolas públicas; d) mecanismo de permanência do aluno cotista na Instituição: programa de assistência financeira, material e acadêmica (DOCUMENTO PRÓ-COTAS, 2005, p. 2, apud SANTOS, Sérgio, 2014, p. 240).

¹⁷ A comissão Pró-Cota da Ufes, instituída pela Portaria nº. 158, de 17 de fevereiro de 2005, contou com a representação de membros do Movimento Negro capixaba, da UFES (estudantes, docentes e servidores técnico-administrativo) e outras entidades da sociedade civil, como alguns partidos políticos de esquerda (SANTOS, Sérgio, 2014).

Ou seja, a Comissão Pró-Cotas, após realizar o trabalho para o qual foi designada, concluiu que o melhor caminho para garantir um acesso mais democrático aos cursos de graduação oferecidos pela UFES era a implementação de ações afirmativas com reserva de 50% (cinquenta por cento) vagas destinadas a atender primeiramente pessoas pretas e pardas, atendendo em seguida a egressos de escolas públicas e por fim com percentual de vagas reservadas para indígenas, garantindo a adoção de cotas étnico-raciais, sem deixar de observar as cotas com recorte de renda.

A partir da proposta da comissão o debate ocorreu em clima de polarização e fortes tensionamentos políticos. De um lado estavam os defensores das cotas para negros e indígenas: Movimento Negro capixaba, movimentos sociais, estudantes de escolas públicas e de cursinhos populares e representantes de outros setores do Estado. E em contraposição estavam os representantes das instituições privadas, alunos dos cursinhos particulares e grupos afins, “questionando o processo de luta dos grupos excluídos em prol do acesso à universidade” (SANTOS, Sérgio, 2014, p. 240). No meio desse debate estava ainda outro personagem importante, segundo Sérgio Santos, a imprensa local, que também esteve dividida, ora com posicionamentos contrários e ora usando argumentos favoráveis.

Nas palavras de Azevedo (2019, p. 15), o que ocorria naquele momento era uma “luta de classes travada entre uma elite relutante em perder o controle sob um espaço garantidor de privilégios e uma população negra unida em luta para romper a barreira racial no acesso ao ensino superior público”. A luta de classes que se revelou naqueles debates confirma que a história da UFES não é diferente das demais universidades brasileiras, as quais se constituíram, desde sua criação, como espaço “de direito” para a classe dominantes frequentar, transformando a falta de um diploma universitário em mais uma barreira social para a ascensão da população negra e/ou pobre a quem ele foi historicamente negado.

A pesquisa de Sérgio Pereira dos Santos (2014) demonstrou que na discussão para a implantação de ações afirmativas para o acesso aos cursos de graduação da UFES estiveram presentes 3 posicionamentos: não adotar cotas de nenhuma espécie, ter

cotas sociais baseadas nos critérios de renda e/ou de origem escolar pública; ou implementar cotas étnico-raciais, para pretos, pardos e indígenas, considerando o percentual populacional do Estado e o critério de origem escolar pública.

Após todos os tensionamentos e debates, e apesar do que foi proposto pela comissão, a UFES aprovou a adoção “cotas sociais”, com critérios de origem e renda, para o processo seletivo de 2007. Assim, por meio das Resoluções nº 33/2007, nº 31/2008, nº 59/2008, nº 23/2009 e nº 25/2009, a universidade federal capixaba implementou um sistema de reserva de 40% das vagas de cada curso de graduação para estudantes que cursaram Ensino Fundamental e Médio em escolas públicas e possuem renda familiar inferior ou igual a sete salários-mínimos, “negando tanto a problemática racial, motivo das cotas, quanto a própria medida afirmativa na universidade” (SANTOS, Sérgio, 2014, p. 94).

Concordando com o que conclui Azevedo (2019), percebe-se que a escolha feita pela UFES, naquele momento,

[...] permitiu desvendar a cultura acrítica, conservadora, racista e elitista enraizada na universidade que, embora seja uma instituição promotora do saber e do conhecimento, contraditoriamente, reproduz os elementos ideológicos basilares de uma estrutura acadêmica que expressa o modo de organização hegemônico burguês (AZEVEDO, 2019, p. 15).

3.2.4 - A Implementação de Ações Afirmativas a Partir de Iniciativas do Governo Federal

No âmbito do Governo Federal, ainda no final do mandato do presidente Fernando Henrique Cardoso, foi instituído o **Programa Nacional de Ações Afirmativas**, por meio do Decreto nº 4.228, de 13 de maio de 2002, que contempla, entre outras ações, a observância de “percentuais de participação de afrodescendentes, mulheres e ‘pessoas portadoras de deficiência’ no preenchimento de cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores” (BRASIL, 2002a). E foi criado o **Programa Diversidade na Universidade**, através da Lei nº 10.558, de 13 de novembro de 2002, cuja finalidade era “implementar e avaliar estratégias para a promoção do acesso ao ensino superior de pessoas pertencentes a grupos

socialmente desfavorecidos, especialmente dos afrodescendentes e dos indígenas brasileiros” (BRASIL, 2002b).

Na seara das instituições privadas, o Programa Universidade para Todos – ProUni¹⁸ foi o programa governamental de ações afirmativas com os resultados mais significativos no ensino superior privado (FERES JÚNIOR *et al.*, 2018). O ProUni, criado pelo governo Lula, tem por objetivo a ampliação do acesso ao ensino superior, através da concessão de bolsas de estudos integrais e parciais para cursos de graduação em instituições privadas de ensino (MEDEIROS, 2021), bem como visou garantir o aproveitamento das mais de 100 mil vagas que estavam ociosas, nas referidas instituições, por meio de assinatura de termo de adesão que, em contrapartida a oferta das bolsas, isenta as instituições privadas de ensino do pagamento de impostos e contribuições no seu período de vigência.

É importante para este estudo salientar que o ProUni criou como política de ações afirmativas bolsas com critérios raciais e sociais, uma vez que a Lei 11.096/2005 estabeleceu como público alvo do programa: estudante que tenha cursado o ensino médio completo em escola da rede pública ou em instituições privadas na condição de bolsista integral; estudante pessoa com deficiência; estudante autodeclarados indígenas pardos ou pretos, na proporção percentual de cidadãos autodeclarados indígenas, pardos ou pretos, na respectiva unidade da Federação. E estabeleceu ainda que as bolsas seriam concedidas a brasileiros que não possuam diploma de curso superior; que tenham renda familiar mensal per capita não superior a 1(um) salário-mínimo e meio, para as bolsas integrais; e, renda familiar mensal per capita de até 3 (três) salários-mínimos para bolsas de estudo parciais de cinquenta por cento (BRASIL, 2005).

Medeiros (2021) afirma que em discurso no seminário comemorativo de 10 anos de institucionalização do Programa, em 2014, Paulo Speller, então secretário da Educação Superior do MEC informou que até aquela data já teria sido ofertadas um

¹⁸ Programa do Governo Federal criado, no âmbito do Ministério da Educação, pela Medida Provisória 213, de 10 de setembro de 2004 e institucionalizado pela Lei 11.096, de 13 de janeiro de 2005, por iniciativa do então ministro da Educação Tarso Genro.

total de 1(um) milhão e 270 (duzentos e setenta) mil bolsas de estudo através do ProUni, sendo metade desses beneficiários composta por estudantes negros. A autora destaca que o ProUni, além de oferecer um suporte para o ensino superior privado endividado, foi responsável pelo início de uma profunda transformação na educação superior brasileira (MEDEIROS, 2021), como política governamental de inclusão social.

Esses dados revelam que o Prouni está inserido em uma contradição que nos leva a algumas reflexões necessárias. Embora o programa atenda, em muitos aspectos, aos interesses dos grandes empreendimentos do setor educacional e se insira em uma lógica de transformação da educação em mercadoria, no processo de privatização do ensino superior por meio do “financiamento público para o setor privado através de uma séria de subvenções” (AZEVEDO, 2019, p. 125), ao mesmo tempo, o Prouni representa uma possibilidade efetiva de acesso ao nível superior e a uma consequente profissão para milhares de estudantes pobres, negros, indígenas e pessoas com deficiência.

Outras iniciativas adotadas em prol da inclusão social no ensino superior, relevantes para este estudo, são o Fundo de Financiamento Estudantil – FIES e o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais – Reuni.

O FIES, assim como o ProUni, é uma medida vinculada às instituições privadas e foi criado em substituição ao CREDUC, uma vez que este precisava ser reformulado para conseguir de fato incluir os estudantes de baixa renda (FERES JÚNIOR *et al.*, 2018, p. 77-78), a partir da qual, o programa permite o financiamento de até 100% do valor da mensalidade sem a exigência de apresentação de fiador por parte dos estudantes.

Dessa maneira, o FIES segue as mesmas lógicas mercantilistas e de privatização da educação em favor do setor privado que o ProUni, porém com um agravante. Enquanto o ProUni disponibiliza bolsas de estudo, isto é, sem exigir nenhum pagamento do beneficiário como contrapartida, o FIES financia o valor das mensalidades, mas o estudante deve começar a pagá-lo após a conclusão do curso, o que pode acarretar uma legião de recém-formados desempregados e endividados.

Já o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais, instituído pelo Decreto nº 6.096, de 24 de abril de 2007, tem como objetivo “criar condições para a ampliação do acesso e permanência na educação superior, no nível de graduação, pelo melhor aproveitamento da estrutura física e de recursos humanos existentes nas universidades federais” (BRASIL, 2007).

As ações do Reuni contemplam o aumento de vagas nos cursos de graduação, a ampliação da oferta de cursos noturnos, a promoção de inovações pedagógicas, o combate à evasão, a ampliação de políticas de inclusão e assistência estudantil¹⁹, que, entre outras metas, têm o propósito de diminuir as desigualdades sociais no país através do incentivo ao estabelecimento de políticas de ações afirmativas (FERES JÚNIOR *et al.*, 2018).

3.2.5 – O Caminho Jurídico/Legislativo até a Aprovação da Lei de Cotas

Desde a década de 1980, quando Abdias do Nascimento protocolou o Projeto de Lei nº 1.332 de 07 de junho de 1983, já citado neste estudo, diversos outros projetos de lei foram debatidos no Congresso Nacional com a pauta das ações afirmativas para o acesso ao ensino superior brasileiro. Dentre eles está o Projeto de Lei nº 73, protocolado em fevereiro de 1999, na Câmara dos Deputados, pela deputada federal, Nice Lobão do Partido da Frente Liberal, que trazia como proposta a reserva de 50% das vagas de ingresso nos cursos de graduação para estudantes em fase de conclusão do ensino médio, cursado exclusivamente da rede pública (ELÍSIO, 2021).

No Senado Federal, entrou em tramitação, também em 1999, o PL de número 650, do então senador José Sarney, do partido Movimento Democrático Brasileiro. Esta proposta previa a instituição de cotas na proporção de 20% das vagas dos concursos públicos em nível federal, estadual e municipal; dos cursos de graduação de **todas** as instituições de ensino superior no Brasil; e, dos contratos do Fundo de Financiamento ao Estudante do Ensino Superior para a população negra. O projeto chegou a ser aprovado pelo Senado, em 2002, mas foi retirado de pauta quando tramitava na Câmara dos Deputados sob a justificativa de proposta semelhante ser incluída no

¹⁹ Informações disponíveis em: <https://reuni.mec.gov.br/o-que-e-o-reuni>. Acesso em 20/05/2022.

Estatuto da Igualdade Racial, o que não ocorreu. Por fim, a proposta de ações afirmativas para o acesso ao ensino superior para pessoas negras foi retirada do estatuto e nunca chegou a ser votada pelo plenário daquela casa legislativa (ELÍSIO, 2021).

Instituído pela Lei Federal 12.288 de 20 de julho de 2010, o Estatuto da Igualdade Racial representou uma grande conquista para o Movimento Negro, sobretudo por ter sido o instrumento legal que reconheceu oficialmente o Brasil como um país multirracial e multiétnico no qual as pessoas de descendência africana estiveram sujeitas à discriminação racial. Entre outras reivindicações atendidas por esta lei, destaca-se que ela definiu a discriminação racial e as ações afirmativas e afirmou o dever do Estado de promover a igualdade de oportunidades entre os cidadãos brasileiros, além criar o Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial, com o objetivo de incluir a história e a cultura dos afro-brasileiros no currículo das escolas de todos os níveis de ensino.

O Projeto de Lei nº 3.627, de 20 de maio de 2004, de iniciativa da Presidência da República, foi encaminhado para o Congresso com o objetivo de instituir um “Sistema Especial de Reserva de Vagas” destinado ao preenchimento de 50% das vagas das universidades públicas, em cada processo seletivo, por estudantes que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas, em especial os autodeclarados negros e indígenas, para os quais deveria ser reservado, um percentual igual à proporção de pretos, pardos e indígenas na população da unidade da Federação. Este PL teve seu arquivamento em 18 de fevereiro de 2009, pela Mesa Diretora da Câmara dos Deputados (SANTOS, Sales, 2014).

Nota-se que no Congresso Federal, espaço de disputa de poder, a pauta das ações afirmativas encontrou forte resistência durante o seu percurso de debate, sobretudo na Câmara dos Deputados, casa legislativa que representa o povo brasileiro, segundo a Constituição Federal. Dos 4 (quatro) Projetos de Lei citados por este estudo²⁰, 3 (três) foram arquivados e/ou retirados de pauta na referida casa legislativa. A partir dos arquivamentos dos Projetos de Lei originários do Senado e da Presidência da

²⁰ PL nº 1.332/1983, PL nº 73/1999, PL de nº 650/1999 e PL nº 3.627/2004.

República, restou às instituições do Movimento Negro e demais organizações sociais o investimento para a aprovação do Projeto da Deputada Lobão (ELÍSIO, 2021).

Segundo Elísio (2021), a proposta foi reformulada ao longo do seu período de tramitação para atender a demanda dos movimentos sociais, que continuaram pressionando por ações afirmativas, tendo em vista que inicialmente o PL previa cotas para estudantes de escola pública o que não representava um instrumento capaz de promover uma reparação histórica, nem tão pouco de igualdade social e/ou racial.

Mas o debate em torno da adoção de ações afirmativas pelas universidades públicas brasileiras não esteve restrito às negociações dos movimentos sociais com o governo e ao Congresso Federal. A proposta por implementação de cotas raciais também passou pela apreciação do sistema judiciário brasileiro, sobretudo nas ações protocoladas junto aos Supremo Tribunal Federal - STF.

Segundo Medeiros (2021, p. 257), além do “Manifesto dos cento e treze cidadãos antirracistas contra as leis raciais”²¹ foi entregue, em 2008, ao Ministro Gilmar Mendes, presidente do STF à época, outras ações a serem analisadas pela corte. Entre elas estão duas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (nº 3330 e nº 3197), ambas de autoria do Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino, sendo a primeira contra o critério racial utilizado no ProUni e a segunda contrária à lei de cotas do Estado do Rio de Janeiro (SANTOS, Sérgio, 2014).

Mas, a de maior destaque foi a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental - ADPF de nº 186, apresentada contra o modelo de sistema de cotas raciais da UnB, pelo Partido Democratas, em julho de 2009, tendo em vista que a sua análise deu origem ao histórico parecer do ministro Ricardo Lewandowski, relator da ação, proferido em 2012.

O Plenário do Supremo Tribunal Federal foi palco de um momento histórico, quando em 26 de abril de 2012 os 11 ministros da Corte aprovaram por unanimidade, acompanhando o voto do relator, a constitucionalidade da política de cotas com

²¹ Documento assinado por cientistas sociais, professores universitários, pessoas do meio artístico e empresarial e alguns outros setores (MEDEIROS, 2021, p. 257).

critério racial para a seleção de estudantes da Universidade de Brasília e do ProUni no Brasil (FERES JÚNIOR *et al.*, 2018; MEDEIROS, 2021; VENTURINI, 2019;). Julgando improcedente a ADPF de nº 186. Em seu parecer, o relator Ricardo Lewandowski “afirmou que as políticas de ação afirmativa adotadas pela UnB estabelecem um ambiente acadêmico plural e diversificado, e têm o objetivo de superar distorções sociais historicamente consolidadas” (MEDEIROS, 2021, p. 258).

É nítido que o Poder Judiciário tardou a se posicionar sobre a temática e, no que se refere ao STF, observa-se que as ações tiveram um tempo prolongado para serem apreciadas pela corte, a exemplo da própria ADPF nº 186, que foi protocolada em 2009 e só recebeu julgamento em abril de 2012. No entanto, a partir do reconhecimento da constitucionalidade das cotas pela suprema corte do País, a falta de uma legislação regulamentadora do tema não podia mais ser sustentada.

Assim, após 13 anos de tramitação, a Lei 12.711 foi sancionada em 29 de agosto de 2012, “em cerimônia realizada a portas fechadas no Planalto” (ELÍSIO, 2021, p. 367), pela então presidenta Dilma Rousseff, fazendo do ano de 2012 um marco histórico para a institucionalização das ações afirmativas (VENTURINI, 2019). Reforça-se aqui que a promulgação da lei de cotas, como ficou conhecida, representou um marco para a inclusão, nas universidades públicas, de um conjunto de grupos sociais que, historicamente, foram impedidos de acessar o ensino superior, na medida que regulamentou a política de ações afirmativas para o acesso ao ensino superior e médio nas instituições federais brasileiras de ensino.

Com a regulamentação dessa política de acesso, as instituições citadas passaram a destinar um quantitativo gradativo de suas vagas, aumentando pelo menos 12,5% por ano, tendo o prazo máximo de 4 (quatro) anos, a partir da promulgação da lei, para chegar em pelo menos 50% das vagas, em cada processo seletivo, a alunos provenientes de escolas públicas, dentro desse total a lei traz os recortes para: I) autodeclarados pretos, pardos ou indígenas, II) com renda per capita inferior a 1,5 salário-mínimo, e mais tarde, no ano de 2016, a partir da alteração dada pela Lei Nº 13.409/2016, também inclui o recorte III) para pessoas com deficiência.

Diante da trajetória exposta por este estudo, pode-se afirmar:

[...] que as atuais Ações Afirmativas para os afro-brasileiros são frutos de lutas em prol da educação e do trabalho em razão de uma sociedade que, além das classes sociais, como também o gênero, continua a produzir assimetrias raciais entre os grupos no Brasil, tendo o racismo como principal instrumento. Esses dados também desmontam os argumentos de que as Ações Afirmativas foram feitas de “varinha de condão”, num passe de mágica, que são eleitoreiras, necessariamente uma cópia de políticas norte-americanas, que são mecanismos do sistema neoliberal que, na década de 1930, ainda não se configuravam, ou que essas políticas destoariam de razões que justificariam as desigualdades raciais, o racismo. Portanto, a culminância das Ações Afirmativas estabelece uma relação direta entre as demandas do movimento negro e as desigualdades sociais e raciais que eles sofrem no País (SANTOS, Sérgio, 2014, p. 82).

Os estudos vêm demonstrando os efeitos positivos da universalização da política de cotas para o acesso às instituições de ensino federais promovida pela Lei 12.711/2012. No cenário nacional, segundo Venturini (2019), os dados da Secretaria Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, divulgados em 2016, confirmam esses efeitos, pois apresentam que no período de 2013 a 2015, cerca de 150 (cento e cinquenta) mil estudantes negros tiveram o acesso ao ensino superior garantido pela Lei de cotas.

No que se refere a UFES, com o objetivo de identificar os efeitos da implementação da lei de cotas na universidade, a partir da perspectiva racial, Coutinho (2018) avaliou dados referentes a três períodos, sendo: 2006-2007 o período de antecede a adoção de cotas na universidade, 2008-2012 o período em que a universidade de vigor das cotas sociais adotadas pela UFES antes da promulgação da lei e de 2013-2017 representando o período após a implementação da 12.711/12 que trouxe a obrigatoriedade de reserva de vagas com recorte étnico-racial.

O autor demonstra que, em comparativo, houve uma contínua mudança no perfil étnico-racial dos estudantes ingressantes nos cursos de graduação à medida que políticas de ações afirmativas foram sendo implementadas na universidade, conforme observa-se no quadro 2:

Quadro 2: Quantidade de alunos ingressantes na UFES entre 2006-2017 considerando os grupos étnico-raciais

ALUNOS INGRESSANTES			
Raça/Etnia	(2006-2007)	(2008-2012)	(2013-2017)
Amarela	86 (1,34%)	332 (1,43%)	246 (1,02)
Branca	3939 (61,65%)	12681 (54,68%)	10486 (43,62%)
Indígena	20 (0,31%)	79 (0,34%)	140 (0,58)
Não Informada	148 (2,31%)	561 (2,41%)	1009 (4,19%)
Parda	1781 (27,87%)	7481 (32,26%)	9606 (39,96%)
Preta	415 (6,49%)	2055 (8,86%)	2549 (10,60%)

Fonte: Adaptado de Coutinho (2018)

Assim, os dados permitiram ao autor concluir que apesar de no primeiro momento a perspectiva racial ter sido preterida pela UFES, as cotas sociais criadas contribuíram, com efeito perceptível, para o início da mudança do perfil discente desta universidade, para além da inserção de estudantes “pobres” (considerando que os critérios adotados foram ser egresso de escola pública e possuir renda per capita de até 7 salários-mínimos). Concluiu também que o recorte racial apresentado pela lei de cotas deu continuidade na transformação do perfil étnico-racial discente elevando o percentual de ingressantes negros para 50,56% no período de 2013 a 2017.

Ou seja, a UFES, lócus deste estudo, quando criou a reserva de vagas em 2008 com recorte socioeconômico argumentou, na época, que automaticamente estudantes negros estariam contemplados (COUTINHO, 2018; AZEVEDO, 2019). Embora isso realmente tenha acontecido, como Coutinho (2018) expôs, ainda que em um número insuficiente para um enfrentamento real e consistente, o fato revela que a UFES negou o racismo como elemento estrutural de desigualdades, assim como negando-se a fazer esse debate ainda por muito tempo.

Os dados apresentados permitem inferir que as expectativas nutridas, principalmente, pelos movimentos sociais que não desistiram de acreditar ser a educação “capaz de, concomitantemente, promover tanto a afirmação histórico-cultural quanto a ascensão

socioeconômica da população negra” (FORDE, 2016, p,11), foram confirmadas, representando um passo importantes para a redução das desigualdades historicamente presentes nas universidades brasileiras.

Diante do exposto, os dados e informações apresentados e discutidos neste tópico nos revelam que se não fosse pela luta do Movimento Negro pela inclusão e equidade racial na educação, as ações afirmativas continuariam sendo um nome sem sentido no papel e as universidades hoje continuariam sendo espaços exclusivos de privilégios de uma elite branca.

Essa luta, contudo, como demonstrado, não se deu sem conflitos, avanços, retrocessos, derrotas, vitórias, perdas e ganhos. Dessa forma, reitera-se a importância da luta do Movimento Negro para o processo de enfrentamento das desigualdades na educação superior e implementação das ações afirmativas neste nível de ensino, tema que será abordado com maior aprofundamento conceitual no próximo tópico.

3.3 – AÇÕES AFIRMATIVAS PARA O ENSINO SUPERIOR NO BRASIL: ALGUNS CONCEITOS E APONTAMENTOS

Tendo em vista que, segundo afirma Silvio de Almeida (2019), o mecanismo a ser adotado para compatibilizar as desigualdades que possuem suas sustentações em “parâmetros culturais baseados em ideologias universalistas, cosmopolitas e, portanto, politicamente impessoais, neutras e pautadas pela igualdade formal” (ALMEIDA, 2019, p. 51) configura-se como um dos grandes problemas de uma sociedade atravessada por inúmeros conflitos.

Nesse sentido, este estudo compreende as ações afirmativas como uma possibilidade de solução desta problemática, considerando o seu propósito de minimizar as desigualdades presentes na sociedade. Para aprofundamento do debate, neste tópico, serão apresentados os conceitos e apontamentos sobre meritocracia, igualdade, ações afirmativas e suas modalidades e beneficiários.

3.3.1 – O princípio do mérito

No Brasil, a educação é um direito de **todos**, previsto na Constituição Federal de 1988, como dever do Estado e da família. No entanto, a própria Carta Magna brasileira estabelece, no inciso V do artigo 208, que no tangente ao acesso aos níveis mais elevados do ensino e da pesquisa, o dever do Estado efetivar-se-á de acordo com a “capacidade” de cada indivíduo (BRASIL, 1988). Assim como a Constituição de 1988, a já citada Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional determina que o acesso às universidades ocorrerá através de classificação em processo seletivo, no qual são considerados aprovados aqueles com melhor desempenho (BRASIL, 1996).

Nesse sentido, identifica-se que o aparato legal que regula a educação no Brasil não apresenta o direito ao acesso à educação de nível superior como universal, acessível a todos, gratuita e de dever obrigatório de Estado, tal qual o ensino infantil, o ensino fundamental e o ensino médio (SANTOS, Sérgio, 2014). Ao contrário, no texto das legislações citadas está clara a presença da meritocracia como meio de seleção aos que terão a garantia desse direito atendido.

A meritocracia parte do pressuposto de que os indivíduos são premiados por seus esforços e habilidades, sendo estes fatores suficientes para o alcance do sucesso (VENTURINI, 2019), ou seja, o mérito, ao conjugar inteligência (ou aptidão) e esforço, considera que a prosperidade ou o alcance de determinados objetivos, bem como o acesso a certos espaços, está relacionada exclusivamente com as capacidades individuais, independente das questões de ordem social e econômica.

Os sistemas meritocráticos são caracterizados pela competição e pela igualdade de oportunidade (VENTURINI, 2019), para a qual os competidores devem ser avaliados pelos mesmos critérios, com “igualdade” de condições de concorrência. Acontece que não há como se falar em igualdade de condições sem considerar questões físicas, sociais, econômicas e psicológicas de cada indivíduo, sobretudo em uma sociedade tão estratificada como a brasileira (BEZERRA, 2023; VENTURINI, 2019). Como afirmam Knoll e Renata Oliveira (2021):

[...] próprio conceito de meritocracia pressupõe que, para que haja justiça em determinada competição, é necessário que todos os concorrentes estejam em condições idênticas. Ou seja, não há como estabelecer uma linha de chegada comum quando as condições de largada são diferenciadas (KNOLL; OLIVEIRA, 2021, p. 4).

Assim, Venturini (2019) conclui que “o mérito que é medido sem que exista igualdade de oportunidades entre os indivíduos não é um mérito real e acaba por reproduzir disfarçadamente as desigualdades de oportunidades” (VENTURINI, 2019, 231). Corroborando com esse posicionamento, sem citar as ideias relacionadas a meritocracia, Joaquim Barbosa Gomes (2007), ex-ministro do Superior Tribunal Federal, avalia a seleção para o acesso aos cursos ofertados pelas universidades públicas como um mecanismo produtor de desigualdades que proporciona “exclusividade” de acesso àqueles candidatos pertencentes a famílias financeiramente bem-sucedidas, principalmente quando se trata da seleção para os cursos de maior prestígio social.

O autor tem como base de sua avaliação o fato de que participam da seleção egressos da educação básica que frequentaram instituições públicas e privadas, sendo as instituições privadas frequentadas pelos filhos da elite e ofertando ensino de maior qualidade quando comparada ao sistema público. Gomes (2017) ainda problematiza que as instituições privadas de ensino são, por muitas vezes, “financiadas” pelo Estado através do que o autor chama de “mecanismos sutis” como a renúncia fiscal em benefício dessas instituições seletivas e excludente, recursos esses que deveriam ser arrecadados e destinados na melhoria da qualidade da educação de acesso universal ofertada pelas instituições públicas de ensino. Para o ex-ministro:

O vestibular [...] não tem outro objetivo que não o de “excluir”. Mais precisamente, o de excluir os socialmente fragilizados, de sorte a permitir que os recursos públicos destinados à educação [...] sejam gastos não em prol de todos, mas para benefício de poucos (GOMES, 2007, p. 61).

Em consonância com o ex-ministro da Suprema Corte brasileira, Almeida (2019) acrescenta que os concursos públicos e os vestibulares representam mecanismos institucionais de manifestação da meritocracia e o perfil selecionado por estes

mecanismos para ocupar destes espaços reafirma o senso comum sobre os indivíduos mais capazes dentre os brasileiros. Nas palavras do autor:

A meritocracia se manifesta por meio de mecanismos institucionais, como os processos seletivos das universidades e os concursos públicos. Uma vez que a desigualdade educacional está relacionada com a desigualdade racial, mesmo nos sistemas de ensino públicos e universalizados, o perfil racial dos ocupantes de cargos de prestígio no setor público e dos estudantes nas universidades mais concorridas reafirma o imaginário que, em geral, associa competência e mérito a condições como branquitude, masculinidade e heterossexualidade e cisnormatividade (ALMEIDA, 2019, p. 51).

Na pós-graduação, o peso da meritocracia para o acesso aos cursos de mestrado e doutorado não difere da graduação. Nos processos seletivos são aprovados os candidatos que comprovem o mérito para a aprovação. E, assim, como na graduação, indivíduos em situação de privilégios de raça, classe e gênero dominam a ocupação desses espaços de privilégio e poder acadêmico, historicamente ocupados por homens brancos. E, mais uma vez, as ações afirmativas entram em cena para reduzir as desigualdades desse sistema de ingresso e seleção e pluralizar a construção do saber científico, marcadamente branco e eurocêntrico.

A legislação supracitada, bem como as reflexões feitas pelos teóricos mencionados, revela que o Brasil tem a meritocracia como princípio norteador para a educação superior e para a pesquisa e a pós-graduação. Contudo, em uma sociedade marcada por desigualdades estruturais de classe, raça e gênero, esse princípio aprofunda ainda mais as disparidades no acesso às universidades, ampliando o fosso existente entre ricos e pobres, negros e brancos, uma vez que desconsidera o princípio da equidade, segunda o qual, para que haja igualdade de oportunidades, é necessário reconhecer as diferenças dos indivíduos e entender que grupos específicos partem de lugares diferentes na sociedade. Diferentes e desiguais. Portanto, as ações afirmativas são políticas que trabalham o princípio da equidade, fazendo valer esse reconhecimento e criando, a despeito de seus limites e entraves, condições de igualdade de oportunidades. O detalhamento dessa relação e dessa construção será abordado na próxima seção.

3.3.2 – O Princípio Constitucional da Igualdade: Igualdade Formal X Igualdade Material

A igualdade característica da meritocracia equivale ao conceito de “Igualdade Formal”, expressamente presente na Constituição Federal brasileira através do caput do artigo 5º para o qual “Todos são iguais **perante a lei**, sem distinção de qualquer natureza” (BRASIL, 1988, grifo nosso). Este conceito de igualdade entre todos os homens originou-se após as revoluções liberais inglesa, francesa e americana, no final do século XVIII e teve por objetivo extinguir os privilégios da nobreza e da igreja e as possibilidades de discriminação baseada na linhagem (ANJOS, 2020; GOMES, 2007).

Como afirma Joaquim Barbosa Gomes (2007), a igualdade meramente formal garantiu a sustentação jurídica do Estado liberal burguês, firmando-se como o alicerce do constitucionalismo que se desenvolveu durante o século XIX e boa parte do século XX. Pautando-se neste conceito, o Estado Burguês desenvolve-se a partir da diminuição do poder do Estado para a adoção de uma política de intervenção mínima ou nula nas coisas particulares (ANJOS, 2020).

Por conseguinte, essa noção de igualdade encontra-se “cunhada em quase todos os textos constitucionais e declarações de direitos” (ANJOS, 2020, p. 37). A igualdade no sentido formal regula o exercício estatal e estabelece a igualdade perante a lei entre os homens, pressupondo que o Estado não pode fazer distinção ou conceder privilégio de qualquer espécie, aplicando a lei, de natureza abstrata, aos casos e conflitos jurídicos concretos com neutralidade (CANUTILHO *et al.*, 2018).

Ou seja, a igualdade, assim apresentada, limita-se a positivar as obrigações negativas (de não fazer) do Estado, proibindo-lhe de conceder tratamento desigual a situações idênticas. Assim como a não intervenção estatal favorece a manutenção do *status quo* social das classes dominantes, beneficiária da exclusão dos grupos socialmente fragilizados, que, por isso, não tinham (e ainda não tem) o interesse em mudar essa realidade.

Gomes (2007) afirma que as sociedades apegadas, historicamente, ao ideário de uma igualdade juridicamente formal se configuram como as nações com os maiores índices de injustiça social. Isso se deve ao fato de que a aparente neutralidade do Estado se revelou um fracasso, principalmente em países que utilizaram mão-de-obra escravizada no seu passado, mantendo por séculos um conjunto de sujeitos em posição de inferioridade e subjugação legitimada por seu ordenamento jurídico, como é o caso do Brasil, “país com a mais longa história de escravidão das Américas e com uma inabalável tradição patriarcal” (GOMES, 2007, p. 54).

Reforça-se, nesse contexto, o argumento de que a utilização do fundamento de que todos terão acesso aos mesmos instrumentos/condições, nas políticas de combate à desigualdade implementadas pelo governo significa, na prática, fomentar a manutenção perpétua da desigualdade.

Observa-se então que a noção formal de igualdade, característica do pensamento liberal oitocentista, mostrou-se insuficiente para garantir a efetivação do princípio constitucional de igualdade, passando a ser contestada e, gradualmente, substituída pela noção de igualdade material ou substancial, “uma vez que, embora a lei promulgue a igualdade, esta jamais de fato se realizará, tendo em vista que o Estado se omite na implementação de políticas que promovam a igualdade material” (ANJOS, 2020, p. 37).

Nas palavras de Joaquim Barbosa Gomes (2007) “não basta proibir, é preciso também promover, tornando rotineira a observância dos princípios da diversidade e do pluralismo, de tal sorte que se opere uma transformação no comportamento e na mentalidade coletiva” (GOMES, 2007, p. 57). Esse entendimento é reforçado por Ferres Júnior *et al.* (2018) ao frisar que:

[...] a igualdade formal pode e deve ser violada topicamente para promover o maior bem comum. E esse maior bem comum é muitas vezes o gozo real dos mesmos direitos civis e políticos da cidadania que o liberalismo constitucional conservador promete há muito, mas até agora não conseguiu entregar (FERES JÚNIOR *et al.*, 2018).

Nesse sentido, o nascimento do Estado Social exigiu do Estado “uma postura ativa, dinâmica, positiva” (ANJOS, 2020, p. 38), que vai para além de garantir a igualdade. O Estado passa a ser responsável por também promovê-la a partir da elaboração de leis e implementações de políticas com o objetivo de alcançar a isonomia. Dessa forma, segundo afirma Anjos (2020), o princípio da igualdade material “volta-se principalmente para o legislador que deverá garantir que a lei preveja as situações de desigualdade existentes e, com base na realidade constatada promova ações que visem atingir a igualdade de fato, ou pelos menos minimizar os efeitos da desigualdade” (ANJOS, 2020, p. 38). Corroborando com isso, o ex-ministro da Suprema Corte, Joaquim Barbosa Gomes apresenta as seguintes constatações:

Em primeiro lugar, à convicção de que proclamações jurídicas por si só, sejam elas de natureza constitucional ou de inferior posicionamento na hierarquia normativa, não são suficientes para reverter um quadro social que finca âncoras na tradição cultural de cada país, no imaginário coletivo, em suma, na percepção generalizada de que a uns devem ser reservados papéis de franca dominação e a outros, papéis indicativos do *status* de inferioridade, de subordinação. Em segundo lugar, ao reconhecimento de que a reversão de um tal quadro só é viável mediante a renúncia do Estado à sua histórica neutralidade em questões sociais, devendo assumir, ao revés, uma posição ativa, até mesmo radical, se vista à luz dos princípios norteadores da sociedade liberal clássica (GOMES, 2007, p. 53).

Assim, em contrário ao formalismo, a nova concepção de igualdade recomenda que sejam examinadas as desigualdades concretamente existentes, “de sorte que as situações **desiguais sejam tratadas de maneira dessemelhante**, evitando-se assim o aprofundamento e a perpetuação de desigualdades engendradas pela própria sociedade” (GOMES, 2007, p. 49, grifo nosso). A partir da concepção de igualdade material ou substancial, o ser humano, alvo das novas políticas sociais, passa a ser visto pelo Direito como um ser individualizado, com características específicas e singulares (GOMES, 2007).

Isso significa que as novas políticas sociais compreendem os seres humanos enquanto seres sócio/histórico/político/culturalmente constituído, devendo considerar, no processo de formulação e implementação, fatores como identidade de gênero, pertencimento étnico-racial, orientação sexual, origem nacional, situação socioeconômica, condições físicas e cognitiva de cada indivíduo, entre outras, para

obter êxito no atendimento do seu público-alvo. Dessa forma, “igualdade e equidade substantivas, com suas sutis diferenças de entendimento, são princípios fundamentais para a ‘entificação’ de sociedades que se querem justas” (AZEVEDO, 2013, p. 131).

É nesse contexto de transformação que nascem as ações afirmativas, também denominada de “discriminação positiva” ou “ação positiva”, enquanto política social que se constitui como uma tentativa de materializar o princípio da igualdade substancial ou material e um mecanismo jurídico concebido com objetivo de quebrar a dinâmica perversa de desigualdade existente entre os grupos dominantes e dominados, viabilizando a harmonia e a paz social, assim como o desenvolvimento econômico brasileiro, tendo em vista que “a universalização do acesso à educação e ao mercado de trabalho tem como consequência inexorável o crescimento macroeconômico, a ampliação generalizada dos negócios, numa palavra, o crescimento do país como um todo” (GOMES, 2007, p. 52).

As políticas estatais baseadas em discriminações positivas serão legítimas quando presentes finalidades razoavelmente proporcionais aos fins visados, devendo conter demonstração empírica de que a neutralidade do ordenamento jurídico produz resultados prejudiciais a determinados grupos de indivíduos, reduzindo-lhes as oportunidades de realização pessoal (viabilidade fática); bem como vantagem jurídica idônea proposta pelo ato normativo para reverter o quadro de exclusão verificado na realidade social, gerando mais consequências positivas do que negativas (viabilidade prática) (MORAES, 2020, p. 124).

À vista disso, a implementação de ações afirmativas significou, sobretudo, um deslocamento no lugar ocupado pelo Estado para as suas tomadas de decisão e para a implementação de políticas governamentais, uma vez que:

[...] ao invés de conceber políticas públicas de que todos seriam beneficiários, independentemente da sua raça, cor ou sexo, o Estado passa a levar em conta esses fatores na implementação das suas decisões, não para prejudicar quem quer que seja, mas para evitar que a discriminação, que inegavelmente tem um fundo histórico e cultural, e não raro se subtrai ao enquadramento nas categorias jurídicas clássicas, termine por perpetuar as iniquidades sociais (GOMES, 2007, p. 54.).

O instituto da equidade, assim como a igualdade material, reconhece que os indivíduos não são todos iguais e por isso não podem ser tratados a partir do universalismo para ter os direitos garantidos. É certo que todos devem ter acesso às mesmas oportunidades, mas é certo também que nem todos encontram-se no mesmo ponto de partida e para garantir equidade faz-se necessário a adoção de instrumentos capazes de ajustar os desequilíbrios. Dessa forma, equidade consiste em oferecer às pessoas o que cada uma delas precisa para que todas tenham acesso às mesmas oportunidades. Como afirma Seabra:

Falar em equidade significa que algumas desigualdades são inevitáveis e devem ser tidas em conta, considerando que o tratamento igual de todos pode resultar em desigualdade para aqueles que se encontram numa situação desfavorável. Assim, e perante esta conceção, não basta assegurar uma igualdade de acesso, mas sim igualdade de oportunidades ainda que esta requeira uma desigualdade de tratamento (SEABRA, 2016, p. 764).

Dessa forma, compreende-se que além de promover igualdade, a equidade também promove a justiça. E para ilustrar essa afirmação, apresenta-se a figura 1 que fala por si, reafirmando a célebre expressão aristotélica que pressupõe o tratamento igual aos iguais e desigual aos desiguais, na medida de sua desigualdade.

Figura 1: Ilustração da diferença entre igualdade e equidade



Fonte: <https://www.inclutopia.com.br//equidade-muito-mais-do-que-igualdade/>

3.3.3 – Ações Afirmativas: Conceito, Modalidades e Beneficiários

A conceituação para o termo ação afirmativa é um tema bastante debatido. No entanto, como foi dito na introdução deste estudo, o conceito apresentado por Joaquim Barbosa Gomes é amplamente citado pela literatura especializada. Este estudo também fez a escolha de sustentar o debate na conceituação apresentada pelo autor por sua amplitude. Assim, tendo como base a concepção de equidade, abordada na seção anterior, ação afirmativa se define como:

[...] um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebida com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero e de origem nacional, bem como para corrigir os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego. Diferentemente das políticas governamentais antidiscriminatórias baseadas em leis de conteúdo meramente proibitivo, que se singularizam por oferecerem às respectivas vítimas tão somente instrumentos jurídicos de caráter reparatório e de intervenção *ex post facto*, as ações afirmativas têm natureza multifacetária e visam a evitar que a discriminação se verifique nas formas usualmente conhecidas – isto é, formalmente, por meio de normas de aplicação geral ou específica, ou por meio de mecanismos informais, difusos, estruturais, enraizados nas práticas culturais e no imaginário coletivo. Em síntese, trata-se de políticas e de mecanismos de inclusão concebidos por entidades públicas, privadas e por órgãos dotados de competência jurisdicional, com vistas à concretização de um objetivo constitucional universalmente reconhecido – o da efetiva igualdade de oportunidades a que todos os seres humanos têm direito (GOMES, 2001, p. 135).

Vale destacar que a ação afirmativa, enquanto instrumento de promoção de igualdade, propõe uma mudança de postura por parte do Estado, que deve assumir obrigações positivas (de fazer), saindo da lógica das políticas antidiscriminatórias punitivas, que “só se preocupam em coibir comportamentos e práticas que promovem discriminação, sem, contudo, cuidarem de promover os grupos e indivíduos discriminados” (FERES JÚNIOR *et al.*, 2018, p. 14), uma vez que as ações afirmativas agem com foco no indivíduo ou coletividade discriminada.

Outro aspecto que se faz necessário ser evidenciado é que para além de garantir o acesso a direitos no presente, a ação afirmativa também visa corrigir os efeitos persistentes da discriminação praticada no passado. Em sociedades como a brasileira que teve sua formação fundada na colonização, no patriarcado, do eurocentrismo e

sobretudo na exploração de trabalho escravo, a adoção desse tipo de ação mostra-se fundamental para corrigir as assimetrias e promover igualdade de acesso a oportunidades, uma vez que certos grupos sociais carregam a carga de discriminações sócio-históricas e encontram-se no mesmo ponto de partida dos grupos sociais que sempre ocuparam o lugar de dominação.

A partir da conceituação infere-se que as políticas de ações afirmativas não estão restritas à educação e que é possível encontrá-las implementadas para a garantia de acesso a outros direitos civis e políticos que promovem o bem-estar social, como ao mercado de trabalho, a moradia, a saúde, entre outros, ao passo que “elas podem ser entendidas como medidas implementadas para mitigar as desigualdades” (GONZAGA, 2017, p. 91) e neutralizar os efeitos de discriminações racial, de gênero, de classe, de ocupação, de religião, de idade, de origem nacional, contra as pessoas com deficiência entre outras existente.

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 (FERES JÚNIOR *et al.*, 2018, p. 13).

No que se refere às políticas afirmativas para a educação superior, objeto deste estudo, o conceito de ação afirmativa, por muitas vezes, confunde-se com a definição das cotas. No entanto, é importante destacar que a ação afirmativa não se limita a cota, sendo esta uma das suas modalidades.

A associação entre os conceitos deve-se ao amplo debate ocorrido no país quando da aprovação da “Lei de cotas”, já apresentado no tópico 2.2. Nesse momento importa dizer que esta legislação representa a materialização legal das ações afirmativas para o ensino superior brasileiro e teve, entre os seus objetivos, “a promoção do acesso ao ensino superior de estudantes oriundos de escola pública, de baixa renda e em condições de vulnerabilidade; a diminuição da desigualdade entre brancos e negros no país; e a inclusão de indígenas e pessoas com deficiência” (TCU, 2022, p. 3).

Enquanto instrumento de inclusão social, essas políticas são mecanismos importantes para, primeiramente, induzir mudanças transformadoras de ordens psicopedagógica e cultural e possibilitar a mudança de paradigma de supremacia e de subordinação de raça, de gênero, de classe etc. (GOMES, 2007). Além de constituir-se como mecanismo de ampliação da mobilidade social ascendente, tendo em vista que, a exemplo das ações afirmativas voltadas ao acesso ao ensino superior, abrem portas que por muito tempo estiveram fechadas para determinados grupos sociais, permitindo que seus caminhos passem a ser frutos das suas escolhas e não das circunstâncias de vida.

Nesse sentido, é inegável que através da implementação de ações afirmativas barreiras físicas e, principalmente, simbólicas que antes se apresentavam como quase intransponíveis, são eliminadas, proporcionando a existência de espaços sociais mais plurais, diversos e representativos.

Para o alcançar o objetivo de diminuir as assimetrias impostas pela desigualdade, as ações afirmativas materializam-se a partir de medidas concretas, conhecidas como modalidades ou tipo, que podem variar de acordo com a finalidade da política. Dentre as modalidades utilizadas no ensino superior estão:

- Reserva de Vagas: Modalidade positivada pela Lei 12.711/12, que ficou amplamente conhecida como “cota”, consiste em destinar “uma porcentagem ou número fixo de postos disponíveis” (FERES JÚNIOR *et al.*, 2018, p. 19) no processo seletivo a serem preenchidas por candidatos pertencentes a determinados grupos sociais. Também é utilizada em concursos públicos e no mercado de trabalho privado.
- Bônus: A partir desta modalidade é atribuído um acréscimo de pontos extras, em processos seletivos que utilizam de critérios quantitativos, a nota de indivíduos que se caracterizam com determinado pertencimento. Como exemplo evidenciam-se as pontuações bonificadas acrescidas a nota de corte no vestibular, como é o caso do acréscimo de 30% de bônus a nota do Exame Nacional do Ensino Médio ofertado pela Universidade Federal do Amapá aos estudantes que cursaram o ensino médio integralmente em escolas do Estado

do Amapá, mesorregião do Marajó e no município de Almeirim (PA)²². Segundo FERES JÚNIOR *et al.* (2018), ainda pode-se utilizar a modalidade “bônus” em seleções que adotam critérios qualitativos, para o qual considera-se positivo o pertencimento específico do candidato ou candidata na avaliação final.

- Vagas Suplementares: Esta modalidade se caracteriza por ofertar vagas extras ao número regularmente disponibilizado para a serem preenchidas exclusivamente por sujeitos pertencentes a determinados grupos. Embora receba outra denominação, “trata-se também de uma modalidade de reserva de vagas; a única diferença é que o número de vagas de ampla concorrência permanece o mesmo, sendo, portanto, uma variante mais branda dessa modalidade de política” (VENTURINI, 2019, p. 77).

Segundo FERES JÚNIOR *et al.* (2018, p. 14), “empréstimos com juros baixos, bolsas de estudos e outros programas de auxílio estudantil também são modalidades de ação afirmativa no ensino superior”.

- Empréstimos com Juros Baixos: Consiste na concessão de empréstimo para o financiamento estudantil em instituições educacionais privadas com taxas menores que as aplicadas pelo mercado, a exemplo do FIES, abordado na seção 3.2.4.
- Bolsas de Estudos: Modalidade que oferece bolsas de estudo de desconto integrais ou parciais em instituições privadas de ensino. O custeio desses programas de bolsas é possível através de parceria entre o Estado e as instituições privadas, na qual estas usufruem de renúncia fiscal como contrapartida. O Programa Universidade para Todos, tema explorado na seção 3.2.4, é um clássico exemplo de uso dessa modalidade.
- Programas de Auxílio Estudantil: Os programas de auxílio estudantil são modalidades de ações afirmativas que têm por objetivo contribuir com a permanência de estudantes em seus cursos. Consiste em oferecer auxílios de cunho pecuniários ou não, para garantir assistências como à moradia estudantil, alimentação, transporte, à saúde, entre outros. O Plano Nacional de

²² <http://www.unifap.br/conselho-universitario-aprova-bonificacao-de-30-para-estudantes-do-amapa-e-mesorregiao-do-marajo/>

Assistência Estudantil²³ e Bolsa Permanência²⁴ são exemplos dessa modalidade.

Vale lembrar que outras modalidades de ações afirmativas - que vão desde programa de leite gratuito para crianças carentes e do desconto no transporte público para idosos até a preferência em contratos públicos - podem ser utilizadas para garantia de direitos de caráter político, econômico e cultural. Esses procedimentos podem ser de iniciativa e âmbito de aplicação público ou privado, e adotados de forma voluntária e descentralizada ou por determinação legal. Feres Júnior (2018) destaca algumas delas que apresentamos abaixo como rol exemplificativo:

Empréstimos preferenciais e o acesso privilegiado a contratos públicos são modalidades usadas para aumentar o sucesso e o número de empresas administradas por minorias. Já a reparação monetária e a distribuição de terras e habitação foram empregadas em contextos diversos para melhorar as condições de vida de grupos discriminados. A proteção de estilos de vida, patrimônio cultural e material ameaçados têm sido adotada para promover uma visão positiva de grupos que foram alvo de discriminação e preconceito (FERES JÚNIOR *et al.*, 2018, p. 17).

Em relação aos beneficiários, as ações afirmativas devem ser adotadas “sempre que há violações de direitos, o que exige uma medida diferenciada e particularizada de proteção ou incentivo” (AZEVEDO, 2019, p. 16). Dessa forma, figuram-se como beneficiários dessas políticas todos os sujeitos ou grupos que tenham seus direitos violados ou que são objeto de discriminação sistemática, como os grupos étnicos ou grupos racializados, sujeitos que são vítimas de “discriminação por gênero, sexo, local

²³ Instituído através do Decreto Nº 7.234, de 19 de julho de 2010, o Plano Nacional de Assistência Estudantil – Pnaes consiste em oferecer auxílios para garantir a assistência “à moradia estudantil, alimentação, transporte, à saúde, inclusão digital, cultura, esporte, creche e apoio pedagógico” (BRASIL 2010) aos estudantes de baixa renda matriculados em cursos de graduação presencial das instituições federais de ensino superior. Com o objetivo de viabilizar a igualdade de oportunidade, contribuir para a melhoria do desempenho acadêmico e contribuir para a permanência e o combate a repetência e evasão. Para a seleção são avaliados critérios de perfil socioeconômico dos alunos, além de critérios estabelecidos de acordo com a realidade de cada instituição.

²⁴ O Bolsa Permanência configura-se como uma política pública cujo principal objetivo é “viabilizar a permanência de estudantes em situação de vulnerabilidade socioeconômica, em especial os indígenas e quilombolas” (MEC 2023), operacionalizada através da concessão de auxílio financeiro aos beneficiários.

de moradia, região, de origem, deficiência ou qualquer outra condição de vida que seja usada como fator de diferenciação social” (FERES JÚNIOR *et al.*, 2018, p. 17).

3.4 – AÇÕES AFIRMATIVAS E AS RAZÕES PARA SUA EXISTÊNCIA

É sabido que a sociedade brasileira, desde a sua formação, caracteriza-se por suas profundas desigualdades. A partir deste entendimento, neste tópico serão abordados conceitos fundamentais para a compreensão de algumas das desigualdades e violências estruturais cujo enfrentamento constitui-se como razão de existir das ações afirmativas.

Neste sentido, serão apresentados conceitos relacionados ao racismo, ao capacitismo que atinge as pessoas com deficiência e à transfobia sofrida por pessoas travestis, transexuais e transgêneras. Vale destacar que este estudo não tem a pretensão de esgotar o debate sobre nenhum deles, mas de situar as barreiras materiais e simbólicas que impactam a vida desses sujeitos, no sentido de trazer o embasamento que legitima pensar políticas afirmativas para esses grupos.

3.4.1 - O Racismo à Brasileira

Como apresentado anteriormente, as ações afirmativas enquanto política para o acesso ao ensino superior brasileiro foi fruto de uma história luta encampada pelo Movimento Negro. No entanto, mesmo o debate para a sua criação ocorrer em torno das questões raciais reivindicadas pelo Movimento Negro, a lei aprovada apresentou a prevalência do critério “social”, estabelecendo primeiramente a reserva de vagas aos estudantes de escolas públicas, transformando a demanda racial em uma subcota, atendida por meio de um recorte entre os estudantes provenientes de escolas públicas.

Muitos estudiosos da questão racial brasileira e das ações afirmativas já se debruçaram sobre o debate e demonstraram que a forte resistência para a aprovação de cotas raciais motiva-se pelo chamado “mito da democracia racial”, que deu origem à ideia de que as desigualdades sociais existentes no Brasil não são frutos das questões raciais e sim de classe, somente. Ou seja, de que o Brasil não é um país racista.

O ideário de uma nação brasileira racialmente democrática e harmônica surgiu na década de 1930, tendo como seu principal expoente Gilberto Freyre, que apresentou um novo paradigma para as questões raciais do país, substituindo a concepção biológica sustentada até então pela noção de cultura. De acordo com Azevedo (2019), Freyre, em *Casa-grande e Senzala*, sua obra de maior destaque, descreve um modelo de convivência harmônica entre os grupos raciais, naturaliza a concepção de inferioridade e superioridade entre as raças na formação da sociedade brasileira e apresenta a “mestiçagem como ideal social brasileiro” (AZEVEDO, 2019, p.42). Como afirma FORDE (2016) “Freyre lançou outra ótica acerca da mestiçagem e da identidade brasileira, elegendo a cultura como vetor de análise para defender a ideia de mestiçagem como eixo da identidade nacional e símbolo positivo da Nação brasileira” (FORDE, 2016, p. 62).

A partir das ideias apresentadas por Freyre, perpetuou-se no país, e até internacionalmente, a imagem de que o Brasil vivia uma “democracia racial”²⁵, na qual inexistia discriminações de cunho raciais, admitindo-se a existência apenas alguns casos “individuais” de preconceitos de cor, dessa forma, as questões raciais não eram elemento gerador de desigualdades sociais e não impediam que pessoas pretas e pardas obtivessem ascensão dentro da sociedade de classes (GUIMARÃES, 2012; SANTOS, Sérgio, 2014; VENTURINI, 2019). Para Freyre, as diferenças decorrentes da violência sofrida no período de escravização (reconhecida pelo autor) foram superadas pelo processo de miscigenação que trouxe harmonia e cordialidade para as relações entre pretos, pardos e brancos (AZEVEDO, 2019). Nas palavras de Joel Rufino dos Santos:

Na ótica da democracia racial, o real apareceria, desde logo, invertido: a discriminação e a resistência não eram a regra, mas a exceção. Sobrava, por outro lado, matéria-prima à disposição dos construtores do mito: não havia notícias de conflitos raciais à americana, em nosso país; tínhamos, em todos os campos, uma comprida lista de pretos e mestiços notáveis, comprovando a tolerância; apresentávamos, a diferença dos Estados Unidos, numerosa população mulata, demonstrando ausência geral de preconceitos de sangue;

²⁵ Ainda que a expressão (democracia racial) não tenha sido citada na obra *Casa-grande e Senzala*, Gilberto Freyre é considerado o principal defensor da ideia por muitos estudiosos das relações raciais do país. Uma vez que, “em oposição ao racismo de cunho biológico que vigorava na época, inauguram no cenário político e nas ciências sociais a crença de que no Brasil as relações raciais são harmoniosas, livres de ódio declarado entre as raças e de que as classes sociais são multirraciais” (AZEVEDO, 2019, p. 48).

aceitávamos, em nossa terra, “raças” diversas e exóticas – de turcos e alemães e eslavos e japoneses etc. (SANTOS, 1985)²⁶.

No entanto, essa convivência harmoniosa e cordial entre os grupos racialmente diferentes nunca existiu no Brasil de fato. Esse ideário pode ser compreendido como uma corrente ideológica, e como tal constituiu-se por uma narrativa construída com a intenção de falsear uma dada realidade, que foi funcional para a elite, sobretudo para aqueles que ocupavam o poder, atuando na produção, camuflagem, e manutenção silenciada do racismo e das desigualdades entre negros e brancos (FORDE, 2016; GOMES, 2005).

