


## Panorama das Ações Afirmativas no Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de Santa Catarina: entre conflitos e conquistas

Jéssica Lins de Souza Fernandes  
Eduarda Souza Gaudio  
Joana Célia dos Passos

**Jéssica Lins de Souza Fernandes**

Universidade Federal de Santa  
Catarina, UFSC, SC, Brasil


E-mail: jessicalins.souza@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-0559-8705>

**Eduarda Souza Gaudio**

Prefeitura Municipal de Florianópolis,  
PMF, SC, Brasil


E-mail: eduardagaudio@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0001-6499-6052>

**Joana Célia dos Passos**

Universidade Federal de Santa  
Catarina, UFSC, SC, Brasil

E-mail: passos.jc@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0001-9946-7900>

### Resumo

As Ações Afirmativas (AA) são um conjunto de políticas, ações e estratégias destinadas a reparar desigualdades reproduzidas aos grupos historicamente discriminados por raça, gênero, deficiências, etnia, classe, etc. Após 20 anos da primeira iniciativa de AA no Ensino Superior, estas vão se consolidando como política de Estado, em consonância direta com as reivindicações de Movimentos Sociais Negros. Neste contexto, este trabalho tem por objetivo apresentar um panorama sobre a política de AA na Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de Santa Catarina (PPGE/UFSC), apresentando um breve histórico da implementação e de seus conflitos. Para a realização do estudo, optou-se pela leitura e análise dos editais de seleção, das atas de reuniões de colegiado e dos dados de inscrições, elencando critérios como público-alvo da reserva de vagas, presença de bancas de validação, notas de corte definidas para vagas reservadas e de ampla concorrência, oferta e prioridade de bolsas e demais políticas de permanência ao público atendido pelas AA. Os resultados apontam que o processo de implementação da política de AA é permeado por tensões, disputas e negociações que se explicitam na cultura acadêmica a partir das definições epistemológicas, das relações sócio-raciais e do racismo estrutural. Destacamos, ainda, a queda do número de estudantes autodeclaradas/os negras/os em relação aos anos anteriores à política, em consequência do agrupamento de pretas/os e pardas/os não mais somente como categoria de pertencimento racial, mas também como reivindicação do direito ao acesso pela reserva de vagas.

**Palavras-chave:** Ações Afirmativas. Pós-Graduação em Educação. Universidade Federal de Santa Catarina.

**Recebido em:** 15/03/2023

**Aprovado em:** 14/08/2023



## Abstract

### Keywords:

Affirmative  
Actions. Graduate  
Program in  
Education.  
Federal  
University of  
Santa Catarina.

## Overview of Affirmative Actions in the Graduate Program in Education at the Federal University of Santa Catarina: between conflicts and achievements

Affirmative Actions (AA) are a set of policies, actions and strategies to repair inequalities reproduced in groups historically discriminated against by race, gender, disability, ethnicity, class, etc. Twenty years after the first AA initiative in Higher Education, these have been consolidating as a State policy in direct consonance with the claims of Black Social Movements. In this context, this paper aims to present an overview of the AA policy in the Graduate Program in Education at the Federal University of Santa Catarina, presenting a brief history of its implementation and its conflicts. To carry out the study, we read and analyzed notices of the selection processes, minutes of the Collegium meetings as well as the enrollment data. The analysis criteria included the target audience for the reservation of vacancies, use of a validation jury, cutoff score defined for reserved and general vacancies, offer and priority of scholarships and other permanence policies for the AA public. The results indicate that the AA implementing process is permeated by tensions, disputes and negotiations made explicit in the academic culture, based on epistemological definitions, socio-racial relations and structural racism. We also highlight the decrease in the number of self-declared black students in relation to the years prior to the policy, as a result of the grouping of blacks and browns not only as a category of racial belonging, but also as a claim for rights of access by reservation of vacancies.

## Resumen

### Palabras clave:

Acciones  
Afirmativas.  
Programa de  
Posgrado en  
Educación.  
Universidad  
Federal de Santa  
Catarina.

## Panorama de las Acciones Afirmativas en el Programa de Posgrado en Educación de la Universidad Federal de Santa Catarina: entre conflictos y conquistas

Las Acciones Afirmativas (AA) son un conjunto de políticas, acciones y estrategias encaminadas a reparar las desigualdades reproducidas en grupos históricamente discriminados por raza, género, discapacidad, etnia, clase, etc. Luego de 20 años de la primera iniciativa de AA en Educación Superior, estas se consolidan como una política de Estado en consonancia directa con las reivindicaciones de los Movimientos Sociales Negros. En este contexto, este artículo tiene como objetivo presentar un panorama de la política de AA en el Programa de Posgrado en Educación de la Universidad Federal de Santa Catarina, presentando una breve historia de su implementación y sus conflictos. Para realizar el estudio se decidió leer y analizar las convocatorias de selección, las actas de las reuniones de Colegiados y los datos de inscripción, enumerando criterios como el público objetivo para la reserva de vacantes, presencia de bancas de validación, notas de corte definidos para las vacantes reservadas y generales, oferta y prioridad de becas y otras políticas de permanencia del público atendido por las AA. Los resultados indican que el proceso de implementación de la política de AA está permeado por tensiones, disputas y negociaciones que se explicitan en la cultura académica a partir de definiciones epistemológicas, relaciones socio-raciales y racismo estructural. Destacamos también la caída en el número de estudiantes negros autodeclarados en relación a los años anteriores a la política, como consecuencia de la agrupación de negros y pardos no sólo como categoría de pertenencia racial, sino también como reivindicación de derecho de acceso por reserva de vacantes.

## 1. Introdução

As Ações Afirmativas (AA) se constituem em políticas de combate ao racismo e à discriminação racial mediante a alocação de recursos que criam meios para que as pessoas pertencentes a grupos socialmente discriminados possam competir em mesmas condições (Munanga; Gomes, 2016). Tais políticas assumem com centralidade o enfrentamento à discriminação racial, de gênero, por deficiência, religiosa ou de casta, procurando propiciar o crescimento do acesso a posições significativas, tornando a composição mais representativa do perfil demográfico da sociedade (Venturini; Feres Júnior, 2020).

O Movimento Negro, enquanto ator social (Gomes, 2019), elegeu a educação como um campo primordial no processo de alteração das desigualdades sociais e emancipação dos sujeitos. Dentre as atuações desse movimento, destacamos o conjunto de políticas conquistadas no âmbito da educação, sobretudo a Lei Federal n. 10.639/2003, que alterou a Lei de Diretrizes e Bases da Educação n. 9.394/96, obrigando a inserção da história e cultura afro-brasileira e africana nos estabelecimentos de Ensino Fundamental e Médio, públicos e particulares, modificada novamente pela Lei Federal n. 11.645/2008, incluindo a temática indígena no currículo escolar (Brasil, 2003, 2008). Tais políticas são consideradas como ações afirmativas, pois, ao proporem uma reeducação das relações étnico-raciais, contribuem com a transformação do quadro das desigualdades.

No Brasil, as AA no Ensino Superior são resultado das lutas dos movimentos sociais, sobretudo, dos movimentos negros. São essas lutas que vão possibilitar não somente a pessoas negras, mas também a estudantes de escolas públicas, indígenas, pessoas com deficiência, travestis, transexuais, refugiadas/os, entre outros grupos historicamente discriminados, o acesso às universidades públicas federais (Passos, Cruz e Mwewa, 2014).

