

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
UNIDADE UNIVERSITÁRIA DE PARANAÍBA**

Fabiana Lúcia de Souza

**AÇÕES AFIRMATIVAS NA PÓS-GRADUAÇÃO: A EXPERIÊNCIA NAS
UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE MATO GROSSO DO SUL**

**PARANAÍBA/MS
2021**

Fabiana Lúcia de Souza

**AÇÕES AFIRMATIVAS NA PÓS-GRADUAÇÃO: A EXPERIÊNCIA NAS
UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE MATO GROSSO DO SUL**

Dissertação de Mestrado apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Educação, área de concentração em Currículo, formação docente e diversidade da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, Unidade Universitária de Paranaíba, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Educação.

Linha de Pesquisa: Currículo, formação docente e diversidade.

Orientadora: Profa. Dra. Maria José de Jesus Alves Cordeiro.

**PARANAÍBA/MS
2021**

Ficha Catalográfica

S715a Souza, Fabiana Lúcia de

Ações afirmativas na pós-graduação : a experiência nas universidades públicas de Mato Grosso do Sul / Fabiana Lúcia de Souza. - Paranaíba, MS: UEMS, 2021.

89p.

Dissertação (Mestrado) – Educação – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, 2020.

Orientadora: Prof. Dra. Maria José de Jesus Alves Cordeiro.

1. Ações afirmativas 2. Pós-graduação 3. Universidades públicas (MS) I. Cordeiro, Maria José de Jesus Alves II. Título

CDD 23. ed. – 378.98171

FABIANA LÚCIA DE SOUZA

**AÇÕES AFIRMATIVAS NA PÓS-GRADUAÇÃO: A EXPERIÊNCIA NAS
UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE MATO GROSSO DO SUL**

Dissertação de Mestrado apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Educação, da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, como requisito para obtenção do Título de Mestre em Educação. Área de concentração: Currículo, formação docente e diversidade.

Aprovada em: 25/3/2021

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Maria José de Jesus Alves Cordeiro (Orientadora)
Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul - UEMS

Profa. Dra. Lucélia Tavares Guimarães (Membro)
Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul - UEMS

Profa. Dra. Maria de Lourdes dos Santos (Membro)
Universidade Federal da Grande Dourados - UFGD

A JEOVÁ por me permitir vivenciar o prazer do conhecimento.

Aos meus pais Sr. Antônio Félix e Sra. Aurea Pessoa, gratidão por acreditarem em mim, em meio a tantas adversidades.

Aos meus filhos Eduarda Souza e Reinaldo Gabriel, que compreenderam meus momentos de ausências.

A vocês, dedico este trabalho.

AGRADECIMENTOS

Jeová, gratidão por essa oportunidade, realizei um sonho da juventude.

A minha Mãe, mais esse diploma, pois foi na infância, cercada de privações, que a senhora se mostrou resistente e contrária ao sistema, que nos dizia a todo o tempo que pobre e preto não poderiam chegar ao ensino superior. A revolução começou bem cedo, antes que acreditassem em mim, a coragem de Dona Aurea Pessoa mudava minha história para sempre.

Aos meus filhos Eduarda Souza e Reinaldo Gabriel, sujeitos que me impulsionaram a continuar mesmo em meio às adversidades. Amo vocês.

A minha irmã Fabrícia Souza e aos meus sobrinhos Mirella e Cassius, que sempre me apoiaram.

Ao meu grande amigo Eduardo da Veiga e futuro nutricionista, que algumas vezes me disse: “Volte a estudar, você pode mais; faça mestrado, doutorado; voe alto”.

Ao mestre e futuro doutor Danillo Macedo, amigo que o mestrado me trouxe, companheiro para todos as horas. Grata pelas discussões sobre nossas pesquisas, por partilhar sentimentos múltiplos, que nem sempre foram tão bons, porém todos vencidos em nome de Jesus.

À Profa. Dra. Tânia Regina Zimmermann, por partilhar de seu rico conhecimento, sobretudo por sua gentileza e cordialidade.

Aos mestres com carinho. Este caminho não é feito de um, mais sim de vários ensinamentos. Gratidão.

Para além do mestrado, obrigada aos pesquisadores que pude conhecer ao longo do processo.

A minha amiga Bibiana Mendes e sua mãe Dona Eliseth, minha gratidão pelo abrigo físico e emocional proporcionado.

A minha orientadora Profa. Dra. Maria José de Jesus Alves Cordeiro (Maju), que agradeço sempre por suas considerações, sempre pontuais e necessárias, tão valiosas na construção deste texto. Gratidão sempre a você por me escolher como sua orientanda.

Grata por todas as caronas.

SOUZA, Fabiana Lúcia de. **Ações afirmativas na pós-graduação:** a experiência nas Universidades Públicas de Mato Grosso do Sul. 2021. 91 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Unidade Universitária de Paranaíba, Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, Paranaíba, 2021.

RESUMO

Nesta dissertação, apresentam-se resultados da pesquisa de Mestrado em Educação desenvolvida no Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu*, Mestrado da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS)/Paranaíba, na Linha de Pesquisa: Currículo, Formação Docente e Diversidade, que agrega trabalhos que fazem críticas e proposições aos processos de exclusão social, especialmente na área da diversidade. A pesquisa teve como objetivo de analisar o processo de criação e implementação de Ações Afirmativas sob a forma de cotas e sobre vagas na pós-graduação na UEMS, Universidade Federal de Mato Grosso do Sul e Universidade Federal da Grande Dourados, no período de 2016-2019. Como metodologia de pesquisa optou-se por uma abordagem qualitativa do tipo descritiva. O público-alvo foi constituído de pró-reitores e pró-reitoras de pós-graduação das três universidades, que responderam a um questionário semiestruturado. Na coleta de dados foram adotados os seguintes procedimentos: análise de documentos de caráter público e disponíveis na internet, resoluções de criação do processo de ações afirmativas nas universidades, das comissões específicas, editais com critérios de seleção para ingresso, para bolsas e demais medidas, além do questionário semiestruturado. Considerando que são experiências novas, buscou-se perscrutar essas políticas, identificando os principais desafios de acesso, permanência e conclusão em cada uma das instituições. Dentre os resultados alcançados, pode-se afirmar que as ações afirmativas na pós-graduação, adotadas pelas três universidades públicas no Estado de Mato Grosso do Sul configuram-se de maneiras distintas, com atendimentos, percentuais e sujeitos diferentes. Portanto, concluiu-se que a adoção de ações afirmativas para o *stricto sensu* tem sido uma decisão das instituições de ensino e/ou programas de pós-graduação, embora haja legislação específica para as instituições federais de ensino superior.

Palavras-chave: Cotas e sobre vagas na pós-graduação. Acesso e permanência. Políticas de ações afirmativas.

SOUZA, Fabiana Lúcia de. **Ações afirmativas na pós-graduação: a experiência nas Universidades Públicas de Mato Grosso do Sul.** 2021. 91 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Unidade Universitária de Paranaíba, Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, Paranaíba, 2021.

ABSTRACT

In this dissertation, the results of the Master of Education research developed with the *Stricto Sensu* Postgraduate Program, Master of Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS)/Paranaíba, are presented in the Research Line: Curriculum, teacher training and diversity, which aggregates works that make criticisms and propositions processes of social exclusion, especially in the area of diversity. The research aimed to analyze the process of creating and implementing Affirmative Actions in the form of quotas and surpluses in postgraduate studies at the State University of Mato Grosso do Sul, Federal University of Mato Grosso do Sul and Federal University of Grande Dourados, in the 2016-2019 period. As a research methodology, a qualitative approach of the descriptive type was chosen. The target audience was made up of post-graduate deans from the three universities, who answered a semi-structured questionnaire. In data collection, the following procedures were adopted: analysis of documents of a public nature and available on the Internet, resolutions to create the affirmative action process at universities, specific committees, public notices with selection criteria for admission, for scholarships and other measures, in addition to the semi-structured questionnaire. Considering that they are new experiences, we sought to examine these policies, identifying the main challenges of access, permanence and conclusion in each of the institutions. Among the results achieved, it can be said that the affirmative actions in post-graduation, adopted by the three public universities in the state of Mato Grosso do Sul are configured in different ways, with different types of attendance, percentages and subjects. Therefore, it was concluded that the adoption of affirmative actions for the *stricto sensu* has been a decision of the educational institutions and/or graduate programs, although there is specific legislation for the federal institutions of higher education.

Keywords: Quotas and survival in postgraduate studies. Access and permanence. Affirmative action policies.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Quantitativo de vagas para o mestrado e doutorado do Programa de Pós-Graduação, <i>Stricto Sensu</i> em Educação da Universidade Federal da Grande Dourados. Dourados, MS. 2018.....	44
Quadro 2 - Etapas de caráter eliminatório (E) e classificatório (C) do processo seletivo da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Campo Grande, MS, 2018.....	47
Quadro 3 - Pesquisa realizada com os pró-reitores de pós-graduação da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS), Universidade da Grande Dourados (UFGD) e Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS). 2019.....	62

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Vagas disponibilizadas para a política de ação afirmativa da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Campo Grande, MS, 2018.....	46
Tabela 2 – Vagas de inscrições destinadas a ações afirmativas da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campo Grande, MS, 2018.....	47
Tabela 3 - Número de vagas, para negros, indígenas e pessoas com deficiência oferecidas em cada processo seletivo dos cursos, fixado em edital na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Campo Grande, MS.....	51
Tabela 4 - Regime de cotas adotado pela Política de Ações Afirmativas da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul. Campo Grande, MS.....	54

LISTA DE SIGLAS

ANTRA	- Associação Nacional de Travestis e Transexuais
CAPES	- Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CEE	- Conselho Estadual de Educação
CEPE	- <i>Câmara</i> de Ensino, <i>Pesquisa</i> e Extensão
CEPEC	- Conselho de Ensino, Pesquisa, Extensão e Cultura
CEPEGRE	- Centro de Estudos, Pesquisa e Extensão em Educação, Gênero, Raça e Etnia
CID	- Classificação Internacional de Doenças
COPP	- Conselho de Pesquisa e Pós-Graduação
COUN	- Conselho Universitário
COUNI	- Conselho Universitário
CPPG	- Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação
CPPGI	- Câmara de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação do Conselho de Ensino
DINTER	- Doutorado Interinstitucional (
FAALC	- Faculdade de Artes, Letras e Comunicação
FACFAN	- Faculdade de Ciências Farmacêuticas, Alimentos e Nutrição
FACH	- Faculdade de Ciências Humanas
FACOM	- Faculdade de Computação
FADIR	- Faculdade de Direito
FAED	- Faculdade de Educação
FAENG	- Faculdade de Engenharias, Arquitetura e Urbanismo e Geografia
FAMED	- Faculdade de Medicina
FAMEZ	- Faculdade de Medicina Veterinária e Zootecnia
FAODO	- Faculdade de Odontologia
FUN AI	- Fundação Nacional do Índio (
IBGE	- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDH	- Índice de Desenvolvimento Humano
InBio	- Instituto de Biociências
INFI	- Instituto de Física
INISA	- Instituto Integrado de Saúde
INMA	- Instituto de Matemática
INQUI	- Instituto de Química
IPEA	- Instituto de Pesquisa Aplicada
IPES	- Instituição Pública de Educação Superior
LBI	- Lei Brasileira de Inclusão
LDBEN	- Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
MEC	- Ministério da Educação
MERCOSUL	- Mercado Comum do Sul
MINTER-	- Mestrado Interinstitucional
MS	- Mato Grosso do Sul
NEAB	- Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros
ONU	- Organização das Nações Unidas
PCRI	- Programa de Combate ao Racismo Institucional
PDI	- Plano de Desenvolvimento Institucional
PIBAP	- Programa Institucional de Bolsas aos Alunos de Pós-Graduação
PNAES	- Programa Nacional de Assistência Estudantil

PNUD	- Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
PPG	- Programa de Pós-Graduação
PPGEdu	- Programa de Pós-Graduação <i>Stricto Sensu</i> em Educação
PROAE	- Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis
PROPP	- Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação
PROPI	- Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação
PUC-SP	- Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
RACI	- Registro Administrativo de Casamento de Índio
RANI	- Registro Administrativo de Nascimento de Indígenas
RENAFOR	- Rede Nacional de Formação Continuada de Professores na Educação Básica
REUNI	- Reestruturação e Expansão das Universidades Federal
RG	- Carteira de Identidade
SISu	- Sistema de Seleção Unificada
TCLE	- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UAB	- Universidade Aberta do Brasil
UEMS	- Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
UERJ	- Universidade Estadual do Rio de Janeiro
UFG	- Universidade Federal de Goiás
UFGD	- Universidade Federal da Grande Dourados
UFMS	- Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
UnB	- Universidade de Brasília
UNEB	- Universidade Estadual da Bahia
UNESP	- Universidade Estadual Paulista
UNICAMP	- Universidade Estadual de Campinas