Nesta perspectiva, a negação da discriminação e das desigualdades raciais torna-se a ideologia racista em si, uma vez que substitui a ideia de inferioridade imutável da biologia pela noção de inferioridade reversível no plano da cultura. Até porque essa mudança de pensamento não extinguiu os estereótipos negativos que atingiam a população negra, ao contrário, manteve-os intactos e novos estigmas foram criados. (AZEVEDO, 2019, p. 44).

Em outras palavras, as ideias apresentadas por Freyre vêm ao encontro dos interesses das elites nacionais que encontram nessa falsa construção social de uma nação racialmente democrática o mecanismo a manutenção dos seus privilégios, uma vez que não nega a pseudo ideia de inferioridade/superioridade entre os indivíduos brancos e negros, mas transfere do plano biológico para o plano cultural, apresentando-a como passageira e reversível. Essa corrente ideológica tira da responsabilidade do sistema social, para individualizar a condição dos sujeitos negros e atribuir as condições de vida da sua população única e exclusivamente a classe social a qual pertence. Nesse contexto, cria-se uma consciência distorcida das relações raciais que impossibilita a população negra de construir sua identidade própria e camuflando as reais desigualdades, o que nos permite concluir que a ideia de democracia racial é uma manifestação sofisticada do racismo.

Essa ideia começou a ser fortemente combatida no final da década de 1950, e desmascarar a democracia racial passou a ser o principal alvo do Movimento Negro

²⁶ Disponível em: <http://joelrufinodossantos.com.br/paginas/artigos/o-movimento-negro-e-a-crise-brasileira.asp>

nesse período (GUIMARAES, 2001; VENTURINI, 2019). Nesse contexto, diversos estudiosos das relações raciais passam a investigar o preconceito racial existente no Brasil sob a ótica da desigualdade e, através de seus estudos, demonstram que a democracia racial se configura como um “instrumento de manutenção de privilégios econômicos e políticos das classes dominantes” (AZEVEDO, 2019, p. 48), ou seja, não passava de um mito.

Nesse sentido, destacam-se no pensamento social brasileiro as críticas de Florestan Fernandes às obras e às ideias de Freyre. O sociólogo começa a demonstrar em seus estudos a partir da década de 1950 que o legado da escravização é a responsável pelas desigualdades existente entre negros e brancos (AZEVEDO, 2019; PAIXÃO, 2015; VENTURINI, 2019), dado que o modo como se deu a transição entre o período escravista e regime de trabalho livre não se preocupou em realocar socialmente a população de ex-escravizados. Como afirma Fernandes (1978):

Os senhores foram eximidos da responsabilidade pela manutenção e segurança dos libertos, sem que o Estado, a Igreja ou outra qualquer instituição assumisse encargos especiais, que tivesse por objeto prepará-lo para o novo regime de organização da vida e do trabalho. O liberto se viu convertido, sumária e abruptamente, em senhor de si mesmo, tornando-se responsável por sua pessoa e por seus dependentes, embora não dispusesse de meios materiais e morais para realizar essa proeza (FERNANDES, 1978, p. 15, apud AZEVEDO, 2019, p. 49).

Em análise da obra de Florestan Fernandes, Azevedo (2019) afirma que a tese central defendida pelo autor é de que símbolos e padrões de comportamento de inferiorização do negro, criados a partir das relações raciais no regime escravista, são mantidos dentro da dinâmica do novo regime e o mito da democracia racial funciona como mecanismo ideológico para perpetuação das desigualdades impostas objetivando preservar os privilégios e a dominação do branco. Dessa maneira:

[...] o preconceito e a discriminação raciais não emergem como subprodutos históricos da alteração legal do status social do negro e do mulato. Ao contrário, a persistência de ambos constitui um fenômeno de demora cultural: atitudes, comportamentos e valores do regime social anterior são transferidos e mantidos, na esfera das relações raciais, em situações histórico-sociais em que eles entram *em* choque aberto com os fundamentos econômicos, jurídicos e morais da ordem social vigente (FERNANDES, 2007, p. 122, apud VENTURINI, 2019, p. 44).

Mesmo comprovada a miticidade da ideia de democracia racial brasileira, as interpretações Freyrianas ainda têm forte repercussão nas relações sociais brasileiras em diversos espaços, incluindo as universidades, propagando a concepção de que os indivíduos brancos, negros e indígenas usufruem dos mesmos direitos e oportunidades de acesso a bens e serviços (FORDE, 2016; GOMES, 2005; SANTOS, Sérgio, 2014). Sobre o que chama de “Lenda da Modernidade Encantada”, Paixão (2015) reflete que:

[...] não seria a rigor correto dizer que na Lenda da Modernidade Encantada, brancos (e mestiços-claros) e negros (e mestiços escuros) interagissem igualmente sob parâmetros não instrumentais. Os brancos entrariam nesta relação na condição de pólo dominante e enquanto tal interagiriam com os demais grupos reservando-se ao direito de saber de que forma esta interação iria ocorrer. Sabendo-se superiores aos negros (em termos econômicos, poder e de prestígio social), os brancos poderiam se abrir intermitentemente para relações desinteressadas com àquelas pessoas que afinal de contas subordinariam. No outro pólo se exigiria que os negros tivessem um comportamento complacente para com tal padrão. Na medida em que estes grupos não reivindicassem igualdade, mais uma vez em termos econômicos, poder e de prestígio social, as relações entre ambos os grupos poderiam transcorrer de forma amistosa nos momentos específicos das festividades, do lazer e da religião (as áreas *moles* do contato racial). Ou seja, as assimetrias é o preço que se paga pela paz. Assim, no interior deste ponto de vista, são as disparidades raciais que garantem a qualidade dos modos de interação entre brancos e negros no Brasil. Esta é a chave do entendimento da Lenda da Modernidade Encantada. Ou melhor, esse é o segredo do racismo à brasileira (PAIXÃO, 2015, p. 28).

Uma das heranças do mito da democracia racial é a crença, presente no imaginário coletivo, de que no Brasil não existe racismo, como “uma voz muito forte que grita: “não somos racistas, os racistas são os outros, americanos e sul-africanos brancos” (MUNANGA, 2010, p. 1). O reconhecimento oficial da existência do racismo e das discriminações a qual as pessoas de descendência africana estiveram sujeitas só aconteceu no ano de 2010 com a promulgação da Lei Federal 12.288 de 20 de julho de 2010 instituindo o Estatuto da Igualdade Racial, que também reconheceu oficialmente o Brasil como um país multirracial e multiétnico.

Contrário a essa crença, o filósofo Sílvio Almeida (2019), atual Ministro dos Direitos Humanos, defende a tese de que “o racismo é sempre estrutural, ou seja, de que ele é um elemento que integra a organização econômica e política da sociedade”

(ALMEIDA, 2019, p. 15). Para o autor, o racismo está longe de ser apenas o resultado do funcionamento das instituições, como apresentado por Charles V. Hamilton e Kwame Ture²⁷. Tampouco representa uma manifestação individual e/ou patológica, como defendia os seguidores da ideia de democracia racial.

Para Almeida (2019) o racismo é um elemento estrutural da ordem social e “as instituições são a materialização de uma estrutura social ou de um modo de socialização que tem o racismo como um de seus componentes orgânicos (p. 31). O autor afirma ainda que em uma sociedade onde não é exceção e sim a regra, sua manifestação independe de intencionalidade, sendo a reprodução sistêmica de suas práticas uma consequência da maneira como se estabelecem as “relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares” (p. 33).

Significa dizer que na perspectiva estrutural, as instituições públicas e privadas, os poderes econômico, jurídico, político e todas as subjetividades individuais e coletivas são atravessadas pelo racismo na sociedade brasileira. Dessa maneira, “o racismo se apresenta de forma concreta e, ao mesmo tempo, naturalizada no conjunto das relações sociais, isto é, apresenta-se como uma prática arraigada na sociedade de classes” (AZEVEDO, 2019, p. 63). De acordo com este posicionamento, o racismo e seus efeitos mostram-se concreto quando dados que demonstram desigualdades são analisados como seus indicadores (AZEVEDO, 2019), como, por exemplo, dados relativos às diferenças nas taxas de analfabetismo, de anos médio de estudo e do nível de instrução das pessoas pretas e pardas em comparação com a população branca.

Nesse sentido, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, através da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua²⁸ ao investigar dados,

²⁷ Charles V. Hamilton e Kwame Ture foram os primeiros a abordarem o racismo sob a perspectiva institucional, rompendo com a concepção do racismo enquanto comportamento individual. Os autores definem o racismo como a manutenção do controle de um grupo sobre outro grupo racial a partir da execução de decisões e políticas, baseadas na raça, com o objetivo de subordinação. O racismo se manifesta, dessa forma, a partir de atos coletivos, institucionais, e, por isso, as instituições, Estatais ou não, constituem-se como elemento fundamental para a manutenção da supremacia branca (ALMEIDA, 2019).

²⁸ Fonte: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/educacao/17270-pnad-continua.html?edicao=28203&t=resultados>.

referentes ao ano de 2019, relacionados a educação, enquanto tema estrutural para a compreensão da realidade brasileira, demonstra que ainda existe um profundo abismo entre os índices educacionais de brancos e negros.

Examinando a taxa de analfabetismo das pessoas de 15 anos ou mais de idade verifica-se que entre brancos é de 3,3% enquanto entre indivíduos 8,2% entre pretos e pardos²⁹, ou seja, uma diferença que se aproxima do triplo. Essa desigualdade mostra-se do mesmo modo nos dados relativos ao número médio de anos de estudo, considerando a categoria “cor ou raça”, das pessoas de 25 anos ou mais, pois pretos e pardos, nessa faixa etária, estudam em média 8,7 anos, ao passo que pessoas brancas estudam por 10,6 anos em média³⁰. Não por acaso, quando se avalia o número de pessoa que possui nível superior completo de ensino, os dados se invertem e a maior taxa está entre os brancos, com 25,2%, à medida que entre os pretos e pardo é de 11%³¹ (IBGE, 2022a).

Como observa-se nos dados citados, a desigualdade educacional entre brancos e negros é latente. Considerando o princípio do mérito, abordado no tópico anterior, e sua relação com o racismo, Almeida (2019) afirma:

No Brasil, a negação do racismo e a ideologia da democracia racial sustentam-se pelo discurso da meritocracia. Se não há racismo, a culpa pela própria condição é das pessoas negras que, eventualmente, não fizeram tudo que estava a seu alcance. Em um país desigual como o Brasil, a meritocracia avaliza a desigualdade, a miséria e a violência, pois dificulta a tomada de posições políticas efetivas contra a discriminação racial, especialmente por parte do poder estatal. No contexto brasileiro, o discurso da meritocracia é altamente racista, uma vez que promove a conformação ideológica dos indivíduos à desigualdade racial (ALMEIDA, 2019, p. 51-52).

Compreender o caráter estrutural do racismo significa dizer que é extremamente necessário refletir sobre como viabilizar mudanças nas relações sociais, econômicas e políticas necessárias para a sociedade, que deve tomar, antes de tudo, uma postura

²⁹ Dados extraídos de: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/7125>.

³⁰ Dados extraídos de: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/7127>.

³¹ Dados extraídos de: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/7135>.

antirracista. A respeito da adoção de medidas que podem provocar mudanças importantes, Santos (2014) afirma que:

[...] ao considerar que no Brasil a relação branco/negro produziu *desigualdades duradouras* ao longo da História, principalmente no campo educacional, [...] as Ações Afirmativas seriam um modo de correção de mecanismos de *exploração* ou *barreiras de controle*. Tais Ações reequilibrariam a igualdade por meio da criação de contrabarreiras, revoluções como modo de instituir ordens mais igualitárias que anulem tais mecanismos de desigualdades (SANTOS, Sérgio, 2014, p. 33).

3.4.2 – O Capacitismo

Da mesma maneira como para as questões raciais, faz-se necessário a adoção de mecanismos que funcionem como o que Santos (2014) chama de “contrabarreiras” para reequilibrar as desigualdades vivenciadas por Pessoas com Deficiência - PcD no bojo da sociedade brasileira, que além de racista, também se caracteriza como capacitista.

Ixi Guerra (2022) pondera que para falar de capacitismo é necessário compreender o conceito de deficiência. Sobre o tema, a autora ensina que a compreensão de deficiência depende do ponto de vista ao qual é analisada. Assim, a depender do modelo de análise, pode ser entendida, por exemplo, como uma patologia, como uma construção social ou como uma questão política. Considerando os modelos para a concepção de deficiência, este estudo apresenta a seguir três dos mais difundidos.

O modelo de análise baseado em “questões” biomédicas foca sua análise na deficiência (entendida como uma doença), colocando a pessoa no lugar de passividade enquanto paciente que possui uma patologia (MELLO; CABISTANI, 2019), entendendo assim a deficiência como um problema individual. O modelo baseia-se na ideia de produtividade do capitalismo que julga a dignidade dos seres a partir da “capacidade” de seus corpos e mentes de gerar lucro para o sistema (GUERRA, 2022). A partir do modelo médico, as pessoas com deficiência são colocadas no lugar de “alguém que não está adaptada à sociedade, que está fora da norma médica e que deve ser curada para poder fazer parte dela” (GUERRA, 2022, p. 12), ou seja, como “incapazes”.

Em contraposição ao modelo médico, Guerra (2022, p. 13) apresenta o modelo social, para o qual a deficiência é “um construto social criado pelo sistema”, compreendendo que a deficiência nasce da participação da pessoa na sociedade e de suas interações com o contexto de inacessibilidade. Considerando que é na sociedade que a deficiência é realmente construída, reconhece-a como um problema da coletividade e propõe a mudança a partir da adaptação do ambiente para um ambiente acessível e não das pessoas (GUERRA, 2022). A crítica que a autora faz ao modelo social é que ele ainda considera as limitações existentes nos corpos e mente de pessoas com deficiência, e, para ela, não basta tornar a sociedade acessível, faz-se necessário romper com as bases normatizadoras que sustentam o sistema capacitista (GUERRA, 2022).

O modelo radical também considera a deficiência uma construção social definida pelo grupo opressor e, como parte do sistema de opressão, está vinculada a tantas outras opressões existentes na sociedade, que “em algum momento da história também foram consideradas deficiências” (GUERRA, 2022, p. 15). Este modelo é caracterizado por não considerar a existência de corpos e mentes deficientes, afirmando que o problema está no entendimento de normalidade, que deve ser desconstruído. Caracteriza-se também por reivindicar por justiça, com o objetivo de transformar a sociedade a partir da ação coletiva (GUERRA, 2022). O modelo radical busca romper com os estereótipos negativos gerados sobre as pessoas com deficiência para que estas passem a ser vistas a partir de seus potenciais e não de suas limitações.

As crenças e práticas perpetuadas no sentido de inferiorizar as pessoas com deficiência além de ter base histórica originada na antiga civilização greco-romana, está intimamente relacionada à concepção de **corponormatividade** (MELLO, 2016; 2019). A concepção de corponormatividade compreende a existência de um corpo ideal (“normal”) que atende aos padrões hegemônicos (corporais/funcionais) estabelecidos culturalmente (FARIAS *et al.*, 2022), e considera todos os corpos que fogem dessa normatividade como inferiores e/ou incompletos (MELLO, 2016).

Nesse sentido, observa-se que a ideia do corponormativo estabelece uma hierarquização entre as pessoas com deficiência e as pessoas sem deficiência, ditas

normais, além de favorecer “a anulação da pessoa humana e de seus aspectos identitários em razão da deficiência” (FARIAS *et al.*, 2022), uma vez que resume o indivíduo à deficiência que possui, desconsiderando toda a potencialidade existente para além dos seus impedimentos.

Às contribuições dos autores que estudam o capacitismo, a partir desse olhar para as dinâmicas da sociedade, inclui-se a importante perspectiva de Michel Foucault (2021) sobre o biopoder. Para o filósofo, a dicotomia entre o Ser superior se sustenta justamente por produzir o Outro inferior. O Ser racional se sustenta com a criação do Outro irracional. O Ser humano se sustenta pela criação do Outro animalesco. O Ser capaz se sustenta pela criação do Outro incapaz.

Assim, a dominação em uma sociedade marcada pelo biopoder, na perspectiva foucaultiana, hierarquiza pessoas entre superiores e inferiores a partir de características físicas, territoriais, religiosas, sexuais ou comportamentais, sendo definida pelo movimento do Eu perfeito e capaz em contraposição ao imobilismo do Outro imperfeito e incapaz, portanto inferiorizado.

A legislação brasileira, através do Estatuto da Pessoa com Deficiência, instituído pela Lei nº 13.146 de 6 de julho de 2015, que tem por objetivo “assegurar e a promover, **em condições de igualdade**, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua **inclusão social** e cidadania” (BRASIL, 2015, grifo nosso), considera pessoa com deficiência “aquela que tem **impedimento** de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o 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” (BRASIL, 2015, grifo nosso).

A introdução do termo “capacitismo” como categoria analítica no Brasil é atribuída a antropóloga e ativista do movimento social das pessoas com deficiência Anahi Guedes de Mello, registrado pela primeira vez enquanto demanda política quando da sua participação na 2ª Conferência Nacional de Políticas Públicas e Direitos Humanos para Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (II CNPLGBT), em dezembro de 2011 (MELLO, 2019). Portanto, a utilização dessa palavra e sua

significação correspondem a uma discussão relativamente recente no país. Para MELLO (2016, p. 3272), o capacitismo consiste em:

[...] uma postura preconceituosa que hierarquiza as pessoas em função da adequação dos seus corpos à corponormatividade. É uma categoria que define a forma como as pessoas com deficiência são tratadas de modo generalizado como incapazes (incapazes de produzir, de trabalhar, de aprender, de amar, de cuidar, de sentir desejo e ser desejada, de ter relações sexuais etc.), aproximando as demandas dos movimentos de pessoas com deficiência a outras discriminações sociais, como o sexismo, o racismo e a homofobia. Essa postura advém de um julgamento moral que associa a capacidade unicamente à funcionalidade de estruturas corporais e se mobiliza para avaliar o que as pessoas com deficiência são capazes de ser e fazer para serem consideradas plenamente humanas.

É importante salientar que o *neologismo* (DIAS, 2013) surge como categoria analítica, até então inexistente no Brasil, para expressar a “discriminação por motivo de deficiência”. Segundo a Convenção Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, da Organização das Nações Unidas, ratificada pelo Brasil através do Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, essa discriminação:

[...] significa qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro. Abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável (BRASIL, 2009).

Dessa maneira, o capacitismo pode ser definido “como toda e qualquer atitude preconceituosa para com uma pessoa com deficiência” (FARIAS *et al.*, 2022, p. 104). No entanto, para além dessa definição, segundo afirma Adriana Dias (2013, p. 2), o capacitismo “é a concepção presente no social que lê as pessoas com deficiência como não iguais, menos aptas ou não capazes para gerir a próprias vidas”. Para a autora o capacitismo sugere a ausência de capacidades e aptidões, em decorrência da deficiência, sendo a deficiência, para o capacitista, “um estado diminuído do ser humano” (DIAS, 2013, p. 2).

Desse modo, “esquece-se” que as pessoas com deficiência podem desenvolver outras habilidades não agregadas à sua incapacidade biológica (não ouvir, não enxergar, não andar, não exercer de forma plena todas as faculdades mentais ou intelectuais etc.) e serem socialmente capazes de

realizar a maioria das capacidades que se exige de um “normal”, tão ou até mais que este (MELLO, 2016, p. 3272).

Em concordância com o que afirmam Gesser, Block e Mello (2022), este estudo considera que “o capacitismo tem uma dimensão estrutural, uma vez que ele é estruturante da sociedade e afeta não somente as pessoas com deficiência (GESSER; BLOCK; MELLO, 2020, p. 26). Posicionamento que é corroborado por Santos, Kabengele e Monteiro (2022), uma vez que o capacitismo, assim como o racismo, embora em dimensões históricas, políticas e econômicas que guardam amplas diferenças, também se apresenta de maneira sistêmica e estrutural no Brasil. Nas palavras dos autores:

A história do Estado brasileiro é atravessada por um ideal de corpo perfeito. O branqueamento da população foi acompanhado pela busca da plena saúde daqueles que ingressaram no país como imigrantes. [...] Existe, pois, a reprodução de práticas discriminatórias de modo sistemático, com diferentes aparatos de poder servindo para impedir o nascimento ou suprimir a qualidade de vida para abreviar sua duração nos casos de pessoas que sejam selecionadas como não merecedoras da vida. [...] O capacitismo, como espécie de racismo, é estrutural e estruturante, trazendo consigo um ideal que condiciona normativamente e performativamente quem somos autorizados a ser (SANTOS; KABENGELE; MONTEIRO, 2022, p. 161-162).

A materialização da estrutura social capacitista pode ser percebida ao analisar o estudo intitulado “Pessoas com Deficiência e as Desigualdades Sociais no Brasil”³², realizado pelo IBGE a partir dos dados mais recentes da Pesquisa Nacional de Saúde e da Pesquisa de Informações Básicas Municipais, ambas realizadas em 2019. O estudo demonstra que em 2019 a população brasileira de pessoas com deficiência, com 2 (dois) anos ou mais de idade, era de 17,2 milhões, o que representa 8,4% da população total do país nessa faixa etária (IBGE, 2022b).

Demonstra também que além de barreiras físicas e simbólicas, as desigualdades se apresentam para a pessoa com deficiência com violação de direitos, como por exemplo o direito à educação. Segundo os dados, 55% das escolas dos anos iniciais do ensino fundamental possuíam infraestrutura adaptada para receber estudantes

³² Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101964_informativo.pdf

com deficiência. Entre as escolas dos anos finais do fundamental a proporção foi de 63,8% e nas escolas do ensino médio, 67,4% (IBGE, 2022b).

Quando avaliada a taxa de frequência ao ensino médio entre as pessoas de 15 a 17 anos de idade (idade considerada regular para esse nível de ensino) evidencia-se que 37,0% das pessoas com deficiência dessa faixa etária estavam na escola em 2019, enquanto entre aquelas sem essa condição a frequência é de 65,5%, ou seja o dobro (IBGE, 2022b).

Quando avaliado o mercado de trabalho, os dados mostram-se ainda mais desiguais. Vale destacar que o direito de acesso ao mercado de trabalho é assegurado pelo Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência e pela Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que estabelece, há mais de 3 (três) décadas, a reserva obrigatória de 2% a 5% das vagas de emprego das empresas. A pesquisa mostra que o engajamento da população com deficiência, com 14 anos ou mais, no mercado de trabalho é muito menor que entre as pessoas sem deficiência. Em 2019 a taxa de participação apresentada foi de 28,3% e de formalização 34,3%, entre os PcDs e de 66,3% e 50,9%, respectivamente, entre as pessoas sem tal condição.

Isso tudo sem falar que, no mesmo ano, as pessoas com deficiência recebiam, em média, R\$ 1.639,00 de rendimento mensal, o que representa cerca de $\frac{2}{3}$ do rendimento das pessoas sem deficiência, que era de R\$ 2.619,00. “Destaca-se que as pessoas com deficiência recebiam menores valores em todos os grupos de atividades econômicas e estavam mais concentradas naquelas com rendimentos médios relativamente menores, como Serviços domésticos, agropecuária e Alojamento e alimentação” (IBGE, 2022b, p. 5).

Diante dessa discussão e dos dados apresentados, evidencia-se que o capacitismo é um produtor de desigualdades sociais que precisa ser amplamente debatido tanto na academia quanto nas políticas públicas, uma vez que a implementação de políticas que garantam a “igualdade de condições” prevista no Estatuto da Pessoa com Deficiência é o mínimo necessário para minimizar essas disparidades e exclusões.

3.4.3 – A Transfobia

Seguindo a discussão sobre as discriminações e violências fundamentadas na crença de uma suposta “normatividade” social, como abordado com o racismo e o capacitismo, nesta seção os esforços estarão concentrados na discussão sobre a violação de direitos contra as pessoas transgênero, grupo no qual se incluem travestis, transexuais e pessoas não-binárias, ou seja, as pessoas “trans”.

São pessoas transgênero homens ou mulheres que não se identificam com o gênero designado pelo sexo biológico do seu nascimento, tendo pertencimento identitário, comportamental e psicológico com o gênero do sexo oposto ou com a condição não-binária. Já as pessoas que nascem com determinado sexo biológico e sentem-se representadas, na maioria dos aspectos, pela construção social associada ao gênero atribuído àquele sexo são identificadas como cisgêneras (GONÇALVES, Marllon; GONÇALVES, Josiane, 2021; JESUS, 2012).

O binarismo de gênero consiste na categorização, construída socialmente ao longo da história, que divide os seres humanos a partir de uma dimensão biológica, considerando os pares binários pênis-vagina, homem-mulher, masculino-feminino, a depender da genitália com a qual o indivíduo nasce. Ou seja, segundo essa crença, as pessoas carregam marcadores corporais desde o nascimento que definem compulsoriamente o gênero ao qual devem pertencer, bem como um conjunto de características referente aos seus papéis socialmente estabelecidos como atributos exclusivos para cada gênero (BUTKOVSKY JUNIOR, 2017; LACERDA; ALMEIDA, 2021; PODESTÁ, 2019).

No entanto, em desacordo com esse entendimento, Jesus (2012, p. 08) defende que “o que importa, na definição do que é ser homem ou mulher, não são os cromossomos ou a conformação genital, mas a autopercepção e a forma como a pessoa se expressa socialmente”. Dessa forma, as diferentes expressões de gênero são constructos que nascem no seio de cada sociedade, de acordo com sua cultura e seus costumes que atribuem aos indivíduos determinados papéis estabelecidos socialmente como característica singular de cada gênero.

A temática da identidade de gênero é comumente tratada em associação (e por muitas vezes confundida) com os temas relacionados à orientação sexual (JESUS, 2012), no entanto, gênero e sexualidade referem-se a conceituações diferentes e representam dimensões independentes, como ilustra a figura 2. Segundo Gaspodini e Jesus (2020), após acordo assinado por 24 associações de Psicologia pertencentes a 16 países, inclusive do Brasil, atualmente defende-se a utilização das definições propostas pelos Princípios de Yogyakarta³³, que compreende identidade de gênero como:

A profundamente sentida experiência interna e individual do gênero de cada pessoa, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento, incluindo o senso pessoal do corpo (que pode envolver, por livre escolha, modificação da aparência ou função corporal por meios médicos, cirúrgicos ou outros) e outras expressões de gênero, inclusive vestimenta, modo de falar e maneirismos. (PRINCÍPIO YOGYAKARTA, 2007, p. 06)

Assim sendo, a identidade de gênero refere-se a uma dimensão da identidade individual que se manifesta na maneira como cada pessoa se relaciona com as representações de feminilidade, masculinidade e não binaridade. Ao passo que, o conceito de orientação sexual faz referência às questões emocionais, afetivas e sexuais, pois corresponde:

A capacidade de cada pessoa de experimentar uma profunda atração emocional, afetiva ou sexual por indivíduos de gênero diferente, do mesmo gênero ou de mais de um gênero, assim como de ter relações íntimas e sexuais com essas pessoas (PRINCÍPIO YOGYAKARTA, 2007, p. 06).

³³ Documento protocolado pela ONU, em 2007, para orientar a comunidade internacional com relação às situações de violação dos direitos humanos em razão da identidade de gênero e/ou sexualidade, representou um importante marco por seu pioneirismo em apresentar a conceituação do direito à identidade de gênero e atualmente é muito utilizado, inclusive no Brasil, para embasar criação e fundamentação de legislações e políticas públicas direcionadas às pessoas trans. (MONTEIRO *et al.*, 2020).

Figura 2 - Diferença entre identidade de gênero e orientação sexual, sexo biológico e expressão de gênero.



Fonte: <https://zenklub.com.br/blog/autoconhecimento/identidade-de-genero/>. Acesso em: 14/04/2023.

A discriminação em função da identidade de gênero de pessoas que vivem a transgeneridade é denominada de transfobia. O Supremo Tribunal Federal (2019) categorizou a transfobia como “qualquer ação e/ou discriminação motivada pela identidade de gênero de um indivíduo”³⁴. Em consonância com essa categorização, Benevides (2022) afirma que a transfobia:

[...] diz respeito a quaisquer atitudes inferiorizantes, degradantes ou humilhantes que pode ou não incluir agressões físicas, verbais, simbólicas, materiais, patrimoniais e/ou psicológicas manifestadas com o intuito de violar direitos, negar acesso ou dificultar a cidadania, coibir a livre expressão de gênero, assim como a de negar o reconhecimento da autodeclaração de gênero de travestis, transexuais e demais pessoas trans, quando sua identidade de gênero for um fator determinante para essas violências ou violações, seja por ação direta ou por omissão (BENEVIDES, 2022, p. 16-17).

Segundo Pedestá (2019), o conceito de transfobia possui relação com a abjeção e a estigmatização de pessoas com identidade “transgressora” à cisnormatividade, materializando-se em “um conjunto heterogêneo de violências contra pessoas trans, como a violência moral, sexual, física, discursiva, simbólica, etc.” (PODESTÁ, 2019,

³⁴ Conceituação apresentada no Inteiro teor do julgamento do STF sobre a criminalização LGBTIfobia. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15344606459&ext=.pdf>.

p. 375). À vista disso, o autor agrupa no conceito de transfobia “todas as formas de violência contra pessoas trans” (p. 375), citando dentre elas a:

[...] generalização – imposição forçada do gênero –, leitura equivocada do gênero, reenvio forçado aos símbolos da cisgeneridade, exclusão social nas instâncias privilegiadas de sociabilidade e socialização – família, escola, centro espiritual, trabalho, rua, órgãos públicos etc. –, recusa do reconhecimento da identidade trans reivindicada, com as consequências legais negativas, interdição ao uso normal de ambientes – rua, banheiros, órgãos públicos, praia, cinema, clube, delegacias, hospitais, etc. –, patologização, medicalização, genitalização da identidade, perturbação psicológica, assédio, violência discursiva no uso do nome, eliminação física através da morte, redução da expectativa e qualidade de vida, etc. (PODESTÁ, 2019, p. 376).

Diante ao exposto, observa-se que a transfobia tem origem, sobretudo, no que Monteiro *et al.* (2020) chama de a **cisheteronormatividade**. Segundo a autora, a cisheteronormatividade, conceito que tem se destacado nos últimos anos, consiste em um “conjunto de discursos e normas sociais que colocam a cisgeneridade e a heterossexualidade como as formas padrões de identidade de gênero e sexualidade, respectivamente” (p. 17).

A cisheteronormatividade configura-se como uma ferramenta importante para a análise do processo de marginalização e violação de direitos das quais as pessoas trans são vítimas. A cisgeneridade configura-se, dessa forma, como o “padrão” e está fundamentada no “regramento binário de gênero como demarcações de fronteiras, as quais não se deve problematizar, tampouco transgredir” (LACERDA; ALMEIDA, 2021, p. 237). É nesse contexto que ocorre o processo de exclusão sofrido por pessoas transgêneras.

O exercício de sua cidadania é sistematicamente obstruído, permanecendo sujeitas ao ciclo de estigmatização, pobreza e falta de educação formal e saúde, frequentemente forçadas a trabalhar em subempregos ou na prostituição. Um ciclo de violências de todas as ordens atinge as pessoas trans logo que elas decidem iniciar suas transições, experimentando os mais variados níveis de transgeneridade e resistindo à norma cisgênera (PODESTÁ, 2019, p. 363).

A exemplo do uso de banheiros público por pessoas trans, de acordo com a sua autodeterminação de gênero, que é um assunto cujo debate ainda é alvo de muitas polêmicas e resistência do conservadorismo, pois, como afirma Rodrigues *et al.* (2022), o espaço físico dos banheiros que

[...] primordialmente era público torna-se, então, privado, quando capturado pelas astúcias da lógica cisheteronormativa, que se constitui por crenças, discursos, valores, práticas individuais e/ou coletivas, pactuadas entre aqueles que consentem em algum nível com a inferiorização e hierarquização de experiências sexuais dissidentes (RODRIGUES *et al.*, 2022, p. 1463).

Vale destacar que não existe nenhum dado concreto que sustente a justificativa temerosa de que pessoas trans representem ameaças pelo risco de cometerem algum tipo de violência contra usuárias do banheiro públicos feminino, estando esta fundada em suposições preconceituosa o que comprova que a proibição de pessoas trans em frequentar este espaço configura-se como transfobia, discriminação por motivo de identidade de gênero e violação a proteção da dignidade da pessoa humana e ao direito de liberdade sexual (BENEVIDES, 2022).

Na luta pelo reconhecimento de seus direitos, uma conquista relativamente recente foi regulamentada após a votação da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4.275, proposta por parte da Procuradoria Geral da República, junto ao Supremo Tribunal Federal, por meio da qual a Suprema Corte decidiu pelo reconhecimento “aos transgêneros que assim o desejarem, independentemente da cirurgia de transgenitalização, ou da realização de tratamentos hormonais ou patologizantes, o direito à substituição de prenome e sexo diretamente no registro civil” (BRASIL, 2018).

A conquista em tela foi regulamentada juridicamente através do Provimento Nº 73/2018 de 28 de junho de 2018, do Conselho Nacional de Justiça, que dispõe sobre o reconhecimento do direito à identidade de gênero através da averbação e alteração do registro civil, independentemente de cirurgia de transgenitalização e de ordem judicial, e estabelece os procedimentos e regras para que este direito seja acessado por seus sujeitos interessados.

O direito ao uso do nome social por pessoas transgêneras também se configura como importante conquista para essa comunidade. No âmbito da Administração Pública Federal brasileira, foi instituído por meio do Decreto Presidencial Nº 8.727/2016, de abril de 2016, publicado no final do Governo de Dilma Rousseff, que estabelece reconhecimento da identidade de gênero das pessoas travestis ou transexuais e o direito ao uso do nome social. Para o decreto, nome social é a “designação pela qual a pessoa travesti ou transexual se identifica e é socialmente reconhecida” (BRASIL, 2016, art. 1º, I).

A partir da publicação do decreto, as universidades, assim como todos órgãos e setores parte da Administração Pública Federal, tiveram o prazo de um ano, a partir da publicação, para adequar os seus “registros dos sistemas de informação, de cadastros, de programas, de serviços, de fichas, de formulários, de prontuários e congêneres” (BRASIL, 2016, art. 6º) com o campo “nome social” em acompanhamento ao nome civil.

No entanto, no âmbito do Ministério da Educação, esse direito foi assegurado às pessoas transexuais e travestis em 2011, mediante requerimento, nos atos e procedimentos promovidos por este ministério, através da Portaria Nº 1.612, de 18 de novembro de 2011. E, no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, foi a Portaria Nº 233 de 18 de maio de 2010, que estabelece o uso do nome social adotado por travestis e transexuais às/aos servidoras/es públicas/os, no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional.

Na UFES, a autorização para o uso do nome social foi estabelecida pela Resolução Nº 23/2014 do Conselho Universitário, que aprovou a “utilização do nome social por discentes, docentes e servidores técnico administrativos em educação” (UFES, 2014) cujo nome civil não refletisse de maneira adequada a sua identidade de gênero, de modo a evitar constrangimentos por parte dessas pessoas e contribuir para a sua permanência na instituição.

Além das muitas violências simbólicas que são responsáveis pelas desigualdades enfrentadas por pessoas trans ao longo da vida, a transfobia também se materializa por meio da violência física, “que vem ceifando a vida de milhares de pessoas trans

no Brasil e no mundo” (MONTEIRO *et al.*, p. 17), vitimando especialmente as mulheres trans e travestis, que, segundo afirma Benevides (2022), são o grupo que sofre as maiores violações de direitos humanos dentre a comunidade de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Travestis, Transexuais, Queer, Intersexuais e Assexuais - LGBTQIA+.

De acordo com o dossiê “Assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2021”, apresentado pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais, foi contabilizado o assassinato de cerca de 140 (cento de quarenta) pessoas trans, destas 135 (cento e trinta e cinco) eram travestis e mulheres transexuais, e 05 (cinco) tinham identidade de gênero trans masculinas.

Isso significa dizer que o Brasil continua sendo o país que mais mata pessoas trans em todo o mundo, acumulando um percentual de 38,2% dos assassinatos mundiais dessa população, o que representa que “a cada 10 assassinatos de pessoas trans no mundo, quatro ocorreram no Brasil” (BENEVIDES, 2022, 71).

Refletindo sobre o poder de transformação social que possui a educação e o longo processo de exclusão vivenciado por pessoas transgêneras, o acesso ao ensino superior (na graduação e na pós-graduação) configura-se como eixo central para o rompimento dos ciclos de violência a partir da formação universitária e da qualificação e preparação para o mercado de trabalho formal (MONTEIRO *et al.*, 2020).

Nesse sentido, faz necessário questionar o “lugar” assumido pelas universidades diante dessa realidade, assim dizendo, na medida em que assumem o papel de promotoras de “transfobia institucional” (LACERDA; ALMEIDA, 2021), reiterando e naturalizando a cisheteronormatividade, ou de enfrentamento das violências sofridas por essa população, garantindo-lhe o acesso à educação e constituindo-se como um espaço democrático, diverso, plural e seguro para a sua permanência. Pois, como afirma Monteiro *et al.* (2020, p. 50), isso representa “forma de reparação histórica em razão das desigualdades produzidas pela cisheteronormatividade”.

Considerando as reflexões aqui apresentadas, mostra-se importante o questionamento do porquê a educação tem esse poder transformador não só para

peças trans, como também para peças com deficiência e peças negras? Primeiramente, porque a educação é uma das formas mais seguras de alcançar as melhores vagas no mercado de trabalho e mudar a condição social de peças em situação de vulnerabilidade social amplificada e potencializada pela transfobia, pelo capacitismo e pelo racismo estrutural, violências simbólicas e muitas vezes também físicas que carimbam corpos não normativos. Os dados supracitados sobre violência contra peças trans comprovam essa vulnerabilidade.

Segundo, porque a educação, em especial a pública, gratuita e de qualidade proporcionada pelas universidades federais, tem o poder de transformar culturas social ou institucionalmente estabelecidas, trazendo para a arena pública de debates diferenças e pluralidades de vozes e visões de mundo capazes de desconstruir preconceitos e obscurantismo em práticas e processos da vida cotidiana, os quais também expressam violências por seus padrões de exclusão.

E terceiro porque quem está nas universidades, sobretudo na pós-graduação, tem o poder de interferir na agenda do conhecimento científico e, sobretudo, de construí-lo. Desse modo, as reflexões que se fazem necessárias são: haverá igualdade em uma sociedade que não abre seus espaços de construção do conhecimento para a diversidade de peças que existem nessa sociedade? O conhecimento produzido por um único grupo social é válido para todos os demais? Sem mulheres, sem negros, sem peças com deficiência e sem peças trans, a universidade vai produzir um conhecimento verdadeiramente plural?

A partir dos dados apresentados que evidenciam as desigualdades existentes no Brasil, as respostas a essas questões se tornam cada vez mais evidenciadas, embora não as esgote, pois o debate precisa se aprofundar. Afinal, esta pesquisa é um recorte pequeno de um ponto de vista que, por suas limitações de tempo, espaço e objetivos, não dá conta da totalidade de questões que o tema merece e carece.

4- DESCRIÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1- INSTITUIÇÃO PESQUISADA

Neste tópico serão apresentadas as informações referentes a Universidade Federal do Espírito Santo e a sua Pós-graduação *Stricto Sensu*, com o objetivo de contextualizar os dados e o debate apresentados neste capítulo, bem como de complementar e enriquecer a discussão realizada.

4.1.1 - A Universidade Federal do Espírito Santo

A Universidade Federal do Espírito Santo é a única universidade pública no estado do Espírito Santo e está em funcionamento desde 1954, sendo federalizada na década de 1960. A UFES é uma autarquia vinculada ao Ministério da Educação, com autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, que atua com base no princípio da indissociabilidade entre o ensino, a pesquisa e a extensão, com vocação para atuar em todas as áreas do saber.

Estruturalmente é composta por 4 (quatro) *campi* universitários: Campus Goiabeiras e Campus Maruípe, localizados no município de Vitória (capital do estado), Campus Alegre (sul do estado) e Campus São Mateus (norte do estado). Tal fato, denota a importância que a instituição possui, estando presente em pontos estratégicos para atendimento à população. Conta, também, com setores e espaços culturais importantes como a Biblioteca Central, o Cinema, o Teatro Universitário, a Rádio Universitária e a Editora Edufes.

Segundo dados da Pró-reitora de Planejamento e Desenvolvimento Institucional - PROPLAN, atualizados no ano de 2020, a UFES oferece 5.004 (cinco mil e quatro) novas vagas à sociedade anualmente. São 20.467 (vinte mil, quatrocentos e sessenta e sete) estudantes matriculados na graduação nas modalidades presencial e a distância. A UFES possui 11 (onze) centros de ensino, oferecendo 103 (cento e três) cursos de graduação presenciais, bem como 62 (sessenta e dois) Programas de Pós-graduação - PPGs em diferentes áreas (UFES, 2020).

Ainda, em seu quadro de pessoas, conta com 1.928 (hum mil, novecentos e vinte oito) servidores técnicos-administrativos e 1.780 (hum mil, setecentos e oitenta) professores efetivos. Na pesquisa científica e tecnológica a UFES possui cerca de 5.500 (cinco mil e quinhentos) projetos em andamento. E, na extensão universitária, desenvolve 851 (oitocentos) projetos e programas com abrangência em todos os municípios capixabas, contemplando cerca de 2 (dois) milhões de pessoas (UFES, 2020).

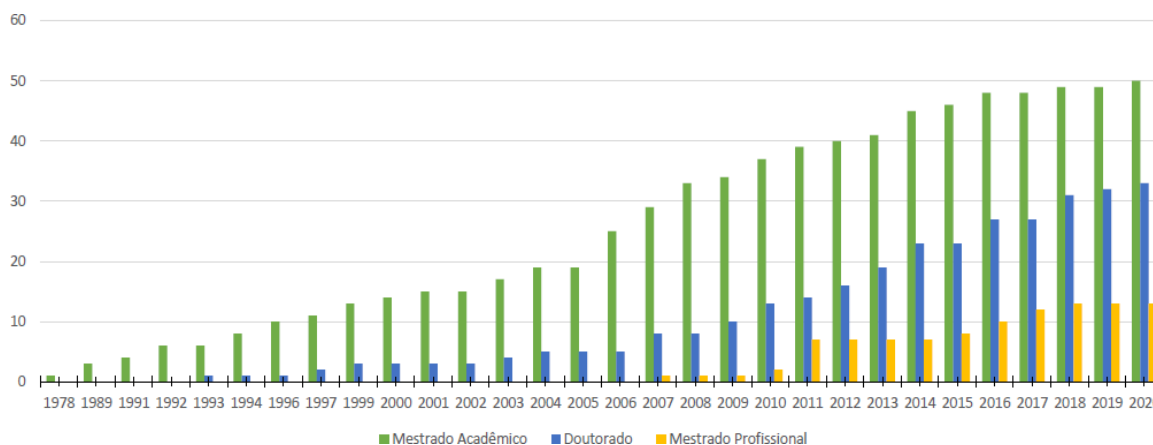
4.1.2 - A Pós-Graduação *Stricto Sensu* da UFES

A política institucional de Pós-Graduação *Stricto Sensu* e *Lato Sensu*, de pesquisa e de inovação tecnológica da Universidade Federal do Espírito Santo é gerida pela Pró-reitoria de Pesquisa e Pós-graduação – PRPPG, a quem cabe “supervisionar todas as atividades de Pós-graduação desenvolvidas na UFES e sobre elas deliberar” (UFES, 2022a).

A pós-graduação da UFES oferece cursos de especialização e cursos de aperfeiçoamento, permanentes ou de caráter eventual na modalidade *lato sensu*, com o intuito de aprofundar conhecimentos visando melhorar o desempenho profissional em ocupações específicas. Na modalidade *stricto sensu* oferece cursos em níveis de mestrado e doutorado, que objetivam qualificar para as “atividades de pesquisa, desenvolvimento e inovação, e de magistério superior” (UFES, 2021a, p. 33).

Segundo dados apresentados pelo PDI 2021-2030, em 2020 a UFES possuía 50 (cinquenta) cursos de mestrado acadêmico, 13 (treze) de mestrado profissional e 33 (trinta e três) cursos de doutorado, sendo responsável por oferecer 86% dos cursos de mestrado, 94% dos cursos de doutorado disponíveis no Estado à população capixaba. Estes números são fruto da expansão nos campos da pesquisa e da pós-graduação da universidade ocorrida nos últimos dez anos, resultante do processo de autoavaliação e planejamento estratégico, implementado em 2012, que oportunizou à UFES não só melhorar a nota de seus PPGs, como também ampliar a oferta de cursos.

Gráfico 1 - Evolução do número de cursos da pós-graduação stricto sensu.



Fonte: PDI 2021-2030

De acordo com o que demonstra o PDI 2021-2030, em 2019, o número de matriculados nos cursos de pós-graduação stricto sensu somavam mais de 4 (quatro) mil estudantes, destes, 2752 (dois mil, setecentos e cinquenta e dois) em nível de mestrado, sendo 2218 (dois mil, duzentos e dezoito) nos mestrados acadêmicos e 534 (quinhentos e trinta e quatro) nos programas profissionais, e 1297 (hum mil, duzentos e noventa e sete) nos cursos de doutorado.

A Câmara de Pós-Graduação é o órgão vinculado à PRPPG com atribuição consultiva e normativa, que pode constituir-se em instância final para procedimentos específicos na sua área de competência, desde que receba delegação expressa dos Conselhos Superiores da Universidade. São membros da Câmara: o Pró-Reitor(a) de Pesquisa e Pós-Graduação, como Presidente; o Diretor (a) de Pós-Graduação; o Diretor(a) de Pesquisa; o Diretor(a) de Inovação Tecnológica; os (as) coordenadores(as) dos programas de pós-graduação stricto sensu; 3 (três) representantes dos cursos de pós-graduação lato sensu; representantes do corpo discente de pós-graduação da UFES, em número definido conforme Regimento da UFES³⁵.

³⁵ Regulamento Geral da Pós-Graduação da Universidade Federal do Espírito Santo, Resolução nº 3/2022 - CEPE/UFES, de 28 de janeiro de 2022.

4.2 - ANÁLISE E DISCUSSÕES DOS RESULTADOS

Este tópico destina-se à apresentação e análise dos dados, assim como à discussão dos resultados encontrados a partir da aplicação da metodologia de pesquisa descrita no capítulo 3 deste estudo que se iniciou em 2021/01. Com base nas informações obtidas por meio de levantamento documental, o estudo fez a escolha de apresentar a análise e discussão da massa de dados nas seguintes seções: Portaria Normativa N° 013/2016/MEC; Atas das Reuniões da Câmara de Pós-graduação da UFES; I Conferência de Ações Afirmativas da UFES; Resoluções dos Conselhos Superiores da UFES; Plano de Desenvolvimento Institucional da UFES - 2021-2030; Documentos dos Programas de Pós-graduação Stricto Sensu da UFES;

4.2.1 - Portaria Normativa N° 13/2016 - MEC

A normatização, por meio da Lei 12.711/12, da adoção de ações afirmativas para o acesso aos cursos de graduação representou uma importante vitória política e sobretudo social para a luta por uma educação mais democrática, conforme já debatido por este estudo. No entanto, o legislativo brasileiro ainda não aprovou uma legislação regulamentadora para a implementação dessas ações no âmbito da pós-graduação (BERNARDINO-COSTA; BORGES, 2021; VENTURINI, 2019)

O Governo Federal, por sua vez, publicou em 11 de maio de 2016, por meio do Ministério da Educação, a Portaria Normativa de N°13/2016 – MEC com o objetivo de induzir a implementação de Ações Afirmativas na Pós-Graduação para a inclusão de negros (pretos e pardos), indígenas e pessoas com deficiência em cursos de Mestrado, Mestrado Profissional e Doutorado, estabelecendo um prazo de 90 dias para que as instituições apresentassem propostas essa inclusão.

As Instituições Federais de Ensino Superior, no âmbito de sua autonomia e observados os princípios de mérito inerentes ao desenvolvimento científico, tecnológico e de inovação, terão o prazo de noventa dias para apresentar propostas sobre inclusão de negros (pretos e pardos), indígenas e pessoas com deficiência em seus programas de pós-graduação (Mestrado, Mestrado Profissional e Doutorado), como Políticas de Ações Afirmativas (BRASIL, 2016, art. 1°).

Entre as justificativas usadas para a publicação, o próprio texto da portaria destaca a

declaração de constitucionalidade das políticas de ações afirmativas pelo STF, bem como a reserva de vagas para ingresso no serviço público federal, estabelecida pela Lei nº 12.990/2014, demonstrando e confirmando “que a adoção de Políticas de Ações Afirmativas na graduação não é suficiente para reparar ou compensar efetivamente as desigualdades sociais resultantes de passivos históricos ou atitudes discriminatórias atuais” (BRASIL, 2016). Portanto, o próprio texto da portaria admite o entendimento de que outros espaços de poder e de privilégios de classe e raça na sociedade precisam ser pluralizados e diversificados através das transformações impulsionadas pelas ações afirmativas.

Segundo destaca Venturini (2019), a Portaria Normativa nº 13/2016 foi responsável por um crescimento exponencial no número de políticas de ações afirmativas nos programas de pós-graduação das universidades federais, decorrentes tanto de resoluções dessas universidades, quanto de ações criadas por iniciativa dos próprios programas.

A autora demonstra que entre os anos de 2015 e 2018, o número de programas de pós-graduação que adotam ações afirmativas apresentou um aumento de 4,3 vezes (passando de 174 em 2015 para 747 programas em 2018). Ela atribui esse crescimento ao fato de “vários programas e universidades entenderem que a criação de ações afirmativas era obrigatória” (p. 133). Ou seja, a interpretação da portaria como uma norma vinculante pode ter sido responsável pelo posicionamento da maioria das universidades a respeito do tema.

Mesmo apresentando resultados positivos, faz-se necessário dizer que, ao contrário da Lei de Cotas, que **determinou** a implementação de ações afirmativas para o acesso à graduação, essa normativa teve **caráter recomendatório**, estabelecendo que as propostas fossem encaminhadas no âmbito do princípio da autonomia universitária, ou seja, podendo ou não ser criadas tais políticas e sem qualquer padrão ou modelo único a ser seguido em todo o país. Mas, sobretudo, sem a obrigatoriedade da criação de tais políticas.

O problema que se identifica quanto a fazer valer a sugestão da portaria somente a partir do princípio da autonomia das universidades ou dos programas de pós-

graduação é que as ações afirmativas, neste caso, se mostram fragilizadas, uma vez que, segundo dados do Observatório de Ações Afirmativas na Pós-graduação - OBAAP³⁶, 39 (trinta e nove) das universidades federais, aprovaram resolução para adotar as ações afirmativas como política institucional para todo o universo da pós-graduação, mas as outras 30 (trinta) UF's não se manifestaram sobre este documento do MEC, deixando a cargo da autonomia de cada programa (VENTURINI; PENIDO, 2022).

Dentro desse contexto, a UFES pode ser entendida como um exemplo deste não debate e desta recusa em seguir a orientação da portaria. Em vez de criar uma política institucional para toda a pós-graduação, a UFES deixou a cargo da autonomia dos programas decidirem por implementar ou não ações afirmativas em seus cursos, bem como suas modalidades, como consequência, ainda segundo dados do OBAAP, em 2021, o Espírito Santo era o estado com o menor percentual de programas com ações afirmativas implementada no âmbito da pós-graduação.

Essa decisão de omissão foi regulamentada pelas Resoluções, que serão analisadas na seção 4.2.4, de número **42/2017 CEPE/UFES**, de 05 de julho de 2017, a qual autoriza a permanência das ações afirmativas nos programas que as criaram até a presente data do documento, até que os conselhos superiores se manifestassem, bem como a de número **09/2021 CUN/UFES**, de 12 de março de 2021, que amplia a autorização para a adoção de ações afirmativas na pós-graduação, no âmbito da universidade, mas não a institucionaliza, sinalizando mais uma vez uma futura manifestação dos conselhos superiores. Anos depois, essa manifestação ainda não aconteceu.

Além disso, deixar a cargo da autonomia de cada programa de pós-graduação decidir no âmbito de seus colegiados se adotam ou não ações afirmativas bem como a modalidade a ser adotada e o público a ser atendido fragiliza ainda mais as ações afirmativas como políticas necessárias para o enfrentamento às desigualdades nas universidades, uma vez que os programas podem voltar atrás em suas decisões e revogar as ações afirmativas a qualquer tempo (VENTURINI, 2019).

³⁶ Disponível em: <https://www.obaap.com.br/resolucoes/>

4.2.2 - Atas das Reuniões da Câmara de Pós-Graduação

A partir do levantamento realizado foram encontradas 36 (trinta e seis) atas referentes às reuniões ordinárias e extraordinárias da Câmara de Pós-graduação da UFES. Por meio da leitura atenta e análise dessas atas observou-se que, nos últimos 6 anos, a temática das ações afirmativas como política de acesso e/ou permanência para os programas de mestrado e doutorado da UFES esteve em pauta em uma única reunião deste órgão colegiado.

Segundo Azevedo (2019), a temática tornou-se pauta na PRPPG quando, em 2016, houve a contestação sobre a legitimidade da adoção de cotas raciais pelos programas de Comunicação e Territorialidades; Psicologia; Política Social; Artes; e Ciências Sociais (os cinco únicos programas que adotavam ações afirmativas para o acesso na pós-graduação da UFES até aquele momento), por parte da procuradoria-geral da universidade, sob a alegação do sistema de reserva de vagas ter sido implementado sem o debate e deliberação do tema nos Conselhos Superiores da UFES.

Azevedo (2019) afirma ainda que, a partir desta contestação, as cotas raciais foram pautadas pela primeira vez na Câmara de Pós-graduação, em sua 3ª reunião ordinária do ano de 2017, ocorrida em 13/06/2017, que trouxe como seu primeiro ponto de pauta: “Cotas raciais na pós-graduação” e contou com a participação do Pró-reitor de Assuntos Estudantis e Cidadania- PROAECI, à época, Prof. Gelson Silva Junquillo e Diretor do então Departamento de Cidadania e Direitos Humanos - DECIDH, Prof. Gustavo Henrique de Araújo Forde, como convidados para explicar sobre a temática.

Conforme consta na ata da referida reunião, na oportunidade, o citado pró-reitor defendeu a boa-fé dos programas ao adotar a medida de inclusão para pessoas negras, bem como, pediu à câmara pelo posicionamento favorável à manutenção das cotas já adotadas por estes programas. Após abertura para manifestação, primeiramente, dos coordenadores dos PPGs que aderiram às cotas e em seguida dos demais coordenadores presentes, abriu-se votação para deliberar sobre o procedimento a ser adotado em relação à pauta. Após votação, por unanimidade, os membros deste órgão colegiado decidiram por “enviar ao CEPE uma minuta de

Resolução sobre cotas raciais, bem como um pedido de que, em caráter excepcional, fosse permitido aos PPGs a manutenção das cotas já estabelecidas anteriormente, até que o mérito final do pedido seja analisado” (UFES, Câmara de Pós-graduação, ATA, 2017).

Outra informação relevante encontrada nesta ata foi o comunicado apresentado pelo presidente da sessão sobre a criação da Comissão de Cotas Raciais, no âmbito da PRPPG. O presidente também informou aos presentes sobre o trabalho realizado por esta comissão, contudo, este conteúdo não foi descrito no documento em análise. Vale destacar que, em toda investigação realizada por este estudo, não se identificou nenhuma outra evidência que indicasse relação com o trabalho da referida comissão.

Ainda neste documento, observou-se que um dos membros da câmara levantou a possibilidade de se debater conjuntamente a implementação de ações afirmativas para o acesso, a partir das cotas, e de permanência, com a concessão de bolsas de pesquisa, no entanto a decisão foi de descarte sumário da proposta, sob a justificativa de haver uma diversidade de critérios para o acesso às bolsas, de acordo com cada instituição ofertante.