Conforme Venturini e Feres Júnior (2020), as medidas de AA na pós-graduação tiveram origem paralelamente àquelas direcionadas à graduação. No âmbito da pós-graduação, a Universidade do Estado da Bahia (UNEB) foi a primeira instituição de Ensino Superior a implantar a política de AA, estabelecendo, em 2002, a reserva de 40% das vagas para o acesso de estudantes negros/as oriundas/as de escolas públicas (CONSU, 2002). Na graduação, a UNEB e a Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) foram as primeiras universidades a adotar medidas, no mesmo ano. Apesar disso, as propostas de AA na pós-graduação só foram emergir dez anos depois, em 2012, no Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social do Museu Nacional (PPGAS-MN) da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), tornando-se uma referência nas discussões acerca da política nos programas de pós-graduação. No âmbito da Universidade Federal

de Santa Catarina (UFSC), *lócus* do presente estudo, o Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social foi o primeiro a instituir AA, no ano de 2014.

Em nível nacional, no entanto, é somente em 2016 que o Ministério da Educação, através da Portaria Normativa n. 13 (MEC, 2016), orienta as Instituições de Ensino Superior a apresentarem propostas de inclusão de pessoas negras, indígenas e com deficiência em seus programas de pós-graduação, como políticas de ações afirmativas, além de instituir que a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes) elabore periodicamente um censo étnico-racial da pós-graduação. No contexto de sua aprovação, cabe ressaltar a luta e a articulação da Educafro e da Associação Nacional de Pós-Graduandos (ANPG), que atuaram no Grupo de Trabalho que apoiou a edição da portaria. Conforme aponta Venturini (2021), em 2014 a ANPG apresentou à Capes um pedido para que a autodeclaração de cor/raça de discentes e docentes da pós-graduação fosse obrigatória nos registros da coordenação, gerando, assim, dados sobre o perfil étnico-racial da pós-graduação brasileira. Esse pedido foi um dos desdobramentos do 24º Congresso Nacional de Pós-Graduandos, no qual a ANPG destaca a urgência e delibera pelo apoio público a cotas raciais e sociais no âmbito da pós-graduação das instituições públicas.

Mesmo passados 20 anos da primeira iniciativa de AA no Ensino Superior no Brasil, os estudos acerca dessas políticas nos cursos de pós-graduação vêm se constituindo como um campo ainda em ascensão, caracterizando-se por dificuldades práticas, devido ao número elevado de programas acadêmicos reconhecidos pela Capes. Após a última avaliação quadrienal da Capes (2017-2020), foram contabilizados 1306 Programas de Pós-Graduação (PPG) pelo país que oferecem curso de Mestrado Acadêmico, 77 que oferecem Doutorado Acadêmico e 2353 que oferecem os dois níveis de formação.

Em que pesem os tensionamentos, as AA vão se consolidando como política de Estado, em consonância direta com as reivindicações dos movimentos sociais negros, que elegem, sobretudo, a esfera da Educação como campo de atuação central na luta pela superação do racismo e das desigualdades raciais na sociedade brasileira (Gomes, 2017). Neste contexto, desenvolvemos uma pesquisa com foco em descrever e analisar o processo de implementação da política de AA no Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de Santa Catarina (PPGE/UFSC), visando a compreender não somente as mudanças causadas pela adoção da política, mas também as tensões, disputas e negociações que se explicitam durante o percurso de implementação.

Assim, este artigo visa a apresentar um panorama sobre a política de AA no PPGE/UFSC, por meio de um breve histórico da implementação e de seus conflitos. Para a realização do estudo, optou-se pela leitura e análise dos editais de seleção, das atas de reuniões de colegiado e dos dados

de inscrições dos anos 2018, 2019 e 2021, elencando critérios como público-alvo da reserva de vagas, presença de bancas de validação, notas de corte definidas para vagas reservadas e de ampla concorrência, oferta e prioridade de bolsas e demais políticas de permanência ao público atendido pelas AA.

Na seção “As Ações Afirmativas na UFSC”, apresentamos um breve histórico da política na universidade, desde a adoção de reserva de vagas nos cursos de Graduação até a presente situação, com uma Resolução Normativa própria para AA nos Programas de Pós-Graduação. Em “Ações Afirmativas no Programa de Pós-Graduação em Educação”, situamos o ponto central de nossa pesquisa, através de um panorama que descreve as características e perfil étnico-racial do PPGE, bem como o caminho trilhado e negociado durante a implementação das AA, antes e depois da regulamentação estabelecida pela UFSC. Finalizamos com uma discussão acerca das tensões, disputas e negociações que se explicitaram durante os processos descritos.

## 2. As Ações Afirmativas na UFSC

Na Universidade Federal de Santa Catarina, as ações afirmativas passam a ser objeto de discussão a partir de demandas dos movimentos sociais e sindicais, articulados pela ação conjunta de coletivos e docentes da instituição, aliadas/os da luta antirracista. Neste cenário, destacamos o “Grupo de Trabalho: Etnia, Gênero e Classe”, da Associação dos Professores da UFSC (APUFSC), que já entre os anos de 2002 e 2006 promovia debates sobre a reserva de vagas para pessoas negras e indígenas. Além disso, na abertura do “Colóquio Pensamento Negro e Educação no Brasil”, promovido pelo Núcleo de Estudos Negros (NEN), integrantes de movimentos sociais negros da cidade apresentaram à reitoria suas reivindicações e proposições para a instituição da política de reserva de vagas na universidade.

Segundo histórico das AA na UFSC elaborado por Joana Célia dos Passos e Pamela Cristina dos Santos (2021), essas movimentações acabaram por subsidiar a criação da “Comissão de Política de Ampliação de Oportunidades de Acesso”, destinada a discutir a implementação das AA e apresentar propostas de políticas de acesso ampliadas, a partir de critérios socioeconômicos e étnico-raciais. Fizeram parte desta comissão representantes de cada um dos centros de ensino da instituição, da Comissão Permanente de Vestibular (COPERVE), da Secretaria de Estado de Educação, do Sindicato de Professores da UFSC (APUFSC), do Sindicato dos Trabalhadores da UFSC (SINTUFSC), do Conselho Estadual dos Povos Indígenas e da Associação de Mulheres Antonieta de Barros (AMAB), nomeadas pelo então reitor da UFSC Lúcio José Botelho, através da Portaria n. 195/GR/2006 (UFSC, 2006).

Em 2007, o Conselho Universitário da UFSC publica a Resolução Normativa n. 008/CUN/2007, criando o Programa de Ações Afirmativas da instituição, destinada a estudantes que i) tenham cursado integralmente o ensino fundamental e médio em instituição de ensino pública; ii) pertençam ao grupo racial negro; e/ou iii) pertençam aos povos indígenas (CUN, 2007). Além da reserva de vagas no vestibular, a resolução orientava a implementação de preparação para o acesso e políticas de permanência, além da ampliação de vagas nos cursos de graduação e criação de cursos com oferta no período noturno. Deste modo, em 2008 ingressaram os/as primeiros/as estudantes cotistas na universidade, tornando a UFSC pioneira no estado de Santa Catarina e fazendo com que mais de 11 mil estudantes ingressassem por essa modalidade até o ano de 2019, segundo dados da extinta Secretaria de Ações Afirmativas e Diversidades (SAAD).

A SAAD foi criada em 2016, buscando subsidiar o Programa de Ações Afirmativas da UFSC por meio de um conjunto de estratégias com o intuito de possibilitar o acesso e a permanência de estudantes no processo formativo da academia. A estrutura organizacional da referida secretaria era constituída por coordenadorias responsáveis pelo acompanhamento, avaliação e apoio para estudantes ingressantes da política de AA. Dentre as propostas desenvolvidas pela SAAD, destacamos bolsa permanência, moradia estudantil, restaurante universitário, auxílio e compra de medicação, auxílio-creche, bolsas para cursos extracurriculares, auxílio para material didático, atendimento psicológico e apoio pedagógico.