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
CAPÍTULO 1 - AÇÕES AFIRMATIVAS	20
1.1 Primeiras Experiências – Ações Afirmativas no Brasil	25
1.2 Cotas nas Universidades Públicas de Mato Grosso do Sul	27
1.2.1 Fundação Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul.....	27
1.2.2 Fundação Universidade Federal da Grande Dourados.....	30
1.2.3 Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul.....	31
CAPÍTULO 2 - AÇÕES AFIRMATIVAS NO <i>STRICTO SENSU</i>	34
2.1 Seleção	34
2.1.1 Acesso e Permanência de Cotistas.....	36
2.2 Grupos atendidos por Ações Afirmativas no <i>Stricto Sensu</i> em Mato Grosso do Sul	37
2.3 Seleção <i>Stricto Sensu</i> em Mato Grosso do Sul	41
2.3.1 UFGD.....	41
2.3.2 UFMS.....	46
2.3.2.1 <i>Política de Ações Afirmativas – PPGAS</i>	46
2.3.3 UEMS.....	52
2.3.4 Bolsa PIBAP/UEMS: uma Ação em prol da Permanência	56
2.3.5 Análise Preliminar das Resoluções da UEMS, UFGD e UFMS.....	58
CAPÍTULO 3 - POLÍTICAS DE AÇÕES AFIRMATIVAS NO <i>STRICTO SENSU</i> EM MS	61
3.1 Coleta de Dados	61
3.2 Apresentação Geral dos Dados	62
3.2.1 UEMS.....	62
3.2.2 UFGD.....	68
3.2.3 UFMS.....	72
CONSIDERAÇÕES FINAIS	77
REFERÊNCIAS	81
APÊNDICE	88
Apêndice “A” – Questionário destinado aos/as Pró-Reitores de Pós-Graduação.....	89

INTRODUÇÃO

Eu, mulher, negra, aluna e atualmente professora da educação infantil, trabalhei no ensino fundamental I, II e ensino médio, e, ao longo do processo formativo, vivenciei experiências diversas como sujeita segregada, das quais algumas vezes fui e ainda sou silenciada pelo sistema a qual estava/estou inserida. Na infância é que surgem os primeiros questionamentos, quanto ao lugar do meu/nosso corpo no espaço/tempo, observando desde muito cedo que os espaços de poder em sua maioria eram/são ocupados por homens brancos e heterossexuais, sendo quase inquestionável. A educação escolar teve/tem um papel fundamental, pois a sensação maravilhosa que senti ao poder ir à escola aos seis anos é uma das poucas das quais me lembro até os dias atuais. Naquele dia parecia que assinava a minha própria liberdade, para um mundo novo cheio de desafios e realizações, mais desafios é claro, pois os traços fenotípicos, na maioria das vezes, falaram bem mais que minhas palavras, das quais, por diversas vezes, me foram negadas.

A infância foi vivida com grandes dificuldades financeiras e sociais. As oportunidades precisavam, antes de tudo, ser criadas, para depois ser experimentadas. Partindo desse local quase que inóspito, a educação pública gratuita era um luxo, porém, com inúmeros esforços fui me constituindo como aluna aplicada e dedicada, mas mesmo com esses predicados, minha trajetória não foi/era premiada, com poucos elogios ou nenhum e palavras de incentivos. Até que pudesse ter consciência dessas situações vividas, criei uma proteção do tipo estar dentro de uma “ostra”, para que poucos ou quase ninguém me notasse. Passando por *bullying* na infância e juventude, em um ambiente escolar “estranho” para sujeitos negros que quase nunca eram pautados em aula, salvo quando era ensinado o processo de colonização do Brasil, no qual foram escravizados. Recordo-me que surgiram inúmeros questionamentos, o porquê da legitimação dessa situação, e, na minha doce ilusão juvenil, não tinha coerência pensar que esse povo, em sua maioria bem mais numeroso, pudesse “deixar-se escravizar”, que só foi compreendida com mais clareza no ensino superior, quando pude cursar História. As dores que carreguei e, algumas que ainda carrego, me fizeram questionar o lugar que Eu gostaria de ocupar no espaço/tempo, e, partindo desse lugar, criou-se a necessidade de compreender mais a fundo a escravidão do povo negro no Brasil, surgindo, daí, o tema de pesquisa do trabalho de conclusão: “A participação e não participação do negro/a no processo abolicionista no Brasil”, permeado de conflitos, inseguranças, transformações e, sobretudo, liberdade.

Estar livre ocasionou-me sonhar e buscar novas realizações, pois, em seguida, vivenciei

outra oportunidade de estudo, em um curso superior de Pedagogia, durante o qual observei que não fazia mais parte dos baixos índices das estatísticas do governo, os quais relatavam o baixo índice de alunos negros com ensino superior no país, já que, aos 25 anos de idade, tinha duas graduações, incomum ao meu povo e, talvez, mais incomum para mim, caso tivesse olhado para a realidade em meu entorno. Passadas essas primeiras dificuldades descobri que podia estudar, pesquisar, talvez pudesse ter sido “astronauta” se, assim, o desejasse. Madura e com uma personalidade solidificada, tudo me parecia possível, então, doce ilusão. Anos depois, resolvi entender por que negros, indígenas, pessoas com deficiência, quilombolas, transexuais, travestis e outros não faziam/fazem parte do corpo docente das universidades públicas do Brasil e tampouco suas histórias são frutos de pesquisas, especificamente em Mato Grosso do Sul, e mais, onde estão e como estão sendo contadas as histórias desses sujeitos, então decidi cursar uma pós-graduação em nível de mestrado, buscando uma resposta para essa indagação.

A primeira tentativa foi exitosa, aprovação em um curso de Mestrado em Educação na Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS). O mundo parecia estar mais colorido, ficando nítido que poderia pintá-lo como desejava na infância. O recorte de pesquisa não poderia ser diferente, “sujeitos segregados”, pois isso me possibilitaria entender um pouco mais de mim, passada a euforia da aprovação, vieram as primeiras dores. Como já narrei, a infância foi difícil, porém, minha mãe dizia: “Você pode fazer qualquer coisa”, caso estudasse e me dedicasse, mas na vida adulta nem sempre os esforços são entendidos e/ou valorizados, e, na academia, novamente sou confrontada com minhas dores e dificuldades, o êxtase da aprovação dá lugar a um vale sombrio, que, muitas vezes, precisou ser percorrido só e em silêncio. Quando se decide pesquisar sobre sujeitos **sem importância**, mesmo que você não seja um deles, torna-se um, no meu caso era uma dupla insignificância, pois EU, sou uma deles, parecia que tudo que era feito, refeito, pensado e repensado nunca era bom o suficiente para caminhar, com a pesquisa, a qual foi reprovada por três vezes no Comitê de Ética, órgão que tem competência para dizer se sua pesquisa é ou não relevante, das quais, cada reprova, gerava em mim dores inimagináveis. Quando se é criança pensamos poder vencer o mundo, mas na vida adulta não é simples, assim. A persistência sempre foi uma de minhas características mais marcantes, creio que venci, pude pesquisar, porém visualizei com clareza que, nas entrelinhas de muitos discursos que tive a oportunidade de ouvir ou até mesmo ler, diziam: “Por que pesquisar esse povo?!” Muitos não tiveram a oportunidade de estar diante de mim, talvez esse questionamento, fosse facilmente respondido. Contudo, mediante inúmeras dificuldades enfrentadas, ainda acredito que a educação é capaz de potencializar sujeitos, ocasionando a formação de pessoas

resilientes. Creio em um país melhor, que oportunize aprendizagem a todos, a “guerra” ainda não foi vencida, mas podemos vencê-la.

A formação docente inicial e continuada é alvo de grande debate nacional, pois muito se fala da quantidade de profissionais que chegam ao mercado de trabalho com grandes lacunas na formação profissional, especialmente de cunho teórico-metodológico, que limitam os docentes quanto a uma compreensão das novas demandas encontradas em sala e, aos grupos historicamente desfavorecidos como negros (pretos e pardos), indígenas, quilombolas, pessoas com deficiência, transgêneros, transexuais e travestis, entre outros. A formação aligeirada pode acarretar deficiências/dificuldades no trato pedagógico e social que envolve esses sujeitos, ocasionando problemas na execução da função docente, mediante um cenário tão plural de sujeitos, vivências e demandas na prática pedagógica. O êxito educacional está intimamente ligado à necessidade da construção de uma sociedade mais humana, justa e igualitária no que tange às oportunidades de acesso, permanência e conclusão, bem como da qualidade do processo ensino-aprendizagem e formação como pesquisador. Assim, entende-se que:

A educação é um direito de todos, e o Brasil de hoje, graças aos esforços realizados nos últimos anos, já está muito próximo de ter todas as suas crianças na escola. Isso é essencial para a construção de um Brasil mais justo. Mas não é suficiente. É preciso, ainda, que a educação tenha qualidade, que sirva para abrir os espíritos, não para fechá-los, que respeite e promova o respeito às diferenças culturais, que ajude a fortalecer nos corações e mentes de todos os brasileiros o ideal da igualdade de oportunidades. (MUNANGA, 2005, p. 8).

Segundo Bourdieu (2015), a escola francesa não seria capaz de auxiliar o povo em uma ascensão social, pois, em ambas as formas de ensino, há continuidade das desigualdades socioculturais, na qual o êxito educacional tem uma correlação com a renda familiar, o fator cultural conta, mas não é tão limitante quanto à condição financeira, então, a escola cumpre uma funcionalidade distorcida de manutenção da ordem social, que, para Paraskeva (2007, p. 45), “o principal objetivo da educação é manter a ordem social, como reguladora, não promovendo uma cidadania inteligente ‘procurando’ converter os homens em máquinas impossibilitando uma mobilidade”.

A universidade pública brasileira desempenha um papel fundamental no que diz respeito à superação dos baixos índices de aprendizagens dos discentes, para tal é necessária uma formação inicial e continuada, real e consistente aos docentes, sendo possível por meio dos cursos de graduação e pós-graduação *lato sensu e stricto sensu*. Reconhecida historicamente como instituição que produz e dissemina o saber voltado tanto para a busca das verdades científicas quanto para atender às necessidades básicas da sociedade, espera-se da universidade desempenhos em suas atividades de ensino, pesquisa e extensão, capazes de garantir bom

padrão de qualidade de seus serviços à sociedade. A democratização do acesso à universidade pública brasileira ressignifica as produções acadêmicas, pois diversifica a produção de conhecimento, possibilitando múltiplos olhares e colocando-o a serviço da sociedade, não restrito a uma elite favorecida, possibilitando o fim do monopólio hegemônico da classe dominante na produção do conhecimento no Brasil. Pensar a universidade como um local de diferença e diversidade, e que estas são parte histórica na construção da comunidade acadêmica, é entender que

a educação superior é um espaço de discurso e como tal detém o poder, produz conhecimento, detendo também parte do controle simbólico, pois controla o texto, a produção e comercializa esse mesmo conhecimento. Ter acesso à educação, principalmente a superior, é adquirir formas de empoderamento, é assumir poder, é ter a possibilidade de ocupar novas posições na divisão social do trabalho, de classes. Saber é Poder. Discurso é, então, objeto de poder porque o realiza, constrói o poder. (CORDEIRO, 2008, p. 83).

A meritocracia pode ser definida, segundo o Dicionário Houaiss (2007), como: “predomínio numa sociedade, organização, grupo, ocupação daqueles que têm mais méritos (os mais trabalhadores, mais dedicados, mais bem dotados intelectualmente et.)”.

Este tem sido um dos vários argumentos, utilizados pelos contrários ao sistema de cotas, uma forma de descaracterizar a luta e as conquistas políticas, que pretendem promover transformações nas desigualdades raciais e sociais brasileiras. Para Ribeiro (2019), o reconhecimento do racismo é a melhor forma de combatê-lo. O discurso meritocrático brasileiro, conforme Almeida (2018), é extremamente racista, pois cria uma conformidade nos sujeitos com a desigualdade racial, avalizando a miséria e a violência.

Argumentos contrários ou a favor representam, segundo Louro (2011, p. 69), que “[...], a linguagem não apenas expressa relação, poderes, lugares, ela os institui, ela não apenas veicula, mas produz e pretende fixar diferenças”, sendo esses poderes expressos na forma de desqualificação na indução dessas ações afirmativas.

A partir da implementação de ações afirmativas no *stricto sensu*, cria-se a necessidade de orientação e fomentação de debates e reflexões sobre o recebimento dos vários sujeitos atendidos por tais ações, como forma de evitar um processo de exclusão de cotistas, e de modo a propiciar uma ampliação da política iniciada na graduação com a democratização dos espaços de produção e saber, mobilidade social e outros.

A pesquisa foi realizada no Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu*, Mestrado da UEMS/Paranaíba, na Linha de Pesquisa: Currículo, Formação Docente e Diversidade, que agrega trabalhos que fazem críticas e proposições aos processos de exclusão social, especialmente na área da diversidade, sendo financiada pela bolsa Programa Institucional de

Bolsas (PIBAP) no início do segundo ano do curso. Por meio de uma abordagem qualitativa do tipo descritiva, objetiva-se analisar as Políticas de Ações Afirmativas instituídas pelos programas de Pós-Graduação em Mato Grosso do Sul, na UEMS, Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) e Universidade Federal da Grande Dourado (UFGD) no período de 2016-2019. Complementou essa pesquisa a análise dos questionários respondidos pelos pró-reitores (Apêndice A) dos programas de pós-graduação das três instituições públicas de Mato Grosso do Sul (MS) que possuem ações afirmativas implementadas, cujos resultados foram analisados por meio da técnica de análise de conteúdo, com base na obra de Bardin (2016).