As informações do documento permitem inferir a ocorrência de uma movimentação da universidade no sentido de debater a manutenção e possível ampliação da implementação de ações afirmativas nos seus programas de pós-graduação. Contudo, por parte da Câmara de Pós-graduação, esse debate não teve avanços, como demonstram as demais atas analisadas, tampouco foi apresentada a minuta de resolução que seria elaborada pela comissão citada tratando do tema.

É relevante ressaltar que a temática não foi mais pautada pelo referido órgão, de acordo com as atas disponíveis e analisadas, nem mesmo quando da aprovação das resoluções N° 03/2022 CEPE/UFES e N° 09/2021 CUN/UFES, cuja análise ainda será apresentada.

Para Azevedo (2019), a PRPPG se mostrava omissa ao debate das cotas raciais na pós-graduação, ocultando o verdadeiro interesse institucional de que a ampliação das ações afirmativas não avance para mais programas além dos cinco que tomaram tal

iniciativa, à época, e foram contestados pela procuradoria-geral e demais forças conservadoras na universidade.

Os documentos analisados nesta seção coadunam com a avaliação realizada pela autora em 2019, com a qual este estudo concorda, assim como o fato de ser identificado apenas uma ata com a discussão sobre as cotas na pós-graduação durante todo o período analisado por deste estudo vai ao encontro das evidências apontadas por Azevedo (2019).

A PRPPG, através da Câmara de Pós-graduação, somente discutiu o assunto após uma contestação da procuradoria-geral da universidade, ou seja, o tema foi ponto de pauta negativo para o órgão e não motivo de discussão positiva para pensar a importância das ações afirmativas. Além de não ter sido identificada uma discussão positiva e propositiva sobre as ações afirmativas na pós-graduação no âmbito da PRPPG - afinal uma ata de reunião trata do tema - foi observada na ata avaliada uma reação contrária da universidade à sua existência, contra a qual a PRPPG não reagiu, nem a favor nem contrariamente, portanto permanecendo omissa diante das contestações e movimentações contrárias às cotas na pós-graduação.

Faz-se importante destacar ainda que a ata disponível referente a 3º reunião ordinária de 2018, não corresponde à pauta daquela reunião. Apesar de apresentar debate sobre o tema das ações afirmativas, o documento corresponde à reunião ocorrida em 13/06/2017, aqui analisada. Desse modo, acredita-se que houve um erro de publicação.

4.2.3 - I Conferência de Ações Afirmativas da UFES

A I Conferência de Ações Afirmativas da UFES foi realizada no período de 28 a 31 de agosto de 2018, com a participação ativa e amplamente dialogada de diversos atores que compõem a comunidade acadêmica e a sociedade civil, tais como: estudantes, servidores (técnicos e docentes) e gestores da universidade, entidades representativas e movimentos sociais.

De acordo com o Relatório da Conferência (2019), o evento ocorreu sob o tema “Políticas Afirmativas e Saberes das Diferenças: avaliação da trajetória de uma

década e construção de uma agenda propositiva”, e teve por objetivo avaliar a primeira década de ações afirmativas para o acesso aos cursos de graduação da UFES, tomando como marco histórico referencial a entrada da primeira turma com estudantes cotistas em 2008, e propor uma agenda afirmativa construída coletivamente.

O processo organizativo do evento teve início em meados de 2017 a partir da realização de rodadas de reuniões realizadas entre o então Departamento de Cidadania e Direitos Humanos – DECIDH da UFES e coletivos estudantis, representantes de núcleos de pesquisa, representantes de Centros de ensino e as Pró-reitorias. Resultante deste processo, em novembro de 2017 foi realizada uma pré-conferência como evento preparatório, no qual foram debatidas e deliberadas questões como o tema, os grupos de trabalho, a proposta de programação e o regimento interno da I Conferência de Ações Afirmativas da UFES (CONFERÊNCIA..., 2019).

A I Conferência de Ações Afirmativas da UFES foi convocada pela Portaria do Gabinete do Reitor nº 956, de 3 de julho de 2018, e ocorreu sob a coordenação do Departamento de Cidadania e Direitos e Humanos, a atual Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade, ligado à Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis e Cidadania. Durante sua programação, a comunidade acadêmica esteve reunida em: “uma Conferência de Abertura, duas Mesas Redondas, cinco Grupos de Trabalho - GT, sete Espaços Auto-organizados e uma Plenária Final” (CONFERÊNCIA..., 2019, p. 74).

Os Grupos de Trabalho funcionaram com o intuito de debater e formular propostas de ações afirmativas voltadas para às Políticas de Acesso, Políticas de Permanência, Políticas Afirmativas na Pós-graduação, Políticas de Currículo e Produção de Conhecimento e Políticas de Formação para o Corpo Técnico e Docente que dialogassem transversalmente com o público-alvo da conferência (população negra, população indígena, mulheres, população quilombola, população de Lésbicas, Gays, Bissexuais Transgêneros - LGBT's, população do campo e pessoas com deficiência.). Como resultado, o evento apresentou à Universidade uma agenda afirmativa com cerca de 80 propostas.

Neste estudo, analisou-se as propostas apresentadas para as Políticas Afirmativas na Pós-graduação. O GT de discussão teve por objetivo “avaliar e formular estratégias de acesso e permanência que fortaleçam as ações afirmativas [...], no âmbito da pós-graduação” (CONFERÊNCIA..., 2019, p. 82) e apresentou como resultado 4 propostas gerais e 9 propostas específicas, aprovadas em plenária final, estas divididas entre cada grupo identitário, público-alvo da conferência. Dentre as propostas destacam-se as do quadro 3:

Quadro 3: Propostas da agenda afirmativa da I Conferência de Ações Afirmativas da UFES para a Pós-graduação. Vitória - ES, 2023.

I CONFERÊNCIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS DA UFES	
GRUPO DE TRABALHO: POLÍTICAS AFIRMATIVAS NA PÓS-GRADUAÇÃO	
TIPO DE PROPOSTA	PROPOSTA
Propostas Gerais	PROPOSTA 1: Aprovação de Resolução requerendo a adoção de ações afirmativas para o acesso e a concessão de bolsas para mestrandos e doutorandos negros e negras, TT (transexuais e travestis), bem como os integrantes de povos quilombolas e indígenas; população do campo; população LGBT e pessoas com deficiência em todos os programas de pós-graduação stricto sensu e lato sensu da UFES, Residência Médica e Residência Multiprofissional.
	PROPOSTA 3: Formular uma Portaria para criação dos Programas de Pós-Graduação Acadêmicos e Profissionais, visando estimular a criação, o fortalecimento e a reformulação das linhas e grupos de pesquisas que atuam em ações afirmativas com os segmentos identitários discutidos nessa Conferência.
	PROPOSTA 4: Garantir no nível da pós-graduação, política de cotas com vistas ao acesso de pessoas com deficiência, TT (Transexuais e Travestis), população negra (PP) e vestibular diferenciado para povos indígenas e quilombolas.
Proposta Específica para a População Indígena	PROPOSTA 1: Garantir aos indígenas o direito de acesso e permanência à pós-graduação consolidando o quadro de pesquisadores indígenas.
Proposta Específica para Pessoas com Deficiência	PROPOSTA 1: Aprovação de Resolução requerendo a adoção de ações afirmativas para o acesso e a concessão de bolsas para mestrandos e doutorandos com deficiência, com Transtornos Globais do Desenvolvimento e Altas Habilidades/Superdotação, em todos os programas de pós-graduação stricto sensu da UFES.
Proposta Específica para a População Quilombola	PROPOSTA 1: Criar linhas de pesquisa sobre direitos à memória, ao patrimônio cultural, a consciência de identidade e os saberes tradicionais de uso dos territórios das comunidades quilombolas.
Proposta Específica para as Mulheres	PROPOSTA 1: Implantar linhas de pesquisa em diversidade sexual e de gênero nos programas de Pós-Graduação, incentivando com editais próprios pesquisas nessas temáticas.

	<p>PROPOSTA 1: Criar linhas de pesquisa que estude as dissimetrias de gênero, incluindo disciplinas que discutam o gênero como uma importante categoria de análise na formação humana, estabelecendo esse tema nos currículos dos programas.</p>
--	--

Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme é observado no quadro 3, a conferência apresenta propostas que representam avanços e transformações estruturais amplas na universidade. Pensando no ingresso e na permanência, a proposta 1 trata de ações afirmativas para ingresso em todos os cursos *stricto sensu*, bem como a criação de bolsas destinadas para mestrandos e doutorandos negros, transexuais e travestis, quilombolas, indígenas, população do campo e pessoas com deficiência. A proposta 3 vai além e propõe criar cursos novos que promovam estudos e pesquisas sobre ações afirmativas e enfrentamento de desigualdades.

Além dessas propostas mais gerais, são apresentadas outras específicas, voltadas à criação de linhas de pesquisa que discutam e valorizem memória, identidade, patrimônio cultural, diversidade sexual, gênero, entre outros temas, ainda pouco debatidos na universidade ou, quando debatidos, sem a centralidade que a proposta da conferência prevê e defende.

A magnitude transformadora das propostas da conferência está, justamente, em trazer o debate das diferenças, desigualdades e violências que negros, indígenas, quilombolas, mulheres, pessoas com deficiência, população LGBTQIA+ e população do campo enfrentam na sociedade e, por consequência, dentro dos muros da universidade para a centralidade das políticas institucionais, tanto no caráter de ações afirmativas, ou seja, o caráter político da instituição, quanto pedagogicamente, pensando a construção de conhecimentos e estudos que dialoguem essa pluralidade.

Essas propostas não nascem, contudo, de um contexto de ampliação do debate, mas de sua inexistência ou insuficiência dentro da UFES. Uma vez que a pós-graduação, de modo institucional, não se manifestou nem sobre a criação de ações afirmativas para o ingresso de estudantes negros, com deficiência ou trans (público que compõem o debate deste estudo), como demonstra a análise das atas na seção anterior, propor

ações afirmativas de permanência, como bolsas para esses públicos, exige que a universidade passe por transformações ainda mais significativas.

E as propostas de pensar a criação de programas, grupos e linhas de pesquisa sobre memória, patrimônio cultural, assimetrias de gênero, identidade, saberes tradicionais e diversidade sexual, entre outros temas, consolidando, desse modo, quadros de pesquisadores com públicos mais plurais e diversos, vai ao encontro da necessidade de enfrentamento dessa evidente insuficiência no debate sobre ações afirmativas na pós-graduação da UFES a partir do que é mais caro à universidade: a ampliação do conhecimento.

Propor a construção de conhecimento acadêmico de forma horizontalizada e dialógica com diferentes sujeitos sociais e políticos protagonizando essa construção é, na observação deste estudo, a maior riqueza propositiva da Conferência, que precisa ser abraçada pela universidade.

4.2.4 - As Resoluções dos Conselhos Superiores da Universidade

O levantamento das resoluções dos Conselhos Superiores da UFES resultou na identificação de 59 (cinquenta e nove) resoluções, sendo:

- do **Conselho Universitário - Cun**: 19 (dezenove) resoluções relacionadas à pós-graduação, 8 (oito) resoluções relacionadas às ações afirmativas e 1 (uma) resolução Geral;
- do **Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão – CEPE**: 29 (vinte e nove) resoluções relacionadas à pós-graduação e 2 (duas) resoluções relacionadas às ações afirmativas.

Após serem identificadas, as resoluções foram analisadas a fim de selecionar àquelas que apresentam interseccionalidade entre as duas temáticas, ou seja, que estão relacionadas a pós-graduação e tratam de ações afirmativas em seu conteúdo, assim como àquelas que têm ações afirmativas como seu assunto principal e relacionam-se à pós-graduação. Desse processo, foram selecionadas e analisadas 5 (cinco) resoluções com essa característica em seu conteúdo, 3 (três) delas originárias do Cun

e 2 (duas) resoluções aprovadas pelo CEPE, as quais apresenta-se na ordem cronológica de suas publicações. São elas:

➤ **Resolução n° 42/2017 CEPE/UFES**, de 05 de julho de 2017

Como apresentado na análise da Ata da 3ª reunião ordinária da Câmara de Pós-graduação da UFES, do ano de 2017, as cotas raciais existentes naquele momento na universidade para o acesso a pós-graduação tiveram sua legitimidade contestada pela Procuradoria-Geral da UFES. Nesse contexto, a Resolução n° 42/2017 CEPE/UFES foi aprovada, por voto da maioria dos membros do CEPE presente na sessão, após proposta encaminhada em processo protocolado pela PRPPG (AZEVEDO, 2019), com o objetivo de:

Autorizar os seguintes Programas de Pós-Graduação da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES) a manter o sistema de reserva de vagas étnico-raciais adotado para ingresso em seus respectivos cursos de mestrado e/ou doutorado: I. Artes; II. Ciências Sociais; III. Comunicação e Territorialidades; IV. Psicologia. (UFES, 2017)

Apesar de autorizar a permanência do sistema de cotas étnico raciais existente, a resolução condicionou a publicação de cada edital à aprovação no Conselho Departamental ao qual os Programas estão vinculados. A resolução também condiciona a submissão ao seu respectivo Conselho Departamental para autorização das propostas dos demais programas de pós-graduação da UFES que tivessem interesse em adotar o sistema de reserva de vagas.

Destaca-se que a resolução autorizava os programas de Artes, Ciências Sociais, Comunicação e Territorialidades e Psicologia a manter o sistema de reserva de vagas étnico-raciais adotado para ingresso em seus respectivos cursos de mestrado e/ou doutorado, uma vez que estes já adotavam na data da publicação da normativa.

Portanto, este estudo infere que a UFES se posiciona, a partir dessa resolução, no sentido de deixar a cargo da autonomia de cada programa o debate e a decisão pela implementação ou não de ações afirmativas para os cursos ofertados, omitindo-se, mais uma vez, conforme já foi discutido na seção que analisa as atas da Câmara de

Pós-graduação. Essa resolução esteve em vigor até 12 de março de 2021, quando foi revogada com a publicação da Resolução N° 09/2021 CUN/UFES.

➤ **Resoluções N° 05/2021 CUN/UFES**, de 31 de março de 2021

Resolução responsável por “aprovar o Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI da Universidade Federal do Espírito Santo - Ufes para o período 2021-2030” (UFES, 2021a). O PDI 2021-2030 da UFES mostrou a preocupação da universidade com a democratização no acesso, demonstrada através do texto da sua missão e visão, dos seus valores e sobretudo ao fazer das ações afirmativas como o primeiro dos seus sete desafios institucionais para a próxima década.

Compreende-se que ao apresentar as ações afirmativas como um **desafio** que, segundo o PDI, “são causas inspiradoras, que deverão ser enfrentadas pela Ufes nos próximos dez anos” (UFES, 2021a, p. 18), a universidade reconhece que se trata de uma temática que carece de atenção e avanço, para a qual a universidade precisa dedicar seus esforços e estabelecer estratégias. Enquanto desafio institucional, às ações afirmativas deram origem a 5 (cinco) objetivos estratégicos transversais, um para cada área estratégica da UFES, que devem ser respondidos a partir das ações dos setores da universidade.

Dada a importância deste documento como instrumento norteador para a gestão universitária, será apresentada uma análise mais minuciosa do seu conteúdo no que se refere às ações afirmativas, a seguir.

É importante destacar que o Plano de Desenvolvimento Institucional anterior da Ufes, aprovado através da **Resolução N° 22/2015 CUN/UFES**, de 30 de abril de 2015, apesar de trazer entre os seus valores o “Respeito à justiça, à equidade social, à liberdade de pensamento e de expressão; Compromisso com a coletividade, a pluralidade, a individualidade e a diversidade étnica e cultural”, não mencionava o termo “ações afirmativas”.

➤ **Resolução N° 09/2021 CUN/UFES**, de 12 de março de 2021

Consiste na normativa que revogou a **Resolução nº 42/2017**, analisada anteriormente, e passou a autorizar a “adoção de ações afirmativas de reserva de

vagas de acesso no âmbito da pós-graduação na Universidade Federal do Espírito Santo” (UFES, 2021b).

Esta resolução, assim como a anterior, também trouxe caráter autorizativo para a implementação de ações afirmativas, além disso, estabeleceu um rol exemplificativo de beneficiários e a modalidade de reserva de vagas para o acesso de estudantes, como demonstra o seu 1º artigo:

Autorizar os programas de pós-graduação *stricto sensu* desta Universidade a adotar, a critério de cada programa de pós-graduação, ações afirmativas de reservas de vagas de acesso em cursos de mestrado e doutorado para indivíduos pertencentes a grupos sociais em condições de vulnerabilidade em virtude de sua condição socioeconômica e/ou de pessoa negra (pretos e pardos) e/ou de pessoa indígena e/ou de pessoa trans (travestis, transexuais e transgêneros) e/ou de pessoa com deficiência e/ou de refugiado político, **dentre outras**, em seus processos seletivos para ingresso de novos estudantes (UFES, 2021b, grifo nosso).

É relevante salientar que apesar da Resolução N° 09/2021 estender a autorização a todos os programas de pós-graduação da universidade, ela continua estabelecendo que a implementação de ações afirmativas obedece ao princípio da autonomia, visto que cada programa com interesse na sua adoção deve submeter suas propostas “à aprovação do conselho departamental do centro de ensino ao qual o programa de pós-graduação está vinculado” (UFES, 2021b).

Assim como exime a administração central da universidade de qualquer responsabilidade diante dos procedimentos, uma vez que:

[...] os editais de processos seletivos dos cursos de mestrado e doutorado desta Universidade contendo essas ações **deverão definir instrumentos e procedimentos a serem utilizados** para a verificação e comprovação do pertencimento do candidato ao(s) grupo(s) de vulnerabilidade a ser(em) contemplado(s) pelas ações afirmativas (UFES, 2021b, grifo nosso).

Como já informado, o site da PRPPG também foi consultado com o intuito do levantamento das resoluções em análise, fato que revelou a omissão desta unidade gestora na divulgação da **Resolução N° 09/2021 CUN/UFES**. Considerando que é de responsabilidade desta Pró-reitoria gerir as políticas para a pós-graduação na universidade e que a resolução em análise versa sobre a autorização da

implementação de ações afirmativas, que por sua vez tem por objetivo democratizar o acesso aos cursos de mestrado e doutorado da instituição, este fato possibilita a inferência de que não é do interesse da PRPPG a ampla divulgação da resolução em tela, tampouco a ampliação no número de programas com ações afirmativas adotada.

➤ **Resolução Nº 03/2022 CEPE/UFES**, de 28 de janeiro de 2022

Trata-se da normativa que aprovou o novo **Regulamento Geral da Pós-Graduação da Universidade Federal do Espírito Santo**, revogando a Resolução nº 11, de 13 de abril de 2010, com redação alterada pelas resoluções subsequentes.

O Regulamento Geral da Pós-Graduação constitui-se como “documento regulador e disciplinador das atividades de ensino de pós-graduação” (UFES, 2022a) desenvolvidas pela instituição e trata:

[...] dos objetivos, níveis e finalidades gerais da pós-graduação, das regras gerais da administração dos cursos de pós-graduação, da proteção à propriedade intelectual, dos procedimentos administrativos e da gestão acadêmica, da autonomia dos colegiados dos programas para definir regras em seus regimentos internos, dos prazos, créditos e da organização dos currículos dos cursos, das regras de seleção, matrícula, avaliação e orientação (AZEVEDO, 2019, 189-190).

O Regulamento foi atualizado após a publicação do PDI 2021-2030, para que seu conteúdo estivesse adequado ao novo plano, uma vez que, conforme afirma o próprio texto do documento, entre os princípios a serem observados na organização dos cursos de mestrado e doutorado está a “articulação com o Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI da Ufes” (UFES, 2022a).

No entanto, no que tange ao tema das ações afirmativas, a análise realizada identificou a citação no seu Título VII, Artigo 88, que diz: “Ações afirmativas de reserva de vagas de acesso no âmbito da pós-graduação na Universidade Federal do Espírito Santo serão regulamentadas por Resolução específica deste Conselho” (UFES, 2022a).

Ou seja, mesmo o tema sendo considerado um desafio para a universidade pelo documento estratégico norteador, mais uma vez a pós-graduação, através do seu

documento regulador, fez a escolha de eximir-se da decisão e de postergar a implementação de ações afirmativas de maneira institucionalizada para todos a pós-graduação *stricto sensu*.

Com a finalidade de avaliar a presença/ausência de previsão de ações afirmativas no Regulamento Geral da Pós-Graduação da UFES, bem como o posicionamento dessa normativa sobre a temática de maneira comparativa, analisou-se também a resolução de nº 11, de 13 de abril de 2010 e constatou-se que o regulamento geral anterior, já revogado, não fazia nenhuma menção às ações afirmativas, como já havia sido constatado por Azevedo (2019) em sua pesquisa.

➤ **Resolução nº 23/2022 CUN/UFES**, de 11 de outubro de 2022

Normativa recém aprovada que “dispõe sobre o uso de nome social de pessoas travestis, transexuais e transgêneras e o uso de banheiros, vestiários e demais espaços no âmbito da Ufes” (UFES, 2022b).

Esta resolução constitui-se como documento que deve ser observado por todos os setores da universidade, inclusive aqueles ligados à pós-graduação da instituição. Assim sendo, constitui-se como instrumento de promoção de ações afirmativas para a população de pessoas trans, que está relacionado também à pós-graduação.

O texto da normativa assegura aos(às) discentes, servidores(as) técnico-administrativos(as) em educação e docentes da UFES o direito de uso e de inclusão nos registros da universidade do seu nome social³⁷ sempre que nome civil não reflita adequadamente sua identidade de gênero (UFES, 2022b).

Considera-se esta ação de extrema necessidade e um importante passo para o acesso de pessoas trans e, sobretudo para a sua permanência e a conclusão com êxito, pois quando se trata das identidades de gênero trans “na maioria das vezes pode haver uma diferença entre: o estereótipo ou conjunto de informações

³⁷ Segundo o texto da Resolução nº 23/2022 CUN/UFES, “nome social é o modo como a pessoa travesti, transexual ou transgênera é reconhecida, identificada e denominada em sua comunidade e no meio social, uma vez que o nome civil não reflete sua identidade de gênero ou possa implicar em constrangimento” (UFES, 2022).

exteriorizadas na identidade corporal da pessoa; e os documentos formais de sua identificação” (BUTKOVSKY JUNIOR, 2017, p. 16).

Essa falta de sintonia entre a imagem construída de si mesmo e exteriorizada através da sua expressão de gênero e a documentação civil é forte produtora de sofrimento individual, além de ser indutor de violências transfóbicas. Dessa maneira, como afirmam Lacerda e Almeida (2021, p. 240) “o uso do nome social nos estabelecimentos universitários é fundamental para assegurar o reconhecimento e respeito à identidade de gênero”.

A resolução em análise também afirma que “será garantido às pessoas travestis, transexuais e transgêneras o uso de banheiros, vestiários e demais espaços segregados por gênero, quando houver, de acordo com a identidade de gênero autoatribuída” (UFES, 2022b).

Outra importante ação para a inclusão da população transgênera, dado que, segundo Benevides (2022, p. 80), o impedimento da utilização de banheiros públicos femininos por travestis e transexuais femininas, apesar de recorrente, “configura violação à proteção da dignidade humana e ao direito de liberdade sexual e de gênero”, além de violar o princípio da igualdade e a proibição de discriminação direta e indireta por motivo de identidade de gênero. Sem esquecer de citar o “evidente o prejuízo à saúde, que abarca o direito de realizar necessidades fisiológicas não apenas em ambientes apropriados, como também livre de discriminação” (BENEVIDES, 2022. p. 81). Dessa maneira, observa-se que:

A inclusão das pessoas trans nas IES exige adequação do meio acadêmico no trato da diversidade sexual e a expressão/identidade de gênero. Essa adequação é fundamental para que as pessoas trans, que estão em condições precárias da vida social, alijadas dos direitos sociais fundamentais e expostas à margem do convívio social possam acessar a formação escolar e se capacitar profissionalmente” (LACERDA; ALMEIDA, 2021, p. 242-243).

É evidente que para garantir o acesso e a permanência de pessoas transgêneras na pós-graduação da UFES a regulamentação do uso do nome social e do banheiro de acordo com a identidade de gênero não são suficientes. Mas, é inegável também que

essa normativa se configura como um importante passo em direção a transformação do espaço acadêmico em um ambiente mais seguro e acolhedor para essa população.

4.2.4.1 - Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI 2021-2030 (Resoluções N° 05/2021 CUN/UFES)

O Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI constitui-se como documento norteador das ações acadêmicas e administrativas da Universidade. O PDI da UFES para o período de 2021-2030, publicado por meio da Resolução 05/2021 do Conselho Universitário – Cun, foi aprovado após um processo de construção democrática e coletiva com a participação da comunidade acadêmica e da sociedade capixaba, segundo consta na resolução que o institucionaliza (UFES, 2021a).

Pautando-se nos “conceitos de sustentabilidade, de inclusão, de cidadania, de práticas saudáveis de gestão e de aperfeiçoamento acadêmico” (UFES, 2021a, p. 05), o documento trouxe temáticas importantes para este estudo em seus principais elementos constitutivos. Para a análise do documento, optou-se por apresentar os dados através de recortes realizados nesses elementos constitutivos com o objetivo de extrair o conteúdo de interesse deste estudo, considerando os objetivos estabelecidos.

➤ Missão, Visão, Valores e Desafios:

O quadro 4 apresenta as informações extraídas dos elementos “missão, visão, valores e desafios”, estabelecidos no Plano de Desenvolvimento Institucional da Universidade Federal do Espírito Santo para o período 2021-2030.

Quadro 4: Elementos constitutivos do PDI que apresentam a temática da inclusão social, da garantia de direitos e das ações afirmativas. Vitória - ES, 2023.

MISSÃO	Garantir a formação humana, acadêmica e profissional com excelência, por meio do ensino, da pesquisa e da extensão, com a produção de avanços científicos, tecnológicos, educacionais, culturais, sociais e de inovação, e a promoção dos direitos e da inclusão social.
VISÃO	Ser reconhecida como instituição pública de excelência nacional e internacional em ensino, pesquisa e extensão, comprometida com a inclusão social , a interiorização, a inovação e o desenvolvimento

	sustentável da sociedade brasileira, em particular do Estado do Espírito Santo.
VALORES	<ul style="list-style-type: none"> • Defesa e respeito às diversidades étnico-raciais, de gênero, culturais, sociais e regionais de nossa população; • Compromisso com o coletivo, a pluralidade, a acessibilidade, as ações afirmativas e a democratização do acesso e da permanência estudantil;
DESAFIOS INSTITUCIONAIS	São eles: ações afirmativas; imagem institucional; infraestrutura e acessibilidade; inovação e responsabilidade social; internacionalização; promoção da saúde, desenvolvimento e valorização das pessoas; sustentabilidade ambiental e econômico-financeira.

Fonte: Elaborado pela autora.

Analisando esse recorte do PDI, essencial para os objetivos desta pesquisa, foi observado que a missão e visão da UFES, para o período de 2021-2030, apresentam o interesse da instituição em garantir a formação humana, acadêmica e profissional através da promoção da inclusão social e da garantia de direitos e de ser reconhecida por esse seu compromisso com a sociedade. As ações afirmativas de acesso e permanência estão expressas dentre os valores institucionais, os quais incluem a defesa e o respeito à diversidade em todas as suas formas.

Diante disso, este estudo infere que a UFES reconhece os desafios que precisam ser enfrentados para que a missão, a visão e os valores não sejam apenas retóricos no papel e tornem políticas institucionais efetivas. Por isso, as ações afirmativas são expressamente postas no PDI como o primeiro dos 7 (sete) desafios institucionais da UFES para a década de 2021-2030, que devem ser observados por suas 5 (cinco) áreas estratégicas (ensino, pesquisa, extensão, assistência estudantil e gestão).

Infere-se ainda que o reconhecimento das ações afirmativas enquanto um desafio para a universidade, demonstra que a universidade compreende que ainda tem um longo percurso a seguir para avançar nesse sentido, como pode ser observado nas análises realizadas por este estudo, e, o documento norteador da gestão universitária ratifica e reconhece essa distância entre o que existe de fato e o que deveria existir para uma educação realmente plural e diversa em termos de políticas afirmativas na UFES.

➤ Projeto Pedagógico Institucional

O quadro 5 apresenta o recorte realizado no conteúdo dos princípios filosóficos e técnico-metodológicos que orientam as práticas acadêmicas da instituição e as políticas de ensino, pesquisa, extensão, acessibilidade e ações afirmativas e assistência, presentes no Plano Pedagógico Institucional, relacionadas a temática central deste estudo.

Quadro 5: Recorte dos princípios, diretrizes e políticas relacionados à temática das ações afirmativas presentes no Plano Pedagógico Institucional – PPI da UFES. Vitória - ES, 2023.

PROJETO PEDAGÓGICO INSTITUCIONAL (PPI)	
PRINCÍPIOS FILOSÓFICOS E TÉCNICO-METODOLÓGICOS QUE ORIENTAM AS PRÁTICAS ACADÊMICAS DA INSTITUIÇÃO	
Atividades	Princípios/Diretrizes
Ensino (Princípios)	<ul style="list-style-type: none"> ● Ensino voltado para a perspectiva inclusiva, garantindo o pleno direito da pessoa com deficiência de realizar seu percurso formativo; ● Ensino como ferramenta de transformação social e de enfrentamento das desigualdades e dos processos discriminatórios; ● Ensino com valorização das diversidades socioculturais e com currículo e produção de conhecimento não epistemicidas; ● Formação com e para o respeito à diversidade e à pluralidade étnico-racial, de gênero e de sexualidades, e linguística; ● Em diálogo com as demandas históricas dos diversos grupos sociais, tais como os povos indígenas e a população do campo, trazer a concepção das licenciaturas intercultural indígena e em Educação do Campo, como boas práticas institucionais a serem fortalecidas e ampliadas
Pesquisa (diretrizes gerais)	<ul style="list-style-type: none"> ● Adoção de políticas afirmativas que fomentem a equidade para o acesso à pós-graduação; e ● Incentivo à produção de conhecimentos nas temáticas étnico-raciais, de gênero, de sexualidades, de pessoas com deficiência e de comunidades indígenas e quilombolas, compartilhando saberes diversos
Extensão (diretrizes)	<ul style="list-style-type: none"> • Adoção de política de ações afirmativas para inclusão de estudantes pobres, negros, indígenas, LGBTQIA+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Travestis, Transexuais, Queer, Intersexuais e Assexuais) e quilombolas em programas de extensão, dialogando com o critério de renda socioeconômica; • Fomento de projetos e programas de extensão que oportunizem o fortalecimento da diversidade étnico-racial, da diversidade de gênero e de sexualidades, e das comunidades indígenas e quilombolas, bem como a inclusão das pessoas com deficiência; e • Promoção de diálogos entre saberes acadêmicos e saberes tradicionais e, ao fazê-los, envidar esforços no sentido de reconhecimento dos saberes dos mestres tradicionais e populares.
Assistência (Princípios)	<ul style="list-style-type: none"> ● Compromisso com o coletivo, a pluralidade, a acessibilidade, às ações afirmativas e a democratização do acesso e da permanência estudantil.

Ações afirmativas e diversidade (diretrizes)	<ul style="list-style-type: none"> • Transversalizando as dimensões do ensino, da pesquisa e da extensão, e a política de assistência estudantil, aparece a diretriz de contribuir com o enfrentamento às barreiras materiais e simbólicas que impactam o acesso e a permanência de sujeitos indígenas, negros e negras, mulheres, quilombolas, pessoas com deficiência, povos do campo e população LGBTQIA+, e contribuir com o fortalecimento das ações afirmativas como princípio norteador das práticas na Universidade.
POLÍTICAS DE ENSINO, PESQUISA, EXTENSÃO, ACESSIBILIDADE E AÇÕES AFIRMATIVAS, E ASSISTÊNCIA	
Pilares-chave	Princípios e eixos organizadores
Política de Ensino	<ul style="list-style-type: none"> • Promoção de inserção de conteúdos curriculares que contemplem a diversidade étnico-racial, de gênero, de sexualidades e de acessibilidade; • Promoção de inserção de referenciais teóricos que ampliem a matriz epistemológica do conhecimento acadêmico e científico; na perspectiva étnico-racial, de gênero, de sexualidades e de acessibilidade; • Investimento nas infraestruturas que impactam as condições de ensino, estudo e convivência na Universidade no que tange às ações de acessibilidade e ações afirmativas; • Promoção da inclusão das pessoas com respeito às diferenças, às diversidades e às singularidades dos sujeitos universitários matriculados nos diversos cursos presenciais e a distância de graduação, de pós-graduação e de extensão, e daqueles que trabalham na Universidade; • Construção de diálogos e aproximações entre os saberes acadêmicos e os saberes tradicionais;
Política de Pesquisa	<ul style="list-style-type: none"> • Fomento de pesquisas que contribuam para o enfrentamento às desigualdades sociais, aos processos de exclusão e discriminação, e que fortaleçam as ações afirmativas como princípio norteador da sociedade; • Reconhecimento da importância da presença indígena nas ações de pesquisa, envidando esforços para garantir sua permanência em projetos de pesquisa, bem como da valorização dos saberes tradicionais.
Política de Extensão	Não há eixos relacionados com as ações afirmativas
Política de Acessibilidade e Ações Afirmativas	<ul style="list-style-type: none"> • A efetivação da Política de Acessibilidade e Ações Afirmativas na Universidade Federal do Espírito Santo não depende apenas de direitos garantidos em legislações. Depende, sim, da quebra de paradigmas e preconceitos nos diferentes espaços acadêmicos e/ou sociais. Isso porque são áreas que requerem compromisso e envolvimento de todos da nossa instituição. • [...] o compromisso com as ações afirmativas e com a acessibilidade, de modo a qualificar a permanência estudantil, apresenta-se como perspectiva de trabalho que precisa transversalizar os diferentes setores e dimensões de atuação da/ na Universidade.
Política de Assistência	não há eixos relacionados com as ações afirmativas
Política de Acompanhamento de Egressos	não há eixos relacionados com as ações afirmativas

Fonte: Elaborado pela autora.

Ainda na perspectiva de reconhecer as ações afirmativas enquanto um desafio, o Projeto Pedagógico Institucional – PPI, elemento constitutivo do PDI, apresenta um texto completo e rico sobre a perspectiva inclusiva e antidiscriminatória da educação na UFES. As ações afirmativas atravessam o documento quase que na sua totalidade, como é possível observar no recorte evidenciado no quadro 5, considerando seus princípios e diretrizes, como políticas necessárias para a transformação da universidade em um espaço plural e garantidor do respeito às diferenças.

Assim como as propostas apresentada pela I Conferência de Ações Afirmativas da UFES, o PPI, dentro das políticas de ensino, destaca mudanças curriculares e pedagógicas necessárias para essa transformação, como a inclusão de conteúdos curriculares que contemplem a diversidade étnico-racial, sexual e de gênero no ensino, na pesquisa e na extensão, inclusive com a inclusão de referenciais teóricos que ampliem a matriz epistemológica da universidade, mais uma vez indo ao encontro do que é mais caro à universidade: a produção do conhecimento.

➤ Mapa Estratégico Institucional

O Plano de Desenvolvimento Institucional propõe-se a garantir “coerência e convergência entre o planejamento e as ações institucionais, para o efetivo alcance da missão da UFES” (UFES, 2021a, p. 108). O quadro 6, sintetiza as proposições apresentadas nos mapas estratégicos das cinco áreas (ensino, pesquisa, extensão, assistência e gestão), destacando os objetivos estratégicos transversais estabelecidos em atendimento ao desafio institucional “ações afirmativas”.

Quadro 6: Recorte do Mapa Estratégico Institucional com destaque para o desafio institucional das ações afirmativas e seus respectivos objetivos estratégicos transversais. Vitória - ES, 2023.

MAPA ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL			
Área Estratégicas	Objetivos Estratégicos Específicos	Desafios Institucionais	Objetivos Estratégicos Transversais
Ensino	OEE1. Ofertar cursos de excelência nos diversos níveis e modalidades existentes na Universidade; OEE2. Fortalecer as políticas de acesso, permanência e sucesso nos cursos ofertados pela Universidade.	Ações Afirmativas	OTE3. Aprimorar políticas acadêmicas e pedagógicas direcionadas às ações afirmativas e ao respeito às diversidades.

Pesquisa	OEP1. Expandir e consolidar pesquisas em nível de excelência nas diversas áreas do conhecimento; OEP2. Incentivar a produção de pesquisas integradas com as demandas da sociedade.	Ações Afirmativas	OTP3. Ampliar a participação dos estudantes de ação afirmativa na pesquisa.
Extensão	OExt1. Ampliar e consolidar as ações extensionistas desenvolvidas pela Universidade; OExt2. Fortalecer projetos e ações de extensão visando maior interação com a comunidade	Ações Afirmativas	OExt4. Fomentar as ações de extensão voltadas às ações afirmativas.
Assistência	OEA1. Promover assistência efetiva e de qualidade à comunidade acadêmica.	Ações Afirmativas	OTA2. Implementar políticas e ações afirmativas nos processos seletivos dos programas de incentivo ao ensino, pesquisa e extensão.
Gestão	OEG1. Fortalecer mecanismos de governança; OEG2. Assegurar uma gestão ética, democrática, transparente, participativa e efetiva.	Ações Afirmativas	OTG3. Promover ações afirmativas no âmbito da gestão da Universidade.

Fonte: Elaborado pela autora.

O documento em análise esclarece que as propostas sistematizadas nos mapas de cada uma das áreas estratégicas da universidade devem ser observadas para a formulação do plano de ação da UFES e por seus desdobramentos nos níveis tático e operacional pelos próximos 10 (dez) anos. E conceitua os objetivos estratégicos específicos como sendo “aqueles relacionados diretamente às áreas estratégicas” (UFES, 2021a, p. 108) que estão acompanhados de seus indicadores e metas na composição dos mapas estratégicos.

As políticas de ações afirmativas não foram consideradas dentre os objetivos estratégicos específicos estabelecidos pelo PDI. No entanto, enquanto um desafio para a instituição, configura-se como uma das “causas inspiradoras, que deverão ser enfrentadas pela UFES nos próximos dez anos” (UFES, 2021a, p. 18), e, por isso, foram relacionadas a cada uma das 5 (cinco) áreas estratégicas, originando 5 (cinco) objetivos estratégicos transversais.

Os objetivos estratégicos transversais, por sua vez, são “aqueles derivados do cruzamento matricial realizado entre as áreas estratégicas e os desafios institucionais” (UFES, 2021a, p. 108) da universidade. Vale destacar que esses objetivos não foram apresentados no PDI acompanhados de indicadores e metas e que estes devem ser definidos no momento da “elaboração dos planejamentos estratégicos setoriais das respectivas unidades administrativas e acadêmicas” (UFES, 2021a, p. 18).

Ou seja, os desafios institucionais devem ser respondidos pelas cinco áreas através do desenvolvimento dos seus respectivos objetivos estratégicos transversais nos planejamentos estratégicos setoriais das unidades acadêmicas e administrativas, com a definição das metas e indicadores para cada um desses objetivos.

Nesse contexto, considerando os objetivos deste estudo, destacam-se os objetivos estratégicos transversais das áreas do ensino e da pesquisa. Para responder ao desafio “ações afirmativas” na área do ensino, a universidade objetiva “aprimorar políticas acadêmicas e pedagógicas direcionadas às ações afirmativas e ao respeito às diversidades” (UFES, 2021a, p. 110), nessa perspectiva, este estudo observou que o PPI apresentou princípios e políticas para o ensino que, se implementadas, são favoráveis ao desenvolvimento desse objetivo, como demonstrado no quadro 6.

No que tange a área da pesquisa, a Universidade tem o objetivo estratégico transversal de “ampliar a participação dos estudantes de ação afirmativa na pesquisa” (UFES, 2021a, p. 110) para o enfrentamento do desafio institucional.

A partir das análises feitas, constatou-se que, até o início de 2023, a UFES não protagonizou ações que favoreçam o cumprimento desse objetivo. Para além da inclusão do tema no artigo 88 do novo Regulamento Geral da Pós-Graduação, analisado na seção anterior, que claramente posterga a discussão em torno da implementação de uma política institucional de ações afirmativas para a pós-graduação da universidade e da aprovação da Resolução nº 23/2022 CUN/UFES, que contribui com a permanência de estudantes transgêneros, no âmbito de toda a UFES, através da regulamentação do uso do nome social e dos banheiros e vestiários, não foi identificado nenhuma ação efetiva da UFES.

Diante do exposto, pressupõe-se que o movimento que todos os setores da UFES devem realizar, em especial a pós-graduação, que é o lócus específico do olhar deste estudo, a partir do que determina o PDI, é de promover, melhorar e ampliar cada vez mais as ações afirmativas, voltadas para o acesso aos cursos, com as cotas ou a reserva de vagas de ingresso, assim como também para a permanência e as mudanças epistemológicas e pedagógicas nas matrizes curriculares supracitadas para consolidar a construção do conhecimento acadêmico de forma plural e antidiscriminatória e, assim, mudar uma a institucional.

4.2.5 - Documentos dos Programas de Pós-graduação Stricto Sensu da UFES

No que tange a análise dos documentos dos programas de pós-graduação, como já informado, foram realizados levantamentos em dois momentos diferentes. As coletas em diferentes períodos justificam-se pela aprovação do novo Regulamento Geral da pós-graduação publicado em 03/01/22 e pelo período estabelecido para a adequação obrigatória de todos os documentos dos programas de pós-graduação ao seu conteúdo, por esse motivo, foram realizadas análise do conteúdo dos documentos publicados antes e após ao novo regulamento.

A partir das coletas realizadas, foram identificados e organizados em tabela (apêndice B) 323 (trezentos e vinte e três) documentos entre regimentos internos, documentos que estabelecem as regras para a distribuição de bolsas de estudo e editais de seleção para os cursos ofertados por cada um dos 62 (sessenta e dois) programas de pós-graduação. Após análise preliminar, através da verificação de “presença” e “ausência”, foi possível constatar a presença de ao menos 1 (um) dos termos de referência relacionados às ações afirmativas em 58 (cinquenta e oito) desses documentos.

Considerando os documentos levantados no segundo período de coleta, verificou-se que alguns programas apresentaram informações novas relevantes para este estudo, mas a maioria trazia as mesmas informações contidas nos documentos publicados até o mês de abril de 2022. Por esse motivo, fez-se a escolha por considerar os documentos mais recentes, para cada curso (mestrado e doutorado), entre os documentos de mesmo gênero que contém as mesmas informações e todos os

documentos dos programas que apresentam novas informações referentes às ações afirmativas.

Dessa forma, foram analisados de maneira minuciosa: 26 (vinte e seis) editais de seleção para o acesso aos cursos de mestrado e/ou doutorado; 5 (cinco) editais de seleção para a distribuição de bolsas de pesquisa; 4 (quatro) Resoluções ou Normas específicas de regulamentação da adoção de ações afirmativas no programa; 3 (três) Resoluções ou Normas de regulamentação da distribuição de bolsas de pesquisa; e, 5 (cinco) Regimentos Internos de programas de pós-graduação, totalizando 43 (quarenta e três) documentos.

A partir desta análise, identificou-se documentos originários de 20 (vinte) dos programas de pós-graduação da UFES, apresentando pelo menos 1 (um) documento com a presença de ao menos 1 (um) dos termos relacionados ao tema descrito na metodologia.

No entanto, os programas Assistência Farmacêutica em Rede, Educação Física em Rede, Ensino de Biologia em Rede, Filosofia – Mestrado Profissional, Gestão e Regulação de Recursos Hídricos em Rede Nacional e Matemática em Rede Nacional têm seus processos seletivos regidos por editais publicados nacionalmente com as vagas ofertadas por todas as universidades conveniadas e os termos relacionados às ações afirmativas presentes nos documentos relacionam-se às vagas abertas em outras universidades (que não a UFES) que possuem ações afirmativas para o acesso.

Vale destacar que os documentos deixam claro o fato de o caráter nacional dos programas não ser impeditivo para a implementação de políticas afirmativas, sendo respeitada a autonomia das instituições associadas para normatizá-las, como demonstram os exemplos abaixo:

A critério de cada núcleo e visando atender a determinações ou orientações decorrentes de políticas afirmativas em vigência em suas respectivas instituições, poderão ser reservadas vagas [...]. A quantidade de vagas assim reservadas, bem como os critérios para identificação dos seus respectivos/as destinatários/as, deverão ser objeto de edital próprio de cada núcleo local, que passará a integrar o presente edital como anexo (UFPR, Mestrado Profissional em Filosofia em Rede Nacional, Edital 2022).

A documentação e as instruções específicas para concorrer às vagas reservadas para ações afirmativas estão disponibilizadas no *site* da Instituição associada (informado no Anexo II deste Edital) (UFMG, Mestrado Profissional em Ensino de Biologia em Rede Nacional, Edital 2022).

Além dos programas em rede nacional, os programas de Pós-graduação em Ensino, Educação Básica e Formação de Professores e em Oceanografia Ambiental foram classificados por este estudo por apresentarem a presença de alguma das unidades de registro utilizadas em seus novos Regimentos Internos. No entanto, esses documentos trazem as ações afirmativas sob uma perspectiva de implementação futura, sem definição de prazo para se efetivar.

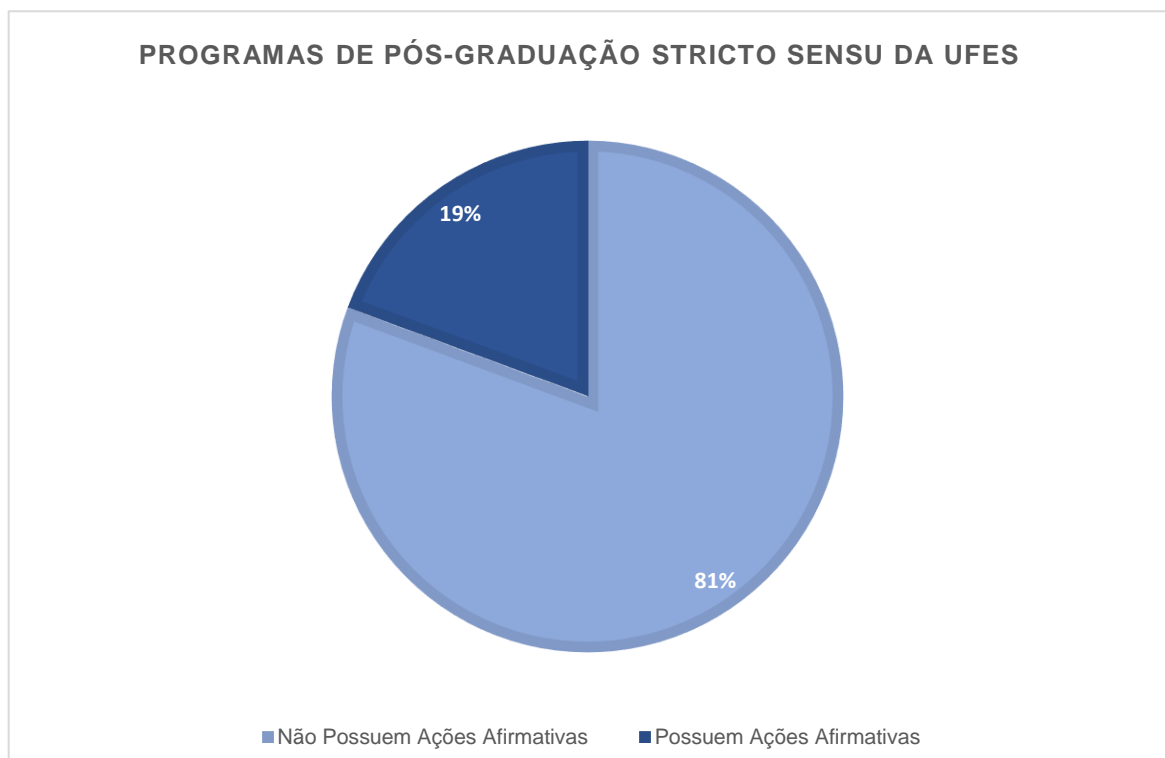
A diferença encontrada é que o primeiro programa estabelece que a implementação partirá de ação do próprio programa, enquanto o segundo trabalha com a perspectiva da aprovação de uma normativa por parte da universidade. Como pode-se evidenciar respectivamente em:

Do total de vagas ofertadas será assegurado em edital um percentual que contemple políticas de ações afirmativas, a partir da aprovação de Instrução Normativa **própria do Programa**” (UFES, Ensino, Educação Básica e Formação de Professores, Regimento Interno, 2022, grifo nosso)

Ações afirmativas de reserva de vagas de acesso no âmbito do PPGOAm serão regulamentadas **por Resolução específica do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão**” (UFES, Oceanografia Ambiental. Regimento Interno, 2022, grifo nosso).

Evidencia-se assim que dos 62 programas de pós-graduação *stricto sensu* da UFES, que ofertam curso de mestrado e doutorado à sociedade, 12 (doze) possuem ações afirmativas efetivamente implementadas na pós-graduação da UFES, como apresenta o gráfico 2, o que representa cerca de 19% do total.

Gráfico 2: Proporção de programas de pós-graduação stricto sensu da UFES que possuem ou não ações afirmativas (N = 62). Vitória - ES, 2023.



Fonte: Elaborado pela autora.

Dessa forma, compõem as análises deste estudo, os dados detalhados dos seguintes programas de pós-graduação, uma vez que apresentam efetiva adoção de ações afirmativas observadas em seus documentos, são eles:

- Programa de Pós-graduação em Administração – PPGAdm;
- Programa de Pós-graduação em Artes - PPGA;
- Programa de Pós-graduação em Comunicação e Territorialidade - POSCOM;
- Programa de Pós-graduação em Ciências Sociais – PPGCS;
- Programa de Pós-graduação Mestrado Profissional em Educação - PPGMPE;
- Programa de Pós-Graduação em Engenharia Civil – PPGECC;
- Programa de Pós-graduação em Letras - PPGL;
- Programa de Pós-graduação em Estudos Linguísticos – PPGEL;
- Programa de Pós-graduação em Nutrição e Saúde - PPGNS;
- Programa de Pós-Graduação em Política Social - PPGPS;
- Programa de Pós-Graduação em Psicologia Institucional – PPGPI;
- Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva – PPGSC;

A análise também permitiu constatar que existem ações afirmativas voltadas para o **acesso** de estudantes pertencentes a determinados grupos sociais e/ou étnico-raciais e ações voltadas para a **permanência** desses estudantes.

- **Programas com Ações Afirmativas para o Acesso:** os dados permitiram constatar a adoção de ações afirmativas nos processos de seleção para o acesso aos cursos de 12 (doze) dos 62 (sessenta e dois) programas de pós-graduação da UFES. São eles: PPGAdm; PPGA; PPGCS; POSCOM; PPGMPE; PGEC; PPGL; PPGL; PPGNS; PPGPI; PPGPS; PPGSC.
- **Programas com Ações Afirmativas para a Permanência:** Constatou-se ainda que, dos 12 programas acima citados, 5 (cinco) desses programas também adotam ações afirmativas voltadas para a permanência de seus estudantes. Sendo: POSCOM; PPGCS; PPGL; PPGPI; PPGSC.

À vista disso, essa classificação foi utilizada para a categorização dos dados, dando origem à 2 (duas) categorias primárias de análise, a saber:

Ações Afirmativas para o Acesso e Ações Afirmativas para a Permanência, para as quais foi possível o desenvolvimento da análise de: Forma de Instituição das Políticas Afirmativas pelos Programas de Pós-graduação; Modalidades de Ações Afirmativas adotadas; e Beneficiários.

4.2.5.1 - Ações Afirmativas para o Acesso

Assim como a graduação, a pós-graduação brasileira tem vivenciado um movimento crescente de debate sobre a necessidade de políticas de ações afirmativas para diferentes grupos sociais, conforme abordado no tópico 3.2. E as políticas de acesso são o primeiro passo impulsionador deste movimento, uma vez que ingressar na universidade começa, antes de mais nada, pela garantia de uma vaga nos cursos de mestrado e doutorado. Dessa forma, para que se estabeleça a equidade entre os grupos sociais e/ou raciais no acesso a este nível de ensino, faz necessário a adoção de mecanismos de reparação histórica, considerando que frequentar os níveis mais elevados do ensino “pode representar um salto social e econômico para grupos que

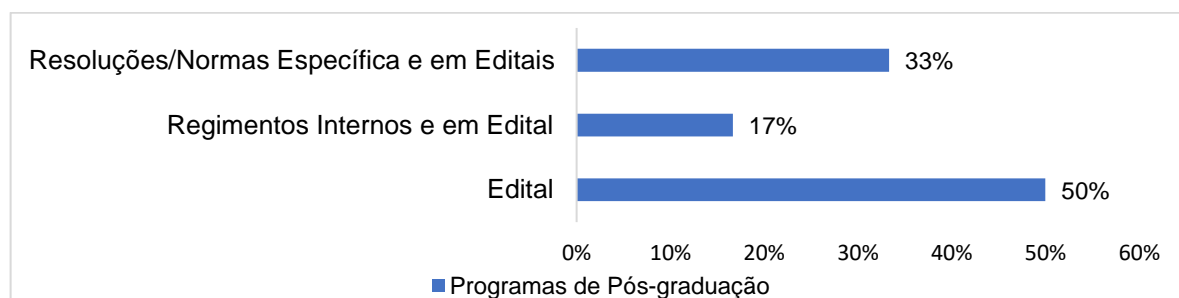
foram e são historicamente excluídos e marginalizados” (MONTEIRO *et al.*, 2020, p. 50).

➤ **Forma de Instituição das Ações Afirmativas pelos Programas de Pós-graduação:**

Segundo Venturini (2019), é relevante analisar “a forma de instituição das políticas afirmativas pelos programas de pós-graduação” (2019, p. 83), nesse sentido, para compreender o grau de comprometimento e a solidez da política em cada um dos programas, foram classificados de acordo com o gênero do documento em que se constatou a “Presença de Termos Relacionados às Ações Afirmativas”.

Assim, no que tange às ações afirmativas para o acesso, identificou-se que nos programas PPGAdm³⁸, POSCOM, PPGL e PPGEEL há presença em Resoluções/Normas Específica e em Editais; enquanto nos programas PPGMPE e PPGNS as ações afirmativas estão presente nos seus Regimentos Internos e Editais de seleção; já nos programas PPGA, PPGCS, PPGEEL, PPGPI, PPGPS e PPGSC são encontradas ações afirmativas para o acesso aos cursos em editais de seleção.

Gráfico 3 – Proporção de programas com ações afirmativas para o acesso com a presença de termos relacionados às ações afirmativas de acordo com o gênero do documento (N = 12). Vitória - ES, 2023.



Fonte: Elaborado pela autora.

³⁸ O Programa de Pós-graduação em Administração aprovou a Resolução Nº 002, que dispõe sobre a política de ações afirmativas no âmbito do PPGADM/UFES em 27 de outubro de 2022 e os editais analisados por este estudo têm publicações anteriores a esta data, dessa forma, não foi possível verificar a implementação das novas regras trazidas pela resolução em um processo seletivo para os cursos ofertados pelo programa.

Conforme descrito no gráfico 3, observa-se que 50% dos programas que possuem ações afirmativas para o acesso e as institui através dos editais de seleção de seus cursos, o que significa não haver nenhuma norma reguladora que estabeleça a obrigatoriedade na sua adoção e sua regularidade, bem como as regras a serem respeitadas. Considera-se este fato um ponto negativo para as ações afirmativas, tendo em vista que esses documentos são reeditados a cada novo processo de seleção, o que gera fragilidade e instabilidade para a política, considerando que por não serem obrigatórias, podem ficar de fora do edital, a depender da vontade do colegiado do programa.

Há, inclusive, um processo de perda das memórias e registros dessas implementações, uma vez que não há a obrigatoriedade de que os editais de todos os processos seletivos de anos anteriores permaneçam disponíveis nos sites dos programas para consulta e acervo. Assim, perde-se, também, importantes questões empíricas que atravessam as ações afirmativas nessas seleções e sua existência prática, como desafios encontrados, ajustes a serem efetuados nas próximas seleções, complicadores durante o processo, resultados, impactos etc.