A partir da atual gestão da universidade (2022-2026), a SAAD foi transformada em Pró-Reitoria de Ações Afirmativas e Equidade (Proafe), ampliando e intensificando os programas e ações, a partir da criação de Comitê Permanente de Discussão de Política de Ações Afirmativas e Equidade, Diretoria de Ações Afirmativas e Equidade e Diretoria de Validações<sup>1</sup>.

No âmbito da Pós-Graduação da UFSC, o primeiro registro de Política de Ações Afirmativas se dá no Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social que, em 2014, publica seu primeiro edital com cotas para estudantes negros/as e indígenas. A partir daí, outras iniciativas pontuais se espalharam pela universidade, de modo que, até 2020, 12 programas de pós-graduação tivessem instituído, por iniciativa própria, algum tipo de política de AA em seus processos de seleção, incluindo o Programa de Pós-Graduação em Educação. No Quadro 1, são apresentados os 12 programas pioneiros, indicando o ano de implementação das AA, o nível ou níveis oferecidos (sendo ME Mestrado e DO Doutorado), o público-alvo das reservas de vagas, assim como sua cota em relação ao número geral de vagas ofertadas, e, ainda, informações correspondentes ao fornecimento de bolsas às pessoas ingressantes pela reserva de vagas – isto é, se, além das políticas de acesso, houve também preocupação com a permanência dessas/es estudantes.

---

<sup>1</sup> Para maiores informações acessar: <https://proafe.ufsc.br/>. Acesso em: 11 mar. 2023.



**Quadro 1:** Panorama dos PPGs da UFSC com AA até 2020

<b>PPG/ano do primeiro edital com AA</b>	<b>Nível</b>	<b>Público-alvo</b>	<b>% das vagas reservadas</b>	<b>Bolsas</b>
Antropologia Social (2014)	ME/DO	Pessoas Negras, Indígenas	ME: 12% DO: 14%	Prioridade
Estudos da Tradução (2018)	ME/DO	Pessoas Negras, Indígenas, PcDs	ME: 29% DO: 19%	Edital não faz referência
Filosofia (2018)	ME/DO	Pessoas Negras, Indígenas, PcDs, Estrangeiras/os	ME/DO: 20%	Uma por segmento
Direito (2018)	ME/DO	Pessoas Negras, Indígenas, PcDs	ME: 5% DO: 15%	Sem garantia prévia de bolsa
História (2018)	ME/DO	Pessoas Negras, Indígenas, Estrangeiros	ME: 28% DO: 28%	Sem garantia prévia de bolsa
Interdisciplinar em Ciências Humanas (2018)	DO	Pessoas Negras, Indígenas e Pessoas trans e travestis	DO: 18%	Prioridade
Linguística (2018)	ME/DO	Pessoas Negras, Indígenas, PcDs	ME: 29.7% DO: 31%	Classificação na prova escrita como critério para fila de espera por bolsa
Ecologia (2019)	ME/DO	Pessoas Negras, Indígenas, Quilombolas, PcDs, beneficiários do PROUNI e estudantes baixa renda	ME: 50% DO: 50%	50% das bolsas para estudantes em vulnerabilidade socioeconômica
Educação (2019)	ME/DO	Pessoas Negras, Indígenas, Quilombolas e Pessoas trans e travestis	ME: 31% DO: 40%	Edital não faz referência
Educação Científica e Tecnológica (2019)	ME/DO	Pessoas Negras, Indígenas, PcDs	ME: 33% DO: 35%	Edital não faz referência
Psicologia (2020)	ME/DO	Pessoas Negras, Indígenas, PcDs e Pessoas trans e travestis	ME: 29% DO: 32%	Sem garantia prévia de bolsa
Odontologia (2020)	ME/DO	Pessoas Negras	ME: 19% DO: 16%	Edital não faz referência

Fonte: elaborado pelas autoras, a partir dos Editais de seleção dos referidos Programas

Estes programas, no entanto, representam uma parcela muito pequena do total de cursos de pós-graduação oferecidos pela UFSC. Segundo dados disponíveis na página da própria instituição, em 2023 a UFSC conta com 91 programas distribuídos nos cinco campi (Florianópolis, Araranguá, Blumenau, Curitibanos e Joinville), sendo 71 acadêmicos e 20 profissionais. Estes programas, por sua vez, oferecem um total de 154 cursos: seis cursos de Especialização *lato sensu*, 69 de Mestrado Acadêmico, 20 de Mestrado Profissional, 58 de Doutorado Acadêmico e um de Doutorado Profissional. Sendo assim, apenas cerca de 10% do total de programas havia implementado, ao menos, a reserva de vagas nos seus editais de seleção.

Em toda a universidade, apenas em outubro de 2020, com a aprovação pelo Conselho Universitário (CUn) da UFSC da Resolução Normativa n. 145/2020/CUN (CUN, 2020), foi instituída a Política de Ações Afirmativas a fim de promover o ingresso e a permanência de pessoas negras (pretas e pardas), indígenas, pessoas com deficiência e outras categorias de vulnerabilidade social nos cursos de pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu*.

É possível observar que, com exceção do Programa de Pós-Graduação em Ecologia, da área de Ciências Biológicas, e do Programas de Pós-Graduação em Odontologia, da área de Ciências da Saúde, todos os demais cursos que decidem implementar as AA antes mesmo da resolução normativa se encontram nas áreas das ciências ditas humanas, como a própria grande área das Ciências Humanas (Antropologia Social, História, Educação e Psicologia), a área de Ciências Sociais Aplicadas (Direito) e a de Linguística, Letras e Artes (Estudos da Tradução e Linguística). O Programa de Pós-Graduação em Educação Científica e Tecnológica é considerado, de acordo com os critérios estabelecidos pela Capes, como curso de Área Multidisciplinar, abrangendo, principalmente, a área das Ciências Humanas. Sendo assim, não havia quaisquer reservas de vagas em programas das áreas de Ciências Agrárias, de Engenharias, e de Ciências Exatas e da Terra – as ditas ciências *duras*. Desta forma, com a resolução, programas que eram historicamente resistentes à implementação das políticas de ações afirmativas se viram obrigados a incluir políticas de acesso e de permanência em seus editais de seleção, como é o caso de programas nas áreas de Ciências Agrárias, de Engenharias, e de Ciências Exatas e da Terra.

A obrigatoriedade das ações afirmativas no âmbito da pós-graduação da UFSC, assim, trouxe mudanças significativas nos processos seletivos para mestrado e doutorado, até mesmo para os programas que já haviam implementado alguma política de AA em seus editais antes da aprovação da Resolução Normativa n. 145/2020/CUN. Isso porque, com a normatização, alguns termos importantes foram estabelecidos, como o público-alvo das políticas de ações afirmativas, os percentuais mínimos da reserva das vagas e das bolsas e, ainda, o processo de validação das



autodeclarações, sejam elas de raça/cor, etnia, renda, deficiência, nacionalidade, entre outras. Esta normativa e seus efeitos no PPGE serão apresentados nas próximas seções deste artigo.

### 3. Ações Afirmativas no Programa de Pós-Graduação em Educação

#### 3.1 O Programa

O Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de Santa Catarina<sup>2</sup> iniciou suas atividades em 1974, com a oferta de um curso de especialização. Apenas 10 anos depois, em 1984, o PPG passa a ser reconhecido como *stricto sensu*, oferecendo curso de Mestrado em Educação com duas linhas de pesquisa: “Teoria e Prática Pedagógica” e “Educação e Trabalho”. O curso de doutorado, por sua vez, foi reconhecido em 1994.