Com a criação/implementação de sistema de cotas na pós-graduação no Estado e a ausência de análises dessas experiências, pretendeu-se conhecer e compreender o referido processo, perguntando: **De que forma as universidades públicas de Mato Grosso do Sul estão implementando o acesso e a permanência de pós-graduandos que ingressam por meio de ações afirmativas nos programas de pós-graduação *stricto sensu*?** Para isso, definiu-se como objetivo geral da pesquisa, analisar as Políticas de Ações Afirmativas instituídas pelos programas de Pós-Graduação em Mato Grosso do Sul, na UEMS, UFMS e UFGD, no período de 2016-2019, sob a forma de cotas e sobrevagas. Para isso, investigou-se de que maneira as universidades públicas do Estado e/ou programas estão implementando tais ações, considerando o acesso, permanência, conclusão, criação de comissão de acompanhamento e outras iniciativas voltadas a futuros pós-graduandos.

A referida pesquisa foi postada na Plataforma Brasil para que pudesse passar pela avaliação do Comitê de Ética pertinente, com a previsão de aplicação de questionamentos aos coordenadores dos programas de pós-graduação - mestrado e doutorado, das universidades públicas de Mato Grosso do Sul, porém, as três tentativas de “aprovação”, foram frustradas, sendo recebidos, em todas as negativas, relatórios distintos, demonstrando que foram diferentes avaliadores, dificultando a solução das problemáticas narradas. Por decisão da orientadora foi feita a retirada do Comitê de Ética, ocasionada pelas incongruências avaliativas constatadas nas três submissões. Após essa decisão, realizou-se a alteração do público-alvo e o questionário foi aplicado aos pró-reitores de pós-graduação das três universidades, considerando que gerenciam todos os programas *stricto sensu* e possuem autonomia como gestores para responder.

Considerando que são experiências novas, procurou-se estudar essas políticas de uma forma crítica, identificando os principais desafios de acesso, permanência e conclusão em cada uma das instituições, por meio de uma análise qualitativa descritiva. Para isso, escolheram-se como aporte teórico e metodológico autores que tratam de temáticas que

compõem as ações afirmativas, tais como: Cordeiro (2008); Munanga (2005); Schwarcz (1993); Santos (2005); Brasil (2007); Carvalho (2005); Andrade (2012); Almeida (2018); Ribeiro (2017-2019), dentre outros. Além disso, foram usados autores para definição da metodologia como Bardin (2016); Gil (1999); Lüdke e André (1986).

A metodologia tem como função conduzir o pesquisador na coleta de dados e construção da análise do objeto a ser investigado, pois a elaboração da dissertação e seus resultados satisfatórios estão intimamente ligados ao método a ser utilizado, o que exige um planejamento cuidadoso, com reflexões conceituais consistentes e alicerçados em conhecimentos já existentes. A execução da pesquisa exige mudança de paradigmas, pois ajuda a refletir e instigar um novo olhar sobre o mundo, suscitando curiosidades, indagações e satisfação sob vários aspectos a todos os envolvidos, pesquisado e pesquisador. A delimitação da pesquisa ocorreu a partir do tema escolhido, recorte histórico, sujeitos e locais a serem pesquisados. Mediante essas delimitações, as ações realizadas no campo de pesquisa configuraram-se de maneira mais clara.

De acordo com Minayo e Sanches (1993), pesquisa qualitativa é um método de investigação científica que foca no caráter subjetivo e simbolismo do objeto analisado, estudando as suas particularidades e experiências individuais, no qual tenta compreender o comportamento de determinado grupo, com foco no social, considerando-o um mundo de significados possível de investigação e as práticas sociais dos sujeitos. Para Granger (1982, apud MINAYO; SANCHES, 1993, p. 245), a realidade social é qualitativa em dois níveis: “a) 1º lugar, como um vivido absoluto e único incapaz de ser captado pela ciência; b) 2º lugar, enquanto experiência vivida em nível de forma, sobretudo da linguagem que a prática científica visa transformar em conceito”.

Minayo e Sanches (1993) afirmam que o trabalho qualitativo pode tomar duas direções: a) uma que elabora sua teoria, seus métodos, seus princípios e estabelece seus resultados; b) segunda, inventa, ratifica seu caminho, abandona certas vias e toma direções privilegiadas. Além dessas duas direções, Lüdke e André (1986) definem características básicas da pesquisa qualitativa descrevendo que

são cinco as características básicas da pesquisa qualitativa, chamada, às vezes, também de naturalística: a) A pesquisa qualitativa tem o ambiente natural como sua fonte direta de dados e o pesquisador como seu principal instrumento; b) os dados coletados são predominantemente descritivos; c) a preocupação com o processo é muito maior do que com o produto; d) o significado que as pessoas dão às coisas e à sua vida são focos de atenção especial pelo pesquisador; e) a análise dos dados tende a seguir um processo indutivo. (LÜDKE; ANDRÉ, 1986, p. 44).

Na análise documental, foi feito o levantamento dos documentos oficiais, que orientam e os normatizam, como: leis, decretos e portarias federais e estaduais; resoluções e portarias

internas das universidades públicas estaduais e federais, bem como os editais e outras normas específicas referentes às ações afirmativas para o *stricto sensu* em cada uma das universidades. Uma das vantagens dessa análise é o baixo custo para conseguir os documentos, os quais podem ser consultados pela internet como documentos públicos nesta disponíveis (*site* das universidades e outros), documentos referentes à criação e implementação do processo de ações afirmativas na pós-graduação, assim como editais de processo seletivo com os critérios de seleção para ingresso, para bolsas e demais medidas, incluindo o acesso e políticas de permanência e conclusão. A análise documental não é simplesmente uma reprodução exata do “real”, é preciso tentar compreender os contextos da elaboração e período histórico, que compreende o processo de criação e implementação das leis, ou seja, “não são apenas uma fonte de informação contextualizada, mas surgem num determinado contexto e fornecem informações sobre esse mesmo contexto” (LÜDKE; ANDRÉ, 1986, p. 39).

São considerados documentos “quaisquer materiais escritos que possam ser usados como fonte de informação sobre o comportamento humano” (Phillips, 1974, p. 187). Estes incluem desde leis e regulamentos, normas, pareceres, cartas, memorandos, diários pessoais, autobiografias, jornais, revistas, discursos, roteiros de programas de rádio e televisão até livros, estatísticas e arquivos escolares. (LÜDKE; ANDRÉ, 1986, p. 38).

Segundo Lüdke e André (1986, p. 39), “finalmente, como uma técnica exploratória, a análise documental indica problemas que devem ser mais bem explorados através de outros métodos. Além disso, ela pode complementar as informações obtidas por outras técnicas de coleta”, com o levantamento, a seleção e o estudo de diversas publicações artigos científicos, livros, dissertações, teses e outros.

As demais análises deram-se por meio de documentos oficiais e dados coletados via questionário aplicado aos pró-reitores de pós-graduação como explicado anteriormente, pois, nessa função, obrigatoriamente, participam da elaboração, aprovação e das normativas que envolvem a pós-graduação e, portanto, devem possuir uma compreensão mais ampla da execução dessas políticas na instituição e seus programas.

A coleta de dados, feita por meio do questionário, objetivou captar de que forma as universidades públicas de Mato Grosso do Sul estão implementando a política de ação afirmativa/cotas na pós-graduação em cada programa. O questionário foi pensado a partir da indagação feita como problema e objetivos estabelecidos, bem como das leituras de artigos, teses, dissertações, resoluções, portarias e editais de seleção das universidades pesquisadas e demais universidades públicas brasileiras, que tenham adotado esse tipo de ação para o *stricto sensu*. Conforme Gil (1999, p. 28), questionário pode ser definido como “técnica de

investigação composta com um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas, etc.”.

Quanto às análises dos dados obtidos, foram realizadas usando a técnica de análise de conteúdo, uma técnica das comunicações, que analisa o que foi respondido nos questionários, pois, de acordo com Bardin, (2016, p. 15), “a análise de conteúdo é um conjunto de instrumentos de cunho metodológico em constante aperfeiçoamento, que se aplicam a discursos (conteúdos e continentes) extremamente diversificados”. A análise de dados é um momento de suma importância, pois configura a etapa na qual a organização trará luz e respostas às indagações iniciais e às decorrentes da pesquisa, considerando os estudos teóricos e demais concepções do pesquisador no coletar dos dados, respeitada a sua especificidade, para configurar um trabalho coeso, claro e consistente, com o desvendar crítico.

Considerando que estas são as primeiras experiências no Estado de Mato Grosso do Sul, bem como do Brasil, no caso de travestis, transexuais e transgêneros, as características gerais das políticas de cotas e reserva de vagas investigadas, observa-se desde a elaboração do projeto a ausência de referenciais bibliográficos específicos, tanto que várias obras usadas dizem respeito à experiência de ações afirmativas na graduação.

A dissertação está organizada com uma introdução, três capítulos e considerações finais. O primeiro capítulo intitulado “Ações Afirmativas”, no qual se discutem as experiências de ações afirmativas no Brasil, na graduação e na pós-graduação, baseado nas obras de Cordeiro (2008), Brasil (2007); Carvalho (2005); Munanga (2005), dentre outros. O segundo capítulo, que tem como título “Ações Afirmativas no *Stricto Sensu*”, trata das questões referentes à seleção, ao acesso, ao ingresso, à permanência, aos grupos atendidos e das análises preliminares das resoluções aprovadas na UEMS, UFMS e UFGD, pela análise documental (BARDIN, 2016). Já o terceiro capítulo apresenta os resultados das análises, reflexões e da pesquisa, a partir das obras de Gil (1999), Bardin (2016), Carvalho (2005) e outros.

Por fim, as considerações finais, nas quais se aponta como as universidades públicas de Mato Grosso do Sul vêm criando resoluções, normas e/ou ações para a inclusão dos sujeitos e grupos em situação de vulnerabilidades ou segregação social, dando ênfase às políticas públicas de ações afirmativas que contemplam negros e outros grupos vulnerabilizados nos programas de pós-graduação *stricto sensu* mestrado, doutorado e mestrado profissional no Estado.

CAPÍTULO 1 AÇÕES AFIRMATIVAS

Este capítulo objetiva analisar as políticas de Ações Afirmativas para a **graduação**, voltadas a grupos discriminados e vítimas de exclusão socioeconômica, que se configuraram de maneiras distintas desde 2002, nas várias universidades estaduais pioneiras nessas políticas, a exemplo, Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ), Universidade Estadual da Bahia (UNEB) e UEMS. Nas universidades e institutos federais passaram a ser obrigatórias por meio da Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012 (BRASIL, 2012b), que estabeleceu cotas para estudante de baixa renda, com recorte para negros, indígenas, quilombolas e pessoas com deficiência, oriundos de escola pública. Na UEMS, as cotas na graduação é lei desde 2002 e 2003. Para negros, por meio da Lei Estadual nº 2.605, de 6 de janeiro de 2003, e, para indígenas, a Lei nº 2.589, de 26 de dezembro de 2002 (MATO GROSSO DO SUL, 2002).

Ações afirmativas no escopo desta dissertação são compreendidas

como políticas públicas (e privadas) voltadas à concretização do princípio constitucional da igualdade material e à neutralização dos efeitos da discriminação racial, de gênero, de idade, de origem nacional e de compleição física. Na sua compreensão, a igualdade deixa de ser simplesmente um princípio jurídico a ser respeitado por todos, e passa a ser um objetivo constitucional a ser alcançado pelo Estado e pela sociedade. (GOMES, 2005, p. 51.).

O quinto volume da Coleção Educação para Todos do Ministério da Educação - MEC/2007, “Ações Afirmativas e Combate ao Racismo nas Américas”, organizado por Santos (2005), divulga textos, documentos, relatórios de pesquisas e eventos, estudos de pesquisadores, acadêmicos e educadores nacionais e internacionais, que buscam um debate de qualidade com foco na educação para todos,

considerando o desenvolvimento socialmente justo e ecologicamente sustentável; gênero e diversidade de orientação sexual; escola e proteção às crianças e adolescentes; saúde e prevenção; diversidade étnico-racial; políticas afirmativas para afrodescendentes e indígenas; educação para as populações do campo; qualificação profissional e mundo do trabalho; democracia, direitos humanos, justiça, tolerância e paz mundial. (SANTOS, 2005, p. 2.).

Para que ocorra a inclusão emancipatória de sujeitos negros, em conformidade com a Constituição Federal/1988, que estabelece que haja promoção de segmentos prejudicados em seus direitos como cidadão, o direito deve ser criado respeitando toda a especificidade humana, contemplando a todos em seu tempo e espaço, de maneira eficaz (BRASIL, 1988). A discriminação racial na sociedade brasileira ocasionou efeitos nefastos, construindo dois tipos de cidadania, a negra e a branca.