Observa-se ainda que 33% dos programas em análise possuem resolução/norma regulamentadora tratando especificamente das ações afirmativas adotadas por seus cursos, o que permite inferir que o debate acerca do tema, no âmbito desses programas, vem sendo desenvolvido com maior envergadura, apesar de nenhum dos programas tê-lo no seu novo regimento interno.

Nestes casos, a presença de normas regulamentadoras como resoluções garante uma solidez maior dessas experiências, uma vez que institucionaliza as ações realizadas pelos programas na implementação de ações afirmativas na forma de um documento mais perene, com regras e critérios discutidos e pré-estabelecidos. Dessa forma, minimiza-se a fragilidade de reduzir as regras das ações afirmativas aos editais de seleção, mas ainda carecendo da necessidade de regulamentá-las regimentalmente para fortalecê-las.

Dos 12 (doze) programas, 17% possuem ações afirmativas previstas em seus regimentos internos (além de apresentarem nos editais de seleção). Salienta-se que

os programas em análise são o PPGMPE e o PPGNS e que ambos não faziam referência às políticas afirmativas nos seus regimentos internos anteriores, passando a estabelecê-las após a atualização de suas normativas norteadora, após a publicação do novo Regulamento Geral da Pós-graduação e do PDI 2021-2030, sendo os dois únicos programas a contemplar as ações afirmativas para o acesso ao reformular seus regimentos.

Os regimentos internos vigentes, aqui em análise, não apresentam os procedimentos a serem seguidos para a adoção de ações afirmativas no âmbito de cada programa, informando que serão estabelecidos em edital de seleção.

Por meio do regimento, o PPGMPE informa adotar a modalidade de reserva de vagas e a existência de uma comissão permanente de políticas afirmativas, mas não esclarece os grupos sociais para os quais a política se destina, e nem o percentual das vagas reservadas. Enquanto o PPGNS anuncia somente que serão atendidos candidatos pretos, pardos e indígenas e a modalidade de reserva de vagas.

➤ **Modalidades de Ações Afirmativas Adotadas:**

Os 12 (doze) programas de pós-graduação da UFES que adotam ações afirmativas, ou seja, 100% deles, implementam a modalidade de reserva de vagas para o acesso aos seus cursos. Amplamente chamada de “cota”, essa modalidade consiste na segmentação das vagas ofertadas para a destinação de uma ou mais parcelas delas a estudantes/candidatos pertencentes a grupos sociais e/ou étnico-raciais específicos (VENTURINI, 2019), como exemplificado em:

O Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGAdm/Ufes) adota como política de ações afirmativas **a reserva** do percentual de, no mínimo, trinta e cinco por cento (35%) **das vagas** de cada um de seus processos seletivos, com o objetivo de assegurar a destinação de vagas para candidatos/as que se enquadrem nas seguintes condições: pessoas pretas, pardas e indígenas (vagas PPI); pessoas trans (travesti, transexual, transgênero e pessoas não-binaries); pessoas com deficiência, pessoas em condição de refúgio político, pessoas quilombolas, e pessoas em situação de vulnerabilidade em virtude de sua condição socioeconômica (UFES, Administração, Regimento Interno, 2022, grifo nosso).

O PPGA está alinhado com as políticas afirmativas do Ministério da Educação, atribuindo 25% das vagas de aluno regular, reservadas, em cada linha, para candidatos cotistas (status sujeito a verificação por parte da comissão de seleção quando esta achar necessário) (UFES, Mestrado em Artes, Edital, 2022, grifo nosso).

[...] 25% (vinte e cinco por cento) das **vagas** ofertadas no edital serão reservadas para candidatos/as pretos/as, pardos/as e indígenas (cotas PPI), obedecida a ordem de classificação dentre os/as pleiteantes que declararem interesse em concorrer a tais vagas (UFES, Mestrado em Ciências Sociais, Edital 2021).

➤ **Beneficiários:**

A escolha dos beneficiários das ações afirmativas é um dos temas comumente utilizados para justificar os argumentos contrários à sua implementação, pois, alega-se que “os programas voltados para beneficiários de baixa renda resolveriam o problema da desigualdade, uma vez que a maioria dos grupos étnicos e marginalizados pertence às “classes mais baixas”” (FERES JÚNIOR *et al.*, 2018, p. 17).

Este estudo, discordando deste argumento, corrobora com Almeida (2019), quando afirma que:

Em um país desigual como o Brasil, a meritocracia avaliza a desigualdade, a miséria e a violência, pois dificulta a tomada de posições políticas efetivas contra a discriminação [...], especialmente por parte do poder estatal. No contexto brasileiro, o discurso da meritocracia é altamente racista, [capacitista e transfóbico,] uma vez que promove a conformação ideológica dos indivíduos à desigualdade (ALMEIDA, 2019, p. 51, observação nossa).

Dessa maneira, defende a importância de as ações afirmativas serem desenvolvidas com foco explícito no público-alvo, para evitar que os grupos vitimados por desigualdades históricas não sejam preteridos e para garantir a ocupação real das vagas por quem tem direito a elas (FERES JÚNIOR *et al.*, 2018).

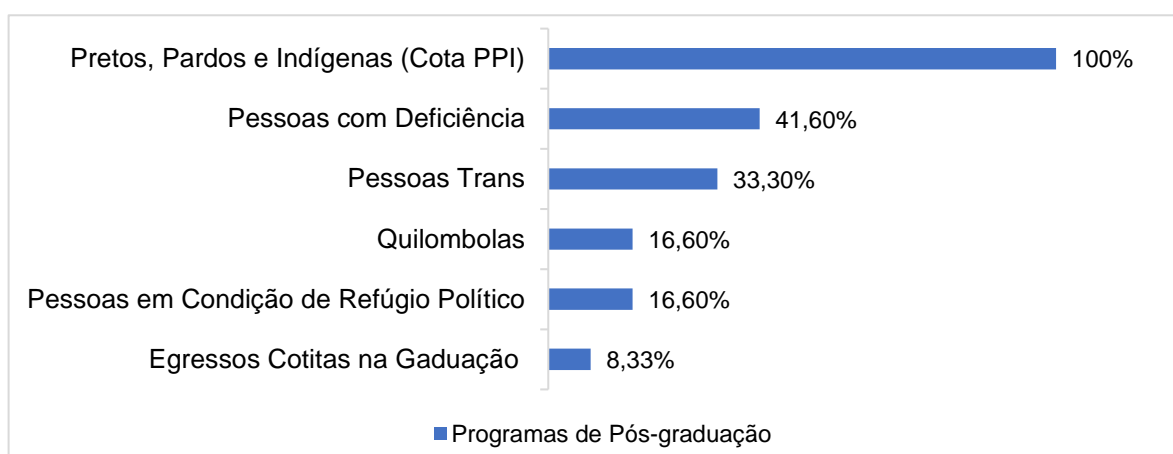
Uma vez que, como afirma Almeida (2019),

[...] a desigualdade educacional está relacionada com a desigualdade racial, mesmo nos sistemas de ensino públicos e universalizados, o perfil racial dos ocupantes de cargos de prestígio no setor público e dos estudantes nas universidades mais concorridas [e dos programas de pós-graduação

brasileiros] reafirma o imaginário que, em geral, associa competência e mérito a condições como branquitude, masculinidade e heterossexualidade e cisnormatividade (ALMEIDA, 2019, p. 51, observação nossa).

Para o acesso à graduação, a UFES adota integralmente os critérios estabelecidos pela Lei N° 12.711/12, beneficiando em seu sistema de cotas estudantes egressos de escolas públicas, com recortes para estudantes em vulnerabilidade socioeconômica com renda per capita de até um salário-mínimo e meio, estudantes pretos pardos e indígenas e estudantes com deficiência. Na pós-graduação os grupos sociais beneficiados com o sistema de reserva de vagas existente é bem diverso, variando de acordo com cada programa, em razão das ações afirmativas serem adotadas a partir do princípio da autonomia de cada programa.

Gráfico 4 – Proporção de programas com ações afirmativas para o acesso de acordo com o tipo de beneficiário (N = 12). Vitória - ES, 2023.



Fonte: Elaborado pela autora.

Como apresentado o gráfico 4, em 100% dos programas em análise há o que Venturini (2019) chama de “benefício étnico-racial” com a reserva de vagas para estudantes pretos, pardos e indígenas, denominada pela maioria dos programas de cota PPI, sendo que 50% dos programas adotam cotas exclusivamente para esse público³⁹. Faz-se necessário destacar que este estudo reconhece a importância da inclusão e

³⁹ PPGE, PPGL, PPGL, PPGEL, PPGNS, PPGPI e PPGPS.

do combate às discriminações e violências sofridas pela população indígena, no entanto, este público não fez parte do debate teórico aqui desenvolvido.

Corroborando com a avaliação de Azevedo (2019), concorda-se que as cotas podem representar o elemento disparador para o processo formativo de “agentes transformadores da realidade social da população negra” (AZEVEDO, 2019, P. 10). Para a autora, as cotas raciais:

“a despeito de todos os conflitos e contradições que as atravessam, são o primeiro passo institucional para ampliar e fortalecer o acesso da população negra às universidades, por isso sua importância histórica e política enquanto conquista dos movimentos sociais de luta antirracista nas últimas décadas” (2019. p. 10).

As pessoas com deficiência são beneficiárias de ações afirmativas para o acesso em 5 (cinco) programas de pós-graduação (PPGAdm, POSCOM, PPGCS, PPGMP e PPGSC). Ampliar o número de estudantes com deficiência nos cursos de mestrado e doutorado da UFES tem o poder de “contribuir para a constituição de identidades que, ao invés de negar a condição da deficiência, reconheçam suas potencialidades e possibilidades de uma participação proativa nos mais diversos espaços sociais” (FARIAS *et al.*, 2022, p. 103).

No que se refere a adoção de políticas afirmativas para população trans, Monteiro e colaboradores (2020) afirmam que aproximadamente 30 universidades públicas brasileiras possuíam reserva de vagas para pessoas transgêneras no ano de realização da sua pesquisa. Os autores ponderam que além de não serem implementadas por todas as universidades públicas, em muitas dessas universidades, as ações não eram institucionalizadas e estavam restritas a poucos programas de pós-graduação, como ocorre na UFES, onde 4 (quatro) programas (PPGAdm, POSCOM, PPGCS e PPGMPE) contemplam essa população em seu sistema de reserva de vaga, correspondendo a 33,3%.

A implementação de ações afirmativas direcionadas a essa população mostra-se, além de importante, necessária como mecanismo de ascensão social, tendo em vista que é um público “majoritariamente desempregada ou em subempregos, podendo estar também em situação de rua” (MONTEIRO *et al.*, 2020, p. 50) e/ou marcadas

pelo signo da morte, possibilitando, conseqüentemente, que pessoas trans sejam ocupantes de lugares de poder prestigiados intelectual e socialmente.

Ademais ao que já foi exposto, garantir o acesso de negros, pessoas com deficiência e pessoas trans à pós-graduação assegura representatividade para esses sujeitos e diversidade para as universidades, especialmente no que tange a produção de conhecimento científico, pois, com eles também adentram a universidade “novas experiências e [...] novos saberes que geram perspectivas inovadoras no âmbito da pesquisa” (MONTEIRO *et al.*, 2020, p. 50), além de representar a possibilidade da construção de um projeto de sociedade anticolonial, antirracista, anticapacitista, ‘antitransfóbico’, democrático, inclusivo e diverso.

Vale observar que também são beneficiários do sistema de cotas dos programas em análise: quilombolas⁴⁰ e pessoas em condição de refúgio político⁴¹, cada um com vagas reservadas em 2 (dois) programas, ou seja, 16,6% deles, e, estudantes egressos de graduação como cotista em Instituição de Ensino Superior - IES públicas ou bolsista integral em Instituições Privadas ou comprovadamente de baixa renda, sendo atendido por com 1 (um) programa, que representa 8,33%.

4.2.5.2 - Ações Afirmativas para a Permanência:

O ingresso dos estudantes na universidade não termina com o acesso e a ocupação das vagas, uma vez que é necessário permanecer e concluir os cursos com sucesso, ou seja, em condições dignas para estudar, sem retenção e sem evadir. Por isso, políticas de permanência são uma necessidade para as universidades para garantir condições mínimas de alimentação, deslocamento, acesso a materiais didáticos, moradia e saúde para os estudantes em situação de vulnerabilidade.

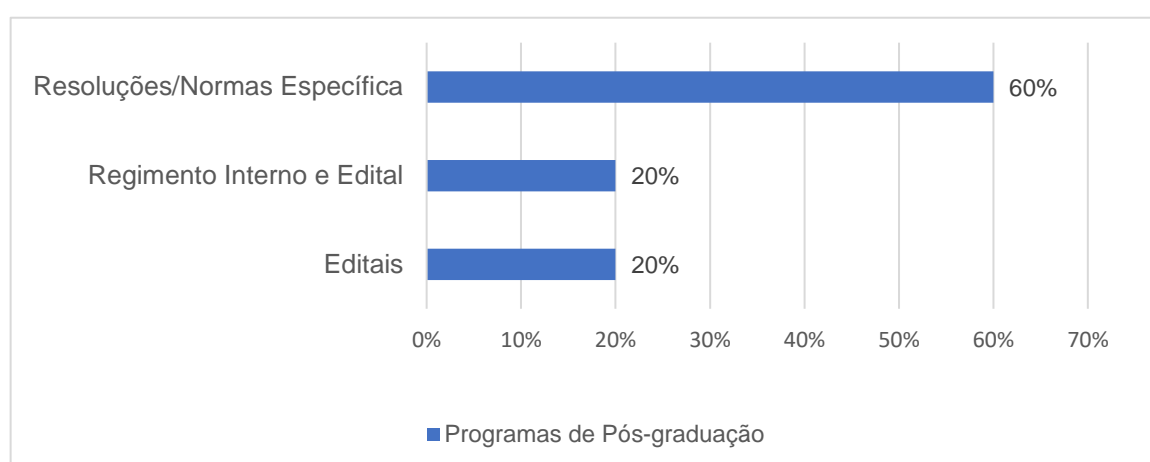
➤ Forma de Instituição das Ações Afirmativas pelos Programas de Pós-graduação:

⁴⁰ PPGAdm e PPGSC.

⁴¹ PPGAdm e POSCOM.

No que se referente aos PPGs que adotam ações afirmativas para a permanência em seus cursos, o POSCOM, o PPGCS e o PPGL possuem Resoluções/Normas Específica tratando da temática; ao passo que no PPGPI a ação afirmativa para a permanência está presente no seu Regimento Interno e em Editais; e, no PPGSC só são encontradas em editais.

Gráfico 5 – Proporção de programas com ações afirmativas para a permanência com a presença de termos relacionados às ações afirmativas de acordo com o gênero do documento (N = 5). Vitória - ES, 2023.



Fonte: Elaborado pela autora.

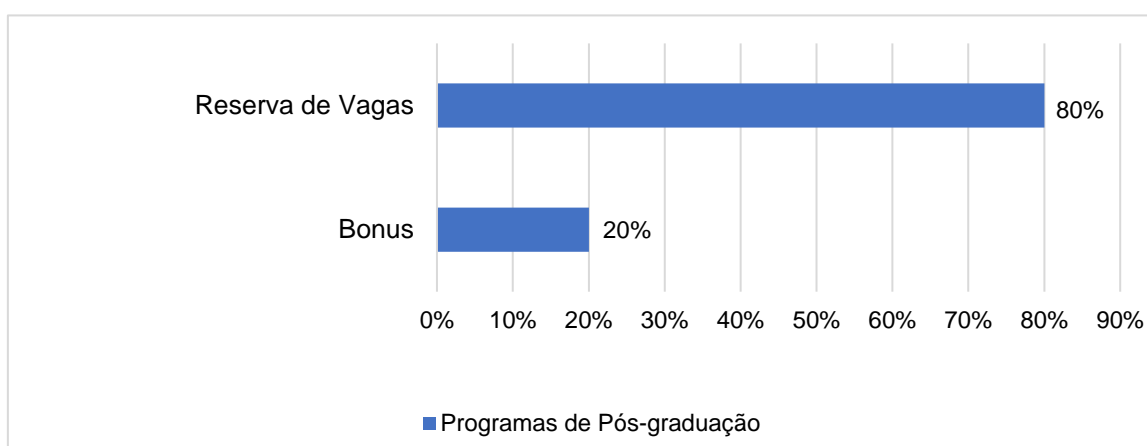
De acordo com o gráfico 5, a maior parte dos programas que possuem ações afirmativas voltada para a permanência dos estudantes implementam a partir de Resoluções/Normas Específica regulamentadora da temática, correspondendo a 60% do total. Considera-se isso um dado positivo, pois, como já explanado, a existência de tal normativa pressupõe estabilidade para a ação implementada.

Observa-se que, dos programas citados, o POSCOM e o PPGL também possuem normativa específica para a implementação de ações afirmativas para o acesso, o que permite inferir certo compromisso com implementação uma política ações afirmativas, no entanto, nenhum dos dois programas apresentou a temática na atualização dos seus regimentos internos.

➤ **Modalidades:**

No que se refere às modalidades adotadas, evidenciou-se que nas iniciativas de ações afirmativas para a permanência de estudantes na pós-graduação da UFES é possível identificar o sistema de reserva de vagas⁴² para concorrer a bolsas de pesquisa destinadas a estudantes matriculados pertencentes a determinados grupos sociais e étnico-raciais como modalidade, assim como a modalidade de aplicação de bonificação⁴³ na pontuação, considerando o critério de pertencimento a esses grupos para a classificação dos estudantes. As respectivas modalidades são encontradas nas seguintes proporções:

Gráfico 6 – Proporção de programas com ações afirmativas para a permanência de acordo com a modalidade adotada (N = 5). Vitória - ES, 2023.



Fonte: Elaborado pela autora.

➤ **Beneficiários:**

Entre os beneficiários das ações afirmativas citadas, voltadas para a permanência dos estudantes nos programas, foi possível identificar que os beneficiários são estudantes comprovadamente de 'baixa renda', estudantes com cadastro no CadÚnico⁴⁴,

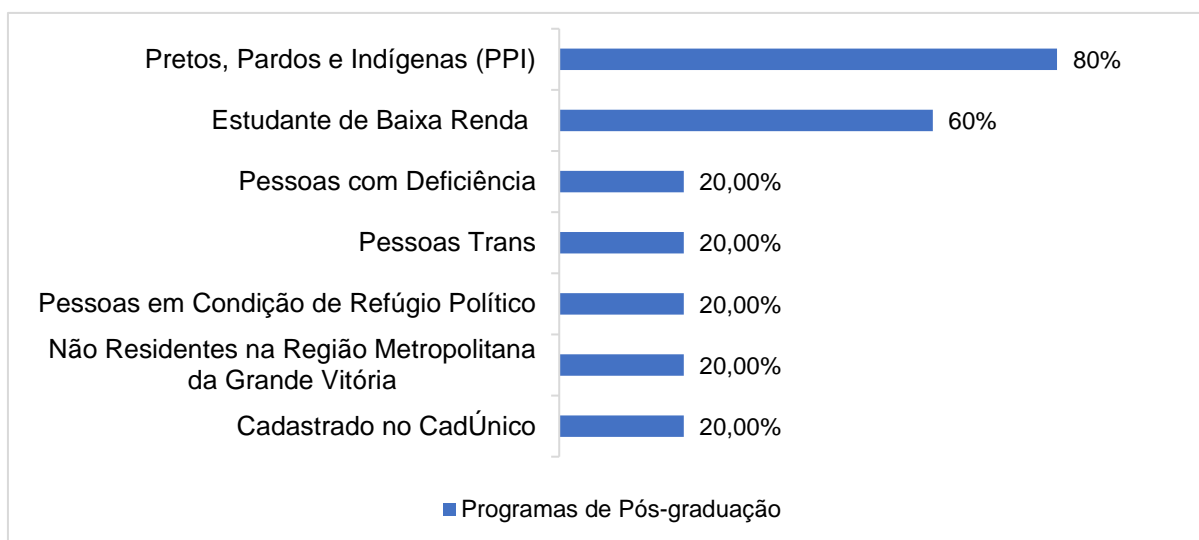
⁴² POSCOM, PPGL PPGPI e PPGCS

⁴³ PPGSC.

⁴⁴ O Cadastro Único – CadÚnico é um conjunto de informações de famílias em situação de pobreza ou extrema pobreza, reunidas em uma base de dados, que se apresenta como uma ferramenta de articulação e consolidação da rede de promoção e proteção social.

estudantes Pretos, Pardos e Indígenas, estudantes transgêneros, estudantes refugiados e pessoas não residentes nos municípios da Região Metropolitana da Grande Vitória, nas respectivas proporções:

Gráfico 7 – Proporção de programas com ações afirmativas para a permanência de acordo com o tipo de beneficiário (N = 5). Vitória - ES, 2023.



Fonte: Elaborado pela autora.

Vale destacar que o PPGL implementa ações afirmativas voltadas ao mesmo grupo de beneficiários tanto para o acesso quanto para a permanência. O POSCOM contempla o grupo de beneficiários inscritos e aprovados no processo seletivo, na modalidade de vagas de ações afirmativas e amplia seu recorte reservando vagas para estudantes em situação de vulnerabilidade socioeconômica, de acordo com a renda familiar, para quem é destinado o dobro do número de vagas.

O PPGPI estabelece que todas as suas vagas de bolsas (reserva de 100% das vagas) de pesquisa serão destinadas a estudantes de baixa renda, considerando a condição socioeconômica dos estudantes inscritos como critério para a ordem de classificação. É importante frisar que o programa também estabelece que a classificação, considerando a situação socioeconômica, em ordem crescente, será precedida pela distribuição dos candidatos optantes por vagas de ações afirmativas.

Já o PPGCS que na sua política de acesso beneficia candidatos Preto, Pardos e

Indígenas, Pessoas Trans e Pessoas com deficiência, para a sua ação em prol da permanência, continua contemplando os estudantes PPI, reservando a esse público 50% das suas bolsas e inclui estudantes de baixa renda, com a reserva de 20% das vagas.

O PPG em Saúde Coletiva utiliza em seu critério de classificação o valor de 10 pontos bônus e atribui peso 2 para estudantes com cadastro no CadÚnico, pessoas PPI e candidatos não residentes nos municípios da Região Metropolitana da Grande Vitória, que comprovem a necessidade de mudança de cidade por ocasião da sua participação no curso de mestrado ou doutorado do programa.

As ações afirmativas existentes nos programas de pós-graduação voltadas para a permanência privilegiam o critério de pertencimento étnico-racial, assim como foi verificado na política de acesso. Observa-se ainda que a maioria dos programas em análise compreende o critério de vulnerabilidade socioeconômica como possível fator de evasão, por isso implementa ações afirmativas sob esse critério para a distribuição de bolsas de pesquisa.

4.2.6 - Validação das Necessidades

A validação das necessidades consiste em verificar, por meio de um quadro síntese, o que é recomendado, o que é dito e o que é efetivamente feito no que se refere às ações afirmativas para a pós-graduação stricto sensu da UFES, a partir dos documentos analisados, conforme descrito no quadro 2 e agora apresentado no quadro 7.

Quadro 7: Descrição da validação das Necessidades. Vitória - ES, 2023.

O QUE É RECOMENDADO	O QUE É DITO	O QUE É FEITO
<p>Portaria Normativa Nº 13/2016 – MEC</p> <p>A portaria publicada pelo Ministério da Educação recomenda a todas as Instituições Federais de Ensino Superior, no âmbito de sua autonomia e observados os princípios de mérito inerentes ao desenvolvimento científico, tecnológico e de inovação, a apresentação de propostas sobre inclusão de negros (pretos e pardos), indígenas e pessoas com deficiência em seus TODOS os programas de pós-graduação (Mestrado, Mestrado Profissional e Doutorado), como Políticas de Ações Afirmativas.</p>	<p>Regulamento Geral da Pós-graduação (Resolução Nº 03/2022 CEPE/UFES):</p> <p>O texto do novo regulamento geral da Pós-graduação da UFES afirma que entre os princípios a serem observados pelo documento está a articulação do seu conteúdo ao Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI da instituição. No entanto, no que tange ao tema das ações afirmativas, o regulamento apresenta a citação no seu Título VII, Artigo 88, que diz: “Ações afirmativas de reserva de vagas de acesso no âmbito da pós-graduação na Universidade Federal do Espírito Santo serão regulamentadas por Resolução específica deste Conselho” (UFES, 2022a).</p>	<p>Análise dos Documentos dos Programa de Pós-graduação:</p> <p>A UFES possui atualmente 62 programas de pós-graduação stricto sensu, desse total, 12 (doze) programas apresentam ações afirmativas efetivamente implementadas, ou seja, 19% do total. São eles:</p> <p>A análise também permitiu constatar que existem políticas de ação afirmativa voltadas para o acesso de estudantes pertencentes a determinados grupos sociais e/ou étnico-raciais nos 12 programas e deste total 5 programas também adotam políticas voltadas para a permanência desses estudantes.</p>
<p>Agenda Afirmativa da I Conferência de Ações Afirmativas da UFES:</p> <p>A conferência apresenta propostas que representam avanços e transformações estruturais amplas na universidade no âmbito da pós-graduação, sendo importante destacar:</p>	<p>Atas da Câmara de Pós-graduação:</p> <p>Nos últimos 6 (seis) anos, a temática das ações afirmativas como política de acesso e/ou permanência nos programas de mestrado e doutorado da UFES esteve em pauta em uma única reunião deste órgão colegiado.</p>	<p>Ações Afirmativas para o Acesso:</p> <p>Identificou-se que nos programas PPGAdm, POSCOM, PPGL e PPGEL há presença em Resoluções/Normas Específica e em Editais; enquanto nos programas PPGMPE e PPGNS as ações afirmativas estão presente nos seus Regimentos Internos e Editais de seleção; já nos</p>

<ul style="list-style-type: none"> • a implementação de ações afirmativas para ingresso em todos os cursos stricto sensu, bem como a criação de bolsas destinadas para mestrandos e doutorandos negros, transexuais e travestis, quilombolas, indígenas, população do campo e pessoas com deficiência; • a criar cursos novos que promovam estudos e pesquisas sobre ações afirmativas e enfrentamento de desigualdades; • dentre as propostas específicas, destaca-se aquelas voltadas à criação de linhas de pesquisa que discutam e valorizem memória, identidade, patrimônio cultural, diversidade sexual, gênero, entre outros temas, ainda pouco debatidos na universidade ou, quando debatidos, sem a centralidade que a proposta da conferência prevê e defende. 	<p>As informações do documento permitem inferir a ocorrência de uma movimentação da universidade no sentido de debater a manutenção e possível ampliação da implementação de ações afirmativas nos seus programas de pós-graduação. Contudo, por parte da Câmara de Pós-graduação, esse debate não teve avanços, como demonstram as demais atas analisadas, tampouco foi apresentada a minuta de resolução que seria elaborada pela comissão citada tratando do tema.</p>	<p>programas PPGA, PPGCS, PPGE, PPGPI, PPGPS e PPGSC são encontradas ações afirmativas para o acesso aos cursos nos editais de seleção.</p> <p>Os 12 (doze) programas de pós-graduação da UFES que adotam ações afirmativas, ou seja, 100% deles, implementam a modalidade de reserva de vagas para o acesso aos seus cursos.</p> <p>No que tange aos beneficiários das ações, observou-se que em 100% dos programas em análise há o “benefício étnico-racial” com a reserva de vagas para estudantes pretos, pardos e indígenas, denominada pela maioria dos programas de cota PPI, sendo que 50% dos programas adotam cotas exclusivamente para esse público.</p> <p>As pessoas com deficiência são beneficiárias de ações afirmativas para o acesso em 5 (cinco) programas de pós-graduação (PPGAdm, POSCOM, PPGCS, PPGMP e PPGSC), o que corresponde a 41,6%. Para as pessoas trans, 4 (quatro) programas (PPGAdm, POSCOM, PPGCS e PPGMPE) reservam vagas, correspondendo a 33,3%.</p> <p>Também são beneficiários do sistema de cotas dos programas em análise: quilombolas (PPGAdm e PPGSC) e pessoas em condição de refúgio político (PPGAdm e POSCOM) cada um com vagas reservadas em 2 (dois) programas, ou seja, 16,6% deles, e, estudantes egressos de graduação como cotista em Instituição de Ensino Superior - IES públicas ou bolsista integral em Instituições Privadas ou comprovadamente de baixa renda, sendo atendido por com 1 (um) programa, que representa 8,33%.</p> <p>Ações Afirmativas para a permanência:</p> <p>No que se referente aos PPGs que adotam ações afirmativas para a permanência em seus cursos, o POSCOM, o PPGCS e o PPGL possuem Resoluções/Normas Específica tratando da temática; ao passo que no PPGPI a política para a permanência</p>
<p>Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI 2021-2030 da UFES (Resoluções N° 05/2021 CUN/UFES)</p> <p>Valores: As ações afirmativas de acesso e permanência estão expressas dentre os valores institucionais, os quais incluem a defesa e o respeito à diversidade em todas as suas formas.</p> <p>Desafio: As ações afirmativas são expressamente postas no PDI como o primeiro dos 7 (sete) desafios institucionais da UFES para a década de 2021-2030, que devem ser observados por suas 5 (cinco) áreas estratégicas (ensino, pesquisa, extensão, assistência estudantil e gestão).</p> <p>Projeto Pedagógico Institucional – PPI: As ações afirmativas atravessam o documento quase que na</p>		

<p>sua totalidade, como é possível observar no recorte evidenciado no quadro 5, considerando seus princípios e diretrizes, como políticas necessárias para a transformação da universidade em um espaço plural e garantidor do respeito às diferenças. Dentro das políticas de ensino, destaca-se mudanças curriculares e pedagógicas necessárias para essa transformação, como a inclusão de conteúdos curriculares que contemplem a diversidade étnico-racial, sexual e de gênero no ensino, na pesquisa e na extensão, inclusive com a inclusão de referenciais teóricos que ampliem a matriz epistemológica da universidade, indo ao encontro do que é mais caro à universidade: a produção do conhecimento.</p> <p>Mapa Estratégico Institucional: As ações afirmativas enquanto um desafio para a instituição, configura-se como uma das “causas inspiradoras, que deverão ser enfrentadas pela UFES nos próximos dez anos” (UFES, 2021a, p. 18), e, por isso, foram relacionadas a cada uma das 5 (cinco) áreas estratégicas, originando 5 (cinco) objetivos estratégicos transversais. Os objetivos estratégicos transversais, por sua vez, são “aqueles derivados do cruzamento matricial realizado entre as áreas estratégicas e os desafios institucionais” (UFES, 2021a, p. 108) da universidade</p> <p>Dentre os objetivos estratégicos transversais destacam-se os da área do ensino e da pesquisa:</p> <p>Ensino (OTE3): Aprimorar políticas acadêmicas e pedagógicas direcionadas às ações afirmativas e ao respeito às diversidades.</p> <p>Pesquisa (OTP3): Ampliar a participação dos estudantes de ação afirmativa na pesquisa.</p>		<p>está presente no seu Regimento Interno e em Editais; e, no PPGSC só são encontradas em editais.</p> <p>No que se refere às modalidades adotadas, evidenciou-se que: 80% (POSCOM, PPGL, PPGPI, PPGCS) dos programas implementam o sistema de reserva de vagas para concorrer a bolsas de pesquisa destinadas a estudantes matriculados pertencentes a determinados grupos sociais e étnico-raciais; e, 20% (PPGSC) adotam a modalidade de aplicação de bonificação na pontuação, considerando o critério de pertencimento a esses grupos para a classificação dos estudantes.</p> <p>Entre os beneficiários das ações afirmativas citadas, voltadas para a permanência dos estudantes nos programas, foi possível identificar que os beneficiários são 60% de estudantes comprovadamente de ‘baixa renda’, 20% de estudantes com cadastro no CadÚnico, 80% de estudantes PPI, 20% de pessoas com deficiência, 20% de estudantes transgêneros e 20% de estudantes refugiados, 20% de estudantes não residentes nos municípios da Região Metropolitana da Grande Vitória, que comprovem a necessidade de mudança de cidade por ocasião da sua participação no curso de mestrado ou doutorado do programa.</p>
---	--	---

Fonte: Elaborado pela autora.

4.2.7 - Possíveis Encaminhamentos

Tomando por base os dados apresentados e discutidos e as análises empreendidas neste estudo, em diálogo com os conceitos teóricos e apontamentos aqui apresentados, este estudo considera que é relevante e necessário construir ações e políticas institucionais para responder ao desafio institucional das ações afirmativas no âmbito da pós-graduação, considerando os objetivos estratégicos transversais para as áreas do ensino e da pesquisa. Nesta direção, e numa perspectiva propositiva, aliançada às análises e discussões realizadas nesta pesquisa, seguem alguns caminhos e estratégias possíveis de serem adotados pela Universidade Federal do Espírito Santo:

- Constituir uma comissão para elaborar e propor, em diálogo com a comunidade universitária, uma proposta de política de ações afirmativas institucional para a pós-graduação stricto sensu da UFES;
- Instituir para todos os programas de pós-graduação stricto sensu, através da aprovação de resolução, uma política de ações afirmativas para o acesso que garanta:
 - a reserva de pelo menos 50% das vagas para Pretos, Pardos e Indígenas, Pessoas Transgêneras e Pessoas com Deficiência⁴⁵, observada a proporcionalidade da população para a divisão dos percentuais entre os grupos beneficiários;
 - a possibilidade da opção de concorrer às vagas reservadas às cotas não excluir o(a) candidato(a) de concorrer às vagas de ampla concorrência, caso sua pontuação final no processo seletivo assim o permita;

⁴⁵ A definição do grupo prioritário a ser atendido leva em consideração o cruzamento entre os beneficiários sugeridos pela Portaria nº 13/2016, as propostas aprovadas na I Conferência de Ações Afirmativas da UFES, a Resolução nº 09/2021 CUN/UFES e o PDI UFES 2021-2030.

- a avaliação de pertencimento de pessoas pretas e pardas realizada por comissão de heteroidentificação;
 - a participação de pessoas trans com critério de autodeclaração;
 - a avaliação de pessoas com deficiência por meio da apresentação de laudo e avaliação médica.
- Instituir ações afirmativas para a permanência de Pretos, Pardos, Indígenas, Pessoas Transgêneras e Pessoas com Deficiência garantindo:
- a reserva de bolsas de pesquisa;
 - o fomento de pesquisas que contribuam para o enfrentamento às desigualdades sociais, aos processos de exclusão e discriminação, e que fortaleçam as ações afirmativas como princípio norteador da sociedade;
 - o incentivo à produção de conhecimentos nas temáticas étnico-raciais, de gênero, de sexualidades, de acessibilidade e relacionadas às comunidades indígenas e quilombolas, compartilhando saberes diversos.
 - a promoção de inserção de referenciais teóricos que ampliem a matriz epistemológica do conhecimento acadêmico e científico, na perspectiva étnico-racial, de gênero, de sexualidades e de acessibilidade.
- Constituir um grupo de trabalho para acompanhar e avaliar a institucionalização da política de ação afirmativas para o acesso e a permanência no âmbito da pós-graduação, na perspectiva de qualificar o processo e avançar no enfrentamento às desigualdades por meio das ações afirmativas.

5 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo tratou do tema ações afirmativas para a pós-graduação stricto sensu da Universidade Federal do Espírito Santo, com o objetivo de compreender quais as possibilidades e desafios apresentados à UFES para a adoção de ações afirmativas na pós-graduação, que se estabelece como um desafio institucional a partir do PDI/UFES 2021-2030.

Nesse contexto, neste tópico, retoma os objetivos do estudo, destacando as contribuições gerais dos resultados obtidos, a metodologia adotada e o produto técnico produzido como resultado da pesquisa.

Ademais, o tópico também apresenta a aderência, replicabilidade, inovação e ênfase do estudo. Por fim, propõe sugestões para pesquisas futuras a partir do estudo realizado.

5.1 - RESGATE DOS OBJETIVOS E SÍNTESE RESULTADOS

Sendo as ações afirmativas um dos desafios institucionais presentes no PDI 2021-2030, e sendo o ensino e a pesquisa áreas estratégicas definidas neste mesmo documento norteador, quais as possibilidades e desafios apresentados à UFES para a adoção de ações afirmativas na pós-graduação stricto sensu?

Para o atendimento desta problemática, foi traçado o objetivo geral de analisar as ações afirmativas, enquanto desafio institucional para a pós-graduação stricto sensu na Universidade Federal do Espírito Santo, a partir dos objetivos estratégicos transversais das áreas do ensino e da pesquisa presentes no mapa estratégico do Plano de Desenvolvimento Institucional - 2021/2030 da instituição, desdobrado nos objetivos específicos que se propôs a:

- Realizar diagnóstico situacional das ações afirmativas adotadas na pós-graduação stricto sensu da UFES;
- Investigar os fatores relacionados à ausência de ações afirmativas enquanto política institucional na pós-graduação stricto sensu da UFES;

- Refletir sobre possíveis encaminhamentos para responder ao desafio institucional das ações afirmativas para a pós-graduação stricto sensu da UFES, a partir dos objetivos estratégicos transversais das áreas do ensino (OTE3) e da pesquisa (OTP3), presentes no mapa estratégico do Plano de Desenvolvimento Institucional - 2021/2030 da instituição.

A partir do desenvolvimento do estudo, considera-se que o primeiro objetivo específico foi atendido totalmente, uma vez que a análise dos dados apresentou um diagnóstico situacional com todas as informações encontradas sobre a realidade das ações afirmativas no âmbito da pós-graduação stricto sensu da UFES.

No que se refere ao segundo objetivo específico, o referencial teórico e a análise dos dados apresentam pistas sobre os fatores relacionados à ausência de ações afirmativas enquanto política institucional na pós-graduação stricto sensu da UFES, considerando que este nível de ensino, desde sua criação, constituiu-se como um lugar de privilégios frequentado pela elite brasileira que, até hoje, ainda possui, predominantemente, características como “branquitude, masculinidade, heterossexualidade e cisnormatividade (ALMEIDA, 2019, p. 51).

O terceiro objetivo específico também se encontra contemplado na sua totalidade por este estudo, posto que a amplitude e densidade do corpus analisado permitiu refletir sobre muitas propostas e apontamentos já existentes em documentos da instituição que podem (e devem, na percepção deste estudo) compor uma política institucional de ações afirmativas para a pós-graduação stricto sensu da UFES.

Além disso, o estudo descreve possíveis encaminhamentos para a implementação de ações afirmativas para o acesso capazes de “ampliar a participação dos estudantes de ação afirmativa na pesquisa” (UFES, 2021a, p. 111), bem como de ações afirmativas voltadas para a permanência que permitem “aprimorar políticas acadêmicas e pedagógicas direcionadas às ações afirmativas e ao respeito às diversidades” (UFES, 2021a, p. 110), respondendo aos objetivos estratégicos transversais das áreas do ensino (OTE3) e da pesquisa (OTP3), presentes no mapa estratégico do Plano de Desenvolvimento Institucional - 2021/2030 da instituição.

5.2 - CONTRIBUIÇÕES GERAIS

Os resultados obtidos mostram-se relevantes considerando que este foi o primeiro estudo realizado tendo por objeto as ações afirmativas para a pós-graduação da Universidade Federal do Espírito Santo.

A UFES, como única universidade pública do Estado Capixaba, é responsável pela oferta de 86% dos cursos de mestrado e 94% dos cursos de doutorado disponíveis no Estado à população (UFES, 2021a). No entanto, segundo dados do Observatório de Ações Afirmativas na Pós-graduação, no ano de 2021, o ES foi classificado como o estado com o menor percentual de programas de pós-graduação com ações afirmativas implementadas. Configurando uma lacuna no contexto nacional e regional.

Nesse sentido, a UFES apresentou as ações afirmativas como o primeiro dos seus 7 (sete) desafios institucionais presentes no Plano de Desenvolvimento Institucional do período 2021-2030, enquanto desafio institucional, todos os setores da universidade devem enveredar seus esforços no sentido de implementar estratégias que corroborem para o fortalecimento das ações afirmativas e consequente enfrentamento das desigualdades.

Este estudo vai ao encontro dessas estratégias, constituindo-se como importante ferramenta a ser utilizada pela instituição pesquisada, uma vez que seus resultados técnicos apresentam uma fotografia detalhada da realidade das ações afirmativas no âmbito da pós-graduação *stricto sensu* da UFES, que pode subsidiar a gestão para a tomada de decisões.

5.3 - PRODUTO TÉCNICO/TECNOLÓGICO

A vistas dos resultados e objetivos alcançados, após análise dos dados, produziu-se um diagnóstico da situação em estudo, a partir do qual foi possível apresentar possíveis encaminhamentos que podem servir de base para a gestão da universidade na elaboração de uma política de ações afirmativas no âmbito da pós-graduação, em resposta ao desafio institucional apresentado pelo PDI 2021-2030. Assim, o produto técnico resultante desta dissertação consiste em um Relatório Técnico/tecnológico

Conclusivo no formato de ferramenta gerencial, apresentando o diagnóstico encontrado e os possíveis encaminhamentos sugeridos.

5.4 - CONTRIBUIÇÕES METODOLÓGICAS

O presente estudo fez uso de procedimentos metodológicos já bem experimentados e padronizados, dentre estes, a pesquisa documental com a análise de documentos públicos e analisou os dados coletados por meio da análise de conteúdo como método.

5.5 - ADERÊNCIA

Considerando que a pesquisa foi realizada na Universidade Federal do Espírito Santo, a dissertação encontra-se inserida no contexto da Administração Pública. Considerando que a problemática trabalhada usa como objeto de análise o Plano de Desenvolvimento Institucional, uma ferramenta de gestão estratégica, este estudo se enquadra na Linha de Pesquisa 1 – Política, Planejamento e Governança Pública – do Programa de Mestrado Profissional em Gestão Pública da UFES, dentro da qual se encontra o Projeto Estruturante 1 – Governo, Políticas Públicas e Planejamento, que abrange a temática trabalhada.

5.6 - REPLICABILIDADE

A presente pesquisa pode ser replicada em outras instituições públicas que possuam a oferta de pós-graduação stricto sensu com ou sem a implementação de ações afirmativas para o acesso e a permanência de estudantes pertencentes a grupos étnico-raciais e/ou sociais específicos, inclusive como um estudo comparativo entre a realidade relatada por este estudo e situações semelhantes das demais instituições, com o objetivo de se verificar como essas tratam da temática.

5.7 – INOVAÇÃO

A inovação do estudo pode ser observada na abordagem do seu objeto, dado que esta é a primeira pesquisa que investiga as ações afirmativas, sob um viés geral, no âmbito da pós-graduação da UFES. Além disso, este estudo pode se constituir como uma importante fonte de dados para gestão, e servir de subsídio para a sua tomada

de decisão no que se refere ao desafio institucional “ações afirmativas” apresentado pelo Plano de Desenvolvimento Institucional para o período 2021-2030.

5.8 - ÊNFASE

A presente dissertação apresentou ênfase prática, tendo em vista que o estudo teve como objeto uma Instituição Pública Federal de Ensino e se desenvolveu com base na realidade dessa instituição, com a finalidade de sugerir melhorias específicas para a situação estudada.

5.9 - SUGESTÃO PARA TRABALHOS FUTUROS

O presente estudo não teve a pretensão de esgotar o debate sobre o seu objeto, nem seria capaz, uma vez que esta pesquisa é um recorte de um ponto de vista que, por suas limitações de tempo, espaço e objetivos, não dá conta da totalidade de questões que o tema merece e carece.

Considerando que são apresentadas como desafio institucional para a Universidade Federal do Espírito Santo, compreende-se que o debate acerca das ações afirmativas precisa ser muito mais aprofundado pela instituição. No que se refere a este desafio para a pós-graduação stricto sensu, este estudo pode ser visto como um ponto de partida para outras inúmeras análises.

Destaca-se ainda que, apesar do esforço, este estudo não teve a oportunidade de analisar outras possíveis categorias presentes nos dados descritos nos apêndices C e D, nesse sentido, sugere-se para trabalhos futuros, que esses dados sejam ainda mais explorados, agregando outras camadas de análise, com resultados que seriam complementares aos aqui apresentados, no âmbito da UFES.

Outrossim, estudos semelhantes a este podem ser realizados em outras instituições federais de ensino superior, explorando a sua realidade sobre o tema, podendo ser comparativo aos resultados encontrados na UFES.

6 - REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Sílvio Luiz de. **Racismo estrutural**: Pólen Produção Editorial LTDA, 2019.

ANJOS, Roberto Corrêa dos. POLÍTICAS AFIRMATIVAS: IGUALDADE FORMAL E MATERIAL. **Ciência Atual–Revista Científica Multidisciplinar do Centro Universitário São José**, v. 16, p. 29-48, 2020. Acesso em: 13 março 2023.

AZEVEDO, Mário Luiz Neves de. Igualdade e equidade: qual é a medida da justiça social? **Revista da Avaliação da Educação Superior**, Campinas, v. 18, p. 129-150, 2013. Acesso em: 06 março 2023.

AZEVEDO, Simone Lima. **Quando pretos pintam na UFES, a universidade se pinta de preto?**: reflexões sobre racismos e antirracismos institucionalizados. 2019. 238 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Espírito Santo, Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas. Disponível em: <https://repositorio.ufes.br/handle/10/11380>. Acesso em: 15 jan 2023.

BARDIN, Lawrence. **Análise de conteúdo**. 3ª reimp. da 1ª edição de 2011. São Paulo: Edições 70, 2011 (Original de 1977).

BASSO-POLETTI, Daniela; EFROM, Cora; BEATRIZ-RODRIGUES, Maria. Ações afirmativas no ensino superior: revisão quantitativa e qualitativa de literatura. **Revista Electrónica Educare**, Costa Rica, v. 24, p. 292-235, jan-abr 2020. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194162217016>. Acesso em: 11 jan 2022.

BENEVIDES, Bruna G. Dossiê assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2021. Brasília: Distrito Drag, **ANTRA**, 2022.

BERNARDINO-COSTA, Joaze; BORGES, Antonádia. Um projeto decolonial antirracista: ações afirmativas na pós-graduação da Universidade de Brasília. **Revista Educação & Sociedade**, v. 42, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/ES.253119>. Acesso em: 06 jan. 2022.

BEZERRA, Juliana. Meritocracia. Toda Matéria, [s.d.]. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/meritocracia/>. Acesso em: 5 março 2023.

BRASIL, **Câmara dos Deputados**. Projeto de Lei n. 1.332, de 07 de junho de 1983. Dispõe sobre ação compensatória visando à implementação do princípio da isonomia social do negro, em relação aos demais segmentos étnicos da população brasileira, conforme direito assegurado pelo art. 153, § 1º da Constituição da República. Brasília, 1983. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1167638. Acesso em: 12 abr. 2022.

BRASIL, **Conselho Federal De Educação**. Parecer CFE n. 977/65, aprovado em 3 dez. 1965. Seção Documentos. Brasília, 1965. Disponível em:

<https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/parecer-cesu-977-1965-pdf/view>. Acesso em: 07 março 2023.

BRASIL, **Conselho Nacional de Educação**. Resolução n. 7, de 11 de dezembro de 2017. Estabelece normas para o funcionamento de cursos de pós-graduação stricto sensu. 2017. Disponível em:
https://normativasconselhos.mec.gov.br/normativa/view/CNE_RES_CNECESN72017.pdf?query=Alteração. Acesso em: 23 março 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 03 mar. 2023.

BRASIL, Declaração de Durban. **Relatório da Conferência mundial contra o racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância correlata**. 2001.

BRASIL. Decreto n. 19.851, de 11 de abril de 1931. Dispõe que, o ensino superior no Brasil obedecerá, de preferência, ao sistema universitário, podendo ainda ser ministrado em institutos isolados, e que a organização técnica e administrativa das universidades é instituída no presente decreto, regendo-se os institutos isolados pelos respectivos regulamentos, observados os dispositivos do seguinte Estatuto das Universidades Brasileiras. **Rio de Janeiro**, 1931.

BRASIL, Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. **Diário Oficial da União**, v. 146, n. 163, p. 3-9, 2009.

BRASIL. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**, LDB. 9394/1996. BRASIL. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm. Acesso em: 03 mar. 2023.

BRASIL. Lei Federal nº 5.465, de 03 de julho de 1968. Dispõe sobre o preenchimento de vagas nos estabelecimentos de ensino agrícola. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1968a. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/l5465.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%205.465%2C%20DE%203%20DE%20JULHO%20DE%201968.&text=Disp%C3%B5es%20s%C3%B4bre%20o%20preenchimento%20de,Art. Acesso em: 04 abr. 2022.

BRASIL. Lei nº 5.540 de 28 de novembro de 1968. Fixa normas de organização e funcionamento do ensino superior e sua articulação com a escola média, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1968b. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5540.htm. Acesso em: 05 maio 2023.

BRASIL, **Congresso Nacional**. Lei n. 10.558, de 13 de novembro de 2002. Cria o Programa Diversidade na Universidade, e dá outras providências. Brasília, 2002b.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10558.htm. Acesso em: 02 maio. 2022.

BRASIL, **Congresso Nacional**. Lei n. 12.711/ 2012. Lei de Cotas. Brasília, 2012. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm. Acesso em: 20 mar. 2021.

BRASIL; Lei n. 10.861, de 14 de abril de 2004. Institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior-SINAES e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, n. 72, 2004.

BRASIL. Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (**Estatuto da Pessoa com Deficiência**). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 19 de mar. de 2023.

BRASIL, **Presidência da República**. Decreto n. 4.228, de 13 de maio de 2002. Institui, no âmbito da Administração Pública Federal, o Programa Nacional de Ações Afirmativas e dá outras providências. Brasília, 2002a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4228.htm. Acesso em: 02 maio. 2022.

BRASIL **Presidência da República**, Decreto n. 6.096, de 24 de abril de 2007. Institui o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais - REUNI. Brasília, 2007. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Decreto/D6096.htm. Acesso em: 20 maio. 2022.

BRASIL **Presidência da República**, Decreto n. 8.727, de 28 de abril de 2016. Dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasília, 2016. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Decreto/D8727.htm. Acesso em: 20 março. 2023.

BRASIL, **Presidência da República**. Lei n. 12.990/2014, de 09 de junho de 2014. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. 2016. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm. Acesso em: 19 de jul. de 2022.

BRASIL, **Presidência da República**. Lei n. 11.096, de 13 de janeiro de 2005. Institui o Programa Universidade para Todos-PROUNI. Brasília, 2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11096.htm. Acesso em: 20 maio. 2022.

BRASIL, **Ministério da Educação**. Portaria Normativa n. 13, de 11 de maio de 2016. Dispõe sobre a indução de Ações Afirmativas na Pós-Graduação, e dá outras providências. Brasília. 2016. Disponível em: <https://abmes.org.br/arquivos/legislacoes/Portaria-normativa-mec-013-2016-05-11.pdf>. Acesso em: 05 maio 2021.

BRASIL, **Supremo Tribunal Federal**. ADI nº 4275/DF. Relator: Ministro Marco Aurélio. 2018. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=515&pagina=1&data=09/03/201>. Acesso em: 05 março 2023.

BRASIL, **Tribunal de Contas da União**. Acórdão 2376/2022. Relator: Walton Alencar Rodrigues. 2022. Disponível em: <https://pesquisa.apps.tcu.gov.br/#/documento/acordao-completo/AC-2376-41%252F22-P/%2520/DTRELEVANCIA%2520desc%252C%2520NUMACORDAOINT%2520desc/0/%2520>. Acesso em: 08 nov. 2022.

BUTKOVSKI JÚNIOR, Carlos Alberto. **Identidade de gênero e reconhecimento**: o registro do nome social no meio acadêmico (um estudo de caso na UFES). 2017. 100 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública) – Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas. Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufes.br/handle/10/8704>. Acesso: 24 março 2023.

CAPES. Conclusões do GT designado pela Portaria CAPES Nº 149 de 13 de novembro de 2015. **Grupo de Trabalho criado pela Portaria Nº 149 de 13 de novembro de 2015**, 2016. Disponível em: http://www.consultaesic.cgu.gov.br/busca/dados/Lists/Pedido/Attachments/1149320/RESPOSTA_PEDIDO_Relatrio%20Final%20GT.pdf. Acesso: 03 fev. 2022.

CELLARD, André. A análise documental. In: POUPART, J. *et al.* **A pesquisa qualitativa**: enfoques epistemológicos e metodológicos. Petrópolis, Vozes, 2008, p. 295-316.

COUTINHO, Arthur Lemos. **Afirmção política e política afirmativa – cotas para negros na universidade federal do espírito santo**. 2018. 247 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Espírito Santo, Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas. Disponível em: <http://repositorio.ufes.br/handle/10/11107>. Acesso em: 28 maio 2021.

DIAS, Adriana. Por uma genealogia do capacitismo: da eugenia estatal à narrativa capacitista social. In: **Simpósio Internacional de Estudos sobre Deficiência**, 1., 2013, São Paulo. Anais... [S.l.: s.n, 2013]. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/391108527/Adriana-Dias-Capacitismo>. Acesso em: 09 nov. 2022.

DOMINGUES, Petrônio. Movimento negro brasileiro: alguns apontamentos históricos. **Tempo**, 2007, vol. 12, n. 23, p.100-122. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/tem/a/yCLBRQ5s6VTN6ngRXQy4Hqn/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 12 fevereiro 2023.

DURHAM, Eunice Ribeiro. Autonomia, Controle e Avaliação. In: Morhy, L. (Org.). **Universidade em Questão**. Brasília: UNB, 2003.

DURHAM, Eunice Ribeiro. A Autonomia Universitária: extensão e limites. In: Steiner, João e.; Malnic, g.. (Org.). **Ensino Superior: Conceito e Dinâmica**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2006, v. , p. 79-124.

DURHAM, Eunice Ribeiro. A Autonomia Universitária: o Princípio Constitucional e suas implicações. S. Paulo: **Núcleo de Pesquisas sobre Ensino Superior da USP**, 1989 (Documento de Trabalho).

DURHAM, Eunice Ribeiro. As universidades públicas e a pesquisa no Brasil. São Paulo, **NUPES**, Documento de trabalho, v. 9, p. 98, 1998.

DURHAM, Eunice Ribeiro. Os desafios da autonomia universitária. Documento de Trabalho **NUPES**, n. 2, p. 1–14, 1989.

ELISIO, Régis Rodrigues. O papel do Movimento Negro na efetivação das ações afirmativas no Brasil (1931-2012). *Vozes, Pretérito & Devir: Revista de história da UESPI*, v. 12, n. 1, p. 351-370, 2021. Disponível em: <http://revistavozes.uespi.br/ojs/index.php/revistavozes/article/view/373>. Acesso em 25 jan. 2022.

FARIAS, Adenize Queiroz de; BEZERRA, Andreza Vidal; MEDEIROS, Lívia Laenny Vieira Pereira de; FREITAS, Mayanne Júlia Tomaz. Sexismo, Capacitismo e Racismo: Perspectivas Interseccionais. In. **Estudos da deficiência na educação: anticapacitismo, interseccionalidade e ética do cuidado** / Organizadoras: Solange Cristina da Silva, Rose Clér Estivalete Beche e Laureane Marília de Lima Costa. – Florianópolis: UDESC, 2022.

FERES JÚNIOR, João; CAMPOS, Luiz Augusto; DAFLON, Verônica Toste; VENTURINI, Anna Carolina. Ação afirmativa: conceito, história e debates [online]. Rio de Janeiro: EDUERJ, 2018, 190 p. **Sociedade e política collection**. ISBN: 978-65-990364-7-7. <https://doi.org/10.7476/9786599036477>.

FERNANDES, Tania da Costa; SANTANA, Emanuely Cristhiny. Gestão Universitária: limites e perspectivas no colegiado de curso de graduação. **Práxis Educacional**, Vitória da Conquista, v. 15, n. 34, p. 75-92, 2019. DOI: 10.22481/praxisedu.v15i34.5462. Disponível em: <https://periodicos2.uesb.br/index.php/praxis/article/view/5462>. Acesso em: 10 maio. 2023.