De acordo com dados de março de 2023, o PPGE possui 41 docentes permanentes e 17 colaboradores/as, distribuídos em seis linhas de pesquisa: Educação e Comunicação (ECO), Educação e Infância (EI), Trabalho, Educação e Políticas (TEP), Sujeitos, Processos Educativos e Docência (SUPED), Filosofia da Educação (FIL) e Sociologia e História da Educação (SHE). Após sofrer uma queda na avaliação da Capes relativa ao quadriênio 2013-2016, o PPGE consegue se recuperar e voltar ao patamar de Programa Nota 5 na última avaliação da agência, relativa ao quadriênio 2017-2020.

O processo seletivo para ingresso no programa acontece uma vez por ano, com oferta de cerca de 40 vagas para o curso de mestrado e 40 para o doutorado. A seleção é publicada em forma de edital único, embora a turma de mestrado ingresse no segundo semestre do mesmo ano da seleção, e a turma de doutorado inicie as atividades no primeiro semestre do ano seguinte. Conforme informações do primeiro semestre de 2023, 254 estudantes formam o corpo discente do programa, sendo 161 de doutorado, 79 de mestrado e 14 de pós-doutorado, tendo o programa já formado 1434 mestres/as e doutores/as, ao longo de sua história.

#### 3.2 Implementação

As ações afirmativas entraram na pauta do PPGE por proposição da professora Joana Célia dos Passos, em reunião do Colegiado realizada em 4 de dezembro de 2018. No encontro, ficou acordado, segundo registrado na ata, que uma apresentação da proposta deveria ser feita posteriormente em uma reunião ampliada (PPGE, 2018). A professora, assim, ficou responsável por

---

<sup>2</sup> Maiores informações em: <https://ppge.ufsc.br/>. Acesso em: 11 mar. 2023.

realizar uma apresentação em Reunião Ampliada do Colegiado, agendada para a semana seguinte, em 11 de dezembro de 2018.

Na reunião, aberta a toda a comunidade do PPGE, a professora apresentou e discutiu o conceito de ações afirmativas e o conjunto da legislação (leis e resoluções normativas) para sua implementação, em destaque:

- a) Supremo Tribunal Federal, Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 186 (STF: ADPF 186) – Parecer sobre a constitucionalidade das cotas na Universidade de Brasília.
- b) Lei de Cotas 12.711/2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências.
- c) Ministério da Educação, Portaria Normativa 18/MEC/2012. Dispõe sobre a implementação das reservas de vagas em instituições federais de ensino de que tratam a Lei n. 12.711, de 29 de agosto de 2012, e o Decreto n. 7.824, de 11 de outubro de 2012.
- d) Lei 12.990/2014. 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.
- e) Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, Orientação Normativa 3/2016/MPOG. Dispõe sobre regras de aferição da veracidade da autodeclaração prestada por candidatos negros para fins do disposto na Lei n. 12.990, de 9 de junho de 2014.
- f) Conselho Nacional do Ministério Público, Recomendação 41/CNMP. Define parâmetros para a atuação dos membros do Ministério Público brasileiro para a correta implementação da política de cotas étnico-raciais em vestibulares e concursos públicos
- g) Supremo Tribunal Federal, Ação Declaratória de Constitucionalidade 12.990/2017/STF.
- h) Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, Portaria Normativa n. 4, de 6 de abril de 2018. Regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei n. 12.990, de 9 de junho de 2014.

Além disso, foi apresentado também um demonstrativo do comportamento da reserva de vagas por cotas em programas acadêmicos de pós-graduação da UFSC até 2018, conforme informações contidas no Quadro 1. Naquele momento, sete programas contemplavam pessoas negras, indígenas, pessoas com deficiência, estrangeiras e transexuais e travestis; quatro com bancas de heteroidentificação e três sem a utilização de bancas. Com relação à destinação de bolsas, três alocavam para cada ingressante, dois definiam cotistas como prioritários às bolsas, um edital não

fazia referência e um programa destinava uma bolsa para cada segmento contemplado.

Além disso, foi apresentado um perfil étnico-racial do Programa de Pós-Graduação em Educação, conforme apresentado na Tabela 1.

**Tabela 1** – Número de estudantes do PPGE em 2018, por critérios de autodeclaração de raça/cor

	Mestrado	Doutorado
Branca	94	128
Preta	03	14
Parda	22	17
Amarela	03	02
Indígena	00	00
Não declarada	06	02
<b>TOTAL</b>	<b>128</b>	<b>163</b>

Fonte: Elaborada pelas autoras, a partir de dados coletados no Sistema de Controle Acadêmico da Pós-Graduação (CAPG/UFSC), em 21/11/2018

Quando observamos o quantitativo de estudantes de mestrado e doutorado do PPGE em 2018, tínhamos 291 estudantes, das/os quais 222 se autodeclaravam pessoas brancas, 56 se autodeclaravam negras (pretas ou pardas), cinco amarelas, nenhuma indígena e oito não declaravam seu pertencimento racial. Ou seja, o perfil era de um programa majoritariamente branco (superior a 76%), com nenhuma pessoa indígena e com pessoas negras representando menos de 25% do total.

Um outro dado usado durante a apresentação foi a distribuição do número total de ingressantes nos anos de 2016, 2017 e 2018 por critérios de autodeclaração de raça/cor. Estes dados são apresentados na Tabela 2.

**Tabela 2** – Número de ingressantes no PPGE em 2016, 2017 e 2018, por autodeclaração de raça/cor

	ME 2016	DO 2016	ME 2017	DO 2017	ME 2018	DO 2018
Branca	47	34	42	35	39	35
Preta	06	05	00	04	03	04
Parda	05	05	10	03	08	06
Amarela	01	01	01	01	01	00
Indígena	00	00	00	00	00	00
Não declarada	01	00	00	01	06	01
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>45</b>	<b>53</b>	<b>44</b>	<b>57</b>	<b>46</b>

Fonte: Elaborada pelas autoras, a partir de dados coletados no Sistema de Controle Acadêmico da Pós-Graduação (CAPG/UFSC), em 21/11/2018

Além da base legal e dos dados do próprio programa, a professora também tocou em pontos como o conceito de branquitude e sua consequente manutenção de privilégios, a partir dos estudos de Ruth Frankenberg (1993, 1999, 2004). Para fins de encaminhamento da Política de Ações Afirmativas, foi apresentada também uma proposta de reserva de vagas para apreciação do coletivo, além de critérios para inscrição, avaliação, classificação, homologação através de bancas de heteroidentificação, bem como definições sobre distribuição de bolsas e exigência de testes de proficiência em língua estrangeira.

É preciso dizer que, mesmo com uma exposição com propostas de encaminhamento bem formatadas, fundamentada em referenciais acadêmicos e legais e respaldada por dados quantitativos de outros programas e do próprio PPGE, a aprovação não veio sem resistência de parte das pessoas presentes, gerando tensionamentos. Houve inclusive uma tentativa de adiar a decisão para uma terceira reunião – o que chegou a ir à votação, mas foi vencido pela grande quantidade de pessoas comprometidas com a implementação da política. Sendo assim, na histórica manhã do dia 11 de dezembro de 2018, foram aprovadas as ações afirmativas no Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de Santa Catarina.

Para marcar o início do que esperávamos ser uma nova era no programa, a professora Nilma Lino Gomes, Emérita da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais, foi convidada para ministrar a aula inaugural do ano letivo seguinte, de 2019, cujo título era “Ações Afirmativas como estratégia de resistência em tempos de retrocessos”<sup>3</sup>. No mesmo mês, março de 2019, foram ofertadas formações para participação nas bancas de heteroidentificação que seriam responsáveis por homologar as inscrições de optantes pela reserva de vagas já no processo seletivo seguinte.