O Brasil caracteriza-se como uma nação pluriétnica, característica do povo brasileiro que, bem antes do processo de colonização, tinha em seu território vários grupos indígenas, sendo potencializada com a colonização no século XVI, e sua história marcada pela violência exercida sobre os negros, trazidos do continente africano para trabalho escravo e catequização dos indígenas visando a incutir nos nativos o sentimento de civilidade e condicionamento para o trabalho. Os europeus, ao impetrar tais tentativas, deslocaram-se para um local de violência física, psicológica, social, econômica e cultural dos sujeitos envolvidos nesse processo, tudo em nome do progresso da pretensa nação. Para Silva, Marcos (2015), as desigualdades sociais brasileiras não são apenas de classe, mas de cor/raça, potencializadas pelas características negroides. O Estado, segundo Vieira Júnior (2005, p. 90),

[...] foi autor ou coautor da escravidão dos/as negros/as, pois os estudos mostram que de 1822 a 1851, que o Estado, além de patrocinar a escravidão por motivos econômicos, políticos sociais e culturais, promoveu seu aprofundamento e sua institucionalização por intermédio de atos oficiais que conformaram um sistema de restrições aos direitos fundamentais dos negros e de sua preterição em benefício de outros segmentos sociais.

O jurista Gomes (2005) diz que o estado precisa deixar sua passividade, renunciando sua neutralidade e, assumir seu papel ativo, positivo, afirmativo, quase militante, criando políticas públicas para reparações, reconhecimento e valorização de sua história, cultura e identidade, através de uma educação de qualidade, com todas as necessidades básicas de funcionamento, a contento para que ocorra o ensino/aprendizagem dos/as negras/as, sendo orientados por professores/as qualificados, que possam mediar os conflitos existentes em sala de aula pelo convívio educacional com afrodescendentes, afro-brasileiros, indígenas, quilombolas e outros; para que ocorra a igualdade substancial, princípio constitucional.

Ao Estado cabe, assim, a opção entre duas posturas distintas: manter-se firme da posição de neutralidade; e permitir a total subjugação dos grupos sociais desprovidos de voz, de força política, de meios de fazer valer os seus direitos; ou, ao contrário, atuar ativamente no sentido da mitigação das desigualdades sociais que, como é de todos sabido, têm como público alvo precisamente as minorias raciais, étnicas, sexuais e nacionais. (GOMES, 2005, p. 53).

A discriminação no país é algo banalizado, do qual se criou sobre o racismo um misticismo de algo irreal e imaginário, em uma tentativa de descaracterização e irrelevância na luta para superação. De acordo com o Programa de Combate ao Racismo Institucional (PCRI), de 2005, o racismo institucional pode ser entendido como um fracasso das instituições e organizações em prover um serviço profissional e adequado às pessoas em virtude de sua cor, cultura, gênese racial ou étnica.

Com efeito, o essencial é que o Estado reconheça oficialmente a existência da discriminação racial, dos seus efeitos e das suas vítimas, e tome a decisão política de enfrentá-la, transformando esse combate em uma política de Estado. Uma tal atitude teria o saudável efeito de subtrair o estado brasileiro da ambiguidade que o caracteriza na matéria a de admitir que existe em problema racial no país e ao mesmo tempo furtar-se a tomar medidas sérias no sentido minorar os efeitos sociais dele decorrentes. (GOMES, 2005, p. 76).

O silenciamento da necessidade de instituir políticas públicas para o combate ao racismo e demais formas de segregação instituídas para negros, travestis e transexuais, quilombolas, deficientes e indígenas exige a adoção de ações afirmativas que considerem a ótica de oportunizar a igualdade de acesso e permanência a bens e serviços - educação, cultura, esporte, lazer, saúde, moradia e outros. Conforme Munanga (2005), exige “uma maioria silenciada”, beneficiada por essas medidas que oportunizam aos sujeitos esquecidos pelo Estado por um tempo significativo, as falas que serão (re)produzidas, criando novos personagens.

A possibilidade de pluralizar o conhecimento acadêmico invoca dos sujeitos “detentores” do saber, novos meios para buscar a compreensão de tais conhecimentos, desconstruindo um saber hegemônico, eurocêntrico que valoriza os feitos europeus, realocando novos olhares e valiosas interpretações de fatos até então desconhecidos da academia, dos povos subalternizados, que, segundo Ribeiro (2019), não se pode aceitar a dominação da produção do saber. A multiracialidade do Brasil não é encontrada no ensino superior e tampouco na pós-graduação *stricto sensu*, já que as forças reguladoras impedem a chegada desses sujeitos nesse universo.

O código universalista europeu se transformou no nosso meio em um mecanismo basicamente alienante, na medida em que fez silenciar a discussão sobre a prática, também silenciosa, mas sistemática e generalizada, da discriminação racial. Colocada e defendida cegamente, a ideologia do mérito e do concurso passa a se desvincular de qualquer causalidade social e a flutuar num vácuo histórico. Como se alguém independente das dificuldades que enfrentou, no momento final da competição aberta e feroz, fosse equiparado aos seus concorrentes de melhor sorte social. Universalizou-se apenas a concorrência, mas não as condições para competir. (CARVALHO, 2005, p. 18.).

Para Silvério (2005), as ações afirmativas não deveriam ser somente cotas, mas sim uma reparação, indenização devida pela sociedade brasileira aos negros, ante as injustiças raciais, entre outras, da quais foram ou ainda são vítimas, pois o racismo coloca o sujeito em desvantagem no acesso a bens e serviços, tais como: saúde, educação, transporte, habitação, segurança e outros, gerados pelo Estado. Piovesan (2005) expõe que o direito deve ser reorganizado (criado), respeitando peculiaridades e particularidades humanas, para que as diferenças não mais aniquilem os direitos. Mas sim, promovam-nos, em uma tentativa de contemplar todas as necessidades contemporânea de seus usuários, oportunizando tais direitos

em tempo real, para sua emancipação exitosa, ocorrendo a promoção de direitos aos grupos historicamente excluídos dos processos educacionais, sociais, financeiros e outros. Na concepção de igualdade, destacam-se três vertentes:

a) a igualdade formal, reduzida à fórmula “todos são iguais perante a lei” (que, ao seu tempo, foi crucial para a abolição de privilégios); b) a igualdade material, correspondente ao ideal de justiça social e distributiva (igualdade orientada pelo critério socioeconômico); e c) a igualdade material, correspondente ao ideal de justiça enquanto reconhecimento de identidades (igualdade orientada pelos critérios gênero, orientação sexual, idade, raça, etnia e demais critérios). (PIOVESAN, 2005, p. 38).

A discriminação, segundo Piovesan (2005, p. 39), “ocorre quando somos tratados iguais, em situações diferentes; e como diferentes, em situações iguais”. O combate ao problema da discriminação dá-se, conforme a autora, com destaque para duas estratégias: “a) a estratégia - 40 (que tem por objetivo punir, proibir e eliminar a discriminação); b) a estratégia promocional (que tem por objetivo promover, fomentar e avançar a igualdade)” (PIOVESAN, 2005, p. 39-40). As ações afirmativas surgiram na tentativa da equidade de acesso a bens e serviços, sendo a educação o seu maior objetivo, pois ela redireciona sujeitos excluídos para locais que possam facultar sua inclusão em todos os setores, possibilitando o pleno exercício de sua cidadania, implementando o direito à igualdade racial de modo imperativo ético-político-social, capaz de enfrentar a discriminação e a limitação para o exercício pleno dos direitos fundamentais, por meio de políticas compensatórias.

Faz-se necessário combinar a proibição da discriminação com políticas compensatórias que acelerem a igualdade enquanto processo. Isto é, para assegurar a igualdade não basta apenas proibir a discriminação, mediante legislação repressiva. São essenciais as estratégias promocionais capazes de eliminar a inserção e inclusão de grupos socialmente vulneráveis nos espaços sociais. Com efeito, a igualdade e a discriminação pairam sob o binômio inclusão-exclusão. Enquanto a igualdade pressupõe formas de inclusão social, a discriminação implica a violenta exclusão e a intolerância à diferença e à diversidade. O que se percebe é que a proibição da exclusão, em si mesma, não resulta automaticamente na inclusão. Logo, não é suficiente proibir a exclusão, quando o que se pretende é garantir a igualdade de fato, com a efetiva inclusão social de grupos que sofreram e sofrem um consistente padrão de violência e discriminação. (PIOVESAN, 2005, p. 40).

A inclusão dos grupos excluídos é de máxima urgência, pois os efeitos sofridos pela segregação são nocivos para todos os envolvidos, na qual a representatividade dos sujeitos é comprometida, potencializando a segregação.

As políticas públicas de ações afirmativas, mais conhecidas como cotas étnico-raciais, vêm ocupando um lugar de destaque para a tentativa da superação do racismo estrutural, que, para Almeida (2018), é um elemento que integra a organização econômica e política da sociedade.

Carvalho (2005) afirma que o saber acadêmico exerce um profundo efeito inibitório na maioria das pessoas em geral, em especial sobre os sujeitos segregados social, econômico e intelectualmente, ocorrendo um abismo, pois sua vida na maioria das vezes é/foi marcada por uma inadequação social. Aos estudantes negros e indígenas, as inadequações sociais e intelectuais somam-se a seus traços fenotípicos, podendo ocasionar uma falta de identidade, que, de acordo com Hall (2006, p. 38), é formada “ao longo do tempo através de processos inconscientes, e não algo inato existente na consciência no momento do nascimento. Existe sempre algo ‘imaginário’ ou fantasiado sobre sua unidade. Ela permanece sempre ‘sendo formada’”. Ou seja, a constituição da pessoa humana, como sujeito de sua existência, passa por um processo de identidade contínuo.

Quando se pauta a necessidade de políticas reparatórias, faz-se conveniente pensar e categorizar os sujeitos que serão atendidos por tais ações, pois os anseios e dificuldades vivenciadas são diferentes.

O Estatuto da Igualdade Racial – Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010 (BRASIL, 2010), objetiva garantir a efetiva igualdade de oportunidades, a defesa de seus direitos individuais e coletivos aos negros, que são o conjunto de pessoas que se autodeclaram de cor preta e parda, de acordo com os critérios do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) para classificação de cor/raça da população brasileira. Além do combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica, preestabelecendo as instituições responsáveis pelo acolhimento de denúncias de discriminação racial e orientação para cada pessoa sobre os mecanismos institucionais existentes que têm como finalidade assegurar a aplicação efetiva dos dispositivos previsto em lei, tornando-se a principal referência para enfrentamento do racismo e a promoção da igualdade racial. É dever do Estado e da sociedade garantir a igualdade de oportunidades, principalmente nas atividades políticas, econômicas, empresariais, educacionais, culturais e esportivas, e defender sua dignidade e seus valores religiosos e culturais.

No Artigo 9º do referido Estatuto (BRASIL, 2010), fica previsto à população negra o direito de participar de atividades educacionais, culturais, esportivas e de lazer, adequadas a seus interesses e condições, de modo a contribuir para o patrimônio cultural de sua comunidade e da sociedade brasileira, que serão asseguradas mediante acordo com os entes federados, união, Estados e municípios.

Considerando a existência de políticas de ações afirmativas para a graduação, sendo as primeiras criadas em 2002, importante discorrer brevemente sobre essas políticas, considerando que elas serviram de base para a criação de ações afirmativas na pós-graduação.

1.1 Primeiras Experiências no Brasil

Ao considerar o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), de 2010, os números mais alarmantes aparecem quando se faz um recorte étnico-racial, mostrando que o IDH da população negra no Brasil está uma década atrasado em relação a população branca, segundo conclusão do mais recente estudo do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) – órgão da Organização das Nações Unidas (ONU), em parceria com a Fundação João Pinheiro e o Instituto de Pesquisa Aplicada (IPEA), podendo demonstrar as condições difíceis que afro-brasileiros vivenciam neste país, cabendo ao Estado a implementação de políticas públicas para superar essa situação (ONU, 2010). As ações afirmativas do tipo “cotas” para o ensino superior surgem como uma forma de reparação social, especialmente para negros e a implementação de ações afirmativas deve ser compreendida como reparação às vítimas de injustiças sociais no passado e presente no Brasil, podendo ser um meio para a equidade de acesso a bens e serviços, tal como a educação, pois ela possui a capacidade de redirecionar sujeitos excluídos para o seu pleno exercício dos direitos civis e políticos, bem como os direitos sociais, econômicos e culturais.

A política de ações afirmativas no Brasil teve início entre 2002 e 2004 no âmbito da graduação. Foram pioneiras na criação a Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ) em 2002, Universidade Estadual da Bahia (UNEB) em 2002-2003 e Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul em 2002-2003. Entre as federais, a Universidade de Brasília (UnB) em 2004. Após dezesseis anos das primeiras experiências, praticamente todas as universidades estaduais criaram, de forma autônoma, ações afirmativas em diferentes formatos. Já nas instituições federais, a política de cotas na graduação tornou-se obrigatória por força da Lei nº 12.711/2012 (BRASIL, 2012b).

A política de ações afirmativas na graduação firmou-se como ações relevantes e necessárias para que houvesse mais oportunidades de acesso à educação superior, melhores postos de trabalho e diminuição das desigualdades socioeconômicas entre negros e brancos. Porém, a permanência ainda é o grande desafio institucional daqueles que ingressam via ações afirmativas, o que requer uma política de apoio pedagógico, psicológico, financeiro e social. Ingressar como cotista significa não pertencer à representatividade dos sujeitos que dominam o meio acadêmico, mas serve como mecanismo de potencialização da diferença no sentido positivo, pois a convivência e interação dos demais acadêmicos com o “diferente” (cotista) os auxiliam no processo de (re)construção do homem no âmago da sociedade.