FLICK, Uwe. **Introdução à metodologia de pesquisa**: um guia para iniciantes. Porto Alegre: Penso, 2013.

FORDE, Gustavo Henrique. **“Vozes negras” na história da educação**: racismo, educação e movimento negro no Espírito Santo (1978-2002). Tese (Doutorado em

Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2016.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder**. São Paulo: Paz e Terra, 11ª ed., 2021.

GASPODINI, Icaro Bonamigo; JESUS, Jaqueline Gomes de. Heterocentrismo e Ciscentrismo: Crenças de superioridade sobre orientação sexual, sexo e gênero. **Revista Universo Psi**, v. 1, n. 2, p. 33-51, 2020.

GESSER, Marivete; BLOCK, Pamela; MELLO, Anahi Guedes de. Estudos da deficiência: interseccionalidade, anticapacitismo e emancipação social. In: GESSER, Marivete (org.). **Estudos da deficiência: anticapacitismo e emancipação social**. Curitiba: CRV, 2020.

GONÇALVES, Marllon Caceres; GONÇALVES, Josiane Peres. Gênero, identidade de gênero e orientação sexual: Conceitos e determinações de um contexto social. **Revista Ciências Humanas**. v. 14, n. 1, 2021. DOI: 10.32813/2179-1120.2021.v14.n1.a600. Disponível em: <https://www.rchunitau.com.br/index.php/rch/article/view/600>. Acesso em: 24 mar. 2023.

GIL, Antônio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 4ª ed. São Paulo: **Atlas**, 2002 (Original de 1946).

GODOI, Marciano Seabra de; SANTOS, Maria Angélica dos. Dez anos da lei federal das cotas universitárias: avaliação de seus efeitos e propostas para sua renovação e aperfeiçoamento. **Revista de Informação Legislativa: RIL**, Brasília, DF, v. 58, n. 229, p. 11-35, jan./mar. 2021. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/58/229/ril_v58_n229_p11. Acesso em: 25 jan. 2022.

GOMES, Joaquim Barbosa. Ações afirmativas: aspectos jurídicos. In: Vários autores. **Racismo no Brasil**. São Paulo: Peirópolis; ABONG, p. 123-137, 2002.

GOMES, Joaquim Barbosa. A recepção do instituto da ação afirmativa pelo Direito Constitucional Brasileiro. In: SANTOS, Sales Augusto dos (Org.). **Ações afirmativas e o combate ao racismo na América Latina**. Brasília, DF: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, 2007. p. 47-82.

GOMES, Nilma Lino. O Movimento negro educador: saberes construídos nas lutas por emancipação. Petrópolis: **Vozes**, 2019.

GOMES, Nilma Lino. Alguns termos e conceitos presentes no debate sobre relações raciais no Brasil: uma breve discussão. In: BRASIL. **Educação Anti-racista: caminhos abertos pela lei federal nº 10.639/03**. Brasília, MEC, Secretaria de educação continuada e alfabetização e diversidade, 2005.

GONZAGA, Yone Maria. **Gestão universitária, diversidade étnico-racial e políticas afirmativas: o caso da UFMG**. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Educação. Belo Horizonte, 2017. 225 f. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUOS->

AQQMYK/1/final_tese_da_yone___editada_19_07___2017.pdf. Acesso em: 23 abril 2023.

GUERRA, Itxi. **Luta contra o capacitismo: anarquismo e capacitismo**. Editora Terra sem Amos: Brasil, 2021.

GUIMARÃES, Antônio Sérgio Alfredo. Democracia racial: o ideal, o pacto e o mito. **25º Encontro Anual da ANPOCS**. 2001. Disponível em: anpocs.com/index.php/encontros/papers/25-encontro-anual-da-anpocs/st-4/st20-3/4678-aguimaraes-democracia/file. Acesso em: 27 fev. 2023.

GUIMARÃES, Antônio Sérgio Alfredo. **Preconceito racial: modos, temas e tempos**. Cortez: São Paulo, 2012, 2ed.

IBGE, Coordenação de População e Indicadores. **Pessoas com deficiência e as desigualdades sociais no Brasil**. 2022a. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101964_informativo.pdf. Acesso em: 23 mar. 2023.

IBGE. **Desemprego e informalidade são maiores entre as pessoas com deficiência**. 2022b. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/34977-desemprego-e-informalidade-sao-maiores-entre-as-pessoas-com-deficiencia>. Acesso em: 22 mar. 2023.

INSTITUTO NACIONAL DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA. **Mapa das Ações Afirmativas no Brasil**. Brasília: INCTI, 2012.

JESUS, Jaqueline Gomes de. Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos. **Guia técnico sobre pessoas transexuais, travestis e demais transgêneros, para formadores de opinião**, v. 2, p. 42, 2012.

JESUS, Jaqueline Gomes de. Transfobia e crimes de ódio: Assassinatos de pessoas transgênero como genocídio. **História agora**, v. 16, p. 101-123, 2013.

KNOLL, Alessandra; OLIVEIRA, Renata Paes de. **A Falácia da Meritocracia: Uma Reflexão Sobre Políticas Afirmativas na Democratização do Acesso ao Ensino Superior**. 2021.

LACERDA, Milena Carlos de; ALMEIDA, Guilherme. Exclusão “da” e “na” educação superior: os desafios de acesso e permanência para a população trans. **Revista Em Pauta: teoria social e realidade contemporânea**, v. 19, n. 47, 2021.

LEHER, Roberto. Autonomia universitária e liberdade acadêmica. *Revista Contemporânea de Educação*, v. 14, n. 29, jan/abr., 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.20500/rce.v14i29.23167>. Acesso em: 02.04.2023.

LOPES, Bruna Chaves; LANGARO, João Pedro; SCHMITT, Stefani. Integralidade e Equidade no Cuidado à População Transexual: conceitos e orientações básicas. In: **Integralidade e Equidade no Cuidado à População Transexual: conceitos e orientações básicas**. 2020.

MARCHESAN, Andressa; CARPENEDO, Rejane Fiepke. Capacitismo: entre a designação e a significação da pessoa com deficiência. **Revista Trama**, [S. l.], v. 17, n. 40, p. 45-55, fev. 2021. DOI: 10.48075/rt.v17i40.26199 Disponível em: <https://saber.unioeste.br/index.php/trama/article/view/26199>. Acesso em: 22 mar. 2023.

MARGON, Jeferson; POUBEL, Lucas. Tomada de Decisão Estratégica em Organizações Complexas: A Dinâmica de Processos Decisórios Colegiados em Uma Universidade Pública. **Revista Pensamento & Realidade**. v. 31 n. 3. 2016.

MEDEIROS, Priscila Martins. Relações raciais e o descentramento do nacional: estado, movimento negro e políticas de ação afirmativa no brasil. **Revista do PPGCS**, UFRB, Novos Olhares Sociais, Bahia: UFRB, Vol. 4, n. 2, p. 232-264, 2021. Disponível em: <https://www3.ufrb.edu.br/ojs/index.php/novosolharessociais/article/view/607>. Acesso em: 10 maio 2022.

MELLO, Anahi Guedes de. Deficiência, incapacidade e vulnerabilidade: do capacitismo ou a preeminência capacitista e biomédica do comitê de ética em pesquisa da UFSC. **Ciência & Saúde Coletiva**, [S.l.], v. 21, n. 10, p. 3265-3276, out. 2016. FapUNIFESP (SciELO). Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-812320152110.07792016>. Acesso em: 20 mar. 2023.

MELLO, Anahi Guedes de. Politizar a deficiência, aleijar o queer: algumas notas sobre a produção da hashtag #ÉCapacitismoQuando no Facebook. In **Desigualdades, gêneros e comunicação**, p. 125-142, 2019.

MELLO, Letícia Souza; CABISTANI, Luiza Griesang. Capacitismo e Lugar de Fala: Repensando Barreiras Atitudinais. **Revista da Defensoria Pública do Estado do Rio Grande do Sul**, n. 23 (abril 20, 2019): 118–139. Disponível em: <https://revistadpers.emnuvens.com.br/defensoria/article/view/112>. Acesso em: 23 mar. 2023.

MELLO, Luiz; SANTOS, Eduardo Gomor dos. A revisão da lei 12.711/2012: ações afirmativas em disputa no congresso nacional. **Revista de Políticas Públicas**, p. 530-546, 2021. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.18764/2178-2865.v25n2p530-546>. Acesso em: 25 jan. 2022.

MENEZES, Joyceane Bezerra de; LINS, Ana Paola de Castro e. Identidade de gênero e transexualidade no direito brasileiro. **Revista Brasileira de Direito Civil**, [S. l.], v. 17, p. 17, 2018. Disponível em: <https://rbdcivil.emnuvens.com.br/rbdc/article/view/269>. Acesso em: 24 mar. 2023.

MENEZES, Lincoln Moreira de Jesus. Transfobia e racismo: articulação de violências nas vivências de trans. **BIS, Bol. Inst. Saúde (Impr.)**, p. 62-76, 2018.

MONTEIRO, Anielle Oliveira; IAZZETTI, Brume Dezembro; MELO, Gabriela; BARBABELA, Pedro. Manual De Implementação De Ações Afirmativas Para Pessoas Trans Na Pós-graduação. **Todxs**, 2021. Disponível em: <https://todxs-site.s3.amazonaws.com/manual-de-implementacao-de-acoes-afirmativas-para-pessoas-trans-na-pos-graduacao.pdf>. Acesso em 07 jan. 2023.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 36. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

MOREIRA, Martha Cristina Nunes *et al.* Gramáticas do capacitismo: diálogos nas dobras entre deficiência, gênero, infância e adolescência. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 27, p. 3949-3958, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-812320222710.07402022>. Acesso em 20 mar. 2023.

MOVIMENTO NEGRO BRASILEIRO. **Marcha Zumbi Contra o Racismo, Pela Cidadania e Pela Vida**. Brasília, 20 nov. 1995. Disponível em: <http://memorialdademocracia.com.br/card/marcha-zumbi-reune-30-mil-em-brasilia/docset/910>. Acesso em: 10 maio 2022.

MUNANGA, Kabengele. O papel da universidade na luta antirracista e na defesa das políticas de ações afirmativas. **METAXY: Revista Brasileira de Cultura e Políticas em Direitos Humanos**, Rio de Janeiro, v. 3, n. 1, p. 60-74, jan./jun. 2020. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/metaxy>. Acesso em: 30 mar. 2022.

MUNANGA, Kabengele. Teoria social e relações raciais no Brasil contemporâneo. **Cadernos Penesb**, n. 12, p. 169-203, 2010 Tradução. Disponível em: biblio.fflch.usp.br/Munanga_K_TeoriaSocialERelacoesRaciaisNoBrasilContemporaneo.pdf. Acesso em: 26 maio 2022.

OLIVEIRA, Maria Marly de. Como fazer pesquisa qualitativa. 7. ed. revista e atualizada - Petrópolis: **Vozes**, 2016.

PAIXÃO, Marcelo. O justo combate: reflexões sobre relações raciais e desenvolvimento. **Revista Simbiótica** -Universidade Federal do Espírito Santo -Núcleo de Estudos e Pesquisas Indiciárias. Departamento de Ciências Sociais -ES -Brasil vol.2, n.2, dez., 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/simbiotica/article/view/11721/8418>. Acesso em: 28 fev. 2023.

PEREIRA, Fabiana Santos. **Ações Afirmativas na Pós-Graduação**. 2019. 89 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Instituto de Ciências Básicas da Saúde, Programa de Pós- Graduação em Educação em Ciências: Química da Vida e Saúde, Porto Alegre, Rio Grande do Sul, 2019. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/194789>. Acesso em: 27 maio de 2021.

PEREIRA, Jéssica Rocha de Souza; SILVA, Júlio Eduardo Ornelas; GINÉZ, Marco Aurélio do Prado; MELO, Pedro Antônio de. A Estrutura Colegiada de Uma Universidade Pública Federal Sob a Perspectiva Compartilhada, Abordagem da Liderança. **Revista GUAL**, v. 15, n. 1, p. 253-273, 2022. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/dbd5/bcbd9c5281b362d353d75697ae427431cea7.pdf>. Acesso em: 08 maio 2023.

PERSONALIDADES: Abdias do Nascimento. **Site IPEAFRO**. Disponível em: <https://ipeafro.org.br/personalidades/abdias-nascimento/>. Acesso: 23 maio 2021.

PODESTÁ, Lucas Lima de. Ensaio sobre o conceito de transfobia. **Revista Periódicus**, [S. l.], v. 1, n. 11, p. 363–380, 2019. DOI: 10.9771/peri.v1i11.27873.

Disponível em:

<https://periodicos.ufba.br/index.php/revistaperiodicus/article/view/27873>. Acesso em: 23 mar. 2023.

PRINCÍPIO DE YOGYAKARTA. **Princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero**. 2017. Disponível em:

http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios_de_yogyakarta.pdf. Acesso em 19 abr. 2023.

RANIERI, Nina Beatriz Stocco. Trinta Anos de Autonomia Universitária: Resultados Diversos, Efeitos Contraditórios. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 39, nº. 145, p.946-961, out.-dez., 2018. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/es/a/6krKWmhmcW5bbn5pcjBWbBn/?lang=pt>

RANIERI, Nina Beatriz Stocco e LUTAIF, Michel Kurdoglian. A autonomia universitária e seus percalços. **Com Ciência: revista eletrônica de jornalismo científico**, 2019. Disponível em: <http://www.comciencia.br/autonomia-universitaria-e-seus-percalcos/#more-4284>. Acesso em: 09 maio 2023.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. 14. reimpr. São Paulo: Atlas, 2012.

RODRIGUES, Pedro Luiz Rocha; SANTOS, Lídia Figueiredo dos; SANTOS, Larissa Medeiros Marinho dos; SILVA, Welligton Magno da; QUEROZ, Isabela Saraiva de. Corpos em Disputa: Experiências de Travestis e Mulheres Trans no Acesso aos Banheiros Públicos. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**. (versão online). 2022. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revispsi/article/view/71746/44157>. Acesso: Acesso em: 09 março 2023

SALERNO, Soraia Kfour; LEITE, João Carlos Batista. Planejamento de gestão universitária identidade e regulação. **Revista de Educação**. PUC-Campinas, v. 25, e204606, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.24220/2318-0870v25e2020a4606>.

SANTOS, Adilson Pereira dos. **Gestão Universitária e a Lei de Cotas**. 1ª ed. Curitiba: Appris, 2020.

SANTOS, Joel Rufino dos. O movimento negro e a crise brasileira. **Política e administração**, v. 2, n. 2, p. 287-307, 1985.

SANTOS, Sales Augusto dos. **Ações Afirmativas nos Governos FHC e Lula: um Balanço**. Tomo (UFS), v. 1, p. 37-84, 2014. Disponível em: <https://seer.ufs.br/index.php/tomo/article/view/3185>. Acesso em: 11 de abr. 2022.

SANTOS, Sérgio Coutinho dos; KABENGELE; Daniela do Carmo; MONTEIRO, Lorena Madruga. Necropolítica e crítica interseccional ao capacitismo: um estudo comparativo da convenção dos direitos das pessoas com deficiência e do estatuto das pessoas com deficiência. **Revista do Instituto de Estudos Brasileiros**, Brasil, n. 81, p. 158-170, abr. 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/issn.2316-901X.v1i81p158-170>. Acesso em: 20 mar. 2023.

SANTOS, Sérgio Pereira dos. **Os 'intrusos' e os 'outros' quebrando o aquário e mudando os horizontes:** as relações de raça e classe na implementação das cotas sociais no processo seletivo para cursos de graduação da UFES – 2006-2012. 2014. 390 f. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal do Espírito Santo, Centro de Educação. Vitória – ES. 2014. Disponível em: <http://repositorio.ufes.br/handle/10/1429>. Acesso em: 27 maio de 2021.

SÁ-SILVA, Jackson Ronie; ALMEIDA, Cristóvão Domingos de; GUINDANI, Joel Felipe. Pesquisa documental: pistas teóricas e metodológicas. **Revista Brasileira de História & Ciências Sociais**. ano 1, n. 1, jul de 2009, p. 1-15.

SEABRA, Filipa. Equidade e inclusão: Sentidos e Aproximações. CIEE 2016. **Seminário Currículo, Inclusão e Educação Escolar**, 1, Braga, 2016. "Seminário..." [Em linha]. Organizado por J. A. Pacheco [et al.]. Braga: Centro de Investigação em Educação, Instituto de Educação da Universidade do Minho, 2017. ISBN: 978-989-8525-56-7. p. 763-781. Disponível em: <https://repositorioaberto.uab.pt/handle/10400.2/7223>. Acesso em 12 mar. 2023.

SILVA JÚNIOR, Hédio. Ação afirmativa: um produto genuinamente nacional. In: OLIVEIRA, Iolanda de. Relações raciais no contexto social, na educação e na saúde: Brasil, Cuba, Colômbia e África do Sul. Rio de Janeiro: **Quartet**; Niterói: EdUff, 2012. p. 241-265. Disponível em: <http://docplayer.com.br/6306729-Relacoes-raciais-no-contexto-social-na-educacao-e-na-saude.html>. Acesso em: 30 mar. 2022.

SOUZA, Andreia Cristina; DUARTE, Ana Lúcia Cunha; SEIFFERT, Otília Maria Lúcia Barbosa. Avaliação da Pós-Graduação Stricto Sensu no Brasil - Caracterização e Perspectivas. **Cadernos de Pesquisa**, São Luís, v. 29, n. 2, p. 303–322, 2022. DOI: 10.18764/2178-2229v29n2.2022.35. Disponível em: <http://cajapio.ufma.br/index.php/cadernosdepesquisa/article/view/19480>. Acesso em: 7 maio 2023.

UFES. **Conferência de Ações Afirmativas da Universidade Federal do Espírito Santo**, 2018, Vitória, Espírito Santo. Relatório Final. Vitória, Espírito Santo, 2019.

UFES. Resolução n. 23/2014, de 26 de junho de 2014. Aprova a utilização do nome social por discentes, docentes e servidores técnico administrativos em educação no âmbito da Universidade Federal do Espírito Santo e dá outras providências. Vitória, **Conselho Universitário**, 2014. Disponível em: https://daocs.ufes.br/sites/daocs.ufes.br/files/field/anexo/resolucao_no._23.2014_-_nome_social_para_travestis_e_transexuais.pdf. Acesso em: 30 mar. 2023.

UFES. Resolução n. 11/2010, de 13 de abril de 2010. Aprova o Regulamento Geral da Pós-graduação da Universidade Federal do Espírito Santo. Vitória, **Conselho Universitário**, 2010. Disponível em: https://direito.ufes.br/sites/direito.ufes.br/files/field/anexo/resolucao_no_11.2010_com_anexo.pdf. Acesso em: 30 maio 2022.

UFES. Resolução n. 42/2017, de 5 de julho de 2017. Autorizar os seguintes Programas de Pós-Graduação da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES) a manter o sistema de reserva de vagas étnico-raciais adotado para ingresso em seus

respectivos cursos de mestrado e/ou doutorado. Vitória, **Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão**. 2017. Disponível em:
https://daocs.ufes.br/sites/daocs.ufes.br/files/field/anexo/resolucao_n_42.2017_-_projeto_de_resolucao_que_visa_autorizar_a_reserva_de_vagas.pdf. Acesso em: 25 de junho de 2021.

UFES. Resolução n. 05/2021, de 31 de março de 2021. Aprova o Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI da Universidade Federal do Espírito Santo - UFES para o período 2021-2030. Vitória, **Conselho Universitário**, 2021a. Disponível em:
https://daocs.ufes.br/sites/daocs.UFES.br/files/field/anexo/resolucao_no_05.2021_-_pdi-parte_1.pdf. Acesso em: 28 maio de 2021.

UFES. Resolução n. 09/2021, 12 de março de 2021. Autoriza a adoção de ações afirmativas de reserva de vagas de acesso no âmbito da pós-graduação na Universidade Federal do Espírito Santo. Vitória, **Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão**. 2021b. Disponível em:
https://daocs.ufes.br/sites/daocs.ufes.br/files/field/anexo/resolucao_n_42.2017_-_projeto_de_resolucao_que_visa_autorizar_a_reserva_de_vagas.pdf. Acesso em: 30 set. 2021.

UFES. Resolução n. 03/2022, de 28 de janeiro de 2022. Aprova o Regulamento Geral da Pós-Graduação da Universidade Federal do Espírito Santo e revoga a Resolução nº 11, de 13 de abril de 2010, com redação alterada pelas resoluções subsequentes. Vitória, **Conselho Universitário**, 2022. Disponível em:
https://daocs.ufes.br/sites/daocs.ufes.br/files/field/anexo/resolucao_no_03.2022.pdf. Acesso em: 30 maio 2022.

UFES. Resolução n. 23/2022, de 11 de outubro de 2022. Dispõe sobre o uso de nome social de pessoas travestis, transexuais e transgêneras e o uso de banheiros, vestiários e demais espaços no âmbito da Ufes. Vitória, **Conselho Universitário**, 2022. Disponível em:
tps://socs.ufes.br/sites/daocs.ufes.br/files/field/anexo/resolucao_no_23.2022_-_dispoe_sobre_o_uso_de_nome_social_de_pessoas_travestis_transexuais_e_transgeneras_no_ambito_da_ufes.pdf. Acesso em: 30 nov. 2022.

VENTURINI, Anna Carolina. **Ação afirmativa na pós-graduação**: os desafios da expansão de uma política de inclusão. 2019. 319 f. Tese (Doutorado em Ciência Política) – Instituto de Estudos Sociais e Políticos, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2019. Disponível em:
<http://www.bdtd.uerj.br/handle/1/12384>. Acesso em: 23 maio de 2021.

VENTURINI, Anna Carolina; PENIDO, Hanna. Ações afirmativas na pós-graduação: panorama das políticas adotadas por programas acadêmicos de universidades públicas em 2021. **Boletins do Observatório de Ações Afirmativas na Pós-graduação (Obaap)**, n. 1, 2022.

APÊNDICE A

Produto Técnico/Tecnológico: Relatório Técnico Conclusivo Per Se

Diagnóstico Situacional: O Desafio Institucional "Ações Afirmativas" para a Pós-Graduação Stricto Sensu na Universidade Federal Do Espírito Santo



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA



MARCELA VALES SOUZA CHAGAS

Prof. Dr. BRUNO HENRIQUE FIORIN

RELATÓRIO TÉCNICO CONCLUSIVO
PER SE

DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

O DESAFIO INSTITUCIONAL "AÇÕES AFIRMATIVAS" PARA A PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

VITÓRIA- ES
2023



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA



PROGRAMA DE MESTRADO EM GESTÃO PÚBLICA - UFES	
Tipo e Título do Produto Técnico/Tecnológico	
Relatório Técnico Per Se: Diagnóstico Situacional: O Desafio Institucional "Ações Afirmativas" para a Pós-Graduação Stricto Sensu na Universidade Federal Do Espírito Santo.	
Autores do PTT	
1. Marcela Vales Souza Chagas (Egressa)	Orcid: https://orcid.org/0000-0001-8175-1671
2. Prof. Dr. Bruno Henrique Fiorin (Orientador)	Orcid: https://orcid.org/0000-0002-1629-9233
Instituição estudada:	
Universidade Federal do Espírito Santo	
Recebimento do Produto Técnico/Tecnológico	
Presidente da Comissão para elaboração de proposta de resolução de reserva de vagas na Pós-Graduação	
Setor/Função do recebimento	
Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade da UFES (Diretor)	
Dados do egresso	
Nome da Instituição do discente/egresso- Origem da Vaga (X) UFES () Conveniada () Demanda Social	
Vínculo/Setor de trabalho do discente/egresso:	
Pró-reitoria de Assuntos Estudantis e Cidadania	
Título da dissertação que deu origem ao Produto Técnico/Tecnológico	
Ações Afirmativas como Desafio Institucional para a Pós-Graduação Stricto Sensu na Universidade Federal Do Espírito Santo	
Links do repositório da dissertação	
equals">https://repositorio.ufes.br/handle/10/878/simple-search?filterquery=Gestão+pública&filtername=subject&filtertype>equals	
E-mail: marcelavales@hotmail.com	
Matrícula do egresso no PPGGP: 2021130988	Data da titulação: 12/06/2023
Palavras-chave: Gestão Pública. UFES. Ações Afirmativas. Pós-graduação	

VITÓRIA-ES
2023



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA



Vitória, 04 de junho de 2023.

Ao Presidente da Comissão para elaboração de proposta de resolução de reserva de vagas na Pós-Graduação da UFES.

Sandro Nandolpho de Oliveira
Universidade Federal do Espírito Santo

Assunto: Entrega de produto técnico

Sr. Presidente,

Eu, Marcela Vales Souza Chagas, tendo sido aprovado no processo seletivo para cursar o Mestrado Profissional em Gestão Pública, oferecido pela Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes), após a obtenção do título de Mestre, encaminho o produto técnico/tecnológico, em sua versão final para depósito no repositório institucional, denominado - **Relatório Técnico Per Se**: “Diagnóstico Situacional: O Desafio Institucional “Ações Afirmativas” para a Pós-Graduação Stricto Sensu na Universidade Federal Do Espírito Santo” - resultante da pesquisa de conclusão de curso, desenvolvido sob a orientação do prof Dr. Bruno Henrique Fiorin.

Atenciosamente,

Documento assinado digitalmente
gov.br MARCELA VALES SOUZA CHAGAS
Data: 11/07/2023 14:16:11-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Marcela Vales Souza Chagas
Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em
Gestão Pública- PPGGP- UFES


Documento assinado digitalmente
gov.br BRUNO HENRIQUE FIORIN
Data: 11/07/2023 13:26:12-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Bruno Henrique Fiorin
Professor do Programa de Pós-graduação em
Gestão Pública (PPGGP/Ufes) - Orientador

ATESTADO DE RECEBIMENTO/EXECUÇÃO DE PRODUTO TÉCNICO/TECNOLÓGICO

Atestamos para fins de comprovação que recebemos o produto/serviço, dentro de padrões de qualidade, prazo e viabilidade, contidos no relatório intitulado Relatório Técnico *Per Se*: “Diagnóstico Situacional: O Desafio Institucional "Ações Afirmativas" para a Pós-Graduação Stricto Sensu na Universidade Federal Do Espírito Santo”, que teve como origem os resultados da dissertação desenvolvida por Marcela Vales Souza Chagas, no Mestrado Profissional em Gestão Pública da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), orientado pelo prof. Dr. Bruno Henrique Fiorin.

Vitória-ES, 05 de junho de 2023.

Documento assinado digitalmente
 SANDRO NANDOLPHO DE OLIVEIRA
Data: 11/07/2023 14:31:34-0300
Verifique em <https://validar.itf.gov.br>

Sandro Nandolpho de Oliveira
Presidente da Comissão para elaboração de
proposta de resolução de reserva de vagas na
Pós-Graduação da UFES



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA



DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DO DESAFIO INSTITUCIONAL "AÇÕES AFIRMATIVAS" PARA A PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

1 INTRODUÇÃO

O presente produto técnico/tecnológico consiste em um diagnóstico situacional resultado de pesquisa de dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Gestão Pública da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). A pesquisa foi desenvolvida dentro da área da administração pública, com objetivo de analisar as ações afirmativas, enquanto desafio institucional para a pós-graduação *stricto sensu* na Universidade Federal do Espírito Santo - UFES, a partir dos objetivos estratégicos transversais das áreas do ensino e da pesquisa presentes no mapa estratégico do Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI 2021/2030 da instituição.

O Plano de Desenvolvimento Institucional da UFES para o período de 2021/2030, estabeleceu as ações afirmativas como o primeiro dos 7 (sete) desafios a serem enfrentados pela instituição nesta década. Enquanto um desafio institucional, deu origem a 5 (cinco) objetivos estratégicos transversais, dentre os quais o OTE3, relacionado ao ensino, que visa “Aprimorar políticas acadêmicas e pedagógicas direcionadas às ações afirmativas e ao respeito às diversidades” (PDI, 2021-2030, p. 110) e o OTP3, voltado à pesquisa, com o objetivo de “Ampliar a participação dos estudantes de ação afirmativa na pesquisa” (PDI, 2021-2030, p. 111).

Para a análise do objeto, foi realizada uma pesquisa documental densa, abrangendo os seguintes documentos como fonte de dados: Portaria N° 013/2016/MEC de 11 de maio de 2016; resoluções dos conselhos superiores da UFES que tratam das temáticas “ação afirmativa” e “pós-graduação”, aprovadas e publicadas no período de

janeiro de 2016 a novembro de 2022; Relatório Final da I Conferência de Ações Afirmativas da UFES e sua Agenda Afirmativa (2019); Atas das reuniões, ocorridas nos anos de 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 e 2022, da Câmara de Pós-graduação da UFES; regimentos internos dos programas de pós-graduação; editais de processo seletivo para cada curso de mestrado, doutorado e mestrado profissional; e, dos regulamentos para distribuição de bolsa de pesquisa pelos programas.

O diagnóstico situacional elaborado permite conhecer a realidade institucional das ações afirmativas no âmbito da pós-graduação *stricto sensu* e pode contribuir com a UFES na elaboração de uma política institucionalizada em resposta ao desafio, considerando seus objetivos estratégicos transversais.

Em atendimento aos objetivos da pesquisa, o produto técnico foi apresentado dividido em duas partes. Primeiramente foram apresentadas as informações encontradas que compõem a atual situação das ações afirmativas no âmbito da pós-graduação da UFES. Em seguida, a partir das informações apresentadas, o documento apontou possíveis encaminhamentos que podem ser adotados no sentido de responder ao desafio institucional.

2 TIPO DO PRODUTO TÉCNICO/TECNOLÓGICO OBTIDO

Relatório técnico conclusivo *per se*: Diagnóstico Situacional do Desafio Institucional "Ações Afirmativas" para a Pós-Graduação *Stricto Sensu* na Universidade Federal Do Espírito Santo.

3 SITUAÇÃO ENCONTRADA ANTES DA PESQUISA

As ações afirmativas para o acesso à graduação é uma realidade consolidada nas universidades federais brasileiras, sobretudo a partir da implementação da Lei 12.711/2012 de 29 de agosto de 2012. No entanto, a implementação de ações afirmativas no âmbito da pós-graduação não foi regulamentada pelo ordenamento jurídico do país, ficando a cargo das universidades a decisão da sua adoção ou não, a partir do princípio da autonomia universitária.

No âmbito da pós-graduação da Universidade Federal do Espírito Santo, observou-se que não havia uma política de ações afirmativas institucionalizada e poucos programas possuíam reserva de vagas em seus processos seletivos. Observou-se ainda que a universidade estabeleceu as ações afirmativas como um desafio institucional, apresentado no Plano de Desenvolvimento Institucional 2021/2030, a ser enfrentado na década vigente.

4 OBJETIVOS/FINALIDADE DO PRODUTO TÉCNICO/ TECNOLÓGICO

O PTT foi desenvolvido com o intuito de fornecer um diagnóstico situacional detalhado do desafio institucional “ações afirmativas” para a pós-graduação stricto sensu da UFES que pode subsidiar a gestão para a tomada de decisões, bem como de apontar possíveis encaminhamentos que podem ser adotados no sentido de responder ao desafio institucional.

5 METODOLOGIA UTILIZADA

O Produto técnico e tecnológico foi construído por meio de texto descritivo a partir dos resultados da pesquisa documental realizada, abrangendo os seguintes documentos como fonte de dados: Portaria N° 013/2016/MEC de 11 de maio de 2016; resoluções dos conselhos superiores da UFES que tratam das temáticas “ação afirmativa” e “pós-graduação”, aprovadas e publicadas no período de janeiro de 2016 a novembro de 2022; Relatório Final da I Conferência de Ações Afirmativas da UFES e sua Agenda Afirmativa (2019); Atas das reuniões, ocorridas nos anos de 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 e 2022, da Câmara de Pós-graduação da UFES; regimentos internos dos programas de pós-graduação; editais de processo seletivo para cada curso de mestrado, doutorado e mestrado profissional; e, dos regulamentos para distribuição de bolsa de pesquisa pelos programas. O projeto passou pelo Comitê de Ética, mantendo-se o sigilo dos participantes, que assinaram o TCLE. Os dados foram tratados de forma qualitativa, utilizando-se a análise de conteúdo.

6 CONTRIBUIÇÕES GERAIS

O Diagnóstico situacional constitui-se como importante ferramenta a ser utilizada pela instituição pesquisada, uma vez que seus resultados técnicos apresentam uma fotografia detalhada da realidade das ações afirmativas no âmbito da pós-graduação stricto sensu da UFES, que pode subsidiar a gestão para a tomada de decisões. Além disso, a partir do diagnóstico, foi possível apresentar encaminhamentos que podem servir de base para a gestão da universidade na elaboração de uma política de ações afirmativas no âmbito da pós-graduação, em resposta ao desafio institucional apresentado pelo PDI 2021-2030.

7 CONTRIBUIÇÕES METODOLÓGICAS

A metodologia utilizada para a elaboração deste PTT se deu dentro de moldes tradicionais. O campo pesquisado seguiu padrões de pesquisa já conhecidos, com a realização de análise de documentos.

8 ADERÊNCIA ÀS LINHAS E PROJETOS DE PESQUISA

O PTT aqui apresentado insere-se no contexto da administração pública, uma vez que a pesquisa foi realizada em uma universidade federal. Considerando que a problemática trabalhada usa como objeto de análise o Plano de Desenvolvimento Institucional, uma ferramenta de gestão estratégica, este estudo se enquadra na Linha de Pesquisa 1 – Política, Planejamento e Governança Pública – do Programa de Mestrado Profissional em Gestão Pública da UFES, dentro da qual se encontra o Projeto Estruturante 1 – Governo, Políticas Públicas e Planejamento, que abrange a temática trabalhada.

9 POSSIBILIDADES DE APLICAÇÃO DO TÉCNICO/TECNOLÓGICO

Este produto técnico apresenta baixo potencial em termos de sua aplicabilidade, pois trata da realidade encontrada na Universidade Federal do Espírito Santo, e seus resultados fazem sentido para essa realidade.

10 IMPACTOS (Social, econômico e cultural) (Real ou potencial)

O impacto realizado consiste no fato de que por meio deste PTT a universidade pesquisada tem acesso às informações da real situação do desafio institucional

“ações afirmativas” no âmbito da sua pós-graduação. Nesse aspecto considera-se um alto impacto, pois não foram encontrados trabalhos semelhantes nas buscas realizadas nas bases de dados disponibilizadas pela Capes.

Considera-se ainda que o estudo apresenta impactos potenciais decorrentes de natureza social e cultural. O impacto social potencial: consiste em ser uma ferramenta para a gestão da universidade pesquisada institucionalizar uma política de ações afirmativas que oportunize a democratização do acesso aos seus cursos de mestrado e doutorado. O alto impacto cultural: está na possível transformação ocasionada pela entrada do público-alvo da política de reserva de vagas, que segundo os dados apontam, não estão presentes nesse nível de ensino.

11 REPLICABILIDADE

A metodologia adotada e descrita permite a replicação da pesquisa sem dificuldades em outras instituições públicas que possuam a oferta de pós-graduação stricto sensu com ou sem a implementação de ações afirmativas para o acesso e a permanência de estudantes pertencentes a grupos étnico-raciais e/ou sociais específicos, inclusive como um estudo comparativo entre a realidade relatada por este estudo e situações semelhantes das demais instituições, com o objetivo de se verificar como essas tratam da temática. Portanto, apresenta alto grau neste quesito.

12 ABRANGÊNCIA TERRITORIAL

Por ter sido desenvolvido em uma instituição federal de ensino superior, o PTT possui abrangência local, com localização geográfica para o Estado do Espírito Santo.

13 COMPLEXIDADE

Este PTT apresenta baixo grau de complexidade, pois valeu-se de conhecimentos pré-estabelecidos que foram alterados e/ou adaptados ao combinar algumas ações já recomendadas em outros materiais, com outros pontos obtidos ao longo da elaboração da dissertação.

14 ASPECTOS INOVADORES

A inovação pode ser vista na análise do objeto de pesquisa, uma vez que poucos estudos tratam das ações afirmativas para a pós-graduação, sendo ainda mais inédito quando investigado a partir do foco da gestão universitária. Dessa maneira, pode-se considerar o resultado em um intervalo entre médio e alto grau de inovação.

15 SETOR DA SOCIEDADE INFLUENCIADO

No que tange à influência que o PTT pode levar até a sociedade, ao se considerar as opções oferecidas pela Capes, a área mais influenciada é a educação, tendo em vista que o objeto de análise, ações afirmativas para a pós-graduação, diz respeito a política de educação que tem por objetivo a democratização do seu acesso.

16 VÍNCULO COM O PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL OU PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Este PTT encontra respaldo no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da Ufes para o período de 2021-2030, no qual estabelece as ações afirmativas como o primeiro dos seus sete desafios institucionais para o período 2021-2030. Enquanto desafio institucional, as ações afirmativas deram origem a 5 (cinco) objetivos estratégicos transversais, um para cada área estratégica da UFES (Ensino, Pesquisa, Extensão, Gestão e Assistência Estudantil), que devem ser respondidos a partir das ações dos setores da universidade.

Nesse contexto, este PTT está fundamentado nos objetivos estratégicos transversais das áreas do ensino e da pesquisa. Para responder ao desafio “ações afirmativas” na área do ensino, a universidade objetiva “aprimorar políticas acadêmicas e pedagógicas direcionadas às ações afirmativas e ao respeito às diversidades” (UFES, 2021a, p. 110). No que tange a área da pesquisa, a Universidade tem o objetivo estratégico transversal de “ampliar a participação dos estudantes de ação afirmativa na pesquisa” (UFES, 2021a, p. 110) para o enfrentamento do desafio institucional. PDI 2021-2030 disponível em: <https://proplan.ufes.br/plano-de-desenvolvimento-institucional-pdi-2021-2030>

17 FOMENTO

Este PTT foi desenvolvido com dados públicos disponíveis nos sites da universidade estudada. Assim, este PTT foi desenvolvido sem a necessidade de recursos financeiros externos que o fomentassem.

18 REGISTRO DE PROPRIEDADE INTELECTUAL

Este PTT apresenta um diagnóstico situacional do desafio institucional “ações afirmativas” da Universidade Federal do Espírito Santo. Não há registro de propriedade intelectual associado a este PTT.

19 ESTÁGIO DA TECNOLOGIA

O PTT, encontra-se no formato de anteprojeto, a ser apresentado para a instituição estudada. Enquanto proposta, pode-se dizer que foi finalizada.

20 TRANSFERÊNCIA DA TECNOLOGIA OU CONHECIMENTO

A transferência do conhecimento se dará com a entrega do produto técnico à instituição estudada.

21 AÇÕES NECESSÁRIAS PARA IMPLEMENTAÇÃO DO PRODUTO

O relatório técnico conclusivo apresenta um diagnóstico da situação encontrada e os possíveis encaminhamentos sugeridos que podem ser adotados pela gestão para responder ao desafio institucional apresentado pelo PDI. A implementação do produto se dá no recebimento do PTT e no estudo da viabilidade de ser aplicado no contexto da organização.

22 DESCRIÇÃO DO PRODUTO TÉCNICO / TECNOLÓGICO: Divulgado / Institucionalizado

O PTT é apresentado a partir da próxima página.



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO PÚBLICA**



RELATÓRIO TÉCNICO CONCLUSIVO PER SE

DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

O DESAFIO INSTITUCIONAL "AÇÕES AFIRMATIVAS" PARA A PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

MESTRANDA: MARCELA VALES SOUZA CHAGAS

ORIENTADOR: PROF. DR. BRUNO HENRIQUE FIORIN

CONTEXTO DE ELABORAÇÃO

O presente produto técnico/tecnológico consiste em um diagnóstico situacional resultado de pesquisa de dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Gestão Pública da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). A pesquisa foi desenvolvida dentro da área da administração pública, com objetivo de analisar as ações afirmativas, enquanto desafio institucional para a pós-graduação stricto sensu na Universidade Federal do Espírito Santo - UFES, a partir dos objetivos estratégicos transversais das áreas do ensino e da pesquisa presentes no mapa estratégico do Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI 2021/2030 da instituição.

O Plano de Desenvolvimento Institucional da UFES para o período de 2021/2030, estabeleceu as ações afirmativas como o primeiro dos 7 (sete) desafios a serem enfrentados pela instituição nesta década. Enquanto um desafio institucional, deu origem a 5 (cinco) objetivos estratégicos transversais, dentre os quais o OTE3, relacionado ao ensino, que visa “Aprimorar políticas acadêmicas e pedagógicas direcionadas às ações afirmativas e ao respeito às diversidades” (UFES, 2021, p. 110) e o OTP3, voltado à pesquisa, com o objetivo de “Ampliar a participação dos estudantes de ação afirmativa na pesquisa” (UFES, 2021, p. 111).

Para a análise do objeto, foi realizada uma pesquisa documental densa, abrangendo os seguintes documentos como conte de dados: Portaria N° 013/2016/MEC de 11 de maio de 2016; resoluções dos conselhos superiores da UFES que tratam das temáticas “ação afirmativa” e “pós-graduação”, aprovadas e publicadas no período de janeiro de 2016 a novembro de 2022; Relatório Final da I Conferência de Ações Afirmativas da UFES e sua Agenda Afirmativa (2019); Atas das reuniões, ocorridas nos anos de 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 e 2022, da Câmara de Pós-graduação da UFES; regimentos internos dos programas de pós-graduação; editais de processo seletivo para cada curso de mestrado, doutorado e mestrado profissional; e, dos regulamentos para distribuição de bolsa de pesquisa pelos programas.

O diagnóstico situacional elaborado permite conhecer a realidade institucional das ações afirmativas no âmbito da pós-graduação stricto sensu e pode contribuir com a UFES na elaboração de uma política institucionalizada em resposta ao desafio, considerando seus objetivos estratégicos transversais.

Em atendimento aos objetivos da pesquisa, este documento apresenta-se dividido em duas partes. Primeiramente são apresentadas as informações encontradas que compõem a atual situação das ações afirmativas no âmbito da pós-graduação da UFES. Em seguida, a partir das informações apresentadas, o documento aponta possíveis encaminhamentos que podem ser adotados no sentido de responder ao desafio institucional.

AÇÕES AFIRMATIVAS PARA A PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU NO ÂMBITO NACIONAL

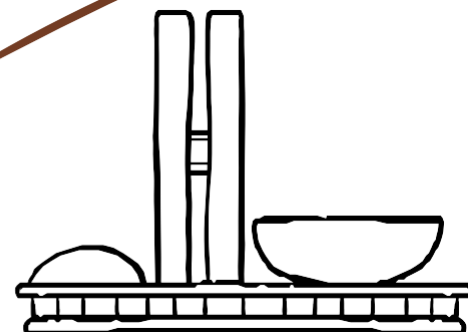
O legislativo brasileiro ainda não aprovou uma legislação regulamentadora para a implementação de ações afirmativa para o acesso e ou permanência de estudantes pertencentes a determinados grupos sociais e/ou étnico-raciais no âmbito da pós-graduação.

O Governo Federal, por sua vez, publicou em 11 de maio de 2016, por meio do Ministério da Educação, a Portaria Normativa de N°13/2016 – MEC com o objetivo de induzir a implementação de Ações Afirmativas na Pós-Graduação. A Portaria teve caráter recomendatório e estabeleceu que todas as instituições federais de ensino superior, no âmbito de sua autonomia, apresentassem propostas para a inclusão de negros (pretos e pardos), indígenas e pessoas com deficiência em cursos de Mestrado, Mestrado Profissional e Doutorado.

Após a publicação dessa portaria, houve um crescimento significativo no número de políticas de ações afirmativas nos programas de pós-graduação das universidades federais, decorrentes tanto de resoluções dessas universidades, quanto de ações criadas por iniciativa dos próprios programas. Segundo dados do Observatório de Ações Afirmativas na Pós- graduação – OBAAP⁴⁶, 1.531 programas de pós-graduação acadêmico adotavam algum tipo de ação afirmativa para o acesso em seus cursos, até dezembro de 2021, o que representa 54,3% do total de programas analisados.

Ainda segundo o OBAAP, até 2022, 39 (trinta e nove) das universidades federais aprovaram resolução para adotar as ações afirmativas como política institucional para todo o universo da pós-graduação. No que se refere ao Espírito Santo, os dados do observatório apontam que, em 2021, era o Estado com o menor percentual (numérico) de programas com ações afirmativas implementada no âmbito da pós-graduação.

⁴⁶ Disponível em: <https://www.obaap.com.br>



AÇÕES AFIRMATIVAS PARA A PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU NO ÂMBITO DA UFES

1

ATAS DA CÂMARA DE PÓS-GRADUAÇÃO

A partir do levantamento realizado foram encontradas 36 (trinta e seis) atas referentes às reuniões ordinárias e extraordinárias da Câmara de Pós-graduação da UFES. Por meio da análise dessas atas observou-se que, nos últimos 6 (seis) anos, a temática das ações afirmativas como política de acesso e/ou permanência para os programas de mestrado e doutorado da UFES esteve em pauta em uma única reunião deste órgão colegiado, ocorrida em 13/06/2017.

Na ocasião, a ata da 3ª reunião ordinária do ano de 2017 trouxe como seu primeiro ponto de pauta: “Cotas raciais na pós-graduação”, sobre a qual, após manifestações e votação, os membros deste órgão colegiado decidiram por “enviar ao CEPE uma minuta de Resolução sobre cotas raciais, bem como um pedido de que, em caráter excepcional, fosse permitido aos PPGs a manutenção das cotas já estabelecidas anteriormente, até que o mérito final do pedido seja analisado” (UFES, Câmara de Pós-graduação, ATA, 2017).

2

I CONFERÊNCIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS DA UFES

A I Conferência de Ações Afirmativas da UFES foi realizada no período de 28 a 31 de agosto de 2018, com a participação ativa e amplamente dialogada de diversos atores que compõem a comunidade acadêmica e a sociedade civil, tais como: estudantes, servidores (técnicos e docentes) e gestores da universidade, entidades representativas e movimentos sociais.

De acordo com o Relatório da Conferência (2019), o evento teve por objetivo avaliar a primeira década de ações afirmativas para o acesso aos cursos de graduação da UFES, tomando como marco histórico referencial a entrada da primeira turma com estudantes cotistas em 2008, e propor uma agenda afirmativa construída coletivamente. Como resultado, o evento apresentou à Universidade uma agenda afirmativa com cerca de 80 propostas.

Dentre as propostas estão 4 propostas gerais e 9 propostas específicas, aprovadas em plenária final, estas divididas entre cada grupo identitário, público-alvo da conferência voltadas para as “Políticas Afirmativas na Pós-graduação”, das quais destacam-se:



Quadro 1: Propostas da agenda afirmativa da I Conferência de Ações Afirmativas da UFES para a Pós-graduação. Vitória - ES, 2023.

I CONFERÊNCIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS DA UFES	
GRUPO DE TRABALHO: POLÍTICAS AFIRMATIVAS NA PÓS-GRADUAÇÃO	
TIPO DE PROPOSTA	PROPOSTA
Propostas Gerais	PROPOSTA 1: Aprovação de Resolução requerendo a adoção de ações afirmativas para o acesso e a concessão de bolsas para mestrandos e doutorandos negros e negras, TT (transexuais e travestis), bem como os integrantes de povos quilombolas e indígenas; população do campo; população LGBT e pessoas com deficiência em todos os programas de pós-graduação stricto sensu e lato sensu da UFES, Residência Médica e Residência Multiprofissional.
	PROPOSTA 3: Formular uma Portaria para criação dos Programas de Pós-Graduação Acadêmicos e Profissionais, visando estimular a criação, o fortalecimento e a reformulação das linhas e grupos de pesquisas que atuam em ações afirmativas com os segmentos identitários discutidos nessa Conferência.
	PROPOSTA 4: Garantir no nível da pós-graduação, política de cotas com vistas ao acesso de pessoas com deficiência, TT (Transexuais e Travestis), população negra (PP) e vestibular diferenciado para povos indígenas e quilombolas.
Proposta Específica para a População Indígena	PROPOSTA 1: Garantir aos indígenas o direito de acesso e permanência à pós-graduação consolidando o quadro de pesquisadores indígenas.
Proposta Específica para Pessoas com Deficiência	PROPOSTA 1: Aprovação de Resolução requerendo a adoção de ações afirmativas para o acesso e a concessão de bolsas para mestrandos e doutorandos com deficiência, com Transtornos Globais do Desenvolvimento e Altas Habilidades/Superdotação, em todos os programas de pós-graduação stricto sensu da UFES.
Proposta Específica para a População Quilombola	PROPOSTA 1: Criar linhas de pesquisa sobre direitos à memória, ao patrimônio cultural, a consciência de identidade e os saberes tradicionais de uso dos territórios das comunidades quilombolas.
Proposta Específica para as Mulheres	PROPOSTA 1: Implantar linhas de pesquisa em diversidade sexual e de gênero nos programas de Pós-Graduação, incentivando com editais próprios pesquisas nessas temáticas.
	PROPOSTA 1: Criar linhas de pesquisa que estude as dissimetrias de gênero, incluindo disciplinas que discutam o gênero como uma importante categoria de análise na formação humana, estabelecendo esse tema nos currículos dos programas.

Fonte: Elaborado pela autora.



3

RESOLUÇÕES DOS CONSELHOS SUPERIORES

Das 59 resoluções identificadas, foram selecionadas e analisadas 5 (cinco) resoluções que apresentam Interseccionalidade entre os temas (ação afirmativa e pós-graduação) em seu conteúdo, 3 (três) delas originárias do Cun e 2 (duas) resoluções aprovadas pelo CEPE. São elas:

- **Resolução N° 42/2017 CEPE/UFES**, de 05 de julho de 2017: resolve autorizar os seguintes Programas de Pós-Graduação da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES) a manter o sistema de reserva de vagas étnico-raciais adotado para ingresso em seus respectivos cursos de mestrado e/ou doutorado: I. Artes; II. Ciências Sociais; III. Comunicação e Territorialidades; IV. Psicologia. Esta resolução foi revogada pela Resolução N° 09/2021 CUN/UFES de 12 de março de 2021;
- **Resoluções N° 09/2021 CUN/UFES**, de 12 de março de 2021: Resolve autorizar os programas de pós-graduação stricto sensu desta Universidade a adotar, a critério de cada programa de pós-graduação, ações afirmativas de reservas de vagas de acesso em cursos de mestrado e doutorado para indivíduos pertencentes a grupos sociais em condições de vulnerabilidade em virtude de sua condição socioeconômica e/ou de pessoa negra (pretos e pardos) e/ou de pessoa indígena e/ou de pessoa trans (travestis, transexuais e transgêneros) e/ou de pessoa com deficiência e/ou de refugiado político, dentre outras, em seus processos seletivos para ingresso de novos estudantes.

No novo Regulamento Geral da Pós-Graduação o tema das ações afirmativas é citado no seu Título VII, Artigo 88, que diz: “Ações afirmativas de reserva de vagas de acesso no âmbito da pós-graduação na Universidade Federal do Espírito Santo serão regulamentadas por Resolução específica deste Conselho” (UFES, 2022).

- **Resoluções N° 23/2022 CUN/UFES**, de 11 de outubro de 2022: Dispõe sobre o uso de nome social de pessoas travestis, transexuais e transgêneras e o uso de banheiros, vestiários e demais espaços no âmbito da Ufes.

Esse documento deve ser observado por todos os setores da universidade, inclusive aqueles ligados a pós-graduação da instituição. Dessa forma, se constitui como instrumento de promoção de ações afirmativas para a população de pessoas travestis, transexuais e transgêneras, que está relacionado também à pós-graduação.

4

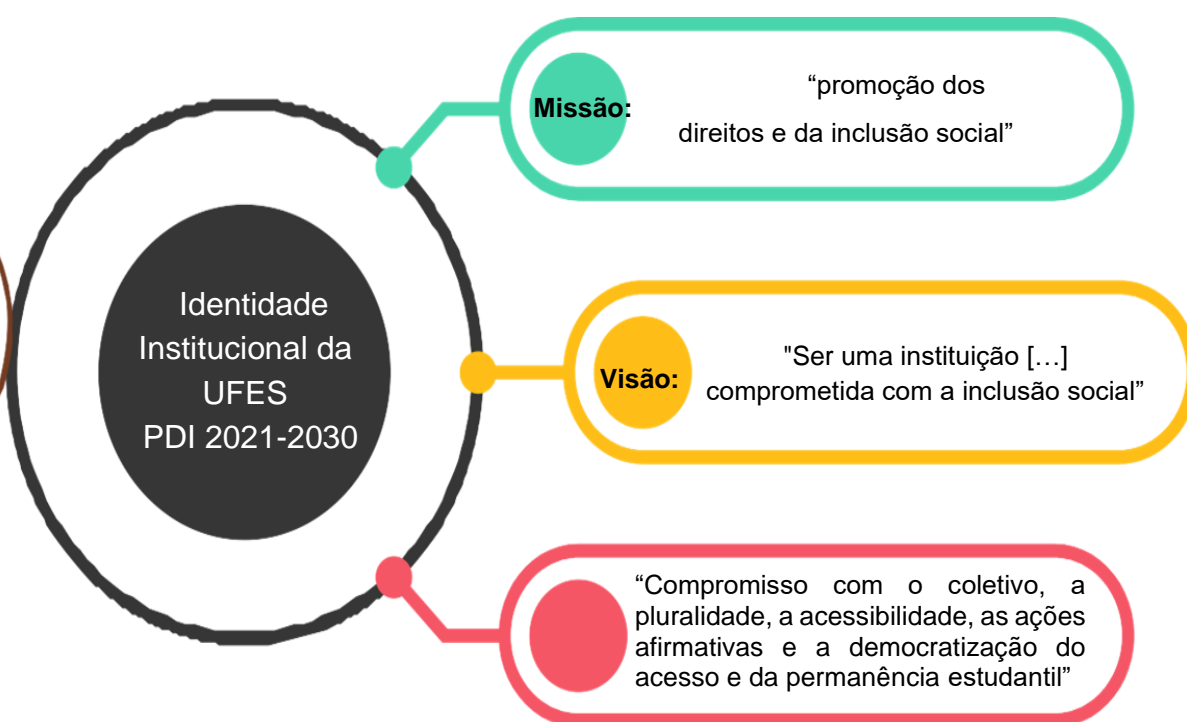
PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL - PDI

A **Resoluções N° 05/2021 CUN/UFES**, de 31 de março de 2021, aprovou o Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI da Universidade Federal do Espírito Santo - Ufes para o período 2021-2030.

O Plano de Desenvolvimento Institucional é o instrumento de planejamento e gestão que considera a identidade da Instituição de Ensino Superior, no que diz respeito a sua filosofia de trabalho, a missão a que se propõe, às diretrizes pedagógicas que orientam suas ações, a sua estrutura organizacional e as atividades acadêmicas que desenvolve e/ou pretende desenvolver (UFES, 2021).

O PDI 2021-2030 da UFES mostrou a preocupação da universidade com democratização do acesso, demonstrada através do texto da sua missão e visão, dos seus valores e sobretudo ao fazer das ações afirmativas um dos seus sete desafios institucionais para a próxima década. Enquanto desafio institucional, as ações afirmativas deram origem a 5 objetivos estratégicos transversais, um para cada área estratégica da UFES, que devem ser respondidos a partir das ações dos setores da universidade.