No início de 2019, após a aprovação da reserva de vagas para ingresso no programa, o PPGE lança o Edital n. 02/2019 – o primeiro com ações afirmativas, oferecendo um total de até 85 vagas, sendo até 48 em nível de mestrado e até 37 de doutorado (PPGE, 2019). De acordo com o estabelecido na Reunião Ampliada de Colegiado que aprovou as cotas para acesso, foram destinadas duas vagas em cada uma das seis linhas de pesquisa para pessoas autodeclaradas negras (pretas ou pardas), além de uma vaga para indígenas, uma vaga para quilombolas e uma vaga para travestis e transexuais – tanto no mestrado (ME), quanto no doutorado (DO). Sendo assim, das 85 vagas, 30 foram reservadas e 55 foram destinadas à ampla concorrência. A Figura 1 resume esta distribuição.

---

<sup>3</sup> A aula, ocorrida em 18/03/2018, foi gravada e pode ser assistida em <https://youtube.com/playlist?list=PLt8Kqii1sx4YzQSJ0mzrpBbMW30L70jwo>

**Figura 1** – Distribuição das vagas no Edital de 2019

Fonte: Elaborada pelas autoras, em março de 2023

De acordo com as especificações do edital, as pessoas candidatas optantes pela seleção por reserva de vagas concorreriam entre si por Linha de Pesquisa. Ainda, caso atingissem nota final superior às das pessoas candidatas pela ampla concorrência de mesma Linha de Pesquisa, poderiam ocupar as vagas de ampla concorrência, sendo a vaga reservada redistribuída para o/a candidato/a autodeclarado/a classificado/a da mesma Linha de Pesquisa.

Mesmo que a proposição inicial feita pela professora Joana Célia dos Passos mencionasse a necessidade de priorizar bolsas para o público das AA – caracterizando preocupação não somente com o acesso, mas com a permanências dessas/es estudantes – o edital não faz nenhuma menção à distribuição de bolsas para quaisquer dos grupos. Até 2018, as bolsas eram distribuídas por ordem de classificação no processo seletivo em cada linha de pesquisa, e por sorteio da ordem entre as linhas. Ou seja, as bolsas disponíveis se distribuem na seguinte sequência: 1ª pessoa colocada da linha sorteada em primeiro lugar; 1ª pessoa colocada da linha sorteada em segundo lugar, ..., 1ª pessoa colocada da linha sorteada em último lugar, 2ª pessoa colocada da linha sorteada em primeiro lugar, 2ª pessoa colocada da linha sorteada em segundo lugar, ... até que se esgotem o número de bolsas. A mudança negociada e alcançada foi a de considerar todas/os as/os cotistas como pertencentes a uma mesma linha, de modo que estas/es estudantes pudessem concorrer à bolsa tanto na linha de pesquisa em que foram selecionadas/os, quanto enquanto coletivo denominado “Ações Afirmativas”.

O edital explicita também que candidatos/as autodeclarados/as negros/as (pretos/as ou pardos/as) somente teriam sua inscrição homologada após a participação presencialmente na banca de heteroidentificação. Esta banca, por sua vez, seria nomeada em portaria emitida pela Secretaria de Ações Afirmativas e Diversidades (SAAD/UFSC) e consideraria exclusivamente o fenótipo negro como critério para análise, sem considerações sobre a ascendência ou ancestralidade. Para aqueles/as autodeclarados/as indígenas, era necessário apresentar declaração de pertencimento a um povo indígena emitida por autoridade indígena ou pela Fundação Nacional do Índio (FUNAI). De modo semelhante, quilombolas deveriam apresentar declaração de pertencimento à comunidade

remanescente de quilombo, emitida por autoridade da Associação Quilombola reconhecida pela Fundação Palmares. No caso de candidato/a autodeclarado/a transexual ou travesti, deveria ser apresentado comprovante de retificação do nome ou documento que comprovasse o nome social.

Todo o processo de bancas de heteroidentificação ou validação de documentação das autodeclarações foi realizado antes das demais etapas de seleção, de modo que as inscrições só seriam homologadas caso os critérios para ingresso por reserva de vagas fossem verificados e legitimados. Das 34 pessoas autodeclaradas negras que se candidataram ao mestrado naquele ano, 11 não tiveram suas inscrições homologadas, sendo que oito não compareceram à banca de heteroidentificação e duas tiveram sua declaração indeferida pela banca; apenas em um dos casos a não homologação foi causada por falta de outro tipo de documentação. No doutorado, quatro das 17 inscrições não foram aceitas: duas por não comparecerem e duas por indeferimento da banca. Uma pessoa indígena e duas travestis ou transexuais se inscreveram para o mestrado e tiveram suas inscrições homologadas. Não houve inscrições para o doutorado nessas duas categorias.

Após a homologação, a seleção consistia em três etapas de avaliação, com notas entre 0,0 e 10,0. Um ponto importante a ser destacado no edital, resultado da intervenção e da presença da professora Joana Célia dos Passos na comissão de seleção, foi o de que as notas de corte nas etapas eliminatórias seriam diferentes para os públicos cotistas e de ampla concorrência. Assim, a nota mínima para aprovação em cada uma das etapas era 5,0 para optantes de AA e 7,0 para ampla concorrência. Até o ano anterior, a nota mínima para aprovação era 8,0 para todas as pessoas candidatas, o que reforça que, com a assunção das políticas de AA, todas as pessoas são beneficiadas, não somente aquelas que têm direito a acessar o programa através de vagas reservadas. A nota final, por sua vez, consistia na média aritmética das notas obtidas nas três etapas.

A primeira fase da seleção, tanto para mestrado quanto para doutorado, consistia em uma análise de projetos de pesquisa. Aqueles/as que, então, atingissem a respectiva nota de corte faziam uma prova escrita. A última fase era a única que diferenciava os dois níveis de seleção: pessoas candidatas ao mestrado passavam por arguição e análise do Currículo Lattes, enquanto candidatas/os ao doutorado eram submetidas/os à arguição, análise do Currículo Lattes e análise de um memorial descritivo da trajetória acadêmica.

Ao fim das três etapas, 11 pessoas pretas ou pardas ingressaram no programa através da reserva de vagas para autodeclarados/as negros/as – nove no Mestrado e duas no Doutorado, e uma pessoa travesti foi admitida no mestrado pela reserva para travestis e transexuais. Além disso, uma estudante negra e um estudante negro optante pela reserva de vagas foram aprovados/as, respectivamente, no doutorado e no mestrado em ampla concorrência, pois alcançaram nota superior às de todas as pessoas candidatas da ampla concorrência de suas Linhas de Pesquisa. Deste



modo, 14 optantes de reservas de vagas foram admitidos/as no programa, fazendo com que menos da metade das vagas destinadas a AA fossem preenchidas.

Este número, no entanto, não difere muito do processo seletivo anterior, realizado em 2018, antes da implementação das AA no PPGE. Antes da política de AA, apenas duas pessoas travestis haviam sido selecionadas em toda a história do programa, ambas para o doutorado, nos editais de 2017 e de 2018, e uma estudante indígena havia ingressado no mestrado em 2011. Não há, no entanto, informações sobre número de pessoas travestis ou transexuais (TT) inscritas nos anos anteriores. Na Tabela 3, vemos um comparativo entre o número de pessoas autodeclaradas negras, pretas, pardas ou indígenas (PPI) inscritas em 2018 e em 2019, tanto em nível de mestrado quanto de doutorado, enquanto na Tabela 4, vemos este quantitativo com relação ao número de pessoas ingressantes, tanto PPI quanto travestis e transexuais.