O recebimento/acolhimento do graduando na instituição e salas de aulas precisa ser avaliado e reavaliado constantemente, papel este de uma comissão de acompanhamento quando instituída, pois, este acompanhamento poderá auxiliar no sucesso e, sua ausência, contribuir para o insucesso dos cotistas. A experiência na graduação criou demanda para a pós-graduação, especialmente *stricto sensu*, o que motivou o governo federal a editar a Portaria Normativa nº 13, de 11 de maio de 2016 (BRASIL, 2016b), que dispõe sobre a indução de ações afirmativas na pós-graduação, dando um prazo de noventa dias para as instituições federais apresentarem seus projetos. No caso das instituições estaduais, a Portaria em questão não tem alcance, porém abriu precedentes e jurisprudência para que estas pudessem criar seus próprios programas de ações afirmativas na pós-graduação.

No Estado de Mato Grosso do Sul, existem três universidades públicas, sendo uma estadual e duas federais, todas possuem ações afirmativas/cotas na “graduação”, conforme informado a seguir:

- a) a UEMS foi a primeira universidade pública do Estado de Mato Grosso do Sul e a terceira do Brasil a adotar medidas de ação afirmativa na graduação, pela Lei nº 2.589/2002, que dispõe sobre a reserva de vagas para indígenas (MATO GROSSO DO SUL, 2002), e pela Lei Estadual nº 2.605, de 6 de dezembro de 2003, que determina reserva de 20% para negros (MATO GROSSO DO SUL, 2003). Em 2003 ocorreu a regulamentação das cotas nos conselhos superiores e o primeiro processo seletivo. Assim, negros e indígenas, aprovados nos primeiros processos seletivos com ações afirmativas, realizaram matrículas em janeiro de 2004, adentrando as salas de aulas em fevereiro do mesmo ano. De 2003 a 2012, a avaliação fenotípica era feita por meio de foto, mas dava aos indeferidos a oportunidade de comparecer presencialmente em instância de recurso no prazo de 36 horas e, ainda, a inserção na concorrência nas vagas gerais. Em 2010, a UEMS aderiu 100% ao Sistema de Seleção Unificada (SISU) e, diante do prazo de 48 horas, para realização das matrículas, em 2011 e 2012 ainda foram feitas análises de fotos, porém, nenhum indeferido teve sua matrícula cancelada, já que a instituição não teve a coragem de enfrentar a questão. Em 2013, foram criadas as bancas de verificação fenotípica de modo presencial, que atuava dentro das 48 horas determinadas pelo SISU. Em 2019, completaram-se 16 anos de efetiva presença de negros e indígenas na UEMS. Dessa forma, “[...] as cotas podem se tornar um instrumento de transformação da situação do negro e do indígena, dando a estes, as ferramentas utilizadas pelos brancos para

ascenderem profissionalmente, ou seja, gerar para essa minoria mobilidade social e econômica” (CORDEIRO, 2008, p. 26);

- b) a UFMS, assim como todas as universidades federais, criou cotas para a graduação a partir da Lei nº 12.711/2012, fixando o percentual de 12,5% nos processos seletivos de ingresso no primeiro semestre de 2013, uma conquista histórica para os grupos vulnerabilizados, excluídos do ensino superior. Nos anos subsequentes foram ampliados os percentuais de modo a atender a legislação. Porém, na graduação, o ingresso como negro cotista se dava por meio de autodeclaração apenas e somente em 2019, com a Resolução do Conselho Universitário – COUN/UFMS nº 150, de 30 de agosto de 2019, iniciou-se a verificação fenotípica por meio de bancas (BRASIL, 2019c);
- c) a UFGD, no tocante ao cumprimento de ações afirmativas para a graduação, criou, com base na Lei nº 12.711/2012, a Resolução nº 171, de 3 de setembro de 2018 (BRASIL, 2018a), do Conselho Universitário, orientando que 50% das vagas sejam reservadas para candidatos que cursaram integralmente o ensino médio em escolas públicas, a candidatos autodeclarados negros (pretos e pardos), indígenas e pessoas com deficiência. Contudo, a instituição já tinha ações afirmativas, ou seja, ingresso via cotas para alunos originários de escola pública desde de 2009, com reserva de 25% de suas vagas nos cursos de graduação. Essa medida foi uma indução do Programa de Apoio ao Plano de Reestruturação e Expansão das Universidades Federal (REUNI), cujas diretrizes recomendavam que as universidades adotassem políticas de inclusão social, com a finalidade de promover a efetiva igualdade de oportunidade.

1.2 Cotas nas Universidades Públicas de Mato Grosso do Sul

Objetiva-se nesta seção analisar como as universidades públicas de MS - UEMS, UFGD e UFMS, implementaram ações afirmativas na graduação e pós-graduação, por meio da análise documental (BARDIN, 2016), considerando leis, normas e resoluções.

1.2.1 Fundação Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul

A UEMS foi criada, conforme consta no *site* oficial da instituição, pela Lei Ordinária nº 1.461, de 20 de dezembro de 1993 (MATO GROSSO DO SUL. 1993). Tem como princípios

norteadores o conhecimento e o desenvolvimento do homem e do meio em um processo de integração e participação permanente; a abertura às inovações no âmbito de sua tríplice função: ensino, pesquisa e extensão; o espírito democrático e fraterno na condução de seus objetivos e a liberdade de pensamento e de expressão para o efetivo exercício da cidadania, objetivando gerar e disseminar o conhecimento, com vistas ao desenvolvimento das potencialidades humanas, dos aspectos político, econômico e social do Estado, e com compromisso democrático de acesso à educação superior e o fortalecimento de outros níveis de ensino, contribuindo, dessa forma, para a consolidação da democracia.

A UEMS foi concebida na primeira Constituinte do Estado, em 1979, e implantada em 1993, tendo como meta desenhar um novo cenário educacional no Estado, que apresentava problemas na oferta do ensino fundamental e médio, em decorrência da falta de qualidade no corpo docente, situação decorrente da distância e dificuldades de deslocamento para o aluno. A necessidade de democratizar o acesso ao ensino superior e fortalecer o ensino básico, por meio de uma administração que planejou todas suas ações, buscando racionalizar recursos públicos, evitar a duplicação de funções, cargos e demais estruturas administrativas e a fragmentação das ações institucionais. Para isso, criaram-se três estratégias diferenciadas: rotatividade dos cursos, sendo eles permanentes em sua oferta e temporários em sua localização; criação de unidades de universitárias em substituição ao modelo de *campus* e estrutura centrada em coordenações de cursos ao invés de departamentos. Essa forma de gestão possibilita que o número de seu alunado cresça ano após ano, desenvolvendo uma importante função na luta pela inclusão social na educação e um importante mecanismo de desenvolvimento regional.

Para isso, tem sua sede em Dourados e Unidades Universitárias nos seguintes municípios: Amambai, Aquidauana, Campo Grande, Cassilândia, Coxim, Glória de Dourados, Ivinhema, Jardim, Maracaju, Mundo Novo, Naviraí, Nova Andradina, Paranaíba e Ponta Porã, com os cursos de licenciatura: história, ciências sociais, geografia, letras habilitação português/inglês e português/espanhol, pedagogia, matemática, ciências biológicas, física, matemática, química, artes cênicas, teatro, dança e ciências sociais. Os cursos de bacharelado são: direito, ciência da computação, ciências biológicas, enfermagem, engenharia ambiental e sanitária, engenharia física, engenharia de alimentos, química industrial, sistemas de informação, turismo, agronomia, engenharia florestal, zootecnia e bacharelado em letras; tecnológico: produção sucroalcooleira e gestão ambiental.

Segundo a pesquisa realizada no *site* oficial da UEMS, em 2019, a universidade possui 14 programas de mestrado e 2 de doutorado, sendo mestrado acadêmico: agronomia - produção

vegetal; agronomia - recursos naturais; agronomia - desenvolvimento regional e de sistemas produtivos; educação; letras; zootecnia. como mestrado profissional: educação, educação científica e matemática, ensino de saúde, história PROFHISTORIA, letras - PROFLETRAS, matemática – PROFMAT. doutorado em produção vegetal e doutorado em recursos naturais.

Comprovada a eficácia dessas políticas na graduação, criam-se o desejo e a necessidade de ampliação das cotas para os programas de pós-graduação na UEMS. Segundo informações colhidas via questionário, durante dois anos foram feitas por parte da Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação (PROPP), tentativas de desencadear a discussão sobre o assunto, esbarrando na resistência de coordenadores. Contudo, somente em 2018 a discussão criou corpo com a iniciativa do Programa de Pós-Graduação em Educação - Mestrado que funciona na Unidade Universitária de Paranaíba, quando foi criada uma comissão independente para criar no programa cotas para negros, indígenas, quilombolas, deficientes, travestis e transexuais.

Dessa forma, o PROPP aproveitou o ensejo e retomou as discussões, dessa vez com um programa que se propôs a criar cotas, fosse institucionalmente ou fazendo uso da autonomia regimental do programa. Após um tempo de consulta aos programas por meio da coordenação de cada um, uma proposta de resolução foi criada com assessoria do Centro de Estudos, Pesquisa e Extensão em Educação, Gênero, Raça e Etnia (CEPEGRE) e encaminhada à Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação (CPPG) da Câmara de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE) que aprovou a Deliberação nº 231, de 28 de agosto de 2018 (MATO GROSSO DO SUL, 2018b). Após isso, foi enviada ao Conselho Superior, a Resolução CEPE-UEMS Nº 2.015, aprovada em 31 de outubro de 2018, a qual homologou com alteração a Deliberação antes aprovada, que dispõe sobre a política de ações afirmativas em forma de cotas e reserva de vagas e estabeleceu: percentual aos negros – 20%, indígenas – 10%, pessoas com deficiência – 10%, quilombolas – 5%, travestis e transexuais – 5%, no âmbito da pós-graduação, *lato e stricto sensu*, da UEMS (MATO GROSSO DO SUL, 2018a). Até a data desta pesquisa, apenas cinco programas de Mestrado e um de Doutorado haviam aderido à política, considerando que a Resolução facultava ao programa a adesão. De acordo com a norma aprovada, quando as vagas reservadas não forem preenchidas, estas poderão ser remanejadas para ampla concorrência. Ao aderir à política, a oferta de vagas no sistema de cotas, ou sobrevagas, deve estar prevista em regulamento do programa e seus editais.

1.2.2 Fundação Universidade Federal da Grande Dourados

A Universidade Federal da Grande Dourados, segundo o *site* oficial da instituição, nasceu do desmembramento do Centro Universitário de Dourados (CEUD), ocorrido em 2006, de acordo com a Lei nº 11.153, de 29 de julho de 2005, *campus* da UFMS.

Apesar do crescimento do *campus* da UFMS de Dourados e da criação da UEMS, estas instituições públicas não conseguem atender à imensa demanda da região por ensino superior. Isso é comprovado pelo incremento significativo de instituições privadas de ensino superior. No contexto do programa federal Avança Brasil (2000-2003), no qual o País foi delimitado geograficamente em nove eixos nacionais de integração e desenvolvimento, a cidade de Dourados e seu espaço regional foram inseridos no Eixo Sudoeste. Esse Eixo teve como uma de suas funções essenciais permitir a integração territorial com os países limítrofes, por constituir, na visão governamental, um espaço geográfico privilegiado, estratégicas no processo de desconcentração da produção, estratégica de eficiência e competitividade, capacidade de difusão, importância do setor terciário, desafio do desemprego estrutural e integração com o Mercado Comum do Sul (MERCOSUL). Um espaço que abrigava uma modernização contínua em busca de competitividade, que foi incentivada pela implantação de uma universidade autônoma administrativa e financeiramente, com destaque para a verticalização do conhecimento e da tecnologia produzida regionalmente.

A Universidade veio para atender aos anseios da sociedade local, visando ao desenvolvimento sustentável, com responsabilidade cidadã e social; estudos de preservação dos recursos naturais, incluindo a biodiversidade; aplicação do conhecimento científico e tecnológico para exploração do potencial econômico da região; e desenvolvimento da agropecuária e da agroindústria. A missão de gerar e socializar conhecimentos, saberes e valores por meio do ensino, pesquisa e extensão de excelência, tendo como norte a transparência, a ética e o compromisso e a responsabilidade social, promovendo o debate democrático e a igualdade de oportunidades para todos.

Aproveitando o Programa de Expansão das Instituições Federais de Ensino Superior no Brasil, o governo federal criou, em 2005, a UFGD, sob tutoria da Universidade Federal de Goiás (UFG), com investimentos públicos em infraestrutura física e de pessoal e na criação de novos cursos de graduação e de pós-graduação, com pretensões de incorporação do Hospital Universitário à estrutura da nova Universidade.

A Universidade oferta cursos de pós-graduação em nível de **mestrado**: administração pública, alimentos, nutrição e saúde; antropologia; biodiversidade e meio ambiente; ciência e tecnologia de alimentos; educação e territorialidade; engenharia agrícola; ensino de física;

fronteiras e direitos humanos; letras; psicologia; química; sociologia; agronegócios; agronomia; **mestrado/doutorado:** ciência e tecnologia; educação; entomologia e conservação da biodiversidade; geografia; zootecnia; biotecnologia e biodiversidade; **doutorado:** biotecnologia e biodiversidade; química, em associação UFGD/UEG/UFG/RC.