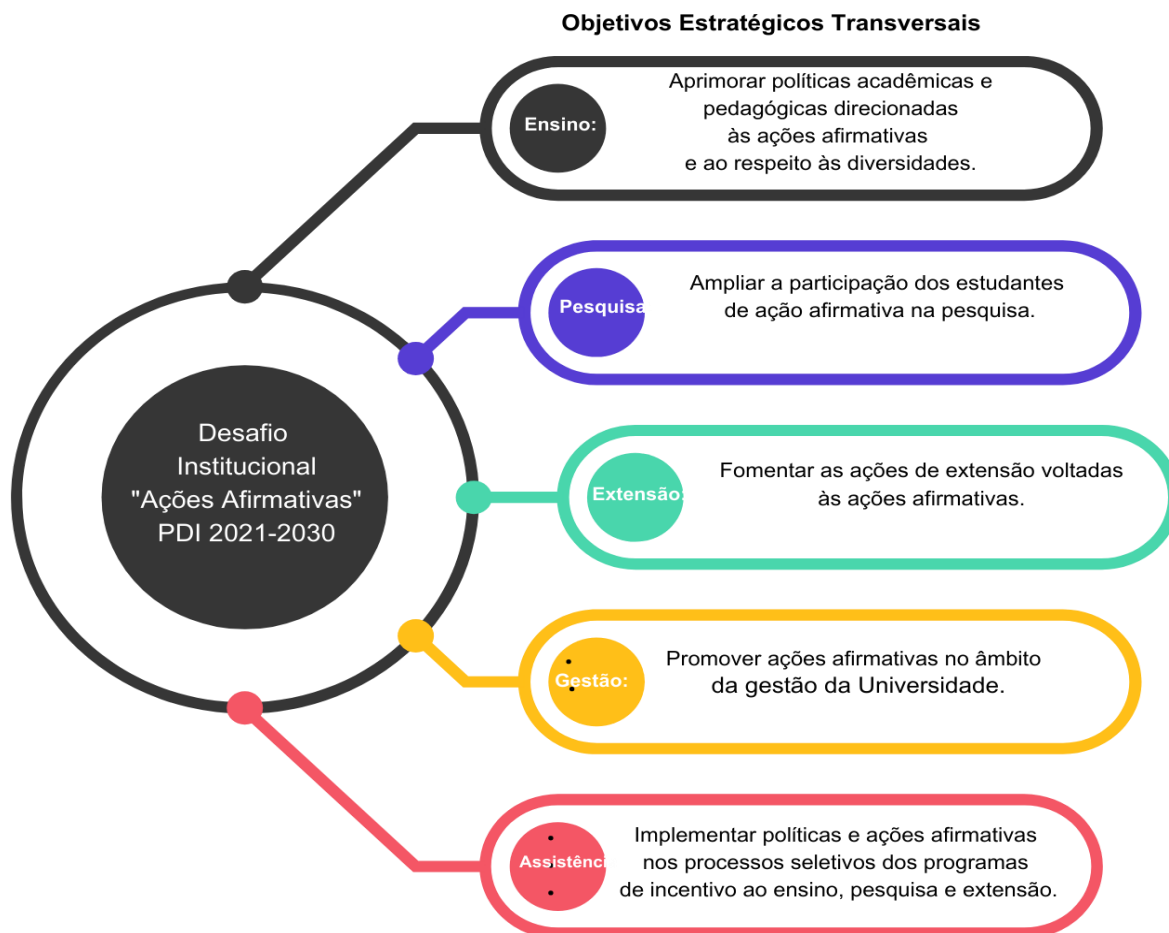
Figura 1: Elementos constitutivos do PDI que apresentam a temática da inclusão social, da garantia de direitos e das ações afirmativas. Vitória - ES, 2023.



Fonte: Elaborado pela Autora.

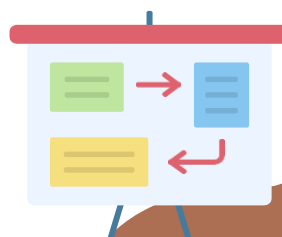
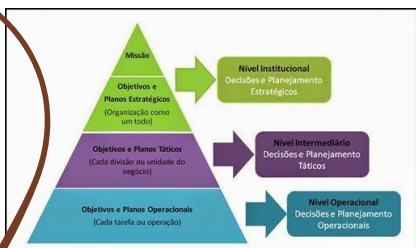
PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL - PDI

Figura 2: Objetivos Estratégicos Transversais para o Desafio Institucional "Ações Afirmativas".
Vitória - ES, 2023



Fonte: Elaborado pela Autora.

A temática das ações afirmativas também está presente no Plano Pedagógico Institucional - PPI, elemento estruturante do PDI 2021-2030 que define as políticas de ensino, pesquisa e extensão e tem por finalidade nortear as diretrizes gerais do ensino, pesquisa e extensão e orientar a organização do trabalho pedagógico em seus diferentes tempos e espaços.



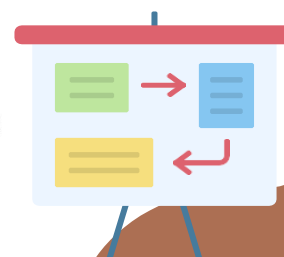
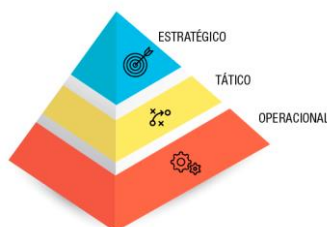
PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL - PDI

Quadro 2: Recorte dos princípios, diretrizes e políticas relacionados à temática das ações afirmativas presentes no Plano Pedagógico Institucional – PPI da UFES. Vitória - ES, 2023.

PROJETO PEDAGÓGICO INSTITUCIONAL (PPI)	
PRINCÍPIOS FILOSÓFICOS E TÉCNICO-METODOLÓGICOS QUE ORIENTAM AS PRÁTICAS ACADÊMICAS DA INSTITUIÇÃO	
Atividades	Princípios/Diretrizes
Ensino (Princípios)	<ul style="list-style-type: none"> • Ensino voltado para a perspectiva inclusiva, garantindo o pleno direito da pessoa com deficiência de realizar seu percurso formativo; • Ensino como ferramenta de transformação social e de enfrentamento das desigualdades e dos processos discriminatórios; • Ensino com valorização das diversidades socioculturais e com currículo e produção de conhecimento não epistemicidas; • Formação com e para o respeito à diversidade e à pluralidade étnico-racial, de gênero e de sexualidades, e linguística; • Em diálogo com as demandas históricas dos diversos grupos sociais, tais como os povos indígenas e a população do campo, trazer a concepção das licenciaturas intercultural indígena e em Educação do Campo, como boas práticas institucionais a serem fortalecidas e ampliadas
Pesquisa (diretrizes gerais)	<ul style="list-style-type: none"> • Adoção de políticas afirmativas que fomentem a equidade para o acesso à pós-graduação; e • Incentivo à produção de conhecimentos nas temáticas étnico-raciais, de gênero, de sexualidades, de pessoas com deficiência e de comunidades indígenas e quilombolas, compartilhando saberes diversos
Extensão (diretrizes)	<ul style="list-style-type: none"> • Adoção de política de ações afirmativas para inclusão de estudantes pobres, negros, indígenas, LGBTQIA+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Travestis, Transexuais, Queer, Intersexuais e Assexuais) e quilombolas em programas de extensão, dialogando com o critério de renda socioeconômica; • Fomento de projetos e programas de extensão que oportunizem o fortalecimento da diversidade étnico-racial, da diversidade de gênero e de sexualidades, e das comunidades indígenas e quilombolas, bem como a inclusão das pessoas com deficiência; e • Promoção de diálogos entre saberes acadêmicos e saberes tradicionais e, ao fazê-los, envidar esforços no sentido de reconhecimento dos saberes dos mestres tradicionais e populares.
Assistência (Princípios)	<ul style="list-style-type: none"> • Compromisso com o coletivo, a pluralidade, a acessibilidade, às ações afirmativas e a democratização do acesso e da permanência estudantil.
Ações afirmativas e diversidade (diretrizes)	<ul style="list-style-type: none"> • Transversalizando as dimensões do ensino, da pesquisa e da extensão, e a política de assistência estudantil, aparece a diretriz de contribuir com o enfrentamento às barreiras materiais e simbólicas que impactam o acesso e a permanência de sujeitos indígenas, negros e negras, mulheres, quilombolas, pessoas com deficiência, povos do campo e população LGBTQIA+, e contribuir com o fortalecimento das ações afirmativas como princípio norteador das práticas na Universidade.
POLÍTICAS DE ENSINO, PESQUISA, EXTENSÃO, ACESSIBILIDADE E AÇÕES AFIRMATIVAS, E ASSISTÊNCIA	
Pilares-chave	Princípios e eixos organizadores

Política de Ensino	<ul style="list-style-type: none"> ● Promoção de inserção de conteúdos curriculares que contemplem a diversidade étnico-racial, de gênero, de sexualidades e de acessibilidade; ● Promoção de inserção de referenciais teóricos que ampliem a matriz epistemológica do conhecimento acadêmico e científico; na perspectiva étnico-racial, de gênero, de sexualidades e de acessibilidade; ● Investimento nas infraestruturas que impactam as condições de ensino, estudo e convivência na Universidade no que tange às ações de acessibilidade e ações afirmativas; ● Promoção da inclusão das pessoas com respeito às diferenças, às diversidades e às singularidades dos sujeitos universitários matriculados nos diversos cursos presenciais e a distância de graduação, de pós-graduação e de extensão, e daqueles que trabalham na Universidade; ● Construção de diálogos e aproximações entre os saberes acadêmicos e os saberes tradicionais;
Política de Pesquisa	<ul style="list-style-type: none"> ● Fomento de pesquisas que contribuam para o enfrentamento às desigualdades sociais, aos processos de exclusão e discriminação, e que fortaleçam as ações afirmativas como princípio norteador da sociedade; ● Reconhecimento da importância da presença indígena nas ações de pesquisa, envidando esforços para garantir sua permanência em projetos de pesquisa, bem como da valorização dos saberes tradicionais.
Política de Extensão	Não há eixos relacionados com as ações afirmativas
Política de Acessibilidade e Ações Afirmativas	<ul style="list-style-type: none"> ● A efetivação da Política de Acessibilidade e Ações Afirmativas na Universidade Federal do Espírito Santo não depende apenas de direitos garantidos em legislações. Depende, sim, da quebra de paradigmas e preconceitos nos diferentes espaços acadêmicos e/ou sociais. Isso porque são áreas que requerem compromisso e envolvimento de todos da nossa instituição. ● [...] o compromisso com as ações afirmativas e com a acessibilidade, de modo a qualificar a permanência estudantil, apresenta-se como perspectiva de trabalho que precisa transversalizar os diferentes setores e dimensões de atuação da/ na Universidade.
Política de Assistência	não há eixos relacionados com as ações afirmativas
Política de Acompanhamento de Egressos	não há eixos relacionados com as ações afirmativas

Fonte: Elaborado pela autora



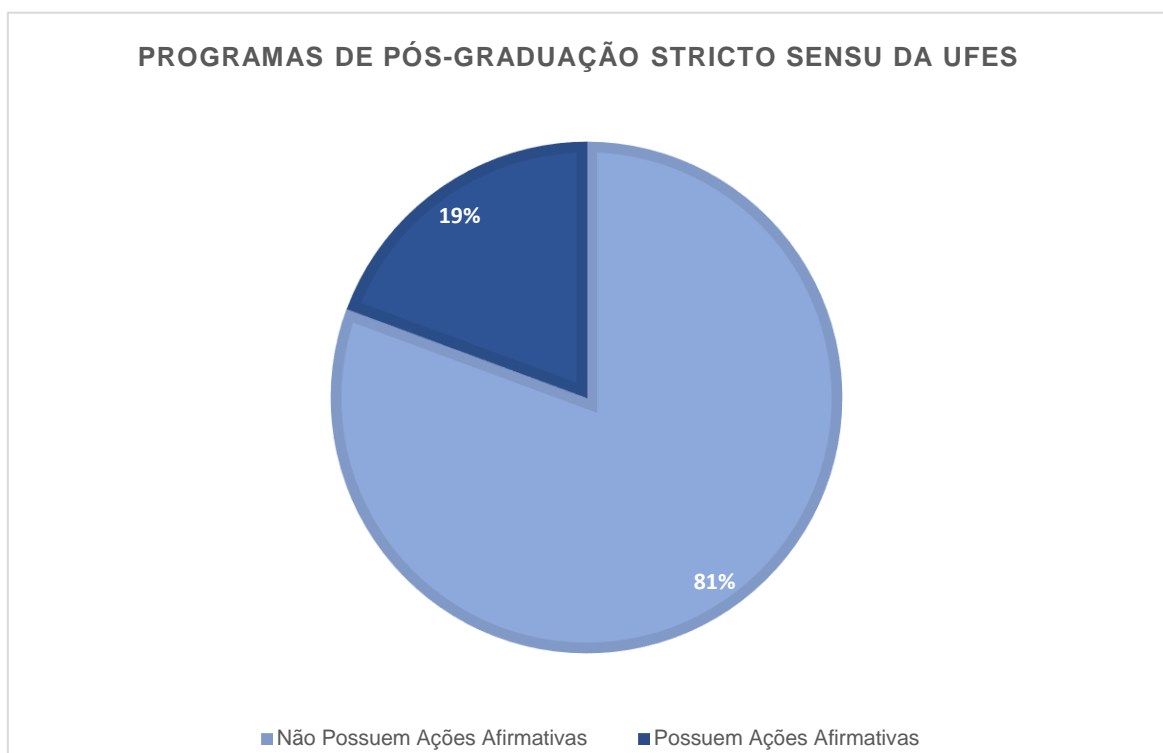
5

DOCUMENTOS DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU DA UFES

A política institucional de Pós-Graduação Stricto Sensu da Universidade Federal do Espírito Santo é responsável por oferecer 86% dos cursos de mestrado, 94% dos cursos de doutorado disponíveis no Estado à população capixaba e brasileira.

Segundo dados apresentados pelo PDI 2021-2030, em 2020 a UFES possuía 50 (cinquenta) cursos de mestrado acadêmico, 13 (treze) de mestrado profissional e 33 (trinta e três) cursos de doutorado, divididos em 62 programas de pós-graduação stricto sensu. A partir dos dados da pesquisa, identificou-se que, até novembro de 2022, 12 (doze) destes programas possuem ações afirmativas efetivamente implementadas, o que representa 19% do total.

Gráfico 1: Proporção de programas de pós-graduação stricto sensu da UFES que possuem ou não ações afirmativas (N = 62). Vitória - ES, 2023.



Fonte: Elaborado pela autora.



5

DOCUMENTOS DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU DA UFES

A análise também permitiu constatar que existem ações afirmativas voltadas para o acesso de estudantes pertencentes a determinados grupos sociais e/ou étnico-raciais e ações voltadas para a permanência desses estudantes.

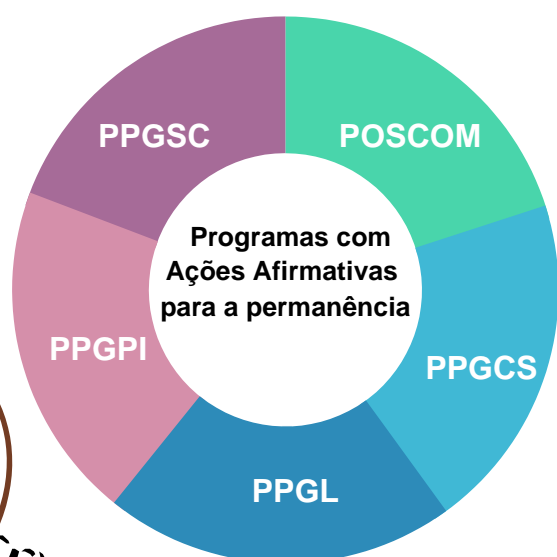
Figura 3: Programas com Ações Afirmativas para o Acesso. Vitória - ES, 2023.

Programas com Ações Afirmativas para o Acesso: os dados permitiram constatar a adoção de ações afirmativas nos processos de seleção para o acesso aos cursos de 12 (doze) dos 62 (sessenta e dois) programas de pós-graduação da UFES. São eles: PPGAdm; PPGA; PPGCS; POSCOM; PPGMPE; PPGE; PPGL; PPGEL; PPGNS; PPGPI; PPGPS; PPGSC.



Fonte: Elaborado pela autora.

Figura 4: Programas com Ações Afirmativas para a permanência. Vitória - ES, 2023.



Fonte: Elaborado pela autora.

Programas com Ações Afirmativas para a Permanência: Constatou-se ainda que, dos 12 programas acima citados, 5 (cinco) desses programas também adotam ações afirmativas voltadas para a permanência de seus estudantes. Sendo: POSCOM; PPGCS; PPGL; PPGPI; PPGSC.



5

DOCUMENTOS DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU DA UFES

➤ Ações Afirmativas para o Acesso

Forma de Instituição das Ações Afirmativas pelos Programas de Pós-graduação: No que tange às ações afirmativas para o acesso, identificou-se que nos programas PPGAdm, POSCOM, PPGL e PPGL há presença em Resoluções/Normas Específica e em Editais, correspondendo a 33%; enquanto nos programas PPGMPE e PPGNS as ações afirmativas estão presente nos seus Regimentos Internos e Editais de seleção, com 17% do total; já nos programas PPGA, PPGCS, PPGE, PPGPI, PPGPS e PPGSC são encontradas ações afirmativas para o acesso aos cursos apenas nos editais de seleção, o que representa 50% dos programas.

Modalidades de Ações Afirmativas Adotadas: Os 12 (doze) programas de pós-graduação da UFES que adotam ações afirmativas, ou seja, 100% deles, implementam a modalidade de reserva de vagas para o acesso aos seus cursos. Amplamente chamada de “cota”, essa modalidade consiste na segmentação das vagas ofertadas para a destinação de uma ou mais parcelas delas a estudantes/candidatos pertencentes a grupos sociais e/ou étnico-raciais específicos (VENTURINI, 2019).

Beneficiários: Para o acesso à pós-graduação da UFES, os grupos sociais beneficiados com o sistema de reserva de vagas existente é bem diverso, variando de acordo com cada programa, em razão das ações afirmativas serem adotadas a partir do princípio da autonomia de cada programa, estando entre os seus beneficiários: Pretos, Pardos, Indígenas, Pessoas com Deficiência, Pessoas Transgêneras, Quilombolas, Pessoas em Condição de Refúgio Político e Estudantes Egressos de Graduação como Cotista em Instituição de Ensino Superior - IES Públicas ou Bolsista Integral em Instituições Privadas ou Comprovadamente de Baixa Renda.

Crítérios para Comprovação do Pertencimento: Assim como o número de grupos sociais beneficiados pelo sistema de reserva de vagas, os critérios para a comprovação de pertencimento aos citados grupos também é varia entre os programas que os adotam. Sendo:



Quadro 3: Critérios de pertencimento para os grupos sociais atendidos pela reserva de vagas para o acesso. Vitória - ES, 2023.

PÚBLICO	CRITÉRIOS	PROGRAMAS	(%)
Preto e Pardo	Apenas Autoidentificação (por meio do preenchimento de formulário)	PPGCS, PPGA, PPGE, PPGPI	33,33%
	Com Comissão de Heteroidentificação	PPGAdm, POSCOM, PPGL, PPGEL, PPGMPE, PPGNS, PPGSC, PPGPS	66,66%
Indígena	Apenas Autoidentificação (por meio do preenchimento de formulário)	PPGA, PPGNS	16,33%
	Comprovação através de declaração de pertencimento étnico.	PPGAdm, POSCOM, PPGL, PPGEL, PPGMPE, PPGCS, PPGE, PPGPS, PPGPI, PPGSC	83,33%
Quilombola	Comprovação através de declaração de pertencimento étnico.	PPGAdm	50%
	Com Comissão de Heteroidentificação	PPGSC	50%
Pessoas Trans	Autoidentificação (por meio do preenchimento de formulário)	PPGCS, PPGAdm, POSCOM	75%
	Entrevista	PPGMPE	25%
Pessoas com Deficiência	Apresentação de laudo médico	POSCOM, PPGMPE, PPGCS, PPGSC	75%
	Avaliação por junta médica	PPGAdm,	25%
Pessoas em Condição de Refúgio Político	Autoidentificação e comprovação referendada pelo Comitê Nacional para os Refugiados (Conare)	PPGAdm, POSCOM	100%
Pessoas em Situação de Vulnerabilidade Socioeconômica	Inscritos/as no Cadastro Único e pertencerem a família de baixa renda	PPGAdn	100%
Egressos de graduação como cotista em IES públicas ou bolsista integral em Instituições Privada	Apresentar Número de Inscrição Social - NIS ou comprovante de ter sido bolsista em IES privada ou pública.	PPGA	100%

Fonte: Elaborado pela autora



5

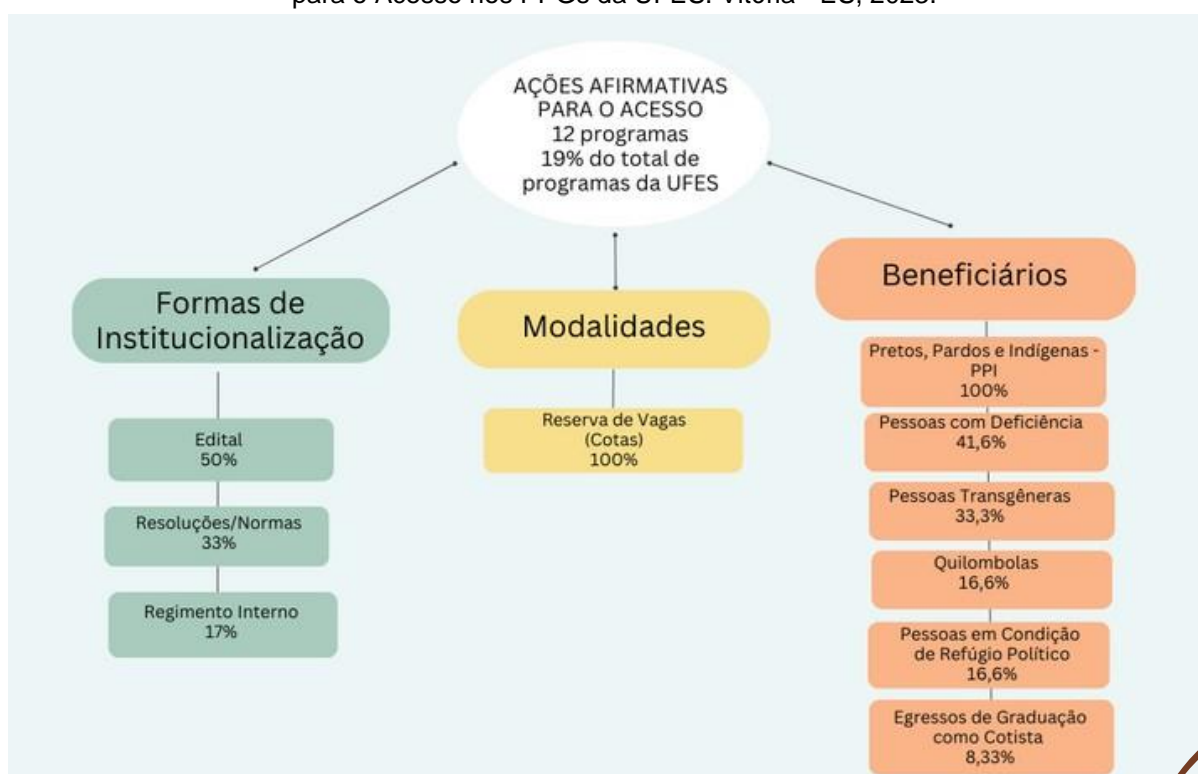
DOCUMENTOS DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU DA UFES

Destaca-se que em 100% dos programas em análise há o que Venturini (2019) chama de “benefício étnico-racial” com a reserva de vagas para estudantes pretos, pardos e indígenas, denominada pela maioria dos programas de cota PPI, sendo que 50% dos programas adotam cotas exclusivamente para esse público.

As pessoas com deficiência são beneficiárias de ações afirmativas para o acesso em 5 (cinco) programas de pós-graduação (PPGAdm, POSCOM, PPGCS, PPGMP e PPGSC), o que corresponde a 41,6%. No que se refere a adoção de políticas afirmativas para população trans, 4 (quatro) programas (PPGAdm, POSCOM, PPGCS e PPGMPE) contemplam essa população em seu sistema de reserva de vaga, correspondendo a 33,3%.

Vale observar que também são beneficiários do sistema de cotas dos programas em análise: quilombolas e pessoas em condição de refúgio político, cada um com vagas reservadas em 2 (dois) programas, ou seja, 16,6% deles, e, estudantes egressos de graduação como cotista em Instituição de Ensino Superior - IES públicas ou bolsista integral em Instituições Privadas ou comprovadamente de baixa renda, sendo atendido por com 1 (um) programa, que representa 8,33%.

Figura 5: Forma de Institucionalização, Modalidades e Beneficiários das Ações Afirmativas adotadas para o Acesso nos PPGs da UFES. Vitória - ES, 2023.



5

DOCUMENTOS DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU DA UFES

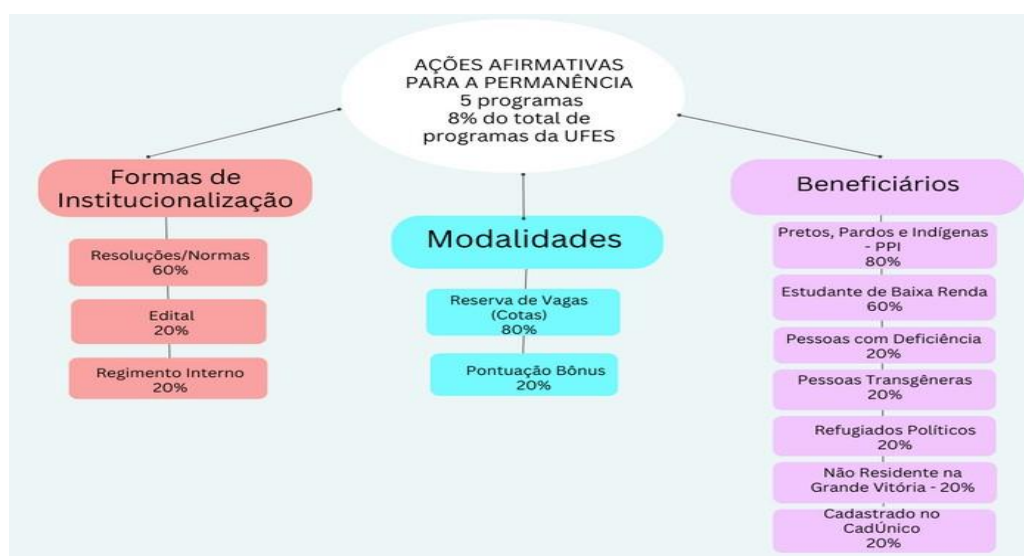
➤ Ações Afirmativas para a Permanência:

Forma de Instituição das Ações Afirmativas pelos Programas de Pós-graduação: No que se refere aos PPGs que adotam ações afirmativas para a permanência em seus cursos, o POSCOM, o PPGCS e o PPGL possuem Resoluções/Normas Específica tratando da temática, com 60% do total; ao passo que no PPGPI a ação afirmativa para a permanência está presente no seu Regimento Interno e em Editais, representando 20%; e, no PPGSC só são encontradas em editais, o que corresponde a 20%.

Modalidades: No que se refere às modalidades adotadas, evidenciou-se que nas iniciativas de ações afirmativas para a permanência de estudantes na pós-graduação da UFES é possível identificar o sistema de reserva de vagas para concorrer a bolsas de pesquisa destinadas a estudantes matriculados pertencentes a determinados grupos sociais e étnico- raciais como modalidade mais utilizada, correspondendo a 80% do total (POSCOM, PPGL PPGPI e PPGCS), assim como a modalidade de aplicação de bonificação na pontuação, considerando o critério de pertencimento a esses grupos para a classificação dos estudantes, com apenas 20% dos programas (PPGSC).

Beneficiários: Entre os beneficiários das ações afirmativas citadas, voltadas para a permanência dos estudantes nos programas, foi possível identificar que são estudantes Pretos, Pardos e Indígenas (80%), estudantes comprovadamente de 'baixa renda' (60%), estudantes transgêneros (20%), estudantes com cadastro no CadÚnico (20%), estudantes refugiados políticos (20%) e estudantes não residentes nas cidades da Grande Vitória (20%).

Figura 6: Forma de Institucionalização, Modalidades e Beneficiários das Ações Afirmativas Adotadas para a permanência.



Fonte: Elaborado pela autora.

POSSÍVEIS ENCAMINHAMENTOS

Tomando por base os dados apresentados e debatidos e as análises empreendidas neste estudo, em diálogo com os conceitos teóricos e apontamentos aqui apresentados, este estudo considera que é relevante e necessário construir ações e políticas institucionais para responder ao desafio institucional das ações afirmativas no âmbito da pós-graduação, considerando os objetivos estratégicos transversais para as áreas do ensino e da pesquisa. Nesta direção, e numa perspectiva propositiva, aliançada às análises e discussões realizadas nesta pesquisa, seguem alguns caminhos e estratégias possíveis de serem adotados pela Universidade Federal do Espírito Santo:

- Constituir uma comissão para elaborar e propor, em diálogo com a comunidade universitária, uma proposta de política de ações afirmativas institucional para a pós-graduação *stricto sensu* da UFES;
 - Instituir para todos os programas de pós-graduação *stricto sensu*, através da aprovação de resolução, uma política de ações afirmativas para o acesso que garanta:
 - a reserva de pelo menos 50% das vagas para Pretos, Pardos e Indígenas, Pessoas Transgêneras e Pessoas com Deficiência, observada a proporcionalidade da população para a divisão dos percentuais entre os grupos beneficiários;
 - a possibilidade da opção de concorrer às vagas reservadas às cotas não excluir o(a) candidato(a) de concorrer às vagas de ampla concorrência, caso sua pontuação final no processo seletivo assim o permita;
 - a avaliação de pertencimento de pessoas pretas e pardas realizada por comissão de heteroidentificação;
 - a participação de pessoas trans com critério de autodeclaração;
 - a avaliação de pessoas com deficiência por meio da apresentação de laudo e avaliação médica.
- Instituir ações afirmativas para a permanência de Pretos, Pardos, Indígenas, Pessoas Transgêneras e Pessoas com Deficiência garantindo:
 - a reserva de bolsas de pesquisa;
 - o fomento de pesquisas que contribuam para o enfrentamento às desigualdades sociais, aos processos de exclusão e discriminação, e que fortaleçam as ações afirmativas como princípio norteador da sociedade;

- o incentivo à produção de conhecimentos nas temáticas étnico-raciais, de gênero, de sexualidades, de acessibilidade e relacionadas às comunidades indígenas e quilombolas, compartilhando saberes diversos.
- a promoção de inserção de referenciais teóricos que ampliem a matriz epistemológica do conhecimento acadêmico e científico, na perspectiva étnico- racial, de gênero, de sexualidades e de acessibilidade.
- Constituir um grupo de trabalho para acompanhar e avaliar a institucionalização da política de ação afirmativas para o acesso e a permanência no âmbito da pós-graduação, na perspectiva de qualificar o processo e avançar no enfrentamento às desigualdades por meio das ações afirmativas.

REFERÊNCIAS

BRASIL, **Ministério da Educação**. Portaria Normativa n. 13, de 11 de maio de 2016. Dispõe sobre a indução de Ações Afirmativas na Pós-Graduação, e dá outras providências. Brasília. 2016. Disponível em: <https://abmes.org.br/arquivos/legislacoes/Portaria-normativa-mec-013-2016-05-11.pdf>. Acesso em: 05 maio 2021.

UFES. **Conferência de Ações Afirmativas da Universidade Federal do Espírito Santo**, 2018, Vitória, Espírito Santo. Relatório Final. Vitória, Espírito Santo, 2019.

VENTURINI, Anna Carolina. **Ação afirmativa na pós-graduação**: os desafios da expansão de uma política de inclusão. 2019. 319 f. Tese (Doutorado em Ciência Política) – Instituto de Estudos Sociais e Políticos, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <http://www.bdtd.uerj.br/handle/1/12384>.

PRODUTO TÉCNICO/TECNOLÓGICO: CARACTERÍSTICAS RELEVANTES (CADASTRO PTT SUCUPIRA)

Título da dissertação
Ações Afirmativas como Desafio Institucional para a Pós-Graduação Stricto Sensu na Universidade Federal do Espírito Santo.

Título do PTT
Diagnóstico Situacional do Desafio Institucional "Ações Afirmativas" para a Pós-Graduação Stricto Sensu na Universidade Federal do Espírito Santo.

Palavras-chave do seu PTT?
Gestão Pública
Universidade Federal do Espírito Santo
Pós-graduação; Ações Afirmativas

1 – Qual a área do seu PTT?
Administração Pública

2 – Qual o tipo da produção do seu PTT?
Técnica

3 – Qual o subtipo do seu produto técnico?
Serviços técnicos

4 – Natureza do produto técnico (255 caracteres com espaços)
Material elaborado como resultado da dissertação em forma de Relatório Técnico Conclusivo.

5 – Duração do desenvolvimento do produto técnico

Indeterminado

6 – Número de páginas do texto do produto técnico

18

7 – Disponibilidade do documento (PTT). (Marcar apenas uma opção)

	Restrita
X	Irrestrita

8 – Instituição financiadora (255 caracteres com espaço)

Universidade Federal do Espírito Santo

9 – Cidade do PPGGP

Vitória – ES

10 – País

Brasil

11 – Qual a forma de divulgação do seu PTT?(Marcar apenas uma opção)

X	Meio digital – disponibilização do texto em um repositório ou site de acesso público, via internet.
	Vários – disponibilização em uma combinação de, pelo menos, duas modalidades anteriores.

12 – Idioma no qual foi redigido o texto original para divulgação

Português

13- Título do seu PTT em inglês (Todas as iniciais de palavras em maiúsculas, exceto as conjunções)
--

Per Se Technical Report: Situational Diagnosis of the Institutional Challenge "Affirmative Actions" for Stricto Sensu Graduate Studies at the Federal University of Espírito Santo
--

14- Número do DOI (se houver)

-

15 - URL do DOI (se houver)

-

16 -Correspondência com os novos tipos de PTT (Ver ao final do documento o texto em letras azuis)
--

Relatório técnico conclusivo <i>per se</i> - ferramenta gerencial

17- Finalidade do seu PTT (255 caracteres com espaço)
--

Fornecer informações à Universidade Federal do Espírito Santo com a finalidade de subsidiar a elaboração de uma política de ação afirmativa institucionalizada pela universidade para a pós-graduação.
--

18 - Qual o nível de impacto do seu PTT? Marcar apenas uma opção.
--

Impacto consiste na transformação potencial ou causada pelo produto técnico/tecnológico no ambiente (organização, comunidade, localidade, etc.) ao qual se destina.
--

	Alto
X	Médio
	Baixo

19 – Qual o tipo de demanda do seu PTT? (Marcar apenas uma opção)	
<input checked="" type="checkbox"/>	Espontânea (Identificou o problema e desenvolveu a pesquisa e o PTT)
<input type="checkbox"/>	Por concorrência (Venceu a concorrência)
<input type="checkbox"/>	Contratada (Solicitação da instituição, sendo ou não remunerado)

20 – Qual o impacto do objetivo do seu PTT? (Marcar apenas uma opção)	
<input type="checkbox"/>	Experimental
<input checked="" type="checkbox"/>	Solução de um problema previamente identificado
<input type="checkbox"/>	Sem um foco de aplicação previamente definido

21 – Qual a área impactada pelo seu PTT? (Marque apenas uma opção)	
<input type="checkbox"/>	Econômica
<input type="checkbox"/>	Saúde
<input type="checkbox"/>	Ensino
<input checked="" type="checkbox"/>	Social
<input type="checkbox"/>	Cultural
<input type="checkbox"/>	Ambiental
<input type="checkbox"/>	Científica
<input type="checkbox"/>	Aprendizagem

22 – Qual o tipo de impacto do seu PTT neste momento?	
<input checked="" type="checkbox"/>	Potencial (Quando ainda não foi implementado/ adotado pela instituição)
<input type="checkbox"/>	Real (Quando já foi implementado/ adotado pela instituição)

23 – Descreva o tipo de impacto do seu PTT (255 caracteres com espaço)

Ao ser implantado o PPT oferece a universidade pesquisada acesso às informações da real situação do desafio institucional “ações afirmativas” no âmbito da sua pós-graduação, consiste em ser uma ferramenta para a gestão da universidade pesquisada institucionalizar uma política de ações afirmativas que oportunize a democratização do acesso aos seus cursos de mestrado e doutorado. O alto impacto cultural: está na possível transformação ocasionada pela entrada do público-alvo da política de reserva de vagas, que segundo os dados apontam, não estão presentes nesse nível de ensino.

24 – Seu PTT é passível de replicabilidade?

	SIM (Quando o PTT apresenta características encontradas em outras instituições, podendo ser replicado e/ou a metodologia está descrita de forma clara, podendo ser utilizada facilmente por outro pesquisador).
X	NÃO (Quando o PTT apresenta características tão específicas, que não permite ser realizado por outro pesquisador, em outras instituições/ou a metodologia é complexa e sua descrição no texto não é suficiente para que outro pesquisador replique a pesquisa).

25 – Qual a abrangência territorial do seu PTT? Marque a maior abrangência de acordo com a possibilidade de utilização do seu PTT. Apenas uma opção

X	Local (Só pode ser aplicado/utilizado na instituição estudada e em outras na mesma localidade).
	Regional (Pode ser aplicado/utilizado em instituições semelhantes em nível regional dentro do estado).
	Nacional (Pode ser aplicado/utilizado em qualquer instituição semelhante, em todo o território nacional)
	Internacional (Pode ser aplicado/utilizado por qualquer instituição semelhante em outros países).

26 – Qual o grau de complexidade do seu PTT? Marque apenas uma opção

Complexidade é o grau de interação dos atores, relações e conhecimentos necessários à elaboração e ao desenvolvimento de produtos técnico-tecnológicos.

	Alta (Quando o PTT contemplou a associação de diferentes novos conhecimentos e atores -laboratórios, empresas, etc.-para a solução de problemas)
	Média (Quando o PTT contemplou a alteração/adaptação de conhecimentos pré-estabelecidos por atores diferentes -laboratórios, empresas, etc.- para a solução de problemas)
X	Baixa (Quando o PTT utilizou a combinação de conhecimentos pré-estabelecidos por atores diferentes ou não).

27 – Qual o grau de inovação do seu PTT? Marque apenas uma opção	
Intensidade do conhecimento inédito na criação e desenvolvimento do produto.	
	Alto teor inovativo– Inovação radical, mudança de paradigma
	Médio teor inovativo – Inovação incremental, com a modificação de conhecimentos pré-estabelecidos
X	Baixo teor inovativo – Inovação adaptativa, com a utilização de conhecimento pré-existente.
	Sem inovação aparente – Quando o PTT é uma replicação de outro trabalho já existente, desenvolvido para instituições diferentes, usando a mesma metodologia, tecnologia, autores, etc.

28 – Qual o setor da sociedade beneficiado por seu PTT? Marque apenas uma opção	
	Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura
	Indústria da transformação
	Água, esgoto, atividade de gestão de resíduos e descontaminação
	Construção
	Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas
	Transporte, armazenagem e correio
	Alojamento e alimentação

	Informação e comunicação
	Atividades imobiliárias
	Atividades profissionais, científicas e técnicas
	Atividades administrativas e serviços complementares
	Administração pública, Defesa e seguridade social
X	Educação
	Saúde humana e serviços sociais
	Artes, cultura, esporte e recreação
	Outras atividades de serviços
	Serviços domésticos
	Organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais
	Indústrias extrativas
	Eletricidade e gás

29 – Há declaração de vínculo do seu PTT com o PDI da instituição na qual foi desenvolvido?

X	SIM
	NÃO

Descrição do Vínculo: Este PTT encontra respaldo no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da Ufes para o período de 2021-2030, no qual estabelece as ações afirmativas como o primeiro dos seus sete desafios institucionais para o período 2021-2030. Enquanto desafio institucional, as ações afirmativas deram origem a 5 (cinco) objetivos estratégicos transversais, um para cada área estratégica da UFES (Ensino, Pesquisa, Extensão, Gestão e Assistência Estudantil), que devem ser respondidos a partir das ações dos setores da universidade.

Nesse contexto, este PTT está fundamentado nos objetivos estratégicos transversais das áreas do ensino e da pesquisa. Para responder ao desafio “ações afirmativas” na área do ensino, a universidade objetiva “aprimorar políticas acadêmicas e pedagógicas direcionadas às ações afirmativas e ao respeito às diversidades” (UFES, 2021a, p. 110). No que tange a área da pesquisa,

a Universidade tem o objetivo estratégico transversal de “ampliar a participação dos estudantes de ação afirmativa na pesquisa” (UFES, 2021a, p. 110) para o enfrentamento do desafio institucional.

PDI 2021-2030 disponível em:

<https://proplan.ufes.br/plano-de-desenvolvimento-institucional-pdi-202-2030>

30 – Houve fomento para o desenvolvimento do seu PTT?

<input checked="" type="checkbox"/>	Financiamento
<input type="checkbox"/>	Cooperação
<input type="checkbox"/>	Não houve

31 – Há registro de propriedade intelectual do seu PTT?

<input type="checkbox"/>	SIM
<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO

32 – Qual o estágio atual da tecnologia do seu PTT?

<input type="checkbox"/>	Piloto ou protótipo
<input checked="" type="checkbox"/>	Finalizado ou implantado
<input type="checkbox"/>	Em teste

33– Há transferência de tecnologia ou conhecimento no seu PTT?

<input checked="" type="checkbox"/>	SIM
<input type="checkbox"/>	NÃO

34 – URL do seu PTT (colocar na linha seguinte) (Onde ele pode ser encontrado)

<https://gestaopublica.ufes.br/pt-br/produto-tecnico-tecnologico-oriundo-dissertacao>

<http://www.gestaopublica.ufes.br/pt-br/pos-graduacao/PGGP/disserta%C3%A7%C3%B5es-defendidas>

35 – Observação – utilize até 255 caracteres para colocar os itens ou o principal item do Plano de Desenvolvimento, do Planejamento Estratégico ou de algum Planejamento Maior da Instituição pesquisa.

Colocar o link para o documento.

Este PTT encontra respaldo no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da Ufes para o período de 2021-2030, no qual estabelece as ações afirmativas como o primeiro dos seus sete desafios institucionais para o período 2021-2030. Nesse contexto, este PTT está fundamentado nos objetivos estratégicos transversais das áreas do ensino e da pesquisa. Para responder ao desafio “ações afirmativas” na área do ensino, a universidade objetiva “aprimorar políticas acadêmicas e pedagógicas direcionadas às ações afirmativas e ao respeito às diversidades” (UFES, 2021a, p. 110). No que tange a área da pesquisa, a Universidade tem o objetivo estratégico transversal de “ampliar a participação dos estudantes de ação afirmativa na pesquisa” (UFES, 2021a, p. 110) para o enfrentamento do desafio institucional.

PDI 2021-2030 disponível em:

<https://proplan.ufes.br/plano-de-desenvolvimento-institucional-pdi-202-2030>

36– Linha de Pesquisa e projeto estruturante com os quais seu PTT está alinhado

Política, planejamento e governança pública (Linha 1)

X	Linha 1 - Projeto Estruturante 1 – Governo, políticas públicas e planejamento
---	--

	Linha 1 - Projeto Estruturante 2 – Governo e gestão no setor público
--	---

Tecnologia, inovação e operações no setor público (Linha 2)

	Linha 2 - Projeto Estruturante 3 – Ações e programas finalísticos de apoio/suporte ao governo
--	--

	Linha 2 - Projeto Estruturante 4 – Transformação e inovação organizacional
--	---

TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO DO PRODUTO TÉCNICO/TECNOLÓGICO

	UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO SISTEMA INTEGRADO DE BIBLIOTECAS REPOSITÓRIO INSTITUCIONAL
---	--

IDENTIFICAÇÃO DO AUTOR

Autor: MARCELA VALES SOUZA CHAGAS	
CPF: 852.994.482-87	RG: 149671 - AP
Telefone: 96 991481991	E-mail: marcelavales@hotmail.com
Vínculo na Ufes: TÉCNICA EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS	
Lotação: PRÓ-REITORIA D4 ASSUNTOS ESTUDANTIS E CIDADANIA	
Título: Relatório Técnico Per Se : Diagnóstico Situacional: O Desafio Institucional "Ações Afirmativas" para a Pós-Graduação Stricto Sensu na Universidade Federal Do Espírito Santo.	

LICENÇA DE DISTRIBUIÇÃO NÃO-EXCLUSIVA

Ao assinar e entregar esta licença, a Sra.: MARCELA VALES SOUZA CHAGAS

a) Concede à Universidade Federal do Espírito Santo o direito não exclusivo de reproduzir, converter (como definido abaixo), comunicar e/ou distribuir o documento entregue (incluindo o resumo/abstract) em formato digital ou impresso e em qualquer meio.

b) Declara que o documento entregue é seu trabalho original, e que detém o direito de conceder os direitos contidos nesta licença. Declara também que a entrega do documento não infringe, tanto quanto lhe é possível saber, os direitos de qualquer outra pessoa ou entidade.

c) Se o documento entregue contém material do qual não detém os direitos de autor, declara que obteve autorização do detentor dos direitos de autor para conceder à Universidade Federal do Espírito Santo os direitos requeridos por esta licença, e que esse material cujos direitos são de terceiros está claramente identificado e reconhecido no texto ou conteúdo do documento entregue.

Se o documento entregue é baseado em trabalho financiado ou apoiado por outra instituição que não a Universidade Federal do Espírito Santo, declara que cumpriu quaisquer obrigações exigidas pelo respectivo contrato ou acordo.

A Universidade Federal do Espírito Santo identificará claramente o(s) seu (s) nome (s) como o (s) autor (es) ou detentor (es) dos direitos do documento entregue, e não fará qualquer alteração, para além das permitidas por esta licença.

TERMO DE AUTORIZAÇÃO


Na qualidade de titular dos direitos de autor do conteúdo supracitado, autorizo a Biblioteca Central da Universidade Federal do Espírito Santo a disponibilizar a obra, para livre acesso, no Repositório Institucional, sob as seguintes condições:

Permitir uso comercial de sua obra? () Sim (X) Não

Permitir modificações em sua obra? (X) Sim () Não (X) Sim, contanto que outros compartilhem pela mesma licença

A obra continua protegida por Direito Autoral e/ou por outras leis aplicáveis. Qualquer uso da obra que não o autorizado sob esta licença ou pela legislação autoral é proibido.

Vitória – ES, 05 de julho de 2023

Documento assinado digitalmente
 MARCELA VALES SOUZA CHAGAS
 Data: 11/07/2023 18:27:43-0300
 Verifique em <https://validar.itl.gov.br>

Assinatura do(a) autor(a) ou seu representante legal

APÊNDICE B

LEVANTAMENTO DE DADOS PARA A PESQUISA DOCUMENTAL

LEVANTAMENTO DE PRESENÇA E AUSÊNCIA DE POLÍTICAS DE AÇÕES AFIRMATIVAS NOS REGIMENTOS E EDITAIS DOS PROGRAMAS

Nº	PROGRAMA	CURSO	REGIMENTO 1	EDITAL 1	DISTRIBUIÇÃO DE BOLSAS	EDITAL 2	REGIMENTO 2	OUTRAS RESOLUÇÕES
1	ADMINISTRAÇÃO	Mestrado	Regimento Interno 2016 Ausência	Ingresso Em 2022 Ausência	Encontrado O Resultado Do Processo Seletivo Para As Bolsas De 2021 Ausência	Ingresso 2022.2 Ausência	Publicado Ausência	Resolução Nº 002, De 27 De Outubro De 2022 Dispõe Sobre A Política De Ações Afirmativas No Âmbito Do PPGADM/UFES. Presença
		Doutorado	Regimento Interno. 2018 Ausência	Ingresso Em 2022 Ausência	Encontrado O Resultado Do Processo Seletivo Para As Bolsas De 2021 Ausência	Ingresso 2022.2 Ausência	Publicado Ausência	
2	AGRICULTURA TROPICAL	Mestrado	Regimento Interno. 2014 Ausência	Ingresso Em 2022 Ausência	Edital De Processo Seletivo De Bolsas De 2017 Com Validade Até março De 2021 Ausência	Ingresso 2023 Ausência	Está Em Fase De Finalização Para Aprovação.	
3	AGRONOMIA	Mestrado	Regimento Interno 2015 Ausência	Ingresso Em 2022 Ausência	Não Foi Encontrado No Site	Ingresso 2023 Ausência	Resolução Normativa CCAE/UFES Nº 031, de 11 De julho De 2 Ausência	
		Doutorado	Regimento Interno 2015 Ausência	Ingresso 2022 Ausência	Não Foi Encontrado No Site	Ingresso 2023 Ausência		
4	AGROQUÍMICA	Mestrado	Regimento Interno. 2012 Ausência	Ingresso 2022 Ausência	Resolução No 01/2017 Ausência	Ingresso 2023 Ausência	Resolução CCENS/UFES Nº 002, De 11 De Julho De 2022 Ausência	

5	ARQUITETURA E URBANISMO	Mestrado	Regimento Interno. Sem Definição De Data Ausência	Ingresso 2022 Ausência	Resolução Da Pós-Graduação No. 01/2021 Ausência	Ingresso 2023 Ausência	Resolução CAR/UFES Nº 6, de 05 De setembro De 2022 - Ausência	
		Doutorado		INGRESSO 2022 AUSÊNCIA		INGRESSO 2023 AUSÊNCIA		
6	ARTES	Mestrado	Regimento Interno. 2019 Ausência	Ingresso 2022.1 Presença	Critérios Publicados No Site Ausência	Ingresso 2023 Presença	Resolução CAR/UFES Nº 8, De 11 De Outubro De 2022 Ausência	
7	ASSISTÊNCIA FARMACÊUTICA EM REDE	Mestrado	Regimento Interno 2019 Ausência	Ingresso 2022.1 Presença	Regulamento 2011 Ausência	Ingresso 2023 Presença	Resolução Normativa CCENS/UFES Nº 004, De 16 De Agosto De 2022 Ausência	Edital Nacional
		Doutorado		INGRESSO 2021.1 PRESEÇA		INGRESSO 2022.2 AUSÊNCIA		
8	ASTROFÍSICA, COSMOLOGIA E GRAVITAÇÃO	Doutorado	Não Foi Encontrado No Site	Ingresso 2021.1 Ausência	Não Foi Encontrado No Site	Ingresso 2022.1 Ausência	Regimento Interno 12 De agosto De 2022 Ausência	
9	BIOLOGIA VEGETAL	Mestrado	Regimento Interno 2016 Ausência	Não Foi Encontrado No Site	Não Foi Encontrado No Site	Ingresso 2023 Ausência	Publicado	
		Doutorado		Ingresso 2021 Ausência		INGRESSO 2023 Ausência	Ausência	
10	BIOQUÍMICA	Mestrado	Regimento Interno 2017 E 2021 Ausência	Ingresso 2021/2 Ausência	Regulamento 2013 Ausência	Ingresso 2022/2 Ausência Ingresso 2023 Ausência	Publicado Ausência	
11	BIOTECNOLOGIA	Mestrado	Regimento Interno 2015	Ingresso 2021 Ausência	Regulamento 2018 Ausência	Ingresso 2023	Em Tramitação Para Aprovação	

		Doutorado	Ausência	INGRESSO 2021 AUSÊNCIA		Ausência INGRESSO 2023 AUSÊNCIA		
			12	CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO	Mestrado	Regimento Interno 2018 Ausência	Ingresso 2022 Ausência	Regulamento 2019 Ausência
13	CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE ALIMENTOS	Mestrado	Regimento Interno 2019 Ausência	Ingresso 2022 Ausência	Regulamento 2014 Ausência	Ingresso 2023 Ausência	Resolução Normativa CCAE/UFES Nº 25, de 24.07. 2022 Ausência	
14	CIÊNCIAS BIOLÓGICAS BIOLOGIA ANIMAL	Mestrado	Regimento Interno Geral 2020 Ausência	Ingresso 2021.2 Ausência	Norma Complementar 04/2015 Ausência	Não Foi Encontrado No Site	Não Foi Encontrado No Site	
		Doutorado		INGRESSO 2021.2 AUSÊNCIA		NÃO FOI ENCONTRADO NO SITE		
15	CIÊNCIAS CONTÁBEIS	Mestrado	Regimento Interno 2019 Ausência	Ingresso 2022 Ausência	Resolução De Distribuição E Concessão De Bolsas De Pós-Graduação PPGCON/Ufes Versão Junho De 2017 Ausência	Ingresso 2023 Ausência	Em Fase De Elaboração Para Aprovação	
		Doutorado		Ingresso 2022 Ausência		Ingresso 2023 Ausência		
16	CIÊNCIAS FARMACÊUTICAS	Mestrado	Regimento Interno 2013 Ausência	Ingresso 2022 Ausência	Instrução Normativa Nº 01/2014-Ppgcfar Ausência	Ingresso 2023 Ausência	Publicado: 19 De agosto De 2022 Ausência	
17	CIÊNCIAS FISIOLÓGICAS	Mestrado	Regimento Interno 2017 Ausência	Ingresso 2021 Ausência	Não Foi Encontrado No Site	Ingresso 2022 Ausência	Publicado: 20 De julho De 2022. Ausência	
		Doutorado		Ingresso 2022.1 Ausência		Ingresso 2022.2 Ausência		

18	CIÊNCIAS FLORESTAIS	Mestrado	Regimento Interno 2019	Ingresso 2022 Ausência	Regulamento 2021 Ausência	Ingresso 2023 Ausência	Resolução Normativa CCAE/UFES Nº 026, De 24 De Junho De 2022 Ausência	
		Doutorado	Ausência	Ingresso 2022 Ausência		Ingresso 2023 Ausência		
19	CIÊNCIAS ODONTOLÓGICAS	Mestrado	Regimento Interno Geral Ausência	Ingresso 2022.1 Ausência	Não Foi Encontrado No Site	Ingresso 2023 Ausência	Publicado 03/10/2022 Ausência	
20	CIÊNCIAS SOCIAIS	Mestrado	Regimento Interno 2021 Ausência	Ingresso 2022 Presença	Resolução 1/2021 Sobre Prioridades E Percentuais De Distribuição Das Bolsas No PGCS Presença	Ingresso 2023 Presença	Publicado: agosto De 2022 Ausência	Resolução 1/2022 Sobre Prioridades E Percentuais De Distribuição Das Bolsas No PGCS Presença
		Doutorado		INGRESSO 2022 PRESENÇA		INGRESSO 2022 PRESENÇA		
21	CIÊNCIAS VETERINÁRIAS	Mestrado	Regimento Interno Geral Ausência	Ingresso 2021.2 Ausência	Edital Simplificado 01/2022 Para A Distribuição De Bolsas De Mestrado Ausência	Ingresso 2022.1 Ausência Ingresso 2023.1 Ausência	Resolução Normativa CCAE/UFES Nº 027, De 24 De Junho De 2022 Ausência	
22	COMUNICAÇÃO E TERRITORIALIDADE	Mestrado	Regimento Interno 2022 Ausência	Ingresso 2021 Presença	Resolução CAR/UFES Nº 07, De 14 De Setembro De 2022 - Comissão De Bolsas Presença	Ingresso 2022.2 Presença		Resolução Nº 01/2020 - PÓSCOM/CAR/UFES Dispõe Sobre A Política De Ações Afirmativas No Âmbito Do PÓSCOM-UFES E Dá Nova Redação À Resolução Nº 02/2018

								Presença Resolução CAR/UFES Nº 2, De 16 De Maio De 2022 Dispõe Sobre A Política De Ações Afirmativas No Âmbito Do POSCOM E Revoga As Resoluções 01/2020, 02/2018 E 01/2016 Do Referido Programa. Presença
23	DIREITO PROCESSUAL	Mestrado	Regimento Interno 2021 Ausência	Ingresso 2022 Ausência	Edital 2021 Ausência	Ingresso 2023 Ausência	Publicado: Homologado Em agosto/2022 Ausência	
24	DOENÇAS INFECCIOSAS	Mestrado	Regimento Interno Geral 2021 Ausência	Ingresso 2022 Ausência	Segundo Informações Do Programa Inciso X Do Art. 7º Do Regimento Interno. Ausência	Ingresso 2022.2 Ausência	Publicado: Ausência	
		Doutorado		Ingresso 2022 Ausência		Ingresso 2023 Ausência		
25	ECONOMIA	Mestrado	Regimento Interno 2022 Ausência	Ingresso 2022 Ausência	Regulamento 2020 Ausência	Ingresso 2023 Ausência	Resolução CEPE/UFES Nº 03 De 28/01/2022 Ausência	
		Doutorado		INGRESSO 2022 AUSÊNCIA		INGRESSO 2023 AUSÊNCIA		
26	EDUCAÇÃO	Mestrado	Regimento Interno 2021	Ingresso 2022 Ausência	Regulamento 2020	Ingresso 2023 Ausência		