**Tabela 3** – Número de pessoas PPI inscritas no mestrado e no doutorado em 2018 e 2019

ME 2018			ME 2019		DO 2018		DO 2019	
Categoria	Preta	36	Negra	34	Preta	21	Negra	17
	Parda	93			Parda	38		
	Indígena	01	Indígena	01	Indígena	01	Indígena	01
TOTAL		130	35		60		18	

Fonte: Elaborada pelas autoras, em março de 2023

**Tabela 4** – Número de pessoas PPI e TT ingressantes no Mestrado e no Doutorado em 2018 e 2019

ME 2018			ME 2019		DO 2018		DO 2019	
Categoria	Preta	03	Negra	10	Preta	04	Negra	03
	Parda	08			Parda	06		
	Indígena	00	Indígena	00	Indígena	00	Indígena	00
	TT	00	TT	01	TT	01	TT	00
TOTAL		11	11		11		03	

Fonte: Elaborada pelas autoras, em março de 2023

Chama a atenção a estreita aproximação entre o quantitativo de pessoas pertencentes às categorias “preta”, usada antes das AA, e “negra”, que passa a ser adotada no edital de 2019 para unificar, conforme critérios do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), os grupos de

pessoas pretas e pardas. Ao primeiro olhar, poderíamos pensar que, na verdade, a adoção de cotas fez diminuir o número de pessoas negras concorrendo e ingressando no programa. No entanto, o que nos parece haver é uma espécie de apagamento da categoria “parda”, que passa a ser diluída na categoria de pessoas brancas ou não declaradas – ou porque estas pessoas, mesmo sendo pardas, não se reconhecem como negras, ou porque entendem que estão em um limiar fenotípico que não lhes permite o direito ao acesso através de cotas raciais. Além disso, há registro de pelo menos uma pessoa negra, de acordo com nossa heteroatribuição<sup>4</sup>, que ingressou no mestrado sem optar pela reserva de vagas, sendo heteroidentificada como uma estudante parda.

Essas informações nos fazem pensar que ainda é preciso investir muito em uma formação extensiva sobre como se dão as relações raciais no Brasil e sobre o papel das AA, pois a falta de entendimento sobre a política faz com que pessoas negras deixem de acessar direitos. Enquanto a queda do número de estudantes autodeclaradas/os negras/os em relação aos anos anteriores à política, em consequência do agrupamento de pretas/os e pardas/os não mais somente como categoria de pertencimento racial, mas também como reivindicação do direito ao acesso pela reserva de vagas, pode indicar uma obstrução de possíveis fraudadoras/es, indica também que há pessoas detentoras deste direito, mas que não o conhecem ou optam por não o reivindicar.

### 3.3 Efeitos da Resolução Normativa n. 145/2020 no PPGE

No âmbito de toda a universidade, a Política de Ações Afirmativas nos cursos de pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu* foi instituída em outubro de 2020, com a aprovação pelo Conselho Universitário (CUn) da UFSC da Resolução Normativa n. 145/2020/CUN (CUN, 2020). O documento visa a regulamentar a política a fim de promover o ingresso e a permanência de pessoas negras (pretas e pardas), indígenas, pessoas com deficiência e outras categorias de vulnerabilidade social.

A resolução prevê a reserva de 20% das vagas para estudantes negras, negros (pretas/os e pardas/os) e indígenas, e 8% para pessoas com deficiência (PcD) e para aquelas pertencentes a outras categorias de vulnerabilidade social, sendo estas identificadas pelos próprios cursos de pós-graduação, de acordo com critérios definidos pelos Colegiados de Curso. Trata-se de um marco legal no que tange às ações afirmativas no âmbito da pós-graduação, pois, a partir dessa normatização, todos os programas de pós-graduação da UFSC se viram obrigados a adequar seus editais de seleção à reserva de 28% das vagas para o público atendido pelo sistema de cotas, bem como a destinar, no mínimo, 28% das bolsas disponíveis anualmente para estudantes cotistas.

---

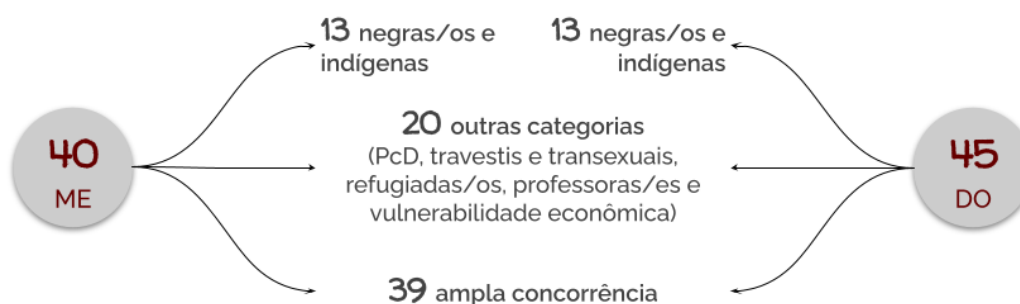
<sup>4</sup> A heteroatribuição consiste num método de identificação racial no qual outra pessoa define o grupo racial de outro sujeito a partir das categorias de classificação (OSÓRIO, 2003).

Para dar suporte aos programas e, ainda, para contribuir para a qualificação da própria Política de Ações Afirmativas e dos processos de seleção e controle da reserva de vagas, a Pró-Reitoria de Pós-Graduação, em parceria com a Secretaria de Ações Afirmativas e Diversidades, elaboraram uma série de documentos que orientam a inclusão das diferentes modalidades de cotas nos editais, tomando como base os termos da Resolução n. 145/2020/CUN. Ainda, esses documentos orientam a formulação de comissões de validação das autodeclarações e dos demais documentos comprobatórios para o acesso por parte de candidatas e candidatos às ações afirmativas, sendo inclusive oferecidas formações para pessoas que desejem integrar as bancas de heteroidentificação.

Em 2020, em decorrência da pandemia de COVID-19, o PPGE deliberou pelo cancelamento do processo seletivo. No edital de 2021, então, o programa passa a incluir a reserva de vagas, a partir das possibilidades previstas na resolução, para pessoas refugiadas, profissionais da educação básica da rede pública e pessoas em situação de vulnerabilidade econômica, a partir do que o documento normativo chama de “outras categorias de vulnerabilidade social”. Ainda, conforme preconiza a resolução, houve destinação de reserva de vagas para pessoas com deficiência. O critério para distribuição de bolsas permanece o mesmo do edital anterior.

Assim como no edital de 2019, o edital de 2021 previa a oferta de até 85 vagas; desta vez, no entanto, até 40 eram destinadas ao curso de mestrado e 45 para o doutorado (PPGE, 2021). O número de vagas reservadas para pessoas negras e indígenas se mantém em 13 para cada nível de formação. No entanto, não são mais divididas por linhas de pesquisa e, sim, destinadas a toda e qualquer linha. As vagas reservadas para pessoas com deficiência, travestis, transexuais, refugiadas, em vulnerabilidade econômica e professoras/es da Educação Básica também foram agrupadas, de modo a somarem 20 para todas as linhas e todos os níveis oferecidos. Sendo assim, das 85 vagas, 46 foram reservadas para que candidatas/os autodeclaradas/os concorressem entre si, e 39 foram destinadas à ampla concorrência. A Figura 2 resume esta distribuição.

**Figura 2** – Distribuição das vagas no edital de 2021



Fonte: Elaborada pelas autoras, em março de 2023

Devido à impossibilidade de realizar atividades presenciais, o edital de 2021 previa apenas duas fases de seleção, de modo que a prova escrita não foi aplicada naquele ano. O processo, assim, consistia na análise de um projeto de pesquisa e de uma fase de arguição e análise do Currículo Lattes e de um Memorial Descritivo realizada virtualmente, tanto para mestrado quanto para doutorado. As duas etapas eram avaliadas com notas de 0,0 a 10,0, com escala de 0,5 ponto, sendo a nota final a média aritmética entre as duas notas. As notas de corte, mais uma vez, eram diferentes para os diferentes públicos do edital: 5,0 para Ações Afirmativas e 6,0 para ampla concorrência.