A UFGD criou políticas de ações afirmativas para alunos originários de escola pública desde o ano de 2009, com reserva de 25% de suas vagas nos cursos de graduação. Essa medida foi uma indução do Programa REUNI, cujas diretrizes recomendavam que as universidades adotassem políticas de inclusão social, com a finalidade de promover a efetiva igualdade de oportunidade. O pioneirismo em políticas de ações afirmativas para *stricto sensu* em Mato Grosso do Sul é da UFGD, sendo a primeira a instituir por meio da Resolução CEPEC nº 176, de 20 de julho de 2017, a adoção de no mínimo 20% de cotas para: pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência **para todos os programas de pós-graduação** (MATO GROSSO DO SUL, 2017)

1.2.3 Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

A Universidade Federal de Mato Grosso do Sul foi criada pela Lei Federal nº 6.674, de 5 de julho de 1979 (BRASIL, 1979), atualmente possui cursos de graduação e pós-graduação, ambos presenciais e a distância. Segundo o *site* oficial da instituição, a missão é “desenvolver a socializar o conhecimento, formando profissionais qualificados para a transformação da sociedade e o crescimento sustentável do país, visando ao reconhecimento nacional e internacionalmente por sua excelência no ensino, pesquisa, extensão e inovação; com valores: ético, respeito, transparência, efetividade, interdisciplinaridade, profissionalismo, sustentabilidade e independência”; buscando a preservação dos recursos naturais do meio ambiente do Estado, especialmente da fauna e flora do Pantanal, região onde está inserida por meio de campus.

Sediada em Campo Grande, onde funcionam: Faculdade de Ciências Farmacêuticas, Alimentos e Nutrição (FACFAN), Instituto de Biociências (InBio), Instituto Integrado de Saúde (INISA), Faculdade de Ciências Humanas (FACH), Faculdade de Educação (FAED), Faculdade de Artes, Letras e Comunicação (FAALC), Faculdade de Computação (FACOM), Faculdade de Direito (FADIR), Faculdade de Medicina (FAMED), Faculdade de Medicina Veterinária e Zootecnia (FAMEZ), Faculdade de Odontologia (FAODO) e Faculdade de Engenharias, Arquitetura e Urbanismo e Geografia (FAENG); Instituto de Matemática

(INMA), Instituto de Química (INQUI) e Instituto de Física (INFI), a UFMS mantém Câmpus em Aquidauana, Chapadão do Sul, Corumbá, Coxim, Naviraí, Nova Andradina, Paranaíba, Ponta Porã e Três Lagoas, descentralizando o ensino para atender aos principais polos de desenvolvimento do Estado, oportunizando acesso ao ensino superior.

Os cursos de pós-graduação ofertados pela instituição são: 31 de mestrados acadêmicos, 10 mestrados profissionais, 15 doutorados e 28 especializações das quais 6 residências em saúde. De acordo com os dados do *site* oficial da instituição, dos programas que foram avaliados em 2017, pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), quatro cursos de doutorado subiram de conceito, com nota 5 e o programa em Ecologia e Conservação (mestrado e doutorado) obteve a nota 6, conceito dado aos cursos com desempenho excelente de padrão internacional.

Atualmente estão disponíveis em curso de pós-graduação *stricto sensu*, **mestrado** em: biotecnologia; bioquímica e biologia molecular; biologia vegetal; biologia animal; antropologia; agronomia; administração; engenharia elétrica; enfermagem; eficiência energética e sustentabilidade; educação matemática; educação ecologia e conservação; doenças infecciosas e parasitárias; direito; comunicação; computação aplicada; ciências veterinárias; ciências farmacêuticas; ciências do movimento; ciências contábeis; ciências materiais; ciência da computação; ciência animal; tecnologias ambientais; saúde e desenvolvimento na região centro-oeste; recursos naturais; química; psicologia; letras; geografia; estudos de linguagens; estudos culturais; ensino de ciências. **mestrado profissional**: artes; administração pública em rede nacional, saúde da família; química em rede nacional; matemática em rede nacional; letras; filosofia; estudos fronteiros. **doutorado**: administração; tecnologia ambientais; saúde e desenvolvimento na região centro-oeste; química; letras; geografia; estudos de linguagens; ensino de ciências; educação matemática; educação; ecologia e conservação; doenças infecciosas e parasitárias; ciências veterinárias; ciências farmacêuticas; ciências dos materiais; ciência da computação; ciência animal; biotecnologia e biodiversidade; biotecnologia; bioquímica e biologia molecular.

A UFMS, assim como quase todas as universidades federais, criou cotas para a graduação a partir da Lei 12.711/2012, fixando o percentual de 12,5% nos processos seletivos de ingresso no primeiro semestre de 2013, uma conquista histórica para os grupos vulnerabilizados, excluídos do ensino superior. Nos anos subsequentes, foram ampliados os percentuais de modo a atender a legislação. Porém, na graduação, o ingresso como negro cotista se dava por meio de autodeclaração apenas.

A primeira experiência da UFMS com políticas de ações afirmativas para a inclusão de estudantes negros, indígenas e pessoa com deficiência na pós-graduação, aconteceu com a iniciativa do Edital PPGAS N° 1, de 23 de outubro de 2018, do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Antropologia Social, curso de Mestrado, da Faculdade de Ciências Humanas, para ingresso em 2019, disponibilizando três vagas, uma para cada seguimento (BRASIL, 2018c). No ano seguinte, a instituição aprovou a Resolução nº 167, de 6 de setembro de 2019, que estabelece as normas para **ações afirmativas** para a pós-graduação *stricto sensu*, tornando-se **obrigatório** a reserva de vagas de, no mínimo, 10% e, no máximo, 20% do total das vagas aprovadas do curso, sendo obrigatória segundo o artigo 5º e inciso 1º desta Resolução, a reserva de vagas em todos os editais de seleção com três vagas ou mais, a partir da aprovação da Resolução (BRASIL, 2019b).

CAPÍTULO 2

AÇÕES AFIRMATIVAS EM *STRICTO SENSU*

Considerando as mudanças ocorridas após a instituição da política de ações afirmativas em *stricto sensu*, esse segundo capítulo objetiva descobrir como as três universidades públicas investigadas - UEMS, UFMS e UFGD, vêm realizando a seleção, o ingresso e a permanência, sendo esta última condição *sine qua non* para uma trajetória de sucesso e conclusão, por meio da análise documental descritiva das normas e resoluções dos programas de pós-graduação e/ou das instituições.

2.1 Seleção

O principal objetivo das ações afirmativas é ampliar o acesso com ingresso, permanência e conclusão de grupos desfavorecidos à pós-graduação. A manutenção dos critérios tradicionais de seleção apresenta desafios, pois o exame de proficiência caracteriza-se como um grande obstáculo, em especial para os indígenas e oriundos de escolas públicas, que em sua maioria não tiveram uma formação de equidade com relação a uma língua estrangeira, dificultando assim o acesso aos cursos de mestrado e doutorado, pois a aprovação em prova de proficiência é obrigatória para a obtenção da titulação de mestre e doutor, ou seja,

por um lado, a proficiência de idiomas estrangeiros é importante para benefícios profissionais de possíveis vantagens competitivas para quem ingressa nos cursos de pós-graduação (mestrado e doutorado), bem como é uma alternativa para interagir com outras culturas, seja no campo social ou no campo acadêmico (congressos, elaboração de artigos), entre outros. Por outro, pode representar uma barreira para ingresso nos cursos de pós-graduação nas universidades brasileiras e estrangeiras em virtude da falta de proficiência do candidato, visto que, em algumas universidades (públicas) a prova de idioma é eliminatória. (SILVA, Marcos, 2015, p. 172).

Carvalho (2005, p. 170) considera que “o ingresso a pós-graduação se dá através de mecanismos explicitamente parciais, não universalistas – ou melhor, abertamente interessados”, por meio da avaliação de pares. Os postulantes ao mestrado e doutorado nas universidades públicas estaduais e federais de Mato Grosso do Sul passaram ou passarão pelas mesmas avaliações clássicas para o acesso. A permanência dos sujeitos optantes e aprovados por ações afirmativas requer, além de reserva de vagas, uma política de apoio pedagógico, emocional, financeiro e social. Esses fatos, que se somam, podem potencializar a exclusão desses sujeitos, podendo ocasionar danos irreparáveis aos excluídos. O sentimento de pertencimento ao grupo deve potencializar o sujeito, pois a convivência e sua interação auxiliam no processo de integração ao novo meio, possibilitando a (re)construção do homem no âmbito

da sociedade. O recebimento/acolhimento do pós-graduando precisa ser avaliado e reavaliado constantemente, pois o papel da comissão de acompanhamento e avaliação, quando instituída, é tão importante que poderá estar ligado ao sucesso ou insucesso dos alunos, que possibilitará uma nova produção de saber, pois, segundo Ribeiro (2017, p. 75), “os saberes produzidos pelos indivíduos de grupos historicamente discriminados, para além de serem contra discursos importantes, são lugares de potência e configuração do mundo por outros olhares e geografias”.

Diante da aprovação das ações afirmativas para programas *stricto sensu*, surgem novas problemáticas, por exemplo, a autonomia das comissões de gestão dos programas de pós-graduação, que fica a cargo para subdividir os percentuais dessas ações ou fazer adesão a elas, ocasionando como já é conhecido no meio acadêmico a elitização de determinados cursos, que se caracterizam por ser segregacionista. Para Ribeiro (2017, p. 63), a distorção das lutas dos sujeitos e grupos segregados tenta “deslegitimar a luta antirracista, antimachista, ou anti-LGBTTFóbica ou a própria teoria do ponto de vista feminista ou lugar de fala, com base na existência de indivíduos como esses, como se homens brancos heterossexuais não fossem o grupo responsável e beneficiado por essas opressões”.

Para que ocorra uma mudança no perfil dos cursos de pós-graduação no país, Carvalho (2005) aponta a necessidade de algumas medidas de caráter emergenciais, criação de medidas para a inclusão das minorias com aumento de vagas, aumento do contingente de mestres e doutores que fazem parte do grupo segregado, em iguais condições para passar em concursos, um sistema de preferência de vagas na pós-graduação para ingresso, e para concurso de docentes e um sistema de preferência na concessão de bolsas de pesquisa. A superação desses problemas passa pelo reconhecimento pelo meio acadêmico que esse processo de seleção é envolto e, muitas vezes, baseado em preferências de pessoas dos envolvidos.

As minorias vivem sitiadas em suas duras realidades socioeconômicas e culturais. Fraser (2006) coloca que os sujeitos são fruto da injustiça cultural e da injustiça econômica; eles necessitam de reconhecimento e redistribuição, pois elas se entrelaçam e se sustentam, para caracterizar um quadro conceitual das novas realidades. A redistribuição como justiça distributiva é busca da igualdade material, tentando combater as desigualdades de renda e propriedade; de acesso a trabalho remunerado, educação, saúde e lazer, de saneamento básico; e outros. O reconhecimento da multiplicidade de identidades – raciais, étnicas, de gênero e sexuais, deve ocorrer para que não aconteça uma desvalorização dessas diferenças. Tanto as injustiças formadoras das desigualdades econômicas como as do não reconhecimento são impedimentos à participação plena na esfera pública, fato que possibilita o silenciamento das

vozes de negros, mulheres, transsexuais, indígenas, quilombolas e pessoas com deficiência. Para Ponce (2018), o fundamento mais importante da justiça distributiva é:

[...] o da necessária distribuição dos bens sociais para todos. No caso da educação escolar, o bem social expressa-se, nesse raciocínio, por serviços escolares amplamente distribuídos. Nessa concepção de distribuição, não se coloca a questão da qualidade da educação distribuída, do currículo ‘adotado’. (PONCE, 2018, p. 795).

2.1.1 Acesso e Permanência de Cotistas

Para Carvalho (2005), é necessário combater a exclusão étnica e racial na pós-graduação no contingente de discentes e pesquisadores, oportunizando aos sujeitos segregados adentrarem no restrito mundo da pesquisa, que possibilita múltiplas produções acadêmicas. Para Hall (2006, p. 62), “raça é uma categoria discursiva e não uma categoria biológica”, possibilitando novos conhecimentos e discursos.

O questionamento quanto ao mérito dos alunos cotistas perde qualquer tipo de relevância já que a maioria dos programas de pós-graduação *stricto sensu* que criaram ações afirmativas, não reavaliou ou tampouco realizou mudanças em seu processo tradicional de seleção para atender esta nova demanda, pois, “o conceito de mérito depende, sobretudo, do critério utilizado para aferir determinado reconhecimento meritório” (SILVA, Maurício, 2017, p. 5).

A concessão de bolsas até 2019 estava diretamente correlacionada a nota obtida pelo candidato aprovado na seleção, que, na maioria dos programas, inclui nota de prova escrita, avaliação do projeto apresentado, pontuação do *Lattes* e entrevista na banca. Tudo isso gera um *score* que privilegia os primeiros colocados no recebimento das bolsas, que, às vezes, não é quem realmente necessita.

A permanência dos aprovados, optantes por ações afirmativas, requer uma política de apoio pedagógico, psicológico, financeiro e social. Ingressar como cotista significa não pertencer à representatividade dos sujeitos que dominam o meio acadêmico, mas servirá como mecanismo de potencialização da diferença no sentido positivo, pois a convivência e interação dos demais acadêmicos com o “diferente” (cotista) os auxilia no processo de (re)construção do homem no âmbito da sociedade.