		Doutorado	Ausência	Ingresso 2022 Ausência	Ausência	Ingresso 2023 Ausência	Está Em Fase De Finalização Para Aprovação.	
27	EDUCAÇÃO MESTRADO PROFISSIONAL	Mestrado Profissional	Regimento Interno 2018 Ausência	Ingresso 2022 Presença	Regulamento 2017 Ausência	Ingresso 2023 Presença	Aprovado Pelo Programa, Mas Não Homologado Pelo Conselho Departamental Do Centro De Educação Presença	
28	EDUCAÇÃO FÍSICA	Mestrado	Regimento Interno 2020 Ausência	Ingresso 2021.2 Ausência	Critérios Para Distribuição De Bolsas Do PPGEF Ausência	Ingresso 2022.2	Publicado Ausência	
		Doutorado		Ingresso 2022.2 Ausência				
29	EDUCAÇÃO FÍSICA EM REDE	Mestrado Profissional	Regimento Interno 2020	Ingresso 2022 Ausência	Edital 01/2022 Para Concessão De Bolsa Capes Junto Ao PROEF Ausência	Ingresso 2023 Presença	Em Fase De Adequação Para Aprovação Regimento Interno 2022 Ausência	No Edital Nacional
30	ENERGIA	Mestrado	Regimento Interno. 2018 Ausência	Ingresso 2022 Ausência	Regulamentação Da Concessão De Bolsas De Mestrado Ausência	Ingresso 2023 Ausência	Resolução/ CEUNES/UFES/ Nº 010, De 19 De Setembro De 2022 Ausência	
31	ENFERMAGEM	Mestrado Profissional	Regimento Interno 2016 Ausência	Ingresso 2021.2 Ausência	Segundo Informação Do Programa Não Possui Bolsas	Ingresso 2022 Ausência	Publicado: 21 De julho De 2022 Ausência	
32	ENGENHARIA AMBIENTAL	Mestrado	Regimento Interno 2013	Ingresso 2022.1 Ausência	Regimento Interno 2018 Ausência	Ingresso 2022.2 Ausência	Publicado: Ausência	

		Doutorado	Ausência	Ingresso 2022.1 Ausência		Ingresso 2022.2 Ausência		
33	ENGENHARIA CIVIL	Mestrado	Regimento Interno 2017 Ausência	Ingresso 2022.1 Presença	Regimento Interno 2018 Ausência	Ingresso 2022.2 Presença	Resolução CT/UFES Nº 13, De 26 De Agosto De 2022 Ausência	
34	ENGENHARIA E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL	Mestrado	Regimento Interno 2020 Ausência	Ingresso 2021 Ausência	Regimento Interno 2021.2 Ausência	Ingresso 2022.2 Ausência	Resolução CT/UFES Nº 09, De 12 De Agosto De 2022 Ausência	
35	ENGENHARIA ELÉTRICA	Mestrado	Regimento Interno. 2019 Ausência	Ingresso 2022 Ausência	Segundo Informação Do Coordenador, As Informações Sobre Regras E Critérios Para A Distribuição De Bolsas Aos Alunos De Pós-Graduação Do PPGEE Estão Publicadas Nos Respectivos Editais De Seleção Ausência	Ingresso 2023	Resolução CT/UFES Nº 14, De 16 De Setembro De 2022 Ausência	
		Doutorado		Ingresso 2022 Ausência		Ingresso 2023 Ausência		
36	ENGENHARIA MECÂNICA	Mestrado	Regimento Interno Geral Ausência	Ingresso 2022 Ausência	Regulamento 2017 Ausência	Ingresso 2022.2 Ausência	Resolução CT/UFES Nº 12, De 26 De Agosto De 2022. Ausência	
		Doutorado		Ingresso 2022 Ausência		Ingresso 2022.2 Ausência		
37	ENGENHARIA QUÍMICA	Mestrado	Regimento Interno 2017 Ausência	Ingresso 2022 Ausência	Regulamento Geral Ausência	Ingresso 2023.1 Ausência	Resolução Normativa CCAE/UFES No 028, De 24 De Junho De 2022 Ausência	

38	ENSINO DE FÍSICA	Mestrado Profissional	Regimento Interno 2021 Ausência	Ingresso 2022 Ausência	Edital 2022 Ausência	Ingresso 2023 Ausência	Aprovado Em dezembro De 2022. Ausência	
39	ENSINO DE BIOLOGIA EM REDE	Mestrado Profissional	Regimento Interno 2017 Ausência	Ingresso 2022 Presença	Não Foi Encontrado No Site	Ingresso 2023 Presença	Não Foi Encontrado No Site	
40	ENSINO EM EDUCAÇÃO BÁSICA	Mestrado	Regimento Interno 2018 Ausência	Ingresso 2022 Ausência	Regulamento 2018 Ausência	Ingresso 2023 Ausência	Está Em Fase De Finalização Para Aprovação.	
41	ENSINO, EDUCAÇÃO BÁSICA E FORMAÇÃO DE PROFESSORES	Mestrado	Regimento Interno 2017 Ausência	Ingresso 2022 Ausência	Regulamento 2021 Ausência	Não Foi Encontrado No Site	Resolução CCENS/UFES Nº 005, De 27 De Setembro De 2022 Presença	
42	FILOSOFIA	Mestrado	Regimento Interno Ausência	Não Foi Encontrado No Site	Não Foi Encontrado No Site	Não Foi Encontrado No Site	Não Foi Encontrado No Site	
		Doutorado		Não Foi Encontrado No Site	Não Foi Encontrado No Site	Não Foi Encontrado No Site	Não Foi Encontrado No Site	
43	FILOSOFIA – MESTRADO PROFISSIONAL	Mestrado Profissional	Regimento Interno Ausência	Ingresso 2022 Ausência	Edital N°002/2022 – PROF-FILO Ausência	Ingresso 2023 Presença	Não Foi Encontrado No Site	
44	FÍSICA	Mestrado	Regimento Interno. 2010 Ausência	Ingresso 2022.1 Ausência	Não Foi Encontrado No Site	Ingresso 2022.2 Ausência	Não Foi Encontrado No Site	
		Doutorado		Ingresso 2022.1 Ausência		Ingresso 2022.2 Ausência		
45	GENÉTICA E MELHORAMENTO	Mestrado	Regimento Interno 2020	Ingresso 2022.1	Não Foi Encontrado No Site	Ingresso 2022.2 Ausência	Regimento Interno. 2022	

			Ausência	Ausência		Ingresso 2023 Ausência	Ausência	
		Doutorado		Ingresso 2022.1 Ausência		Ingresso 2022.2 Ausência		
46	GEOGRAFIA	Mestrado	Regimento Interno 2019	Ingresso 2021.2 Ausência	Normas De Distribuição De Bolsas Do Programa De Pós-Graduação Em Geografia. Ausência	Ingresso 2022.2 Ausência	Em Tramitação Para Aprovação	
		Doutorado	Ausência	Ingresso 2021.2 Ausência		Ingresso 2022.2 Ausência		
47	GESTÃO E REGULAÇÃO DE RECURSOS HÍDRICOS EM REDE NACIONAL	Mestrado Profissional	Regimento Interno Ausência	Ingresso 2022 Presença	Não Foi Encontrado No Site	Não Foi Encontrado No Site	Não Foi Encontrado No Site	
48	GESTÃO PÚBLICA	Mestrado Profissional	Regimento Interno. 2021 Ausência	Ingresso 2021 Ausência	Não Foi Encontrado No Site	Ingresso 2022.1 Ausência	Regimento Interno 2022 Ausência	
49	HISTÓRIA	Mestrado	Regimento Interno 2022	Ingresso 2022 Ausência	Regulamento 2019	Ingresso 2023.1 Ausência	Regimento Interno 2022	
		Doutorado	Ausência	Ingresso 2022 Ausência	Ausência	Ingresso 2023.1 Ausência	(Atualizado) Ausência	
51	INFORMÁTICA	Mestrado Em Informática	Regimento Interno 2019	Ingresso 2022 Ausência	Resolução PPGI Nº 05, De 16 De Setembro De 2022 Ausência	Ingresso 2023.1 Ausência	Regimento Interno 2022	
		Doutorado Em Ciência Da Computação	Ausência	Ingresso 2022 Ausência		Não Foi Encontrado No Site	Aprovado Em 16/09/2022 Ausência	
52	LETRAS	Mestrado	Regimento Interno 2018	Ingresso 2022 Presença	Regulamento <u>2021</u> Presença	Não Foi Encontrado No Site	Não Foi Encontrado No Site	Normas E Critérios De Implementação De Ações Afirmativas

		Doutorado	Ausência	Ingresso 2022 Presença		Não Foi Encontrado No Site		Para Inclusão De PPI Nos Cursos De Mestrado E De Doutorado Em Letras
53	LINGUÍSTICA	Mestrado	Regimento Interno 2018	Ingresso 2021 Presença	Não Foi Encontrado No Site	Ingresso 2022.2 Presença	Regimento Interno 2022 Ausência	Normas E Critérios De Implementação De Ações Afirmativas Para Inclusão De PPI Nos Cursos De Mestrado E De Doutorado Em Estudos Linguísticos
		Doutorado	Ausência	Ingresso 2022 Presença		Ingresso 2023 Presença		
54	MATEMÁTICA	Mestrado	Não Foi Encontrado No Site	Não Foi Encontrado No Site	Não Foi Encontrado No Site	Ingresso 2023 Ausência	Não Foi Encontrado No Site	
55	MATEMÁTICA EM REDE NACIONAL	Mestrado Profissional	Regimento Interno 2020 Ausência	Ingresso 2022 Presença	Edital 2022 Ausência	Ingresso 2023 Presença	Não Foi Encontrado No Site	Edital Nacional
56	NUTRIÇÃO E SAÚDE	Mestrado	Regimento Interno 2020 Ausência	Ingresso 2022 Presença	Regulamento 2020 Ausência	Ingresso 2023 Presença	Regimento Interno 2022 Presença	
57	OCEANOGRAFIA AMBIENTAL	Mestrado	Regimento Interno Ausência	Ingresso 2022 Ausência	Segundo Informação Do Coordenador, As Informações Estão Descritas No Edital De Seleção Ausência	Ingresso 2023 Ausência	Publicado Presença	
		Doutorado		Ingresso 2022 Ausência		Ingresso 2023 Ausência		
58	POLÍTICA SOCIAL	Mestrado	Regimento Interno Geral	Ingresso 2022 Presença	Não Foi Encontrado No Site Presença Conforme Informado Por Email Pela Coordenadora	Não Foi Encontrado No Site	Em Tramitação Para Aprovação	
		Doutorado	Ausência	Ingresso 2022 Presença		Ingresso 2023 Presença		
59	PSICOLOGIA	Mestrado	Regimento Interno 2018	Ingresso 2022 Ausência	Edital 2022 Ausência	Ingresso 2023 Ausência		

		Doutorado	Ausência	Ingresso 2022 Ausência		Ingresso 2023 Ausência	Não Foi Encontrado No Site	
60	PSICOLOGIA INSTITUCIONAL	Mestrado	Regimento Interno 2021 Presença	Ingresso 2021.2 Presença	Edital 01/2022 Processo De Seleção De Bolsistas Curso Mestrado Presença Edital 04/2022 Processo De Seleção E Renovação De Bolsistas Cursos De Mestrado E De Doutorado Presença	Ingresso 2022.2 Presença	Aprovado 15 De julho De 2022 Presença	
		Doutorado		Ingresso 2022.2 Presença	Edital 05/2022 Processo De Seleção De Bolsistas Curso De Doutorado Presença	Ingresso 2023 Presença		
61	QUÍMICA	Mestrado	Regimento Interno Ausência	Ingresso 2021 Ausência	Regulamento 2017 Ausência	Ingresso 2023 Ausência	Em Tramitação Para Aprovação	
		Doutorado		Ingresso 2021 Ausência		Ingresso 2023 Ausência		
62	SAÚDE COLETIVA	Mestrado	Regimento Interno PPGSC - 07/2017 Ausência	Ingresso 2022 Presença	Edital 04/2022 Programa De Bolsa Por Demanda Social Presença		Regimento Interno PPGSC - 08/2022 Ausência	
		Doutorado		Ingresso 2022 Presença	Edital 05/2022 Programa De Bolsa Por Demanda Social Presença			

APÊNDICE C

AÇÕES AFIRMATIVAS PARA O ACESSO PRESENTES NOS REGIMENTOS, RESOLUÇÕES ESPECÍFICAS E EDITAIS DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* DA UFES

PROGRAMAS COM PRESENÇA DE TERMOS RELACIONADOS ÀS AÇÕES AFIRMATIVAS EM RESOLUÇÕES/NORMAS ESPECÍFICA E EM EDITAIS

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO – PPGAdm				
CURSOS: MESTRADO E DOUTORADO				
DOCUMENTO: RESOLUÇÃO Nº 002, DE 27 DE OUTUBRO DE 2022 - DISPÕE SOBRE A POLÍTICA DE AÇÕES AFIRMATIVAS NO ÂMBITO DO PPGADM/UFES				
MODALIDADE DE AÇÃO AFIRMATIVA	BENEFICIÁRIOS	PERCENTUAL/NÚMERO DE BENEFICIÁRIOS	CRITÉRIOS DE VERIFICAÇÃO/COMPROVAÇÃO DE PERTENCIMENTO	OBS.
<p>RESERVA DE VAGAS</p> <p>Obedecendo à ordem de classificação dentre os/as pleiteantes que declararem interesse em concorrer a tais vagas.</p> <p>Pontuação mínima em todas as etapas do processo seletivo é de sessenta pontos (60,0)</p> <p>Caso o número de inscritos pelo sistema de reserva de vagas seja inferior ao número de vagas</p>	<p>Preto e Pardo</p>	<p>No mínimo, trinta e cinco por cento (35%) das vagas de cada um de seus processos seletivos</p>	<p>Candidatos/as autoidentificados/as (por meio do preenchimento do Anexo I), socialmente reconhecidos/as como tais e incluídos/as nas categorias preto e pardo, segundo a classificação do IBGE.</p> <p>O processo de verificação de autodeclaração de reserva de vagas para pessoas negras ocorrerá em duas (02) etapas: Etapa 01 - no período das inscrições, os candidatos deverão preencher o termo de autodeclaração assinado de acordo com documento legal e anexar 01 (uma) fotografia impressa em papel fotográfico tamanho 10x15cm; Etapa 02 - será realizada uma análise inicial a partir das fotos enviadas pelos candidatos. Após essa análise, os/as candidatos/as que cuja convocação a banca</p>	<p>Candidatos/as autodeclarados/as negros/as e inscritos/as na reserva de vagas serão convocados/as para procedimento de verificação complementar da autodeclaração.</p> <p>Os candidatos convocados deverão comparecer em dia, local e horário previsto em edital para a entrevista, que será registrada em mídia.</p> <p>O processo de verificação das candidaturas às vagas PPI será feito por Comissão de Verificação específica para este fim, criada pela Coordenação do PPGAdm a cada processo seletivo.</p> <p>- A Comissão de Verificação será composta por dois servidores públicos e</p>

<p>reservadas, a diferença será convertida em vagas de ampla concorrência.</p> <p>Caso não haja preenchimento do total de vagas reservadas ao final do processo seletivo, as vagas remanescentes não serão revertidas às vagas de ampla concorrência.</p> <p>Os membros da banca avaliadora não terão acesso a opção de vaga dos/as candidatos/as durante o processo seletivo, sendo a informação de acesso restrito à Comissão de seleção.</p> <p>Na hipótese de constatação de adulteração de qualquer documento, o/a candidato/a será eliminado/a do processo seletivo ou estará sujeito a ter sua matrícula anulada e consequente desligamento do curso após procedimento administrativo em que lhe seja assegurado o contraditório e a ampla defesa, sem prejuízo de</p>			<p>julgar necessária serão convocados, por meio de listagem divulgada no site do PPGAdm, para entrevista.</p>	<p>um discente, além de um membro suplente.</p> <p>- Os membros da Comissão devem possuir vínculo com grupo de pesquisa, núcleo de estudo e/ou terem desenvolvido ou estarem desenvolvendo pesquisa em nível de pós-graduação sobre temas ligados à questão étnico-racial, comprovado em seus respectivos currículos lattes.</p> <p>- Os membros da Comissão não poderão ser membros da Comissão de Seleção no mesmo processo seletivo.</p>
	Indígena		<p>Candidatos/as autoidentificados/as (por meio do preenchimento do Anexo II) e socialmente reconhecidos/as como tais, por meio de documentos adicionais para o processo seletivo, como declaração de pertencimento étnico de sua respectiva comunidade, assinada por liderança local (conforme Anexo III), ou Registro Administrativo de Nascimento de Indígena – Rani.</p>	<p>Na hipótese de constatação de autodeclaração étnico-racial não for confirmada em procedimento de heteroidentificação, o candidato concorrerá às vagas destinadas à ampla concorrência.</p> <p>candidatos/as devem apresentar além do Anexo III devidamente preenchido, laudo médico com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doença — CID, bem como a natureza da deficiência e as limitações impostas por ela. Deve ainda conter o nome legível, assinatura, especialização, número no Conselho Regional de Medicina (CRM)</p>
	Quilombola		<p>Candidatos/as autoidentificados/as (por meio do preenchimento do Anexo VII) e socialmente reconhecidos/as como tais, por meio de documentos adicionais para o processo seletivo, como declaração de pertencimento étnico de sua respectiva comunidade, assinada por liderança local, conforme Anexo VIII.</p>	
	Pessoas Trans (Travesti, Transexual, Transgênero e Pessoas Não-Binaries)		<p>Candidatos/as autoidentificados/as (por meio do preenchimento do Anexo IV).</p>	
Pessoas com Deficiência		<p>Candidatos que se enquadrem no Art. 2º da Lei nº 13.146/2015 e nas categorias discriminadas no Art. 4º do Decreto nº 3.298/1999, com as alterações introduzidas pelo Decreto nº 5.296/2004, no § 1º do Art. 1º da Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012</p>	<p>O laudo médico será avaliado por médico oficial pertencente ao quadro da Diretoria de Atenção à Saúde/DAS-Ufes, que poderá solicitar comparecimento do/a</p>	

outras sanções cabíveis.			(Transtorno do Espectro Autista), e as contempladas pelo enunciado da Súmula nº 377 do Superior Tribunal de Justiça (STJ), observados os dispositivos da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, ratificados pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.	candidato/a para avaliação médico pericial presencial.
	Pessoas em Condição de Refúgio Político	Candidatos/as autoidentificados/as (por meio do preenchimento do Anexo IV) e que apresentem comprovação de que a condição de refugiado/a político foi referendada pelo Comitê Nacional para os Refugiados (Conare), podendo ser aceita também a cédula de identidade de estrangeiro emitida por órgão oficial do Brasil como prova dessa condição, desde que seja mencionada a condição de refugiado/a político nesse documento.		
	Pessoas em Situação de Vulnerabilidade em Virtude de sua Condição Socioeconômica	Candidatos/as que atenderem a ambas as condições: I - estiverem inscritos/as no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal - CadÚnico, de que trata o Decreto no 6.135, de 26 de junho de 2007; e II - forem membros de família de baixa renda, nos termos do Decreto nº 6.135, de 2007. Para concorrer, candidatos/as devem apresentar o Anexo IX devidamente preenchido.		

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM COMUNICAÇÃO E TERRITORIALIDADE – POSCOM				
CURSOS: MESTRADO				
DOCUMENTO: RESOLUÇÃO CAR/UFES Nº 2, DE 16 DE MAIO DE 2022 DISPÕE SOBRE A POLÍTICA DE AÇÕES AFIRMATIVAS NO ÂMBITO DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM COMUNICAÇÃO E TERRITORIALIDADES E REVOGA AS RESOLUÇÕES 01/2020, 02/2018 E 01/2016 DO REFERIDO PROGRAMA.				
MODALIDADE DE AÇÃO AFIRMATIVA	BENEFICIÁRIOS	PERCENTUAL Nº DE VAGAS	CRITÉRIOS DE VERIFICAÇÃO/COMPROVAÇÃO DE PERTENCIMENTO	OBS.
<p>RESERVA DE VAGAS</p> <p>O mínimo de cinquenta por cento (50%) das vagas ofertadas em cada um de seus processos seletivos.</p> <p>Obedecerá a ordem de classificação dentre os/as pleiteantes que declararem interesse em concorrer a tais vagas.</p> <p>O/a candidato/a deve optar por apenas uma das condições.</p> <p>A pontuação mínima para aprovação de candidatos cotistas em todas as etapas do processo seletivo é seis (6,0).</p> <p>A opção de concorrer às vagas reservadas às cotas não exclui o(a) candidato(a)</p>	<p>Pretos(as), pardos(as) e indígenas (cotas PPI)</p>	<p>Trinta e cinco por cento (35%) das vagas.</p>	<p>Preto e Pardo: Candidatos(as) autodeclarados(as), conforme, socialmente reconhecidos/as como tais e incluídos(as) nas categorias preto e pardo, segundo a classificação do IBGE.</p> <p>Indígena: Candidatos(as) autodeclarados(as), conforme, no momento da inscrição, como garantido no item 2, art. 1º, da Convenção 169 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), com a entrega dos documentos comprobatórios, sendo vedada qualquer expedição por parte do candidato após a conclusão do prazo de inscrição.</p> <p>O processo de verificação de autodeclaração de cotas para candidato(as) de pretos(as), pardos(as) na seleção de alunos regulares para ingresso no PósCom-Ufes ocorrerá em até duas (02) etapas: Etapa 01 - no período das inscrições, os candidatos deverão preencher o termo de autodeclaração assinado de acordo com documento legal e anexar 01 (uma) fotografia impressa em papel fotográfico, tamanho 10x15cm; Etapa</p>	<p>Na etapa de inscrição no processo seletivo, caso não haja candidatos(as) pleiteantes às vagas de candidato(a) pessoa trans: travesti, transexual e/ou transgênero e/ou candidato(a) com deficiência e/ou candidato(a) em condição de refúgio político, as mesmas serão destinadas às vagas de cotas PPI.</p> <p>No ato da inscrição, o candidato indígena optante pela reserva de vagas deverá apresentar obrigatoriamente a autodeclaração e a declaração de pertencimento étnico, a ser expedida por lideranças indígenas de comunidades, ou associações e/ou organizações representativas dos povos indígenas das respectivas regiões e pelo menos mais 1 (um) dos documentos listados a seguir: I - registro Civil com a identificação étnica; II - registro Nacional de Nascimento expedido pela Fundação Nacional do Índio (Funai); III - comprovante de residência em áreas/territórios indígenas, demarcados ou não; IV - certidão de Nascimento ou Registro Geral de</p>

<p>de concorrer às vagas de ampla concorrência, caso sua pontuação final no processo seletivo assim o permita.</p>			<p>02 - será realizada uma análise inicial a partir das fotos enviadas pelos candidatos. Após essa análise, os candidatos poderão ser convocados, caso a banca julgue necessário, por meio de listagem divulgada no site do PósCom-Ufes, a comparecer em dia, local e horário previsto em edital, para verificação das características fenotípicas, cujo procedimento será registrado em mídia.</p>	<p>Identificação, que expressa o local de nascimento do candidato.</p> <p>O processo de verificação das candidaturas às vagas para candidatos(as) pretos(as) e pardos(as) será feito por Comissão de Verificação específica para este fim, criada pela Coordenação do PósCom-Ufes a cada processo seletivo.</p>
<p>Caso não haja preenchimento do total de vagas destinadas às cotas ao final do processo seletivo, as vagas remanescentes serão revertidas às vagas de ampla concorrência.</p>	<p>Pessoa trans: travesti, transexual e/ou transgênero;</p>	<p>Cinco por cento (05%) das vagas.</p>	<p>Candidatos(as) autoidentificados(as), que apresentem certidão de inteiro teor ou retificação de registro civil</p>	<p>A Comissão de Verificação será composta por dois servidores públicos e um discente, além de um membro suplente.</p>
	<p>Pessoa com deficiência</p>	<p>Cinco por cento (05%) das vagas.</p>	<p>Candidatos(as) que apresentarem laudo médico com Código de Deficiência nos termos da Classificação Internacional de Doenças — CID. O laudo médico deve conter na descrição clínica: I - o tipo e o grau da deficiência, nos termos do artigo 4º do Decreto nº 3.298/99 e da Súmula nº 377/STJ (visão monocular), com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doença — CID; II - a provável causa da deficiência e as limitações impostas pela mesma; e III - o nome legível, assinatura, especialização, número no Conselho Regional de Medicina (CRM) e Registro de Qualificação de Especialidade (RQE) do médico que forneceu o laudo. § 2º O prazo de validade do laudo é de cento e oitenta (180) dias.</p>	<p>Os membros da Comissão devem possuir vínculo com grupo de pesquisa, núcleo de estudo e/ou terem desenvolvido ou estarem desenvolvendo pesquisa em nível de pós-graduação sobre temas ligados à questão étnico-racial, comprovado em seus respectivos currículos <i>lattes</i>.</p> <p>Os membros da Comissão não poderão ser membros da Comissão de Seleção no mesmo processo seletivo.</p> <p>Os(as) candidatos(as) convocados que não comparecerem serão automaticamente desclassificados</p>
	<p>Pessoa em condição de refúgio político.</p>	<p>cinco por cento (05%) das vagas</p>	<p>Candidatos(as) autoidentificados(as), e que apresentem comprovação de que a condição de refugiado/a político foi referendada pelo</p>	<p>Para análise e validação do termo de autodeclaração de candidatos(as) às vagas reservadas a pessoas negras (pretas e pardas) será considerado única</p>

			Comitê Nacional para os Refugiados (Conare), podendo ser aceita também cédula de identidade ou qualquer documento que comprove a sua situação, expedido pela Polícia Federal ou órgão equivalente.	e exclusivamente o fenótipo negro (preto ou pardo), excluídas as considerações sobre a ascendência. Entende-se por fenótipo o conjunto de características físicas do indivíduo, predominantemente a cor da pele, a textura do cabelo e os aspectos faciais, que, combinados ou não, permitirão validar ou invalidar a autodeclaração. O laudo médico será avaliado por médico oficial pertencente ao quadro da Diretoria de Atenção à Saúde/DAS-Ufes e cabe a ele a aprovação ou não do referido laudo, bem como a solicitação de perícia médica.
DOCUMENTO: EDITAL 03/2022 - PROCESSO SELETIVO PARA INGRESSO DE ALUNOS(AS) REGULARES PÓS-COM-UFES - TURMA 2022				
MODALIDADE DE AÇÃO AFIRMATIVA	BENEFICIÁRIOS	PERCENTUAL N° DE VAGAS	CRITÉRIOS DE VERIFICAÇÃO/COMPROVAÇÃO DE PERTENCIMENTO	OBS.
RESERVA DE VAGAS Obedecida a ordem de classificação dentre os(as) que declararem interesse em concorrer a tais vagas. Caso não haja candidaturas para as vagas de pessoa trans, pessoa com deficiência e/ou em condição de refúgio político, as mesmas serão destinadas às vagas de cotas PPI.	Pretos(as), pardos(as), indígenas (cotas PPI)	Trinta e cinco por cento (35%) das vagas ofertadas	Pretos e Pardos: Candidatos(as) autodeclarados(as), socialmente reconhecidos(as) como tais, e incluídos/as nas categorias preto e pardo, segundo a classificação do IBGE. O processo de verificação das candidaturas às vagas para candidato(as) pretos(as) e pardos(as) será feito em até duas (02) etapas: Etapa 01 – Por meio de foto e, caso necessário, Etapa 02 – Por meio de entrevista com a Comissão de Verificação em dia, local e horário a ser divulgado na página do PósCom-Ufes, de acordo com o cronograma apresentado no item 7 deste	Foram oferecidas 10 (dez) vagas. O processo de verificação das candidaturas às vagas para candidato(as) pretos(as) e pardos(as) será feito por Comissão de Verificação específica para este fim, criada pela Coordenação do PósCom-Ufes a cada processo seletivo, composta por dois servidores públicos e um discente. No ato da inscrição, o(a) candidato(a) indígena optante pela reserva de vagas deverá apresentar obrigatoriamente a autodeclaração (Anexo III) e a declaração

<p>A candidatura deverá ser feita para apenas uma das condições de vagas de ações afirmativas.</p> <p>A pontuação mínima para aprovação de candidaturas às vagas de ações afirmativas em todas as etapas do processo seletivo é seis (6,0).</p> <p>A opção de concorrer às vagas reservadas às cotas de ações afirmativas do PósCom-Ufes não exclui o(a) candidato(a) de concorrer às vagas de ampla concorrência.</p> <p>Caso não haja preenchimento do total de vagas destinadas às ações afirmativas, as vagas remanescentes serão revertidas a vagas de ampla concorrência.</p>			<p>Edital.</p> <p>Indígenas: Candidatos(as) autodeclarados(as) no momento da inscrição, como garantido no item 2, art. 1º, da Convenção 169 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), com a entrega dos documentos comprobatórios, sendo vedada qualquer expedição por parte do candidato após a conclusão do prazo de inscrição.</p>	<p>de pertencimento étnico, a ser expedida por lideranças indígenas de comunidades, ou associações e/ou organizações representativas dos povos indígenas das respectivas regiões e pelo menos mais 1 (um) dos documentos listados abaixo: a) Registro Civil com a identificação étnica; b) Registro Nacional de Nascimento expedido pela Fundação Nacional do Índio (Funai); c) Comprovante de residência em áreas/territórios indígenas, demarcados ou não; d) Certidão de Nascimento ou Registro Geral de Identificação, que expressa o local de nascimento do candidato.</p>
	Pessoas trans: travesti, transexual e/ou transgênero	Cinco por cento (5%) das vagas ofertadas.	Candidatos(as), autoidentificados(as), por meio de manifestação explícita, que apresentem certidão de inteiro teor ou retificação de registro civil.	
	Pessoas com deficiência	Cinco por cento (5%) das vagas ofertadas.	Candidatos(as) com deficiência, que apresentarem laudo médico com Código de Deficiência nos termos da Classificação Internacional de Doenças — CID e formulário de autoidentificação constante no ANEXO V deste Edital. O laudo médico deve conter na descrição clínica o tipo e o grau da deficiência, nos termos do artigo 4º do Decreto nº 3.298/99 e da Súmula nº 377/STJ (visão monocular), com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doença — CID, bem como a provável causa da deficiência e as limitações impostas pela mesma. Deve ainda conter o nome legível, assinatura, especialização, número no Conselho Regional de Medicina (CRM) e Registro de Qualificação de Especialidade (RQE) do médico que forneceu o laudo. O prazo de validade do laudo é de cento e oitenta (180) dias.	<p>A Diretoria de Atenção à Saúde/DAS-Ufes analisará o laudo médico podendo, se necessário, agendar por email, com o(a) candidato(a), a avaliação presencial por médico oficial pertencente ao quadro da Diretoria de Atenção à Saúde, e emitir parecer.</p> <p>A Comissão de Seleção não terá conhecimento da opção de vaga dos (as) candidatos (as) durante todo o processo de avaliação. Tal informação, bem como a divulgação das listas de classificação, a partir da aplicação das pontuações de cada etapa, será de responsabilidade da Coordenação do PósCom-Ufes.</p>

	Pessoas em condição de refúgio político	Cinco por cento (5%) das vagas ofertadas	Candidatos(as) autoidentificados(as) em condição de refúgio político, por meio de manifestação explícita, e que apresentem comprovação de que tal condição foi referendada pelo Comitê Nacional para os Refugiados (Conare), podendo ser aceita também a cédula de identidade de estrangeiro emitida por órgão oficial do Brasil como prova dessa condição, desde que seja mencionada a condição de refugiado(a) político no documento.	
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM LETRAS – PPGL				
CURSOS: MESTRADO E DOUTORADO				
DOCUMENTO: NORMAS E CRITÉRIOS DE IMPLEMENTAÇÃO DE AÇÕES AFIRMATIVAS PARA INCLUSÃO DE NEGROS/AS (PRETOS/AS E PARDOS/AS) OU INDÍGENAS COMO ALUNOS REGULARES NOS CURSOS DE MESTRADO E DE DOUTORADO EM LETRAS.				
MODALIDADE DE AÇÃO AFIRMATIVA	BENEFICIÁRIOS	PERCENTUAL N° DE VAGAS	CRITÉRIOS DE VERIFICAÇÃO/COMPROVAÇÃO DE PERTENCIMENTO	OBS.
RESERVA DE VAGAS Em todos os Processos Seletivos para Alunos Regulares dos cursos de mestrado ou doutorado. Caso o cálculo de 25% do total de vagas oferecido no processo seletivo redunde em número fracionado ou decimal, o arredondamento será feito para o número inteiro imediatamente	Pretos/as, pardos/as) ou indígenas	Vinte e cinco por cento (25%) do total de vagas ofertadas.	Preto e Pardo: Apresentar manifestação por autodeclaração e foto recente colorida em tamanho 3x4 e ser submetido a apreciação por Comissão de Heteroidentificação indicada pelo Colegiado do PPGL. Indígena: Apresentar manifestação por autodeclaração e “Declaração de Pertencimento Étnico” (DPE) assinada por três lideranças ou o “Registro Administrativo de Nascimento de Indígena” (Rani). Apresentado um desses documentos oficiais autênticos (DPE ou	A Comissão de Heteroidentificação indicada pelo Colegiado do PPGL será composta por um professor do PPGL/Ufes, que será Presidente da Comissão; um aluno regular do PPGL/Ufes; e um professor portador de título de doutor que seja externo ao corpo docente do PPGL/Ufes, com formação continuada e produção na área de Estudos das Relações Étnico-raciais, como cursos, publicações científicas ou projetos de pesquisa registrados em seu Currículo Lattes.

<p>superior, mantendo a oferta de no mínimo 01 (uma) vaga para cada categoria de reserva de vagas.</p> <p>Os candidatos que desejarem concorrer às vagas de Ações Afirmativas devem indicar no momento da inscrição no Processo Seletivo que desejam participar do Processo de Reserva de Vagas para negros/as (pretos/as e pardos/as) ou indígenas.</p> <p>Os candidatos optantes pelas vagas destinadas à ação afirmativa concorrerão concomitantemente às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência, de acordo com a sua classificação no processo seletivo e em caso de aprovação dentro do número de vagas oferecido para ampla concorrência não serão computados para efeito do preenchimento das vagas reservadas.</p> <p>Na hipótese de não haver número suficiente de</p>			<p>Rani), o candidato indígena já está habilitado para concorrer às vagas para indígenas.</p>	<p>O não comparecimento do candidato à entrevista para a qual for convocado resultará em eliminação sumária do processo seletivo na modalidade reserva de vagas.</p> <p>A avaliação dos candidatos às vagas reservadas para negros/as (pretos/as e pardos/as) os se pautará exclusivamente em aspectos fenotípicos.</p> <p>Serão eliminados do concurso público os candidatos cujas autodeclarações não forem confirmadas em procedimento de heteroidentificação, ainda que tenham obtido nota suficiente para aprovação na ampla concorrência e independentemente de alegação de boa-fé.</p> <p>Os candidatos às Vagas para negros/as (pretos/as e pardos/as) ou indígenas concorrerão exclusivamente às vagas do orientador que tenham indicado na inscrição para o processo seletivo, não sendo possível ser remanejados no curso do processo seletivo para as vagas de outro orientador, diferente daquele indicado no momento da inscrição.</p> <p>Os candidatos da modalidade ampla concorrência só serão distribuídos pelas vagas restantes de cada orientador após a conclusão da distribuição dos candidatos aptos às Vagas para negros/as (pretos/as e pardos/as) ou indígenas, respeitando-se o orientador</p>
--	--	--	---	---

<p>candidatos aprovados para ocupar as vagas reservadas, as vagas remanescentes serão revertidas para a ampla concorrência e preenchidas pelos demais candidatos aprovados, observada a ordem de classificação.</p>				<p>para cuja(s) vaga(s) o candidato da modalidade ampla concorrência se inscreveu e, concomitantemente, a classificação no processo seletivo.</p> <p>O PPGL/Ufes deverá garantir um percentual de bolsas, quando houver, correspondente à proporção das vagas reservadas ao Programa de Ação Afirmativa, para assegurar a permanência qualificada dos estudantes público-alvo destas Normas e Critérios e nas ações de apoio e fomento ao desenvolvimento das atividades da pós-graduação.</p>
CURSO: MESTRADO				
DOCUMENTO: EDITAL 001/2021 - EDITAL DE ABERTURA DO PROCESSO DE SELEÇÃO PARA INGRESSO NO CURSO DE MESTRADO EM LETRAS EM 2022/1				
MODALIDADE DE AÇÃO AFIRMATIVA	BENEFICIÁRIOS	PERCENTUAL N° DE VAGAS	CRITÉRIOS DE VERIFICAÇÃO/COMPROVAÇÃO DE PERTENCIMENTO	OBS.

<p>RESERVA DE VAGAS</p> <p>Será considerado aprovado o candidato que tiver seu projeto aprovado e obtiver nota igual ou superior a sete (7,0) na segunda etapa.</p>	<p>Pretos/as, pardos/as) ou indígenas</p>	<p>Vinte e cinco por cento (25%) do total de vagas ofertadas.</p>	<p>Preto e Pardo: Apresentar manifestação por autodeclaração e foto recente colorida em tamanho 3x4 e ser submetido a apreciação por Comissão de Heteroidentificação indicada pelo Colegiado do PPGL.</p> <p>Indígena: Apresentar manifestação por autodeclaração e “Declaração de Pertencimento Étnico” (DPE) assinada por três lideranças ou o “Registro Administrativo de Nascimento de Indígena” (Rani). Apresentado um desses documentos oficiais autênticos (DPE ou Rani), o candidato indígena já está habilitado para concorrer às vagas para indígenas.</p>	<p>Foram ofertadas 18 vagas.</p> <p>A Comissão de Heteroidentificação poderá convocar o candidato às vagas de negros/as (pretos/as e pardos/as) para entrevista presencial ou virtual, após o término das demais fases do Processo Seletivo, mas antes da distribuição classificatória final dos aprovados.</p> <p>O processo de verificação dos(as) candidatos(as) PPI será feito por Comissão específica para este fim, indicada pelo colegiado do PPGL-Ufes, composta por dois(duas) servidores(as) públicos(as) não membros da Comissão de Seleção e um(a) discente do programa.</p>
CURSO: DOUTORADO				
DOCUMENTO: EDITAL 002/2021 - PROCESSO SELETIVO DE ALUNOS REGULARES PARA INGRESSO NO PRIMEIRO SEMESTRE DE 2022 DO DOUTORADO EM LETRAS				
MODALIDADE DE AÇÃO AFIRMATIVA	BENEFICIÁRIOS	PERCENTUAL N° DE VAGAS	CRITÉRIOS DE VERIFICAÇÃO/COMPROVAÇÃO DE PERTENCIMENTO	OBS.
<p>RESERVA DE VAGAS</p> <p>Será considerado aprovado o candidato que tiver seu projeto aprovado e obtiver nota igual ou superior a sete (7,0) na segunda etapa.</p>	<p>Pretos/as, pardos/as) ou indígenas</p>	<p>Vinte e cinco por cento (25%) do total de vagas ofertadas.</p>	<p>Preto e Pardo: Apresentar manifestação por autodeclaração e foto recente colorida em tamanho 3x4 e ser submetido a apreciação por Comissão de Heteroidentificação indicada pelo Colegiado do PPGL.</p> <p>Indígena: Apresentar manifestação por autodeclaração e “Declaração de Pertencimento Étnico”</p>	<p>Foram ofertadas 13 vagas.</p> <p>A Comissão de Heteroidentificação poderá convocar o candidato às vagas de negros/as (pretos/as e pardos/as) para entrevista presencial ou virtual, após o término das demais fases do Processo Seletivo, mas antes da distribuição classificatória final dos aprovados.</p>

			(DPE) assinada por três lideranças ou o “Registro Administrativo de Nascimento de Indígena” (Rani). Apresentado um desses documentos oficiais autênticos (DPE ou Rani), o candidato indígena já está habilitado para concorrer às vagas para indígenas.	O processo de verificação dos(as) candidatos(as) PPI será feito por Comissão específica para este fim, indicada pelo colegiado do PPGL-Ufes, composta por dois(duas) servidores(as) públicos(as) não membros da Comissão de Seleção e um(a) discente do programa.
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ESTUDOS LINGUÍSTICOS – PPGEL				
CURSOS: MESTRADO E DOUTORADO				
DOCUMENTO: NORMAS E CRITÉRIOS DE IMPLEMENTAÇÃO DE AÇÕES AFIRMATIVAS PARA INCLUSÃO DE NEGROS/AS (PRETOS/AS E PARDOS/AS) OU INDÍGENAS COMO ALUNOS REGULARES NOS CURSOS DE MESTRADO E DE DOUTORADO EM ESTUDOS LINGUÍSTICOS				
MODALIDADE DE AÇÃO AFIRMATIVA	BENEFICIÁRIOS	PERCENTUAL N° DE VAGAS	CRITÉRIOS DE VERIFICAÇÃO/COMPROVAÇÃO DE PERTENCIMENTO	OBS.
<p>RESERVA DE VAGAS</p> <p>Em todos os Processos Seletivos para Alunos Regulares dos cursos de mestrado ou doutorado, o PPGEL/Ufes.</p> <p>O total de vagas e o número de vagas reservadas, de acordo com o percentual indicado no caput deste artigo, serão computados com independência entre os cursos de mestrado e de doutorado.</p>	Pretos/as, pardos/as) ou indígenas	Vinte e cinco por cento (25%) do total de vagas ofertadas.	<p>Preto e Pardo: Apresentar manifestação explícita por autodeclaração e foto recente colorida em tamanho 3x4 e ser submetido a apreciação por Comissão de Heteroidentificação⁴⁷ indicada pelo Colegiado do PPGEL.</p> <p>Indígena: Apresentar manifestação por autodeclaração e “Declaração de Pertencimento Étnico” (DPE) assinada por três lideranças ou o “Registro Administrativo de Nascimento de Indígena” (Rani). Apresentado um desses documentos oficiais autênticos (DPE ou Rani), o candidato indígena já está habilitado para concorrer às vagas para indígenas</p>	<p>Visando a coibir eventuais burlas ou fraudes ao espírito da lei, haverá apreciação dos/as candidatos/as negros/as (pretos/as e pardos/as) concorrentes às vagas reservadas por Comissão de Heteroidentificação indicada pelo Colegiado do PPGEL.</p> <p>A Comissão de Heteroidentificação indicada pelo Colegiado do PPGEL será composta por um/a professor/a do PPGEL/Ufes, que será Presidente da Comissão; um/a aluno/a regular do PPGEL/Ufes; e um/a professor/a portador de título de doutor que seja externo ao corpo docente do PPGEL/Ufes, com formação continuada e produção na área</p>

⁴⁷ Na norma fala sobre a comissão, mas não se faz referência nos editais do programa

<p>Caso o cálculo de 25% do total de vagas oferecido no processo seletivo redonde em número fracionado ou decimal, o arredondamento será feito para o número inteiro imediatamente superior, mantendo a oferta de no mínimo 01 (uma) vaga para cada categoria de reserva de vagas.</p> <p>Os/As candidatos/as que desejarem concorrer às vagas de Ações Afirmativas devem indicar no momento da inscrição no Processo Seletivo.</p> <p>Candidatos/as que optarem por vagas de ação afirmativa concorrerão concomitantemente às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência, de acordo com a sua classificação no processo seletivo.</p> <p>Na hipótese de não haver número suficiente de candidatos/as aprovados/as pela autodeclaração para ocupar as vagas reservadas, as vagas</p>				<p>de Estudos das Relações Étnico-raciais, como cursos, publicações científicas ou projetos de pesquisa registrados em seu Currículo Lattes.</p> <p>A Comissão de Heteroidentificação poderá convocar o candidato às vagas de negros/as (pretos/as e pardos/as) para entrevista presencial ou virtual, após o término das demais fases do Processo Seletivo, mas antes da distribuição classificatória final dos aprovados. A entrevista com o/a candidato/a, seja presencial, seja por meio virtual, será gravada.</p> <p>A avaliação dos/as candidatos/as às vagas reservadas para negros/as (pretos/as e pardos/as) se pautará exclusivamente em aspectos fenotípicos.</p> <p>Os/As candidatos/as da modalidade ampla concorrência só serão distribuídos/as pelas vagas restantes de cada orientador/a após a conclusão da distribuição dos/as candidatos/as aptos às vagas para negros/as (pretos/as e pardos/as) ou indígenas, respeitando-se o/a orientador/a para cuja(s) vaga(s) o/a candidato/a da modalidade ampla concorrência se inscreveu e, concomitante.</p> <p>Candidatos/as autodeclarados/as e avaliados/as pela Comissão de</p>
---	--	--	--	--

<p>remanescentes serão revertidas para a ampla concorrência e preenchidas pelos/as demais candidatos/as aprovados/as, observada a ordem de classificação.</p>				<p>Heteroidentificação como negros/as (pretos/as e pardos/as) e os indígenas aprovados/as dentro do número de vagas oferecido para ampla concorrência não serão computados para efeito do preenchimento das vagas reservadas.</p> <p>O PPGEL/Ufes deverá garantir um percentual de bolsas, quando houver, correspondente à proporção das vagas reservadas ao Programa de Ação Afirmativa, para assegurar a permanência qualificada dos/as estudantes público-alvo destas Normas e Critérios e nas ações de apoio e fomento ao desenvolvimento das atividades da pós-graduação.</p>
---	--	--	--	--

CURSO: MESTRADO

DOCUMENTO: EDITAL 07/2022 - PROCESSO SELETIVO PARA INGRESSO NO CURSO DE MESTRADO EM ESTUDOS LINGUÍSTICOS

MODALIDADE DE AÇÃO AFIRMATIVA	BENEFICIÁRIOS	PERCENTUAL N° DE VAGAS	CRITÉRIOS DE VERIFICAÇÃO/COMPROVAÇÃO DE PERTENCIMENTO	OBS
<p>RESERVA DE VAGAS</p> <p>Obedecida a ordem de classificação entre os alunos que declararem, no formulário de inscrição, interesse em concorrer a tais vagas.</p>	<p>Pretos/as, pardos/as) ou indígenas</p>	<p>Vinte e cinco por cento (25%) do total de vagas ofertadas.</p>	<p>Preto e Pardo: Apresentar autodeclaração, por meio de manifestação explícita no Formulário de Inscrição para Seleção.</p> <p>Indígena: Apresentar autodeclaração, por meio de manifestação explícita no Formulário de Inscrição para Seleção e "Declaração de</p>	<p>Foram ofertadas 28 vagas, sendo 07 destinadas às ações afirmativas.</p> <p>Os candidatos autodeclarados negros/as (pretos/as e pardos/as) aprovados dentro do número de vagas oferecido para ampla concorrência não serão computados para efeito do preenchimento das vagas reservadas.</p>

<p>Para os(as) candidatos(as) que concorrem pelas vagas de Ações Afirmativas a pontuação mínima para aprovação será 6,0 (seis).</p> <p>Candidatos autodeclarados negros/as (pretos/as e pardos/as) ou indígena concorrerão concomitantemente às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência, de acordo com a sua classificação no processo seletivo.</p>			<p>Pertencimento Étnico” (DPE) assinada por três lideranças ou o “Registro Administrativo de Nascimento de Indígena” (Rani). Apresentado um desses documentos oficiais autênticos (DPE ou Rani), o candidato indígena já está habilitado para concorrer às vagas para indígenas</p>	<p>Na hipótese de não haver número suficiente de candidatos(as) aprovados(as) na condição de autodeclaração como negros(as) (pretos/as e pardos/as) ou indígenas para ocupar as vagas reservadas, as vagas remanescentes serão revertidas para a ampla concorrência e preenchidas pelos(as) demais candidatos(as) aprovados(as), observada a ordem de classificação.</p> <p>Os(As) candidatos(as) da modalidade de ampla concorrência só serão distribuídos pelas vagas restantes de cada orientador(a) após a conclusão da distribuição dos(as) candidatos(as) aptos(as) às vagas na modalidade de Ações Afirmativas, respeitando-se o(a) orientador(a) para cuja(s) vaga(s) o(a) candidato(a) da modalidade de ampla concorrência se inscreveu e, concomitantemente, a classificação no processo seletivo.</p>
CURSO: DOUTORADO				
DOCUMENTO: EDITAL 09/2022 - PROCESSO SELETIVO PARA INGRESSO NO CURSO DE DOUTORADO EM ESTUDOS LINGUÍSTICOS - 10 de outubro de 2022				
MODALIDADE DE AÇÃO AFIRMATIVA	BENEFICIÁRIOS	PERCENTUAL N° DE VAGAS	CRITÉRIOS DE VERIFICAÇÃO/COMPROVAÇÃO DE PERTENCIMENTO	OBS.
RESERVA DE VAGAS	Pretos/as, pardos/as) ou indígenas	Vinte e cinco por cento (25%) do total de vagas ofertadas.	Preto e Pardo:	Foram ofertadas 11 vagas, sendo 03 destinadas às ações afirmativas.

<p>Obedecida a ordem de classificação entre os alunos que declararem, no formulário de inscrição, interesse em concorrer a tais vagas.</p> <p>Para os(as) candidatos(as) que concorrem pelas vagas de Ações Afirmativas a pontuação mínima para aprovação será 6,0 (seis).</p> <p>A opção de concorrer às vagas reservadas às Ações Afirmativas não exclui o(a) candidato(a) de concorrer às vagas de ampla concorrência, caso sua pontuação no processo seletivo assim o permita.</p>			<p>Apresentar autodeclaração, por meio de manifestação explícita no Formulário de Inscrição para Seleção.</p> <p>Indígena: Apresentar autodeclaração, por meio de manifestação explícita no Formulário de Inscrição para Seleção e “Declaração de Pertencimento Étnico” (DPE) assinada por três lideranças ou o “Registro Administrativo de Nascimento de Indígena” (Rani). Apresentado um desses documentos oficiais autênticos (DPE ou Rani), o candidato indígena já está habilitado para concorrer às vagas para indígenas.</p>	<p>Os candidatos autodeclarados negros/as (pretos/as e pardos/as) aprovados dentro do número de vagas oferecido para ampla concorrência não serão computados para efeito do preenchimento das vagas reservadas.</p> <p>Na hipótese de não haver número suficiente de candidatos(as) aprovados(as) na condição de autodeclaração como negros(as) (pretos/as e pardos/as) ou indígenas para ocupar as vagas reservadas, as vagas remanescentes serão revertidas para a ampla concorrência e preenchidas pelos(as) demais candidatos(as) aprovados(as), observada a ordem de classificação.</p> <p>Os(As) candidatos(as) da modalidade de ampla concorrência só serão distribuídos pelas vagas restantes de cada orientador(a) após a conclusão da distribuição dos(as) candidatos(as) aptos(as) às vagas na modalidade de Ações Afirmativas, respeitando-se o(a) orientador(a) para cuja(s) vaga(s) o(a) candidato(a) da modalidade de ampla concorrência se inscreveu e, concomitantemente, a classificação no processo seletivo.</p>
--	--	--	--	--

PROGRAMAS COM PRESENÇA DE TERMOS RELACIONADOS ÀS AÇÕES AFIRMATIVAS EM REGIMENTOS INTERNOS E EM EDITAL:

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO MESTRADO PROFISSIONAL EM EDUCAÇÃO – PPGMPE				
MESTRADO PROFISSIONAL				
DOCUMENTO: REGIMENTO DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO DE MESTRADO PROFISSIONAL EM EDUCAÇÃO – 2023 ⁴⁸ APROVADO PELO PROGRAMA, MAS NÃO HOMOLOGADO PELO CONSELHO DEPARTAMENTAL DO CENTRO DE EDUCAÇÃO				
O documento estabelece a existência de uma comissão permanente de políticas afirmativas no âmbito do PPGMPE.				
Apresenta a “indução de ações afirmativas na pós-graduação que perpassem pelo acesso, permanência e direito à formação com qualidade socialmente referenciada” como um dos princípios fundamentais do PPGMPE.				
Estabelece que fazem parte do processo de seleção de candidatos/as ao PPGMPE políticas afirmativas de reservas de vagas para indivíduos pertencentes a grupos sociais minorizados ou em condições de vulnerabilidade. Os grupos sociais para os quais a política de reserva de vagas se destina, assim como o percentual das vagas reservadas, serão definidos em edital de seleção, devidamente aprovado pelo colegiado acadêmico.				
DOCUMENTO: EDITAL Nº 08/2022-PPGMPE/CE/UFES - PROCESSO SELETIVO PARA ALUNOS REGULARES - CURSO: MESTRADO PROFISSIONAL EM EDUCAÇÃO – TURMA 2023.1				
MODALIDADE DE AÇÃO AFIRMATIVA	BENEFICIÁRIOS	PERCENTUAL Nº DE VAGAS	CRITÉRIOS DE VERIFICAÇÃO/COMPROVAÇÃO DE PERTENCIMENTO	OBS.
RESERVA DE VAGAS Foram disponibilizadas 35% das vagas para ações afirmativas para a população negra e de indígenas; pessoas com deficiência e pessoas trans (transexuais e travestis). Serão preservados os princípios de mérito	Pessoas negras (pretas e pardas) e indígenas.	Vinte e cinco por cento (25%) das vagas ofertadas.	Etapas de Avaliação: Pretos/as e pardos/as: a) Análise da autodeclaração do/a candidato/a; b) Análise das fotografias exigidas neste edital; c) Verificação, por meio presencial, das características fenotípicas do/a candidato/a pela banca de verificação do termo de autodeclaração. Indígenas:	Foram oferecidas 48 (quarenta e oito) vagas. Os/as candidatos/as autodeclarados/as pretos/as e pardos/as e inscritos/as na reserva de vagas serão convocados/as para procedimento de verificação complementar da autodeclaração a ser realizada de maneira presencial por banca de verificação do termo de autodeclaração.

⁴⁸ Documento aprovado pelo programa, mas não homologado pelo conselho departamental do Centro de Educação até a data de encerramento da coleta de dados. Foi acessado através do Documento Avulso nº 23068.105177/2022-36, disponível no *link*: <https://protocolo.ufes.br/#/documentos/4403988/>.