A forma de validação das candidaturas de pessoas negras, indígenas, quilombolas, travestis e transexuais se manteve, através da solicitação de documentação específica ou participação em banca de heteroidentificação remota. A essas especificações foram somadas as exigências de laudo médico, no caso de optantes de reserva de vagas para PCD; declaração de refúgio para candidatas/os refugiadas/os; comprovante oficial de vínculo ativo na rede pública de Educação Básica para profissionais da educação; e autodeclaração para pessoas em situação de vulnerabilidade econômica. Diferente do processo anterior, no entanto, as bancas de validação ocorreriam apenas depois de finalizadas todas as etapas de avaliação.

Ao fim da seleção, 29 estudantes ingressaram por ações afirmativas – mais do que o dobro de ingressantes no edital anterior, de 2019, pelo qual ingressaram 14 optantes de cotas para pessoas negras, indígenas, quilombolas, travestis ou transexuais, e também maior que o de 2018, sem reserva de vagas, pelo qual ingressaram 22 pessoas autodeclaradas pretas, pardas, travestis ou transexuais. Na Tabela 5, vemos um comparativo entre o número de pessoas negras (pretas e pardas), indígenas, travestis e transexuais ingressantes através dos editais publicados em 2018 (sem reserva de vagas), 2019 (com reserva de vagas, antes da resolução) e 2021 (com reserva de vagas, após a resolução), além do número de profissionais da Educação (PEd) que ingressaram por cotas neste último edital. Nos anos anteriores, não há como precisar o número de profissionais da Educação que ingressaram, uma vez que esta não era uma categoria de seleção ou de cadastro.

**Tabela 5** – Comparativo entre ingressantes no mestrado e no doutorado em 2018, 2019 e 2021

		ME 2018	ME 2019	ME 2021	DO 2018	DO 2019	DO 2021
Categoria	Negra	11	10	05	10	03	06
	Indígena	00	00	02	00	00	00
	TT	00	01	00	01	00	00
	PEd	--	--	09	--	--	07
TOTAL		11	11	16	11	03	13

Fonte: Elaborada pelas autoras, em março de 2023

Embora possa parecer um avanço com relação aos editais anteriores, um estudo (Fernandes, Gaudio e Passos, 2021, p. 2) indica “um desvirtuamento da finalidade da Política de Ações Afirmativas, uma vez que professoras/es e demais profissionais da Educação já constituíam público considerável do Programa”, fazendo com que o número de vagas ocupadas pela população negra, por exemplo, fosse reduzido após a resolução – mesmo que o número efetivo de vagas oferecidas tenha sido maior. Isto acontece porque, das 29 pessoas selecionadas por cotas, a maioria (16) eram profissionais da Educação Básica Pública, enquanto apenas 13 eram de fato o público a quem as Ações Afirmativas deveriam se destinar, sendo 11 pessoas negras e duas indígenas.

Depois de identificado e denunciado tal desvio (Fernandes, Gaudio e Passos, 2021), certamente não livre de intenções, o PPGE altera novamente o público de sua Política de Ações Afirmativas no ano seguinte, estabelecendo, nos termos da Resolução 145/2020, a reserva de vagas para pessoas negras e indígenas, e definindo pessoas com deficiência, travestis e transexuais, quilombolas, pessoas refugiadas e pessoas em vulnerabilidade socioeconômica como outras modalidades de ações afirmativas (PPGE, 2022).

#### 4. Considerações finais

As discussões tecidas neste texto apresentaram uma análise do panorama e trajetória acerca da política de AA na Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de Santa Catarina, aprovada em 2018, tendo o primeiro edital com reserva de vagas com essa finalidade na seleção de mestrado e doutorado de 2019. Para além da leitura e análise dos documentos elaborados pelo PPGE, tais como editais de seleção, atas de reuniões de Colegiado e dados de inscrições, as autoras atuaram na implementação da política de AA enquanto estudantes e docente do programa, tendo participado presencialmente de muitas das discussões ocorridas. Conforme citamos, a proposta de adoção da reserva de vagas para pessoas negras (pretas e pardas), indígenas, quilombolas, transexuais e travestis, enquanto ação afirmativa, foi elaborada e direcionada ao PPGE por uma das autoras. As demais autoras contribuíram nos momentos de discussão e votação para aprovação, juntamente com o coletivo de pesquisa e extensão do qual todas fazem parte (Grupo Alteritas – Diferença, Arte e Educação). Essa proximidade com o objeto nos permitiu ter acesso a informações e tensões implícitas nos documentos, ao mesmo tempo em que atravessa de subjetividades nossas análises.

A trajetória de implementação das AA no PPGE da UFSC demonstra que, embora o corpo docente reconheça as desigualdades sociais brasileiras, resiste aos projetos de rompimento de uma academia branca e eurocentrada, confirmando o pressuposto de que os direitos à educação das

populações negras, indígenas e quilombolas foram historicamente conquistados na luta. Evidencia também que as propostas para a democratização do acesso à pós-graduação são protagonizadas por docentes negras/os credenciados/as aos cursos, em articulação com discentes, grupos e núcleos de pesquisas ligados a movimentos sociais, sobretudo ao Movimento Negro.

Estas disputas se refletem no número de estudantes negras/os, indígenas, travestis e transexuais no programa, que se caracteriza como um coletivo discente maciçamente branco, em discrepância com o perfil demográfico da sociedade brasileira. Mesmo com a instituição da reserva de vagas, ainda não foi possível modificar este quadro em favor dos grupos a quem as AA se destinam, devido a tentativas de desvirtuamento da política, da lacuna no provimento de bolsas e outras iniciativas de permanência, além da possível falha na comunicação dos editais para o grande público, uma vez que o número de inscrições de pessoas negras, indígenas, quilombolas, travestis e transexuais não se alterou significativamente após a instituição da reserva de vagas. Nesse sentido, a continuidade de tal política exige constante avaliação e revisão desse processo, com intuito de alcançar sujeitos historicamente excluídos do direito à educação.

Pensar no acesso de pessoas negras, indígenas, quilombolas, travestis e transexuais implica também reconsiderar toda a estrutura universitária que mantém suas lógicas voltadas à branquitude. Propor condições de permanência deve ser premissa para a continuidade e ampliação das políticas de AA na pós-graduação, uma vez que o desempenho acadêmico está intimamente ligado a condições materiais e simbólicas para o desenvolvimento dos estudos e pesquisas. O oferecimento de bolsas estudantis, auxílio-moradia, alimentação, investimentos em pesquisas e extensão, grupos de apoio acadêmico e psicológico, dentre outras ações, são fundamentais para subsidiar a manutenção de estudantes cotistas na pós-graduação.

Ademais, a presença de negros/as altera o espaço universitário de modo ético, político e estético, transformando a academia a partir de epistemologias, culturas, experiências e corporeidades outras. Estudar, pesquisar e analisar a realidade brasileira a partir do ponto de vista de sujeitos historicamente desconsiderados da produção acadêmica altera a estrutura colonial da universidade, construindo outras lógicas de pensar, ser e estar nesses espaços. Na medida em que negros/as, indígenas, quilombolas e pessoas trans e travestis adentram o ambiente da pós-graduação, revelam o racismo e o sexismo epistêmico e a branquitude acadêmica, como também criam e inserem novas perspectivas epistemológicas, ampliando e potencializando as políticas de AA.