Os editais de processo seletivo do *stricto sensu* da UEMS e UFGD ainda não mostram se houve mudanças no sistema de avaliação do futuro alunado do mestrado e doutorado. Já a UFMS, com a criação da Resolução 167/2019, preconiza que os programas de pós-graduação podem criar mudanças no sistema de seleção desde que esteja previsto no regimento do

programa (BRASIL, 2019b).

2.2 Grupos atendidos por Ações Afirmativas no *Stricto Sensu* em Mato Grosso do Sul

Os grupos atendidos por ações afirmativas nos cursos de pós-graduação *stricto sensu*, nas universidades públicas do Estado em questão, distinguem-se segundo a autonomia das universidades, contemplando públicos diferentes e quantidades de vagas. As universidades federais UFMS e UFGD contemplam ações para negro, pardo, indígenas e pessoas com deficiência. A UEMS, na sua Resolução CEPE-UEMS nº 2.015/2018, contempla ações afirmativas para negros, indígenas, quilombolas, pessoa com deficiência, travestis e transexuais. O Programa de Pós-Graduação em Educação – Mestrado, que funciona na Unidade Universitária de Paranaíba, em seu edital de 2019, contemplou todos os grupos, por meio de reserva de vagas e sobrevagas, o qual será objeto de análise desta pesquisa.

Segundo Carvalho (2005), a pós-graduação não é universalista, pois tornou-se muito mais proibitiva ao acesso dos negros, e a ela não se pode aplicar, de modo algum, o argumento da meritocracia imparcial, considerando os opositores das cotas, que, neste processo de criação e implementação dessas ações, podem intervir nos grupos a serem atendidos e na aprovação no processo de seleção do mestrado e doutorado de futuros alunos.

As ações afirmativas nas instituições federais de ensino, destinadas a pessoas com deficiência, foi instituída em 28 de dezembro de 2016, pela Lei nº 13.409, a qual prevê vagas em cursos técnicos de nível médio e superior (BRASIL, 2016a). A Portaria Normativa nº 13/2016, do Ministério da Educação, reverberou para a pós-graduação o efeito dessa lei e estabeleceu um prazo de noventa dias para ações que contemplem tal público (BRASIL, 2016b).

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 37, inciso VIII, que prevê 5% de vagas em postos de trabalhos, concursos e outras atividades para pessoa com deficiência, é um exemplo de ação afirmativa. A Lei federal nº 13.146, de 6 de julho de 2015, institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), com a finalidade de: assegurar e 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). As políticas de ações afirmativas instituídas na graduação e pós-graduação, no país, considera essa legislação, que normatiza as formas de atendimentos a pessoas com deficiência, o qual necessita de: pessoal especializado, reformulação arquitetônica, adaptações

para o bom atendimento do sujeito e outros, para que ocorra a equidade de acesso, permanência e conclusão dos cursos de graduação, pós-graduação e *stricto sensu*.

Os negros de cor parda são um dos grupos que vem sendo atendido em quase todos os programas de pós-graduação que fizeram adesão a ações afirmativas, momento que possibilita repensar a função social da universidade, que, ao longo dos anos, vem se caracterizando por um meio segregacionista, que infelizmente não considera os conhecimentos, valores culturais e sociais dos povos negros e as demandas que chegam à universidade.

O grupo LGBT, que contempla lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais ou transgêneros, sigla que consta em documentos oficiais de políticas públicas (desmanteladas pelo governo federal atual), é um grupo que sofre uma invisibilidade imposta, seja dentro ou fora das universidades, pontuando a falta de um sistema educacional mobilizador na luta por direitos e visibilidades aos sujeitos LGBT. Andrade (2012) coloca que as políticas direcionadas a travestis e transexuais são direcionadas para a prevenção de doenças e o combate à exploração sexual e não para políticas de inclusão nas escolas e no trabalho, já que “os professores por sua vez também podem se especializar em escrever cartografias e mapeamento de desejos mais íntimos, são mestres de obras e, principalmente, de pessoas, são construtores e construtoras de identidades, são – ‘acimentadores’ e – ‘acimentadoras’ de subjetividades” (ANDRADE, 2012, p. 126).

há ainda uma difícil barreira de sentido a superar: para que um/a jovem possa vir a se reconhecer como homossexual será preciso que ele/ela consiga desvincular gay e lésbica dos significados a que aprendeu a associá-los, ou seja, será preciso deixar de percebê-los como desvios, patologias, formas não naturais e ilegais de sexualidade. (LOURO, 2011, p. 87).

Ocasionalmente um conflito nesses sujeitos, dificultando a estes colocarem-se diante da sociedade com suas características e peculiaridades que são motivos de segregação.

Quando se trata da educação escolar quilombola brasileira, definida pelas Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Escolar Quilombola na Educação Básica, Resolução nº 8, de 20 de novembro 2012 (BRASIL, 2012c), o MEC observa que a maioria dos professores, que atuam nessa demanda educacional e/ou recebe esses alunos nas escolas não específicas, não está capacitada adequadamente, e o número é insuficiente para atender à demanda. Em muitas comunidades quilombolas, um professor ministra aula para turmas multisseriadas. Poucas comunidades têm unidade educacional com o ensino fundamental completo, criando a necessidade de apoio à formação continuada de professores para a implementação da Lei 10.639, de 9 de janeiro de 2003 (História da África) (BRASIL, 2003), e para a educação básica

e quilombola em parceria com instituições públicas de educação superior (IPES). O grande desafio é ofertar cursos em nível de aperfeiçoamento e especialização, na modalidade a distância, por meio da Universidade Aberta do Brasil (UAB) e na modalidade presencial e semipresencial pela Rede Nacional de Formação Continuada de Professores na Educação Básica (RENAFOR).

A Constituição Federal de 1988 estabelece a criação de escolas indígenas no Brasil, e no Artigo 210 assegura o direito ao uso da língua materna e aos processos próprios de aprendizagem das populações indígenas (BRASIL, 1988) e o Decreto Federal nº 26, de 4 de fevereiro de 1991, retirou da Fundação Nacional do Índio (FUNAI) a incumbência da Educação Escolar Indígena (BRASIL, 1991a). Esse Decreto atribuiu competência ao MEC na função de coordenar as ações afirmativas referentes à implementação da Educação Escolar Indígena no país, estabelecendo uma articulação entre as instâncias e respectivas competências estaduais e municipais.

Dessa forma, atribuindo aos Estados e municípios a oferta da escolarização indígena, a Portaria Interministerial nº 559, de 16 de abril de 1991, institui, no MEC, o Comitê Nacional de Educação Escolar Indígena (BRASIL, 1991b), quando se dá a elaboração dos Referenciais Curriculares para a Educação Indígena. Esses referenciais apresentam a educação escolar indígena como específica, diferenciada, intercultural e bilíngue.

A educação escolar indígena em escolas indígenas deve ser uma educação específica e diferenciada que valorize suas tradições bilinguismo/multilinguismo, assegurando aos indígenas o respeito às suas especificidades étnico-culturais, prevista na Lei nº 9.394, 24 de dezembro de 1996 - Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBN/1996), o pluralismo de ideias e de concepções pedagógicas; a valorização do profissional de educação escolar; a valorização da experiência extraescolar; a vinculação entre a educação escolar, o trabalho e as práticas sociais, dentre outros (BRASIL, 1996).

Para Quaresma e Ferreira (2013), a escola idealizada para os povos indígenas é criada com o propósito de unificar a cultura, a religião, os costumes e outros, a mesma dos colonizadores, como maneira de dominação, sem considerar as particularidades e peculiaridades desses povos, que sempre tiveram mecanismos próprios de transmitir conhecimento às crianças e de se socializarem, não sendo necessário passar pela sala de aula e da figura do professor, pois a educação é construída diariamente, em coletividade, com a participação de todos da comunidade, considerando que estes educam os em qualquer situação do cotidiano. O cerceamento que condicionava essa população a um desejo de “civilidade”, ao

longo dos anos, vem ganhando outras roupagens, que criam impossibilidade de estudo, pois a formação do sujeito índio em cursos superiores, *stricto sensu* e/ou outros, configura-se em sua maioria uma grande violência, sendo descumprida uma prerrogativa legal, que estabelece que haja uma adequação de currículo, que contemple esses sujeitos.

A educação escolar indígena, idealizada por professores e por povos originais, acontece com a participação da comunidade, respeitadas as exigências (bilíngue/multilíngue, específica e diferenciada), por meio de uma pedagogia autêntica, articulada com o projeto de escola para cada comunidade, a qual será normatizada pelos sistemas de ensino. O currículo deve ser composto de: língua materna, crenças, memória histórica, saberes ligados à identidade, étnica as suas organizações sociais do trabalho, as relações humanas e as manifestações artísticas, ações que podem servir de complemento para a educação indígena. A perda da língua para os indígenas, Quaresma e Ferreira (2013) consideram que pode afetar a diversidade linguística, envolvendo aspectos social, cultural e de identidade, pois são aspectos atrelados no conjunto social de uma dada comunidade. Com o desaparecimento da língua materna dificulta-se aos participantes dessa sociedade, expressar suas formas culturais, pensamentos, filosofias e outros, processo que foi potencializado com a colonização.

O propósito dos colonizadores europeus e, posteriormente do Estado brasileiro era formar uma cultura hegemônica, a estratégia para isso consistiu na “civilização” do indígena, segundo os moldes europeus. Visto como povos inferiores, pois suas línguas não conheciam um sistema de escrita alfabética, ou seja, eram línguas agrafas, os indígenas foram submetidos a instrução em uma instituição até então desconhecida por eles a escola. Mas o que havia por traz da civilização e da instituição escolar era a formação de mão de obra para os trabalhos braçais que precisavam ser desempenhados inicialmente no Brasil colônia. (QUARESMA; FERREIRA, 2013, p. 237).

Passados séculos da colonização, ainda fica claro que a população indígena tem sofrido outro tipo de cerceamento, que antes buscava seu condicionamento ao trabalho braçal e na atualidade, é privada de educação que possa equipará-la aos demais cidadãos brasileiros, o chamado “cerceamento científico”, já que ocorre uma inadequação contínua do sujeito indígena ao processo de formação acadêmica, sofrendo inúmeras restrições intelectuais, tais como na primeira formação e nas demais formações continuadas. A língua para a modalidade de ensino *stricto sensu* configura-se um enorme desafio a ele, pois é sabido que, em sua maioria, não possui um conhecimento da segunda língua, em equidade para aprovação no exame de proficiência.

Segundo o Parecer nº 14, de 14 de setembro de 1999, que aprovou os Referenciais Curriculares Nacionais da Educação Indígena,

os conjuntos de saberes historicamente produzidos pelas comunidades, priorizados no processo educativo entre alunos e professores, deverão compor a base nacional, afetiva e cultural, a partir da qual vai-se articular ao conjunto dos saberes universais, presentes nas diversas áreas do conhecimento, estabelecendo o diálogo entre duas naturezas e de significado social relevante, caso seja mediado por um processo de ensino-aprendizagem de caráter crítico, solidário e transformador na ação educativa. (BRASIL, 1999b, p. 203).

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN), Lei nº 9.394/1996, no artigo 26, diz que, os currículos do ensino fundamental e médio devem ter uma base nacional comum, a ser complementada, em cada sistema de ensino e estabelecimento escolar, por uma parte diversificada, exigida pelas características regionais e locais da sociedade, da cultura, da economia e da clientela (BRASIL, 1996).

Segundo o Conselho Estadual de Educação de Mato Grosso do Sul - CEE/MS (2015), a formação inicial de professores indígenas é responsabilidade do Estado brasileiro, em cursos específicos de licenciaturas e pedagogias interculturais, e a formação continuada dos profissionais do magistério indígena poderá ser realizada por meio de cursos presenciais ou a distância, mediante atividades formativas e cursos de atualização, aperfeiçoamento, especialização, bem como programas de mestrado ou doutorado.

2.3 Seleção *Stricto Sensu* em Mato Grosso do Sul

Objetiva-se neste subitem analisar as mudanças que ocorreram na seleção do *stricto sensu* a partir da criação de normas e resoluções na UFGD, UFMS e UEMS, por meio da análise documental.

2.3.1 UFGD

Na UFGD, assim como na UFMS, a pós-graduação está em conformidade com a Portaria nº 13/2016 do Ministério da Educação (BRASIL, 2016b) e o Parecer nº 65/2017, da Câmara de Ensino de Pós-Graduação e Pesquisa. A UFGD editou a Resolução nº 176/2017 do Conselho de Ensino, Pesquisa, Extensão e Cultura (CEPEC)/UFGD, que trata de Ações Afirmativas na Pós-Graduação *Stricto Sensu*, e justifica:

As políticas de ações afirmativas no Brasil, com objetivo de ‘erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais’ e ‘promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação’ (Art. 3º, Incisos III e IV, da Constituição da República Federativa do Brasil-CF), a igualdade material (Art. 5º da CF) e a igualdade de condições para o acesso e permanência na escola (Art. 206, Inciso I da CF). (BRASIL, 2017).