<p>acadêmico, vedando-se a diferenciação de etapas do processo seletivo entre candidatos/as optantes pelas diferentes modalidades de acesso à reserva de vagas.</p>			<p>a) Análise da autodeclaração do/a candidato/a; b) Análise da declaração de sua respectiva comunidade sobre sua condição de pertencimento étnico, assinada por pelo menos 3 (três) lideranças reconhecidas ou Registro Administrativo de Nascimento de Indígena – Rani.</p>	<p>Para os/as candidatos/as autodeclarados/as com deficiência, o laudo médico apresentado será avaliado por médico oficial da UFES, que poderá solicitar comparecimento do/a candidato/a para avaliação médico pericial presencial.</p>
<p>Os/as candidatos/as às reservas de vagas (cotas) farão sua opção no ato da inscrição, indicando apenas uma das modalidades de reserva, sendo que concorrerão, ao mesmo tempo, às vagas reservadas e àquelas destinadas à ampla concorrência.</p> <p>O percentual de reserva de vagas será aplicado, igualmente, a cada uma das duas linhas de pesquisa do Programa.</p> <p>O cálculo do número de vagas para cada categoria, em caso de fracionamento, fará o arredondamento para mais, sendo priorizada a reserva de vagas.</p>	<p>Pessoas com deficiência</p>	<p>Cinco por cento (5%) das vagas ofertadas.</p>	<p>Avaliação de Autodeclaração da pessoa com deficiência; e, do laudo médico assinado por especialista, contendo na descrição clínica o tipo e o grau da deficiência, nos termos do artigo 4º do Decreto nº 3.298/99 e da Súmula nº 377/STJ (visão monocular), com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doença - CID, bem como a provável causa da deficiência e as limitações impostas pela mesma. Deve ainda conter o nome legível, assinatura, especialização, número no Conselho Regional de Medicina (CRM) e Registro de Qualificação de Especialidade (RQE) do médico que forneceu o laudo.</p>	<p>Candidatos/as autodeclarados/as trans (transexuais e travestis) e inscritos/as na reserva de vagas serão convocados/as para realização de procedimento presencial de verificação complementar da autodeclaração com estudiosos/as especialistas da UFES ou da comunidade externa com reconhecida trajetória de estudo ou trabalho com a temática, indicados/as pelo PPGMPE.</p> <p>O/a candidato/a inscrito/a para reserva de vagas que for convocado/a para participar do processo de verificação presencial e não comparecer no dia e horário previamente estabelecidos, além daqueles/as que não forem aprovados/as no procedimento de verificação complementar da autodeclaração serão desclassificados/as do processo de seleção.</p>
<p>Caso o/a candidato/a inscrito/a na modalidade de reserva de vagas possua nota para ser selecionado/a em ampla concorrência, ele/ela será selecionado/a</p>	<p>Pessoas trans (transexuais e travestis).</p>	<p>Cinco por cento (5%) das vagas ofertadas.</p>	<p>Etapas de Avaliação: a) Análise da autodeclaração do/a candidato/a (Anexo VII); b) Entrevistas dos/as candidatos/as à reserva de vagas para pessoas</p>	

<p>nessa modalidade e sua inscrição será retirada do cômputo de inscrições às vagas reservadas.</p> <p>Na hipótese de não haver candidatos/as inscritos para determinada modalidade de reserva de vagas, aquele percentual de vagas será distribuído entre os demais segmentos de reserva.</p> <p>A distribuição entre os demais segmentos de reserva considerará, nesta ordem: pretos, pardos e indígenas; pessoas com deficiência; pessoas trans (transexuais e travestis).</p> <p>Na hipótese de não haver candidatos/as aprovados/as em número suficiente para ocupar as vagas reservadas em todos os segmentos, as vagas remanescentes serão revertidas para a ampla concorrência, sendo preenchidas pelos/as demais candidatos/as aprovados/as, observada a ordem de classificação.</p> <p>Na hipótese da constatação de autodeclaração ou quaisquer documentos</p>			<p>trans com estudiosos/as especialistas da UFES ou da comunidade externa com reconhecida trajetória de estudo ou trabalho com a temática, indicados/as pelo PPGMPE.</p>	<p>Para validar o termo de autodeclaração de candidatos/as às vagas reservadas a pessoas negras (pretas e pardas) será considerado única e exclusivamente o fenótipo negro (preto ou pardo) como base para análise e validação, excluídas as considerações sobre a ascendência. Entende-se por fenótipo o conjunto de características físicas do indivíduo, predominantemente a cor da pele, a textura do cabelo e os aspectos faciais, que, combinados ou não, permitirão validar ou invalidar a autodeclaração. As características fenotípicas descritas no item anterior são as que possibilitam, nas relações sociais, o reconhecimento do indivíduo como preto ou pardo.</p> <p>A categoria pessoas trans refere-se às pessoas que não se auto identificam com o gênero designado no nascimento. Trata-se de pessoas cujas vivências e experiências no gênero não se limitam a definições biológicas ou determinadas pela genitália, portanto, independente da realização ou o desejo manifesto pela cirurgia de redesignação sexual. Nessa categoria enquadram-se pessoas travestis, transexuais, homens transexuais e</p>
---	--	--	--	--

falsos, o/a candidato/a será eliminado/a do processo seletivo ou estará sujeito/a a ter sua matrícula anulada e conseqüente desligamento do curso após procedimento administrativo em que lhe seja assegurado o contraditório e a ampla defesa, sem prejuízo de outras sanções cabíveis.				mulheres transexuais. Os/as candidatos/as às vagas reservadas para pessoas trans, para se inscrever no processo seletivo, deverão declarar sua opção de vaga no formulário de inscrição e apresentar, além dos documentos exigidos pelo curso para a inscrição, autodeclaração
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM NUTRIÇÃO E SAÚDE – PPGNS				
CURSOS: MESTRADO				
DOCUMENTO: REGIMENTO INTERNO DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM NUTRIÇÃO E SAÚDE - ALTERA O REGIMENTO INTERNO DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM NUTRIÇÃO E SAÚDE. APROVADO NA 3ª REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA DO COLEGIADO DO PPGNS EM 10 DE JUNHO DE 2022.				
<p>O DOCUMENTO ESTABELECE:</p> <p>De forma a promover políticas de ações afirmativas, um percentual das vagas ofertadas no processo seletivo será reservado para candidatos pretos, pardos e indígenas (cotas PPI), conforme procedimentos estabelecidos no edital.</p> <p>A promoção de políticas de ações afirmativas no âmbito das atividades de formação, ensino e pesquisa do PPGNS será regulamentada por Instrução Normativa específica, de acordo com a natureza e objetivo de cada da atividade, seguindo as normativas de órgãos superiores da Ufes.</p>				
DOCUMENTO: EDITAL 01/2022 - PROCESSO SELETIVO PARA O MESTRADO EM NUTRIÇÃO E SAÚDE - TURMA 2023				
MODALIDADE DE AÇÃO AFIRMATIVA	BENEFICIÁRIOS	PERCENTUAL N° DE VAGAS	CRITÉRIOS DE VERIFICAÇÃO/COMPROVAÇÃO DE PERTENCIMENTO	OBS.
RESERVA DE VAGAS Obedecida a ordem de classificação dentre os alunos que declararem interesse em concorrer a tais vagas.	Pretos, Pardos e Indígenas (cotas PPI)	Vinte por cento (20%) das vagas ofertadas.	Candidato(a) deverá preencher e assinar autodeclaração étnico-racial , apresentar fotografia tamanho 10x15cm. O processo de verificação dos candidatos às cotas PPI será feito por uma comissão específica, a ser criada pela Coordenação do PPGNS, composta por dois docentes não membros da	Foram ofertadas 22 vagas. A avaliação feita pela Comissão levará em conta única e exclusivamente as características fenotípicas do candidato – jamais a ascendência –, com base na informação expressa na Ficha de autodeclaração étnico-racial e fotografia 10x15cm.

			Comissão de Seleção e um discente do programa
--	--	--	---

PROGRAMAS COM PRESENÇA DE TERMOS RELACIONADOS ÀS AÇÕES AFIRMATIVAS APENAS EM REGIMENTOS INTERNOS

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENSINO, EDUCAÇÃO BÁSICA E FORMAÇÃO DE PROFESSORES – PPGEEDUC			
CURSOS: MESTRADO			
DOCUMENTO: RESOLUÇÃO CCENS/UFES Nº 005, DE 27 DE SETEMBRO DE 2022 - ESTABELECE O REGIMENTO INTERNO DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENSINO, EDUCAÇÃO BÁSICA E FORMAÇÃO DE PROFESSORES (PPGEEDUC) DO CENTRO DE CIÊNCIAS EXATAS, NATURAIS E DA SAÚDE (CCENS) DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO (UFES).			
Do total de vagas ofertadas será assegurado em edital um percentual que contemple políticas de ações afirmativas, a partir da aprovação de Instrução Normativa própria do Programa.			
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM OCEANOGRAFIA AMBIENTAL – PPGOAM			
CURSOS: MESTRADO E DOUTORADO			
DOCUMENTO: REGIMENTO INTERNO DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU EM OCEANOGRAFIA AMBIENTAL			
O documento estabelece que: Ações afirmativas de reserva de vagas de acesso no âmbito do PPGOAm serão regulamentadas por Resolução específica do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão.			

PROGRAMAS COM PRESENÇA DE TERMOS RELACIONADOS ÀS AÇÕES AFIRMATIVAS APENAS EM EDITAIS

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ARTES – PPGA				
CURSOS: MESTRADO				
DOCUMENTO: EDITAL PPGA 04/2022 - PROCESSO SELETIVO PARA INGRESSO DE ALUNOS REGULARES AO PPGA – NÍVEL MESTRADO				
MODALIDADE DE AÇÃO AFIRMATIVA	BENEFICIÁRIOS	PERCENTUAL N° DE VAGAS	CRITÉRIOS DE VERIFICAÇÃO/COMPROVAÇÃO DE PERTENCIMENTO	OBS.
RESERVA DE VAGAS Vinte e cinco por cento (25%) das vagas de aluno regular em cada linha de pesquisa.	Preferencialmente para egressos de graduação como cotista em IES públicas ou bolsista integral em Instituições Privadas ou	Doze por cento (12,5%) das vagas de aluno regular. (Cinquenta por cento 50% do montante reservado)	Apresentar cópia digital do NIS ou comprovante de ter sido bolsista em IES privada ou pública.	Foram oferecidas 15 vagas. A oferta de vagas é feita por docente, de acordo com a disponibilidade de orientação. Cada professor oferta 1 ou 2 vagas

Caso não haja preenchimento do total de vagas destinadas às cotas, as vagas remanescentes serão revertidas em vagas de ampla concorrência.	comprovadamente de baixa renda (NIS).			
	Preferencialmente para cota étnica para Pretos, Pardos e Indígenas (PPI).	Doze por cento (12,5%) das vagas de aluno regular. (Cinquenta por cento 50% do montante reservado)	O critério para que o candidato seja considerado apto a concorrer às vagas reservadas às cotas PPI será a autodeclaração, mediante manifestação explícita no Formulário de Inscrição.	
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS – PPGCS				
CURSOS: MESTRADO				
DOCUMENTO: EDITAL 01/2021 - PROCESSO SELETIVO PARA O INGRESSO EM 2022 NO CURSO DE MESTRADO EM CIÊNCIAS SOCIAIS - ANO: 2022 / SEMESTRE: 1º				
MODALIDADE DE AÇÃO AFIRMATIVA	BENEFICIÁRIOS	PERCENTUAL N° DE VAGAS	CRITÉRIOS DE VERIFICAÇÃO/COMPROVAÇÃO DE PERTENCIMENTO	OBS.
RESERVA DE VAGAS A adesão ao programa de cotas se dará de forma voluntária por meio do preenchimento de autodeclaração, disponível na página de inscrição, por meio de manifestação explícita no Formulário de inscrição. Obedecida a ordem de classificação dentre os/as pleiteantes que declararem interesse em concorrer a cada uma das categorias de vagas.	Candidatos/as pretos/as, pardos/as e indígenas (cotas PPI)	Vinte e cinco por cento (25%) das vagas ofertadas no edital.	Candidatos/as auto-identificados/as e socialmente reconhecidos/as como tal e incluídos/as nas categorias preto e pardo, segundo a classificação do IBGE. Indígena: Candidatos/as auto-identificados/as e socialmente reconhecidos/as como tais, que também apresentem carta de liderança de seu grupo étnico e/ou dos representantes de aldeia, atestando seu vínculo de pertença atual junto ao mesmo.	O presente edital esteve aberto à candidatas/os de diferentes áreas do conhecimento, nacionalidade, grupos étnico-raciais, livre orientação sexual e identidade de gênero, funcionários do setor público e privado, que estejam buscando a excelência acadêmica, um ambiente crítico e de convivência e estímulo à criação, à inovação no âmbito do desenvolvimento humano e das relações sociais, do respeito à diversidade de todas as formas de existência. O edital ofertou 15 vagas. A opção de concorrer às vagas reservadas às cotas pretos/as, pardos/as e indígenas (cotas PPI) ou pessoas trans: travestis, transexuais e/ou transgêneros, não inclui
	candidatas/os pessoas trans: travestis, transexuais e/ou transgêneros.	Dez por cento (10%) das vagas ofertadas no edital.	Considerados/as os candidatos/as auto-identificados/as como tais.	

<p>Caso não haja o preenchimento do total de vagas destinadas às cotas PPI e pessoas trans, as vagas remanescentes serão revertidas em vagas de ampla concorrência.</p>				<p>o/a candidato/a de pleitear as vagas de ampla concorrência, caso sua pontuação no processo seletivo assim o permita.</p> <p>A comissão de seleção ficará incumbida de dirimir os casos de fraudes em relação às cotas PPI e Trans no presente edital.</p> <p>Verificada e comprovada alguma situação de fraude durante o certame, o/a candidato/a será desclassificado/a.</p> <p>O edital adota uma solicitação de uso do nome social.</p>
<p>DOCUMENTO: EDITAL 01/2022 - PROCESSO SELETIVO PARA O INGRESSO EM 2023 NO CURSO DE MESTRADO EM CIÊNCIAS SOCIAIS - ANO: 2023 / SEMESTRE: 1º</p>				
TIPO DE AÇÃO AFIRMATIVA	BENEFICIÁRIOS	PERCENTUAL Nº DE VAGAS	CRITÉRIOS DE COMPROVAÇÃO DE VERIFICAÇÃO/DE PERTENCIMENTO	OBS.
<p>RESERVA DE VAGAS (COTAS)</p> <p>A adesão ao programa de cotas se dará de forma voluntária por meio do preenchimento de autodeclaração, disponível na página de inscrição, por meio de manifestação explícita no Formulário de Inscrição.</p> <p>Obedecida a ordem de classificação dentre os/as pleiteantes que</p>	<p>Candidatos/as pretos/as, pardos/as e indígenas (cotas PPI).</p> <p>Pessoas trans: travestis, transexuais e/ou transgêneros.</p>	<p>Vinte e cinco por cento (25%) das vagas ofertadas no edital.</p> <p>Dez por cento (10%) das vagas.</p>	<p>Candidatos/as auto-identificados/as e socialmente reconhecidos/as como tal e incluídos/as nas categorias preto e pardo, segundo a classificação do IBGE.</p> <p>Indígena: Candidatos/as auto-identificados/as e socialmente reconhecidos/as como tais, que também apresentem carta de liderança de seu grupo étnico e/ou dos representantes de aldeia, atestando seu vínculo de pertença atual junto ao mesmo.</p> <p>Considerados/as os candidatos/as autoidentificados/as como tais.</p>	<p>O presente edital esteve aberto à candidatas/os de diferentes áreas do conhecimento, nacionalidade, grupos étnicos-raciais, livre orientação sexual e identidade de gênero, funcionários do setor público e privado, que estejam buscando a excelência acadêmica, um ambiente crítico e de convivência e estímulo à criação, à inovação no âmbito do desenvolvimento humano e das relações sociais, do respeito à diversidade de todas as formas de existência.</p> <p>O edital ofertou o total de 19 vagas.</p> <p>As vagas disponíveis serão distribuídas por disponibilidade de professor/a-orientador/a.</p>

<p>declararem interesse em concorrer a tais vagas.</p> <p>A opção de concorrer às vagas reservadas às cotas, não exclui o/a candidato/a de pleitear as vagas de ampla concorrência, caso sua pontuação no processo seletivo assim o permita.</p> <p>Caso não haja o preenchimento do total de vagas destinadas às cotas as vagas remanescentes serão revertidas em vagas de ampla concorrência.</p>	<p>Pessoas com Deficiência (PcD)</p>	<p>Dez por cento (10%) das vagas.</p>	<p>Candidatos/as que apresentarem laudo médico com Código de Deficiência nos termos da Classificação Internacional de Doenças — CID e formulário de autoidentificação constante no ANEXO VI deste Edital. O laudo médico deve conter na descrição clínica o tipo e o grau da deficiência, nos termos do artigo 4º do Decreto nº 3.298/99 e da Súmula nº 377/STJ (visão monocular), com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doença — CID, bem como a provável causa da deficiência e as limitações impostas pela mesma. Deve ainda conter o nome legível, assinatura, especialização, número no Conselho Regional de Medicina (CRM) e Registro de Qualificação de Especialidade (RQE) do médico que forneceu o laudo. O prazo de validade do laudo é de cento e oitenta (180) dias.</p>	<p>A comissão de seleção ficará incumbida de dirimir os casos de fraudes em relação às cotas PPI, pessoas com deficiência e pessoas trans no presente edital.</p> <p>Verificada e comprovada alguma situação de fraude durante o certame, o/a candidato/a será desclassificado/a.</p> <p>A qualquer tempo serão passíveis de anulação a inscrição, a avaliação oral e a matrícula do/a candidato/a, desde que verificada qualquer falsidade nas declarações e/ou quaisquer irregularidades nas provas, avaliação oral e/ou nos documentos apresentados.</p> <p>O edital adota uma solicitação de uso do nome social.</p> <p>A Diretoria de Atenção à Saúde/DAS-Ufes analisará o laudo médico podendo, se necessário, agendar por e-mail, com o(a) candidato(a), a avaliação presencial por médico oficial pertencente ao quadro da Diretoria de Atenção à Saúde, e emitir parecer.</p>
---	--------------------------------------	---------------------------------------	---	--

CURSOS: DOUTORADO

DOCUMENTO: EDITAL 02/2021 - PROCESSO SELETIVO PARA O INGRESSO EM 2021 NO CURSO DE DOUTORADO - CURSO: CIÊNCIAS SOCIAIS - ANO: 2022 / SEMESTRE: 1º

TIPO DE AÇÃO AFIRMATIVA	BENEFICIÁRIOS	PERCENTUAL Nº DE VAGAS	CRITÉRIOS DE VERIFICAÇÃO/COMPROVAÇÃO DE PERTENCIMENTO	OBS.
<p>RESERVA DE VAGAS (COTA)</p> <p>A adesão ao programa de cotas se dará de forma</p>	<p>Candidatos/as pretos/as, pardos/as e indígenas (cotas PPI).</p>	<p>Vinte e cinco por cento (25%) das vagas ofertadas.</p>	<p>Preto e Pardo: Candidatos/as auto identificados(as), no formulário de inscrição, socialmente reconhecidos/as como tal e incluídos/as</p>	<p>O presente edital está aberto a estudantes de diferentes áreas do conhecimento, grupos étnico-raciais, livre orientação sexual e identidade de gênero, funcionários do setor público e privado, que estejam buscando a</p>

<p>voluntária por meio do preenchimento de autodeclaração, disponível na página de inscrição, por meio de manifestação explícita no formulário de inscrição para Seleção.</p> <p>Obedecida a ordem de classificação dentre os/as pleiteantes que declararem interesse em concorrer a tais vagas.</p> <p>A opção de concorrer às vagas reservadas às cotas não exclui o/a candidato/a de pleitear as vagas de ampla concorrência, caso sua pontuação no processo seletivo assim o permita.</p>	<p>candidatas(os) pessoas trans: travestis, transexuais e/ou transgêneros.</p>	<p>Dez por cento (10%) das vagas.</p>	<p>nas categorias preto e pardo, segundo a classificação do IBGE.</p> <p>Indígena: Candidatos/as auto identificados(as) no formulário de inscrição, socialmente reconhecidos/as como tais, que apresentem também carta de liderança de seu grupo étnico e/ou dos representantes de aldeia, atestando seu vínculo de pertença atual junto ao mesmo.</p> <p>Pessoas trans travestis, transexuais e/ou transgêneros auto identificados (as) como tal no formulário de inscrição.</p>	<p>excelência acadêmica, um ambiente crítico e de convivência e estímulo à criação, à inovação no âmbito do desenvolvimento humano e das relações sociais, do respeito à diversidade de todas as formas de existência.</p> <p>O edital ofereceu 12 vagas.</p> <p>Em caso dessas vagas não serem preenchidas na modalidade trans, as vagas serão convertidas para as modalidades de ampla concorrência.</p> <p>A comissão de seleção ficará incumbida de dirimir os casos de fraudes em relação às cotas PPI e Trans no presente edital.</p> <p>Verificada e comprovada alguma situação de fraude durante o certame, o(a) candidato(a) será desclassificado(a).</p> <p>O edital adota uma solicitação de uso do nome social.</p>
<p>DOCUMENTO: EDITAL Nº 01/2023 - PROCESSO SELETIVO PARA O INGRESSO EM 2023 NO CURSO DE DOUTORADO - CURSO: CIÊNCIAS SOCIAIS - ANO: 2023</p>				
TIPO DE AÇÃO AFIRMATIVA	BENEFICIÁRIOS	PERCENTUAL Nº DE VAGAS	CRITÉRIOS DE VERIFICAÇÃO/COMPROVAÇÃO DE PERTENCIMENTO	OBS.
<p>RESERVA DE VAGAS</p> <p>A adesão ao programa de cotas é voluntária e se dará na forma de</p>	<p>candidatos/as pretos/as, pardos/as e indígenas (cotas PPI).</p>	<p>Vinte e cinco por cento (25%) das vagas ofertadas.</p>	<p>Preto e Pardo: Candidatos/as assim autoidentificados/as e socialmente reconhecidos/as como tais, incluídas as categorias preto e pardo, segundo a classificação do IBGE.</p> <p>Indígenas:</p>	<p>O presente edital esteve aberto a estudantes de diferentes áreas do conhecimento, grupos étnico-raciais, livre orientação sexual e identidade de gênero, funcionários/as do setor público e privado e cidadãos/ãs em geral, que estejam buscando a formação acadêmica, a reflexão crítica, a livre</p>

<p>manifestação explícita por meio do preenchimento de autodeclaração, no formulário de inscrição para Seleção.</p> <p>As vagas disponíveis são distribuídas por professor(a)-orientador(a), obedecida a ordem de classificação dentre os/as pleiteantes que declararem interesse no formulário de inscrição em concorrer a tais vagas.</p> <p>A opção de concorrer às vagas reservadas às cotas PPI, Trans e PcD não exclui a possibilidade do/a candidato/a pleitear as vagas de ampla concorrência, caso sua pontuação no processo seletivo assim o permita.</p>			<p>Candidatos/as assim autoidentificados/as e socialmente reconhecidos/as como tais, que apresentem, também, a carta de liderança de seu grupo étnico e/ou dos representantes de aldeia, atestando seu vínculo atual de pertença atual.</p>	<p>circulação de ideias, o estímulo à criação e à inovação no âmbito da compreensão das relações sociais, no respeito à democracia e à diversidade das formas de existência.</p>
	<p>Trans: pessoas travestis, transexuais e/ou transgêneros</p>	<p>10% (dez por cento) das vagas</p>	<p>candidatas/os, autoidentificados/as como tais.</p>	<p>O edital ofereceu 19 (dezenove) vagas, na modalidade Doutorado.</p>
	<p>Pessoas com Deficiência</p>	<p>10% (dez por cento) das vagas</p>	<p>Apresentar laudo médico com o Código de Deficiência nos termos da Classificação Internacional de Doenças — CID e o formulário de autoidentificação.</p> <p>O laudo médico deve conter na descrição clínica o tipo e o grau da deficiência, nos termos do artigo 4º do Decreto nº 3.298/99 e da Súmula nº 377/STJ (visão monocular), com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doença — CID, bem como a provável causa da deficiência e as limitações impostas pela mesma. Deve ainda conter o nome legível, assinatura, especialização, número no Conselho Regional de Medicina (CRM) e Registro de Qualificação de Especialidade (RQE) do médico que forneceu o laudo. O prazo de validade do laudo é de cento e oitenta (180) dias.</p>	<p>Caso não haja o preenchimento do total de vagas destinadas às cotas PPI, Trans e PcD, as vagas remanescentes serão revertidas em vagas de ampla concorrência.</p> <p>A Comissão de Seleção ficará incumbida de dirimir os casos de fraudes em relação às cotas PPI, Trans e PcD no presente edital.</p> <p>Verificada e comprovada alguma situação de fraude durante o certame, o/a candidato/a, além de responder judicialmente, será desclassificado(a) no processo seletivo.</p> <p>A Diretoria de Atenção à Saúde/DAS-Ufes analisará o laudo médico podendo, se necessário, agendar com o(a) candidato(a) a avaliação presencial por médico oficialmente pertencente ao quadro da Diretoria de Atenção à Saúde-UFES, a fim de emitir parecer.</p> <p>O edital adota uma solicitação de uso do nome social.</p>
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA CIVIL – PPGE				
CURSO: MESTRADO EM ENGENHARIA CIVIL				
DOCUMENTO: EDITAL 01/2022 - PROCESSO SELETIVO PARA ALUNO REGULAR - CURSO: MESTRADO EM ENGENHARIA CIVIL				

TIPO DE AÇÃO AFIRMATIVA	BENEFICIÁRIOS	PERCENTUAL N° DE VAGAS	CRITÉRIOS DE VERIFICAÇÃO/COMPROVAÇÃO DE PERTENCIMENTO	OBS.
<p>RESERVA DE VAGAS</p> <p>A oferta de vagas é feita por docente e por modalidade (ampla concorrência ou reserva de vagas para pretos, pardos ou indígenas), de acordo com a disponibilidade de orientação.</p> <p>A opção de se inscrever às vagas reservadas para cotista (PPI) não exclui o candidato da concorrência das vagas gerais, desde que atinja a pontuação compatível.</p> <p>Não havendo candidatos autodeclarados negros ou indígenas aprovados, as vagas remanescentes serão revertidas para os candidatos aprovados em ampla concorrência (vice-versa).</p>	<p>Preto, Pardo e Indígena.</p>	<p>6 VAGAS</p>	<p>Preto e Pardo: Manifestação por autodeclaração e preenchimento de questionário exclusivo para esse fim no Formulário de Autodeclaração.</p> <p>Indígena: Manifestação por autodeclaração e apresentar documentação oficial indígena ou carta de apresentação da comunidade indígena assinada pela liderança.</p>	<p>Foram ofertadas 26 vagas.</p> <p>Para validar o termo de autodeclaração será considerado único e exclusivamente o fenótipo negro como base para análise, excluídas as considerações sobre a ascendência. Entende-se por fenótipo o conjunto de características físicas do indivíduo, predominantemente a cor da pele, a textura do cabelo e os aspectos faciais, que, combinados ou não, validam ou invalidam a autodeclaração. As características fenotípicas descritas são as que possibilitam, nas relações sociais, o reconhecimento da pessoa como preta ou parda.</p> <p>Na hipótese de constatação de declaração falsa, o candidato será eliminado da seleção e se houver sido matriculado, ficará sujeito à anulação de sua matrícula, após procedimento administrativo em que lhe sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa, sem prejuízo de outras sanções cabíveis</p>
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICA SOCIAL – PPGPS				
CURSO:MESTRADO				
DOCUMENTO: EDITAL 01/2022 - PROCESSO SELETIVO 2022				
TIPO DE AÇÃO AFIRMATIVA	BENEFICIÁRIOS	PERCENTUAL N° DE VAGAS	CRITÉRIOS DE	OBS.

VERIFICAÇÃO/COMPROVAÇÃO DE PERTENCIMENTO				
RESERVA DE VAGAS Obedecida a ordem de classificação dentre os alunos que declararem interesse em concorrer a tais vagas. As frações serão arredondadas para cima.	Pretos, Pardos e Indígenas (Cotas PPI ⁴⁹)	Vinte e cinco por cento (25%) das vagas ofertadas.	Candidato deve apresentar manifestação explícita, por meio de assinatura do TERMO DE AUTODECLARAÇÃO COMO COTISTA . O candidato que preencher e assinar termo de autodeclaração, uma vez aprovado, poderá ser convocado para a verificação, a ser realizada pela Comissão de seleção.	Foram ofertadas 15 vagas. A opção de concorrer às vagas reservadas para as cotas PPI não exclui o candidato de concorrer às vagas de ampla concorrência, caso sua pontuação no processo seletivo assim o permita. Caso não haja preenchimento do total de vagas destinadas às cotas PPI, as vagas remanescentes serão revertidas a vagas de ampla concorrência. Para as(os) candidatas(os) que concorrem pelas vagas PPI a pontuação mínima em todas as etapas será 6,0 (seis).
CURSO: DOUTORADO				
DOCUMENTO: EDITAL 03/2022 - PROCESSO SELETIVO 2023				
TIPO DE AÇÃO AFIRMATIVA	BENEFICIÁRIOS	PERCENTUAL N° DE VAGAS	CRITÉRIOS DE VERIFICAÇÃO/COMPROVAÇÃO DE PERTENCIMENTO	OBS.
RESERVA DE VAGAS Obedecida a ordem de classificação dentre os alunos que declararem interesse em concorrer a tais vagas. As frações serão arredondadas para cima.	Pretos, Pardos e Indígenas (Cotas PPI)	Vinte e cinco por cento (25%) das vagas ofertadas.	Candidato deve apresentar manifestação explícita, por meio de assinatura do TERMO DE AUTODECLARAÇÃO COMO COTISTA . O candidato que preencher e assinar termo de autodeclaração, uma vez aprovado, poderá ser convocado para a verificação, a ser realizada pela Comissão de seleção.	Foram ofertadas 15 vagas. A opção de concorrer às vagas reservadas para as cotas PPI não exclui o candidato de concorrer às vagas de ampla concorrência, caso sua pontuação no processo seletivo assim o permita. Caso não haja preenchimento do total de vagas destinadas às cotas PPI, as vagas

⁴⁹ Termo utilizado nos documentos do programa de pós-graduação em Política Social.

				<p>remanescentes serão revertidas a vagas de ampla concorrência.</p> <p>Para as(os) candidatas(os) que concorrem pelas vagas PPI a pontuação mínima em todas as etapas será 6,0 (seis).</p>
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA INSTITUCIONAL – PPGPI				
CURSO: MESTRADO				
DOCUMENTO: EDITAL 02/2022 PROCESSO SELETIVO 2022 PARA O CURSO MESTRADO				
MODALIDADE DE AÇÃO AFIRMATIVA	BENEFICIÁRIOS	PERCENTUAL N° DE VAGAS	CRITÉRIOS DE VERIFICAÇÃO/COMPROVAÇÃO DE PERTENCIMENTO	OBS.
<p>RESERVA DE VAGAS</p> <p>De acordo com a ordem de classificação das pessoas que declararem interesse em concorrer a tais vagas.</p> <p>A opção de se inscrever às vagas reservadas às cotas PP ou I não exclui a(o) candidata(o) da concorrência das vagas gerais, desde que atinja a pontuação compatível.</p> <p>Caso não haja preenchimento do total de vagas destinadas às pessoas PP ou I, as vagas remanescentes serão revertidas em vagas de ampla concorrência.</p>	<p>Pessoas Negras (que se autodeclararem Pretas ou Pardas) ou indígenas (doravante denominadas candidatas PP ou I).</p>	<p>25% das vagas ofertadas</p>	<p>Pretos e pardos: Manifestação por autodeclaração e preenchimento de questionário exclusivo para esse fim</p> <p>Indígena: comprovado por documentação oficial indígena ou carta de apresentação da comunidade indígena assinada pela liderança;</p>	<p>Foram ofertadas 24 (vinte e quatro) vagas</p> <p>Para candidatas(os) PP será considerado único e exclusivamente o fenótipo negro como base para análise, excluídas as considerações sobre a ascendência.</p> <p>Entende-se por fenótipo o conjunto de características físicas do indivíduo, predominantemente a cor da pele, a textura do cabelo e os aspectos faciais, que, combinados ou não, validam ou invalidam a autodeclaração.</p> <p>As características fenotípicas descritas são as que possibilitam, nas relações sociais, o reconhecimento da pessoa como preta ou parda.</p> <p>Na hipótese de constatação de declaração falsa a(o) candidata(o), se houver sido matriculada(o), ficará sujeito à anulação de sua matrícula, após procedimento administrativo em que lhe sejam</p>

				assegurados o contraditório e a ampla defesa, sem prejuízo de outras sanções cabíveis.
CURSO DOUTORADO				
DOCUMENTO: EDITAL 03/2022 - PROCESSO SELETIVO 2022 - CURSO DOUTORADO				
MODALIDADE DE AÇÃO AFIRMATIVA	BENEFICIÁRIOS	PERCENTUAL N° DE VAGAS	CRITÉRIOS DE VERIFICAÇÃO/COMPROVAÇÃO DE PERTENCIMENTO	OBS.
<p>RESERVA DE VAGAS</p> <p>De acordo com a ordem de classificação das pessoas que declararem interesse em concorrer a tais vagas.</p> <p>A opção de se inscrever às vagas reservadas às cotas PP ou I não exclui a(o) candidata(o) da concorrência das vagas gerais, desde que atinja a pontuação compatível.</p> <p>Caso não haja preenchimento do total de vagas destinadas às pessoas PP ou I, as vagas remanescentes serão revertidas em vagas de ampla concorrência.</p>	<p>Pessoas Negras (que se autodeclararem Pretas ou Pardas) ou indígenas (doravante denominadas candidatas PP ou I), que declararem interesse em concorrer a tais vagas.</p>	<p>25% das vagas ofertadas</p>	<p>Pretos e pardos: Manifestação por autodeclaração e preenchimento de questionário exclusivo para esse fim</p> <p>Indígena: comprovado por documentação oficial indígena ou carta de apresentação da comunidade indígena assinada pela liderança;</p>	<p>13 (treze) vagas Considera que “Que implementar, por meio de lei, uma política de reserva de vagas em benefício da população negra e indígena requer a obrigação do ente ou instituição federativa de agir com o zelo necessário para efetivá-la, cumprindo com os preceitos constitucionais do Estado Democrático de Direito em superar as desigualdades sociais e regionais e instaurar um regime democrático que realize a justiça social;”</p> <p>Para candidatas(os) PP será considerado único e exclusivamente o fenótipo negro como base para análise, excluídas as considerações sobre a ascendência.</p> <p>Entende-se por fenótipo o conjunto de características físicas do indivíduo, predominantemente a cor da pele, a textura do cabelo e os aspectos faciais, que, combinados ou não, validam ou invalidam a autodeclaração.</p> <p>As características fenotípicas descritas são as que possibilitam, nas relações sociais, o reconhecimento da pessoa como preta ou parda.</p>

				Na hipótese de constatação de declaração falsa a(o) candidata(o), se houver sido matriculada(o), ficará sujeito à anulação de sua matrícula, após procedimento administrativo em que lhe sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa, sem prejuízo de outras sanções cabíveis.
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SAÚDE COLETIVA – PPGSC				
CURSO: MESTRADO				
DOCUMENTO: EDITAL 03/2022 - PROCESSO SELETIVO PARA MESTRADO EM SAÚDE COLETIVA TURMA 2022				
MODALIDADE DE AÇÃO AFIRMATIVA	BENEFICIÁRIOS	PERCENTUAL N° DE VAGAS	CRITÉRIOS DE VERIFICAÇÃO/COMPROVAÇÃO DE PERTENCIMENTO	OBS.
RESERVA DE VAGAS Vinte por cento (20%) das vagas ofertadas. Obedecida a ordem de classificação dentre os/as pleiteantes que declararem interesse em concorrer a tais vagas. Os/As candidatos/as concorrerão, concomitantemente, às vagas reservadas e às vagas destinadas à	Negros, Quilombolas, Indígenas (cotas PPI ⁵⁰)	Três (3) vagas	Candidatos Negros/Quilombolas: Candidato/a autodeclarado/a e socialmente reconhecido/a como tal e incluído/a na categoria negro/quilombola, segundo a classificação do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). O/A candidato/a negro/quilombola, ademais, deverá passar por uma Comissão Verificadora, para procedimento de verificação da condição declarada. Candidatos Indígena: Candidato/a autodeclarado/a e socialmente reconhecido/a como tal, que	Foram ofertadas 26 vagas. A Comissão Verificadora do termo de autodeclaração de pertencimento raça/cor/negro/quilombola será composta por docentes da UFES. A Comissão Verificadora do termo de autodeclaração de pertencimento raça/cor/negro/quilombola analisará os documentos e fotos entregues pelo/a candidato/a no ato de inscrição, podendo adotar procedimento de verificação complementar presencial caso julgue necessário. O/a candidato/a que tiver sua autodeclaração de pertencimento

⁵⁰ Termo utilizado nos documentos do programa de pós-graduação em Saúde Coletiva.

<p>ampla concorrência, de acordo com sua classificação no processo seletivo.</p> <p>Em caso de não preenchimento do total de vagas reservadas aos candidatos/as negros/quilombolas, indígenas e deficientes (cotas PPI), as vagas remanescentes serão revertidas a vagas de ampla concorrência.</p>	<p>Candidatos/as pessoas com deficiência – PcD</p>	<p>Duas (2) vagas</p>	<p>apresente também carta de liderança de seu grupo étnico e/ou dos representantes de aldeia, atestando seu vínculo de pertença atual junto ao mesmo, ou ainda cópia do registro administrativo de nascimento e óbito de índios (RANI).</p> <p>Candidato que têm impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, as quais, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. O candidato autodeclarado deficiente deve apresentar atestado médico.</p>	<p>raça/cor/negro/quilombola indeferida concorrerá às vagas de ampla concorrência.</p>
CURSO: DOUTORADO				
DOCUMENTO: EDITAL 02/2022 PROCESSO SELETIVO PARA DOUTORADO EM SAÚDE COLETIVA TURMA 2022				
TIPO DE AÇÃO AFIRMATIVA	BENEFICIÁRIOS	PERCENTUAL N° DE VAGAS	CRITÉRIOS DE VERIFICAÇÃO/COMPROVAÇÃO DE PERTENCIMENTO	OBS.
<p>RESERVA DE VAGAS</p> <p>Vinte por cento (20%) das vagas ofertadas.</p>	<p>Candidatos/as negros/quilombolas e indígenas. (cotas PPI)</p>	<p>2 (duas) vagas</p>	<p>Candidatos Negros/Quilombolas: Candidato/a autodeclarado/a e socialmente reconhecido/a como tal e incluído/a na categoria negro/quilombola, segundo a classificação do IBGE. O/A candidato/a negro/quilombola, ademais, deverá passar por uma Comissão Verificadora, para procedimento de verificação da condição declarada.</p> <p>Candidatos Indígena: Candidato/a autodeclarado/a e socialmente reconhecido/a como tal, que apresente também carta de liderança de seu grupo étnico e/ou dos representantes</p>	<p>Foram ofertadas 22 vagas.</p> <p>Os/As candidatos/as negros/quilombolas, indígenas e com deficiência concorrerão, concomitantemente, às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência, de acordo com sua classificação no processo seletivo. Assim, após o preenchimento das vagas específicas os candidatos (as) continuam na concorrência das vagas gerais, seguindo a ordem de classificação.</p> <p>Em caso de desistência de candidato/a negro/quilombola, indígena ou com</p>

			de aldeia, atestando seu vínculo de pertença atual junto ao mesmo, ou ainda cópia do registro administrativo de nascimento e óbito de índios (RANI).	deficiência aprovado em vaga reservada, a vaga será preenchida pelo candidato/a negro/quilombola, indígena ou com deficiência posteriormente classificado/a, desde que este/a tenha sido aprovado/a com as notas mínimas requeridas.
	Candidatos com deficiência	2 (duas) vagas	Consideram-se pessoas com deficiência aquelas que têm impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, as quais, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. O candidato autodeclarado deficiente deve apresentar atestado médico.	

PROGRAMAS EM REDE NACIONAL COM PRESENÇA DE TERMOS RELACIONADOS ÀS AÇÕES AFIRMATIVAS EM EDITAIS

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ASSISTÊNCIA FARMACÊUTICA EM REDE – PPGASFAR
CURSO: MESTRADO
DOCUMENTO: EDITAL 04/2022- PROCESSO DE SELEÇÃO PARA O CURSO DE MESTRADO ACADÊMICO – INGRESSO 2023
Trata-se de um programa em rede com edital nacional. No edital em análise o programa ofertou 55 vagas para o ano de 2023, distribuídas entre os professores orientadores. Dessas vagas houve reserva para ingresso vinculado às ações afirmativas de acordo com a legislação específica de cada IES.
No edital em questão a UFES teve participação oferecendo 4 vagas para o curso de mestrado, sendo todas para ampla concorrência, não havendo adoção de política de ações afirmativas para o acesso às mesmas.
CURSO: DOUTORADO
DOCUMENTO: EDITAL DE PROCESSO DE SELEÇÃO PARA O CURSO DE DOUTORADO ACADÊMICO 001/2021
Trata-se de um programa em rede com edital nacional. E nesse edital a UFES não ofertou nenhuma vaga
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO FÍSICA – MESTRADO PROFISSIONAL EM REDE – PROEF
CURSO: MESTRADO PROFISSIONAL

DOCUMENTO: EDITAL DE ABERTURA DE INSCRIÇÕES PROGRAMA DE Mestrado Profissional em Educação Física em Rede Nacional (PROEF) – INGRESSO 2023
Trata-se de um programa em rede com edital nacional e segundo este edital reserva vagas para as ações afirmativas, na questão étnico-racial (negros, pardos, indígenas, quilombolas) e para pessoas com deficiências, somente nas IES associadas que normatizaram as ações afirmativas para a Pós-Graduação, através de instrumentos reguladores próprios.
Nessa condição, a UFES não oferta vagas para atender a política de ações afirmativas no edital em análise.
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENSINO DE BIOLOGIA EM REDE – PROBIO
CURSO: Mestrado Profissional
DOCUMENTO: EDITAL Nº 1455/2022/PROGRAD-DPS-UFMG - PROFBIO 2023.
Programa de pós-graduação em rede, com edital nacional. O edital apresenta quadro de vagas para ações afirmativas com quantitativo de vagas por modalidades das Instituições Associadas que adotam a política para o acesso ao programa de pós-graduação.
A UFES não oferta vagas para atender a política de ações afirmativas no edital em análise.
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM FILOSOFIA – Mestrado Profissional – Perfil
CURSO Mestrado Profissional
DOCUMENTO: EDITAL Nº004/2022 – PROF-FILO - Mestrado Profissional em Filosofia - Turma 2023-2025
Programa de pós-graduação em rede, com edital nacional. Segundo o edital em análise fica a critério de cada núcleo atender a determinações ou orientações decorrentes de políticas afirmativas em vigência em suas respectivas instituições, reservando vagas para determinados públicos e/ou segmentos sociais. A quantidade de vagas assim reservadas, bem como os critérios para identificação dos seus respectivos/as destinatários/as, deverão ser objeto de edital próprio de cada núcleo local, que passará a integrar o presente edital como anexo.
Nessa condição, a UFES não oferta vagas para atender a política de ações afirmativas no edital em análise.
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO E REGULAÇÃO DE RECURSOS HÍDRICOS EM REDE NACIONAL – PROFÁGUA
CURSO: Mestrado Profissional
DOCUMENTO: EDITAL DE ABERTURA - PROCESSO SELETIVO PROFÁGUA 2022
Programa de pós-graduação em rede, com edital nacional. O edital apresenta as informações relativas a reserva de vagas para políticas de ações afirmativas das

Instituições Associadas que adotam a política para o acesso ao programa de pós-graduação.

A UFES não oferta vagas para atender a política de ações afirmativas no edital em análise.

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM MATEMÁTICA EM REDE NACIONAL – PROFMAT

CURSO: MESTRADO PROFISSIONAL

DOCUMENTO: EDITAL Nº 15, PUBLICADO EM 30 DE AGOSTO DE 2022

Programa de pós-graduação em rede, com edital nacional, segundo o qual compete às Comissões Acadêmicas Institucionais das Instituições Associadas, representadas pelos seus Coordenadores Acadêmicos Institucionais, considerar o sistema de cotas eventualmente a ela aplicável por disposição de Lei ou norma da Instituição Associada para o preenchimento das vagas disponíveis.

Nessa condição, a UFES não oferta vagas para atender a política de ações afirmativas no edital em análise.

APÊNDICE D

AÇÕES AFIRMATIVAS PARA A PERMANÊNCIA PRESENTES NOS REGIMENTOS, RESOLUÇÕES ESPECÍFICAS E EDITAIS DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* DA UFES

PROGRAMAS COM PRESENÇA DE TERMOS RELACIONADOS ÀS AÇÕES AFIRMATIVAS EM RESOLUÇÕES/NORMAS ESPECÍFICA

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM COMUNICAÇÃO E TERRITORIALIDADE – POSCOM				
RESOLUÇÃO CAR/UFES NO 07, DE 14 DE SETEMBRO DE 2022 - COMISSÃO DE BOLSAS. ESTABELECE OS CRITÉRIOS DE FUNCIONAMENTO DA COMISSÃO DE BOLSAS E DE CONCESSÃO, MANUTENÇÃO E RENOVAÇÃO DE BOLSAS NO ÂMBITO DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM COMUNICAÇÃO E TERRITORIALIDADES				
MODALIDADE DE AÇÃO AFIRMATIVA	BENEFICIÁRIOS	PERCENTUAL Nº DE VAGAS	CRITÉRIOS DE VERIFICAÇÃO/COMPROVAÇÃO DE PERTENCIMENTO	OBS.
RESERVA DE VAGAS PARA BOLSA A distribuição das bolsas somente não seguirá os critérios estabelecidos no art. 7º em caso de o órgão de fomento concedente discriminar algum outro critério específico em edital.	Estudantes em situação de vulnerabilidade socioeconômica, de acordo com a renda familiar.	Dois terços das bolsas alocadas no PósCom-Ufes.	A classificação das(os) candidatas(os) a bolsas se dará de acordo com critérios estabelecidos nos artigos 6º a 9º da Portaria Normativa MEC nº 18, de 11 de outubro de 2012. Apresentar os documentos constantes no Anexo II Portaria Normativa MEC nº 18, de 11 de outubro de 2012 e/ou outros que forem solicitados em edital.	Não havendo demandas por bolsas para optantes de ações afirmativas, as bolsas serão alocadas aos demais solicitantes, segundo critérios socioeconômicos. Caso o número de bolsas não seja múltiplo de 3 (três), caberá à Comissão de Bolsas do PósCom-Ufes a decisão sobre a alocação de acordo com as solicitações.
	Estudantes inscritos e aprovados no Processo Seletivo de ingresso, na modalidade de vagas de ações afirmativas, de acordo com Resolução Específica deste PPG: Pretos, Pardos, Indígenas; Deficientes; Pessoa trans:	Um terço das bolsas alocadas no PósCom-Ufes.	A classificação das(os) candidatas(os) a bolsa, também se dará de acordo com critérios socioeconômicos de renda familiar.	Apresentar os documentos constantes no Anexo II Portaria Normativa MEC nº 18, de 11 de outubro de 2012 e/ou outros que forem solicitados em edital.

	travesti, transexual e/ou transgênero; e refugiados.			
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM LETRAS – PPGL				
NORMAS E CRITÉRIOS PARA CONCESSÃO E MANUTENÇÃO DE BOLSAS - A CONCESSÃO E A MANUTENÇÃO DE BOLSAS RECEBIDAS PELOS ALUNOS DO PPGL DA UFES OBEDECERÃO ÀS NORMAS E AOS CRITÉRIOS ABAIXO ESTABELECIDOS.				
MODALIDADE DE AÇÃO AFIRMATIVA	BENEFICIÁRIOS	PERCENTUAL Nº DE VAGAS	CRITÉRIOS DE VERIFICAÇÃO/COMPROVAÇÃO DE PERTENCIMENTO	OBS.
<p style="text-align: center;">RESERVA DE BOLSAS DE ESTUDO</p> <p>A distribuição das bolsas estará condicionada às diretrizes gerais definidas pelas Agências de fomento⁵¹.</p>	Pretos/as, pardos/as) ou indígenas	Vinte e cinco por cento (25%) das vagas ofertadas em todos os editais de bolsa submetidos pelo PPGL-Ufes.	Ingressantes aprovados pelos critérios de reserva de vagas para ação afirmativa no processo seletivo.	<p>Nos editais de bolsa Sanduíche e/ou estágios destinadas aos cursistas de Mestrado e Doutorado quando houver apenas uma cota deverá contemplar primeiramente os candidatos que ingressaram no PPGL pela Reserva de vagas destinadas aos negros/as (pretos/as e pardos/as) ou indígenas.</p> <p>Caso haja mais bolsas do que alunos ingressantes via Programa de Ações Afirmativas, as bolsas serão revertidas para os demais candidatos, conforme critérios expressos acima.</p> <p>Haverá listas de espera separadas para os ingressantes via Programa de Ações Afirmativas, de forma a garantir seu atendimento prioritário, dentro da reserva de 25%, quando da</p>

⁵¹ Todas as bolsas Capes serão distribuídas por ordem crescente de renda familiar per capita declarada em formulário próprio na ocasião da matrícula. Em caso de empate serão utilizados os seguintes critérios: a) classificação por nota no processo seletivo e b) maior idade. As demais bolsas serão distribuídas com base no critério de classificação por nota no processo seletivo.

				liberação de novas bolsas.
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS – PPGCS				
CURSOS: MESTRADO E DOUTORADO				
DOCUMENTO: RESOLUÇÃO 1/2022 SOBRE PRIORIDADES E PERCENTUAIS DE DISTRIBUIÇÃO DAS BOLSAS NO PGCS - REGULAMENTA A CONCESSÃO E MANUTENÇÃO DE BOLSAS DO PGCS/UFES.				
MODALIDADE DE AÇÃO AFIRMATIVA	BENEFICIÁRIOS	PERCENTUAL Nº DE VAGAS	CRITÉRIOS DE VERIFICAÇÃO/COMPROVAÇÃO DE PERTENCIMENTO	OBS.
RESERVA DE BOLSA DE ESTUDO Serão concedidas à medida que estejam liberadas. No ato da matrícula, os alunos declararam, mediante formulário próprio, se pleiteiam, ou não, bolsa através do Programa.	Cota PPI (pretos, pardos e indígenas)	Cinquenta por cento (50%) das bolsas administradas pelo PGCS.	A seleção obedece a classificação e os critérios comprovados no processo seletivo.	Respeitada a ordem de classificação no processo seletivo, a distribuição de bolsas será dada com ordem preferencial à cota PPI, à cota social, à ampla concorrência, nesta ordem, até os limites estabelecidos para os percentuais de distribuição. Não será concedida bolsa aos alunos que tenham reprovação em disciplina no histórico escolar durante qualquer período do curso de pós-graduação de matrícula vigente. A obtenção de notas inferiores a 7,0 (sete) e/ou a presença inferior a 75% das horas/aula em cada disciplina implicam o cancelamento da bolsa.
	Cota socioeconômica	Vinte por cento (20%) das bolsas administradas pelo PGCS.	Renda mensal familiar de até meio salário mínimo per capita ou renda mensal familiar total de até 3 salários mínimos. No ato da matrícula no mestrado ou no doutorado, o aluno deverá indicar se deseja pleitear a bolsa social e anexar os documentos de comprovação da sua renda sociofamiliar, relativos ao último mês, de todas as pessoas da família. Obs. Havendo mais de um solicitante de bolsa social que atenda às exigências apresentadas neste regulamento será contemplado o que apresentar a menor renda per capita.	

PROGRAMAS COM PRESENÇA DE TERMOS RELACIONADOS ÀS AÇÕES AFIRMATIVAS EM REGIMENTO INTERNO E EM EDITAL

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA INSTITUCIONAL – PPGPI
CURSOS: MESTRADO E DOUTORADO
DOCUMENTO: REGIMENTO DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA INSTITUCIONAL – ATUALIZADO

O documento estabelece em seu Anexo I, tópico 3, que trata dos “Critérios para a concessão de bolsas a serem avaliados pela Comissão Interna de Bolsas”, que:

Os candidatos à bolsa de pesquisa, regularmente inscritos por meio de Edital de Seleção, serão classificados de acordo com sua condição socioeconômica, conforme documentação definida em Edital público. As bolsas serão concedidas aos candidatos a partir de uma lista em ordem crescente (do menor para o maior) em relação à condição econômica de cada candidato.

3.5 A classificação em ordem crescente socioeconômica será precedida pela distribuição dos candidatos considerando sua condição de OPTANTE COTAS POLÍTICAS AFIRMATIVAS (destinadas a candidatos autodeclarados como Pretos, Pardos e Indígenas) e não optante.

3.6. Em caso de empate, terá prioridade o ingressante com inscrição no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal - CadÚnico. Se persistir empate, o candidato de mais idade terá precedência.

CURSO MESTRADO E DE DOUTORADO

DOCUMENTO: EDITAL 04/2022 - PROCESSO DE SELEÇÃO E RENOVAÇÃO DE BOLSISTAS

MODALIDADE DE AÇÃO AFIRMATIVA	BENEFICIÁRIOS	PERCENTUAL Nº DE VAGAS	CRITÉRIOS DE VERIFICAÇÃO/COMPROVAÇÃO DE PERTENCIMENTO	OBS.
A (o) estudante bolsista não pode exercer atividade remunerada, ter vínculo empregatício ou receber proventos.	Pessoas de baixa renda	100%	serão classificadas(os) de acordo com sua condição socioeconômica, conforme documentação apresentada ao PPGPSI. As bolsas serão concedidas às(aos) candidatas(os) a partir de uma lista em ordem crescente (do menor para o maior) em relação à condição econômica de cada candidata(o).	

PROGRAMAS COM PRESENÇA DE TERMOS RELACIONADOS ÀS AÇÕES AFIRMATIVAS EM EDITAL

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SAÚDE COLETIVA – PPGSC

DOCUMENTO: EDITAL 04/2022 PROGRAMA DE BOLSA POR DEMANDA SOCIAL - EM NÍVEL DE MESTRADO.

MODALIDADE DE AÇÃO AFIRMATIVA	BENEFICIÁRIOS	PERCENTUAL Nº DE VAGAS	CRITÉRIOS DE VERIFICAÇÃO/COMPROVAÇÃO DE PERTENCIMENTO	OBS.
BÔNUS NA PONTUAÇÃO PARA A CLASSIFICAÇÃO	Candidatos cadastrados no CadÚnico	Critério classificatório com valor 10 e peso 2.	Possuir cadastro no CADÚNICO	Caso o candidato não seja cadastrado no CadÚnico, será considerada a comprovação

PARA BOLSA DE ESTUDO Não possuir vínculo empregatício e/ou não possuir fonte de rendimentos no momento da concessão da bolsa de estudos. Critério eliminatório.	Candidatos autodeclarados de raça/cor preta, parda ou indígena por autodeclaração	Critério classificatório com valor 10 e peso 2.	Autodeclaração	de renda total familiar menor que três salários-mínimos, dos últimos três meses.
	Candidatos não residentes nos municípios da Região Metropolitana da Grande Vitória, que tenham necessidade de se mudar por ocasião do curso de doutorado	Critério classificatório com valor 10 e peso 2;	Comprovar que não moram nas cidades de Vitória, Vila Velha, Viana, Cariacica, Guarapari, Fundão, Serra e que tem necessidade de mudança de cidade para cursar a pós-graduação.	Devem ser entregues documentos que comprovem tal situação, como comprovante de residência em nome do candidato, pai, mãe ou companheiro do município de origem e contrato de aluguel em um dos municípios da região metropolitana
CURSO: DOUTORADO				
DOCUMENTO: EDITAL 05/2022 PROGRAMA DE BOLSA POR DEMANDA SOCIAL - EM NÍVEL DE DOUTORADO.				
MODALIDADE DE AÇÃO AFIRMATIVA	BENEFICIÁRIOS	PERCENTUAL Nº DE VAGAS	CRITÉRIOS DE VERIFICAÇÃO/COMPROVAÇÃO DE PERTENCIMENTO	OBS.
BÔNUS NA PONTUAÇÃO PARA A CLASSIFICAÇÃO PARA BOLSA DE ESTUDO Não possuir vínculo empregatício e/ou não possuir fonte de rendimentos no momento da concessão da bolsa de estudos, critério eliminatório.	Candidatos cadastrados no CadÚnico.	Critério classificatório com valor 10 e peso 2.	Possuir cadastro no CADÚNICO	Caso o candidato não seja cadastrado no CadÚnico, será considerada a comprovação de renda total familiar menor que três salários-mínimos, dos últimos três meses.
	Candidato preto, pardo ou indígena por autodeclaração.	Critério classificatório com valor 10 e peso 2.	Autodeclaração	Devem ser entregues documentos que comprovem tal situação, como comprovante de residência em nome do candidato, pai, mãe ou companheiro do município de origem e contrato de aluguel em um dos municípios da região metropolitana.
	Candidatos não residentes nos municípios da Região Metropolitana da Grande Vitória, que tenham necessidade de se mudar por ocasião do curso de doutorado.	Critério classificatório com valor 10 e peso 2;	Comprovar que não moram nas cidades de Vitória, Vila Velha, Viana, Cariacica, Guarapari, Fundão, Serra e que tem necessidade de mudança de cidade para cursar a pós-graduação.	