## Referências

- BRASIL. *Lei n. 10.639, de 9 de janeiro de 2003*. Altera a Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática “História e Cultura Afro-Brasileira”, e dá outras providências. Brasília: MEC, 2003. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/110.639.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.639.htm). Acesso em: 11 ago. 2023.
- BRASIL. *Lei n. 10.639, de 9 de janeiro de 2003. Lei n. 11.645, de 10 março de 2008*. Altera a Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996, modificada pela Lei n. 10.639, de 9 de janeiro de 2003, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da rede de ensino a obrigatoriedade da temática “História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena”. Brasília: MEC, 2008. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/11645.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11645.htm). Acesso em: 11 ago. 2023.
- CONSELHO UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA - CONSU. *Resolução n. 196/2002*. Estabelece e aprova o sistema de quotas para população afrodescendente, oriunda de escolas públicas, no preenchimento de vagas relativas aos cursos de graduação e pós-graduação e dá outras providências. Salvador (BA), 25 de julho de 2002. Disponível em: [http://redeacaoafirmativa.ceao.ufba.br/uploads/uneb\\_resolucao\\_2002\\_196\\_1.pdf](http://redeacaoafirmativa.ceao.ufba.br/uploads/uneb_resolucao_2002_196_1.pdf). Acesso em: 24 ago. 2023.
- CONSELHO UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA - CUN. *Resolução Normativa n. 008/CUN/2007*. Cria o “Programa de Ações Afirmativas” da Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 10 de julho de 2007. Disponível em: [http://www.vestibular2010.ufsc.br/sisu/resolucao\\_acoes\\_afirmativas.pdf](http://www.vestibular2010.ufsc.br/sisu/resolucao_acoes_afirmativas.pdf). Acesso em: 24 ago. 2023.
- CONSELHO UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA – CUN. *Resolução Normativa n. 145/2020/CUN*. Dispõe sobre a Política de Ações Afirmativas para negros(as) (pretos e pardos), indígenas, pessoas com deficiência e outras categorias de vulnerabilidade social nos cursos de pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu* da Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 27 de outubro de 2020. Disponível em: [https://novaprg.paginas.ufsc.br/files/2019/07/RN\\_145\\_2020\\_CUN\\_\\_Acoes\\_Afirmativas\\_assinado.pdf](https://novaprg.paginas.ufsc.br/files/2019/07/RN_145_2020_CUN__Acoes_Afirmativas_assinado.pdf). Acesso em: 24 ago. 2023.
- FERNANDES, Jéssica Lins de Souza. GAUDIO, Eduarda Souza. PASSOS, Joana Célia. Ações Afirmativas no Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de Santa Catarina: Antes e depois da obrigatoriedade. In: *Congresso de Pesquisadores(as) Negros(as) da Região Sul (V COPENE Sul)*. Criciúma, 2021.
- FRANKENBERG, Ruth. *White women, race matters: The social construction of whiteness*. U of Minnesota Press, 1993.
- FRANKENBERG, Ruth. *Race, sex and Intimacy I: Mapping a discourse*. Minneapolis: University of Minnesota, 1999.
- FRANKENBERG, Ruth. A miragem de uma branquidade não-marcada. *Branquidade: identidade branca e multiculturalismo*. Rio de Janeiro: Garamond, p. 307-338, 2004.
- GOMES, Nilma Lino. *O movimento negro educador: saberes construídos nas lutas por emancipação*. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.
- MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO - MEC. *Portaria Normativa n. 13/2016*. Dispõe sobre a indução de Ações Afirmativas na Pós-Graduação, e dá outras providências, Brasília (DF), 11 de maio de 2016. Disponível em: <http://ufsb.edu.br/wp-content/uploads/2016/08/Portaria-Normativa-n%C2%BA-13-de-11-de-maio-de-2016.pdf>. Acesso em: 24 ago. 2023.
- MUNANGA, Kabengele; GOMES, Nilma Lino. *O negro no Brasil de hoje*. São Paulo: Global, 2006.

OSÓRIO, Rafael Guerreiro. *O sistema classificatório de “cor ou raça” do IBGE*. Brasília: IPEA, 2003. Disponível em: [https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2958/1/TD\\_996.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2958/1/TD_996.pdf). Acesso em: 10 mar. 2023.

PASSOS, Joana Célia; CRUZ, Tânia Mara; MWEWA, Christian Muleka. Acesso e Educação Superior no âmbito das ações afirmativas. In: Antônio Teodoro; José Beltrán. (Org.). *Sumando voces: ensayos sobre educación superior en términos de igualdad e inclusión social*. 1ed. Buenos Aires, Argentina: Miño Y Dávila, 2014, v. 001, p. 203-214.

PASSOS, Joana Célia; SANTOS, Pamela Cristina dos. As ações afirmativas na UFSC: breve histórico. *Boletim Abiodum*, Florianópolis, v. 17, p. 4-7, 02 dez. 2021. Disponível em: <https://petpedagogiaufsc.paginas.ufsc.br/files/2017/12/Abiodum-17-2021-1.pdf>. Acesso em 24 ago. 2023.

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA - PPGE. *Ata da 307ª Reunião Ordinária do Colegiado Delegado*. Florianópolis (SC), 4 de dezembro de 2018. Disponível em: <https://ppge.paginas.ufsc.br/files/2016/06/Ata-Dezembro-18.pdf>. Acesso em: 24 ago. 2023.

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA - PPGE. *Edital n. 02/PPGE/2019*. Torna público o Edital de Seleção dos Cursos de Mestrado e de Doutorado em Educação, com ingresso respectivamente em 2019.2 e 2020.1. Florianópolis (SC), 2019. Disponível em: <https://ppge.ufsc.br/files/2019/02/EDITAL-PPGE-2019-2020-2.pdf>. Acesso em: 24 ago. 2023.

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA - PPGE. *Edital n. 01/PPGE/2021*. Torna público o Edital de Seleção dos Cursos de Mestrado e de Doutorado em Educação, com ingresso respectivamente em 2021/2 (M) e 2022/1(D). Florianópolis (SC), 23 de março de 2021. Disponível em: [https://ppge.paginas.ufsc.br/files/2021/03/EDITAL-N-01.PPGE\\_2021\\_FINALMESMO.pdf](https://ppge.paginas.ufsc.br/files/2021/03/EDITAL-N-01.PPGE_2021_FINALMESMO.pdf). Acesso em: 24 ago. 2023.

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA - PPGE. *Edital n. 03/PPGE/2022*. Torna público o Edital de Seleção dos Cursos de Mestrado e de Doutorado em Educação, com ingresso respectivamente em 2022/2 (M) e 2023/1(D). Florianópolis (SC), 24 de março de 2022. Disponível em: [https://ppge.paginas.ufsc.br/files/2022/03/EDITAL-N-03.PPGE\\_2022\\_v1\\_Versao-aprovada-Colegiado-PPGE.pdf](https://ppge.paginas.ufsc.br/files/2022/03/EDITAL-N-03.PPGE_2022_v1_Versao-aprovada-Colegiado-PPGE.pdf). Acesso em: 24 ago. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA - UFSC. *Portaria n. 195/GR/2006*. Designa Comissão a fim de sistematizar e apresentar Proposta Preliminar de Política de Ampliação de Oportunidades de Acesso Socioeconômico e Diversidade Étnico-racial, visando ingresso na UFSC, através de Processo Vestibular. Florianópolis (SC), 3 de abril de 2006.

VENTURINI, Anna Carolina. Políticas de inclusão na pós-graduação: os bastidores e o histórico da edição da portaria normativa 13/2016. *Novos estudos CEBRAP*, v. 40, n. 2, p. 261-279, mai-ago 2021. <https://doi.org/10.25091/10.25091/S01013300202100020005>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/nec/a/TDWD3B6Kdc3ykmb4jK5hFVz/>. Acesso em: 24 ago. 2023.

VENTURINI, Anna Carolina; FERES JÚNIOR, João. Política de Ação Afirmativa na pós-graduação: o caso das universidades públicas. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, v. 50, n. 177, p. 882-909, jul. 2020. <https://doi.org/10.1590/198053147491>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/dyyLjXzMkQCwnb4DwZCGdK/>. Acesso em: 24 ago. 2023.