A Resolução nº 176/2017, da UFGD, estipula que **todos os cursos de pós-graduação** façam a adoção de, no mínimo, 20% de cotas como ação afirmativa para a inclusão de pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência, em seu corpo discente, tendo os programas a liberdade de definir a proporção de cada segmento. Caso o número de candidatos aprovados para as cotas seja insuficiente, as vagas remanescentes serão convertidas para a ampla concorrência. A Resolução estabelece em seu artigo 2º que serão solicitados a documentação comprobatória e autodeclaração, a critério da comissão de seleção de cada programa. O Programa de Pós-Graduação em Educação da FAED criou a Resolução nº 156, de 29 de agosto de 2019, do Conselho de Ensino, Pesquisa, Extensão e Cultura (BRASIL, 2019a) considerando o Parecer nº 64, de 4 de julho de 2019 (BRASIL, 2019d). Essa Resolução regulamenta a validação obrigatória da autodeclaração dos sujeitos optantes por ações afirmativas, feita por uma banca composta indicada e/ou acompanhada pela comissão institucional da UFGD designada para esse fim, com base em análise das características fenotípicas do candidato, no momento da verificação presencial, seguindo procedimentos e critérios utilizados para as verificações de candidatos a concursos públicos da UFGD.

A universidade adotou ações voltadas à inclusão, por meio de uma política de ações afirmativas, que preconiza a reserva de vagas para estudantes oriundos de escolas públicas, pretos, indígenas e pessoas com deficiência; quanto para ingresso em serviço público para exercer cargos obedecendo aos termos da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014 (BRASIL, 2014a), que prevê uma reserva de 20% das vagas aos negros, como previsto na Resolução COUNI nº 54, de 3 de junho de 2013 (BRASIL, 2013).

Candidatos indígenas deverão entregar, na inscrição, a cópia do Registro Administrativo de Nascimento de Indígenas (RANI); ou declaração de pertencimento emitida pelo grupo indígena assinada por liderança local ou outro documento comprobatório oficial. As pessoas com deficiência deverão apresentar laudo emitido por profissional da saúde comprovando a deficiência.

Em relação à questão da permanência de pós-graduandos cotistas, a Resolução nº 176/2017 da UFGD traz:

Art. 6º. Recomenda-se que a Comissão de Bolsa dos Programas de Pós-graduação defina critérios para contemplar os pós-graduandos pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência, observadas as normas dos órgãos de fomento e de acompanhamento e avaliação. (BRASIL, 2017).

A Pró-Reitoria de Ensino de Pós-Graduação e Pesquisa, em consonância com as demais Pró-Reitorias, é um órgão executivo que coordena e orienta as atividades de Pesquisa e Pós-

Graduação *Lato e Stricto Sensu*. Tem como função o planejamento, a orientação, o acompanhamento e a avaliação das atividades de pesquisa, iniciação científica e pós-graduação, promovendo a articulação com a comunidade na qual se insere, com outras universidades e com órgãos e entidades públicas e privadas. As normas aplicadas aos discentes cotistas são as mesmas aos demais do Programa de Pós-Graduação (PPG) no que se refere ao desenvolvimento de suas atividades conforme previsto no regulamento do PPG no Regulamento Geral da Pós-Graduação da Instituição.

Segundo a Resolução nº 176/2017 da CEPEC, em seu artigo 3º, o processo de seleção dos programas de pós-graduação será regido por edital específico, segundo os termos gerais da Resolução Geral de Pós-Graduação da Instituição, sendo garantida à coordenadoria, por meio de edital, a liberdade de definir critérios específicos para o ingresso dos discentes.

O artigo 4º, inciso 3º, da Resolução nº 176/2017, estabelece que os candidatos inscritos como cotistas, e que também sejam aprovados na ampla concorrência, serão matriculados na vaga de ampla concorrência, facultando assim que outros candidatos inscritos como cotistas, se aprovados no processo de seleção, ocupem vagas de cotas.

No escopo deste trabalho será analisado o Edital nº 29, de 18 de setembro de 2018, do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Educação (PPGEdu), (BRASIL, 2018b), com área de concentração: História, Políticas e Gestão de Educação em nível de mestrado, com até 29 vagas e ingresso no primeiro semestre letivo de 2019, e, em nível de doutorado, com até 13 vagas e ingresso no segundo semestre letivo de 2019, sendo no mínimo 20% desse total de vagas reservadas para cotas, sendo que os candidatos negros, indígenas e pessoas com deficiência concorrerão em conjunto e nas mesmas condições ao total de vagas reservadas por curso e linha de pesquisa do processo seletivo do PPGEdu, em conformidade com a Resolução COUNI/UFGD nº 176/2017, que trata das cotas na pós-graduação.

A escolha do Edital PPGEdu nº 29/2018, deu-se considerando os objetivos de estudos do Programa de Pós-Graduação em Educação da UFGD que objetiva:

propiciar condições teóricas, metodológicas e epistemológicas para a formação inicial de pesquisadores/as na área de educação, fomentar a pesquisa educacional e no horizonte o direito público subjetivo à educação numa sociedade mais democrática e igualitária; oferecer a formação inicial para a docência no ensino superior na área da educação e/ou quadros para a administração universitária, preservando-se neste processo formativo a articulação necessária entre ensino, pesquisa e extensão na vida acadêmica, de maneira a apontar o sentido e a responsabilidade social da produção científica, bem como da sua socialização; realizar pesquisas que possam subsidiar a concepção, implantação e avaliação das políticas públicas na área da educação, com ênfase nos âmbitos local e regional; favorecer a consolidação de grupos de estudos e pesquisas voltados para a ciências humanas/educação. (BRASIL, 2018b).

No Edital nº 29/2018, do PPGEduc da UFGD, foi disponibilizado o quantitativo de vagas para o mestrado e doutorado como mostra o Quadro 1.

Quadro 1 - Quantitativo de vagas para o mestrado e doutorado do Programa de Pós-Graduação, *Stricto Sensu* em Educação da Universidade Federal da Grande Dourados. Dourados, MS, 2018

Mestrado			Doutorado		
Ampla concorrência	Reserva para cotas	Subtotal	Ampla concorrência	Reserva para cotas	Subtotal
8	2	10	3	1	4
7	2	9	3	1	4
8	2	10	4	1	5

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

Os candidatos à seleção de mestrado e doutorado realizaram as seguintes etapas de seleção:

- a) **mestrado:** prova escrita (eliminatória); exame de suficiência em língua estrangeira, não eliminatória; análise curricular (classificatória); defesa do plano de pesquisa (eliminatória); as notas dessas etapas são de zero a dez (0 a 10). Observa-se que a nota final do candidato será a média aritmética das notas atribuídas para as provas escrita, de análise curricular, de defesa de projeto e de suficiência em língua estrangeira, sendo considerados aprovados somente os candidatos que obtiverem nota final igual ou superior a sete pontos, o exame de suficiência em língua estrangeira, atribuirá notas somente aos candidatos que obtiverem um mínimo de dezoito pontos na somatória das notas da prova escrita, análise curricular e arguição de projeto. O candidato aprovado que não atingir a nota igual ou superior a sete no exame de suficiência em língua estrangeira terá o prazo máximo de seis meses para cumprir esta exigência;
- b) **doutorado:** análise curricular (eliminatória); avaliação do plano de pesquisa (eliminatória); defesa do plano de pesquisa; exame de suficiência em língua estrangeira (na média das duas provas para quem realizar os dois exames ou a nota de uma prova para quem for aproveitar uma suficiência do mestrado). No Edital nº 29/2018 consta:

a prova de suficiência em língua estrangeira para doutorado não é eliminatória e o/a candidato/a aprovado e classificado no processo que comprovar a suficiência em uma língua, mas não atingir nota igual ou superior a sete (7,0) no exame de suficiência da segunda língua estrangeira terá o prazo máximo de 12 (doze) meses para cumprir esta exigência, tendo somente uma única oportunidade no mesmo idioma de inscrição.

(BRASIL, 2018b).

A Presidência da Comissão de Seleção do Programa de Pós-Graduação em Educação torna pública a homologação das inscrições dos candidatos, descritos nominalmente, com uma identificação numérica, porém não aparece se alguém realizou a inscrição optando por ações afirmativas ou se não houve inscrições. Na homologação do resultado final da seleção, publicado em 19 de dezembro de 2018, existe a seguinte observação:

Conforme previsão do Edital n°. 29/2018, DE 18 DE SETEMBRO DE 2018 e da Resolução n°. 176 de 20 de julho de 2017 do Conselho de Ensino, Pesquisa, Extensão e Cultura da Universidade Federal da Grande Dourados 'na hipótese de não haver candidatos pretos, pardos, indígenas ou pessoas com deficiência aprovados e em número suficiente para ocupar as vagas da COTA, considerando inclusive lista de espera, as vagas remanescentes serão revertidas para a ampla concorrência'. Dessa maneira, foram classificadas as candidatas que estavam em lista de espera. (BRASIL, 2018b).

O resultado final da seleção do doutorado do Edital n° 29/2018, homologado em 13 de março de 2019, por exemplo, pela Presidente da Comissão de Seleção do Programa de Pós-Graduação em Educação, consta a mesma observação supracitada com relação à política de ações afirmativas do mestrado. Nas análises realizadas, tendo como base o processo de seleção do mestrado e doutorado do programa PPGEduc/2018, que consta da homologação de inscrições e resultado das etapas de seleção, não ficou explícito se houve inscrições de candidatos optantes por ações afirmativas, tanto para o mestrado quanto para o doutorado. Considerando que essa seletiva está sob o regulamento da Resolução/CEPEC N° 176/2017, que trata das políticas de ações afirmativas para o *stricto sensu*, obrigatória a todos os programas de pós-graduação, a universidade não publicizou o futuro alunado optantes pelas cotas, impossibilitando uma conclusão sobre o alcance dessa política.

Ribeiro (2017) acentua que as produções intelectuais, saberes e vozes, são tratadas de modo igualmente subalternizado, pois, a localidade social do interlocutor, muitas vezes, é determinante na repercussão que tomariam determinadas falas, além das condições sociais as manterem em um lugar silenciado estruturalmente. Entretanto, isso, de maneira alguma, significa que esses grupos não criam ferramentas para coibir esses silêncios institucionais, ao contrário, existem várias formas de organização políticas, culturais e intelectuais. Todas essas sanções estabelecidas ao longo do tempo e espaços são determinantes aos sujeitos segregados, impossibilitando, na maioria das vezes, a visibilidade e a legitimidade das produções de tal setor. A legitimidade, que é concedida aos sujeitos, oportuniza poder.

2.3.2 UFMS

2.3.2.1 Política de Ação Afirmativa (PPGAS)

As Políticas de Ações Afirmativas no *Stricto Sensu* na instituição vêm ocorrendo gradualmente e a primeira iniciativa deu-se por meio do Edital PPGAS nº 1/2018, do Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social, Curso de Mestrado, da Faculdade de Ciências Humanas, para ingresso em 2019, com vagas para negros, indígenas e pessoas com deficiência.

O Edital nº 1/2018, da seleção do mestrado, disponibilizou 13 vagas, das quais três são destinadas à **política de ação afirmativa**, conforme se observa na Tabela 1.

Tabela 1 – Vagas disponibilizadas para a política de ação afirmativa da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Campo Grande, MS, 2018

Pessoas	Número de vagas
Negra	1
Indígena	1
Com deficiência	1

Fonte: Elaborada pela pesquisadora.

Os candidatos poderiam optar pelas linhas de pesquisa 1 ou 2, com as seguintes temáticas:

- a) **Linha 1:** Antropologia Política, Comunidades Quilombolas, Antropologia Rural, Meio Ambiente, Antropologia e Educação, Ações Afirmativas; Antropologia Urbana, Antropologia do Corpo e da Saúde, Gênero e Sexualidade; Cidade, Gênero e Sexualidade, Geração e Marcadores Sociais da Diferença; Trabalho, Mercados e Modernidade na América Latina;
- b) **Linha 2:** Fronteiras, Turismo, Culturas Pantaneiras e Povos Tradicionais; Educação Indígena, Direitos Humanos, Identidade e Diferença, Territórios e Fronteiras, Conhecimentos Tradicionais; Territorialidade, Etnicidade, Etnohistória, História Regional e Educação para a Diversidade. Foram ofertadas sete vagas para a linha 1 e seis para a linha 2, totalizando treze vagas.

O processo seletivo consta de etapas de caráter eliminatório e classificatório, conforme o Quadro 2.

Quadro 2 - Etapas de caráter eliminatório (E) e classificatório (C) do processo seletivo da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campo Grande, MS, 2018

Etapa	Caráter	
	E	C
Prova escrita	X	X
Análise do anteprojeto de pesquisa	X	X
Arguição do anteprojeto de pesquisa	X	X
Análise de currículo		X
Resultado final		

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

O Edital UFMS/PPGAS Nº 1/2018, disponível na página do referido programa de pós-graduação, publicizou todas as etapas e os resultados do processo seletivo/2019. Para fins desta pesquisa foram analisadas as vagas destinadas a **ações afirmativas**:

- a) **inscrições**: quatro para negros e cinco para indígenas. Observa-se que uma inscrição foi indeferida por falta de “anexo do Edital – ‘Seleção 2019’” (formulário com título do projeto, linha de pesquisa e indicação de dois orientadores), ficando quatro concorrentes para cada grupo, conforme Tabela 2;

Tabela 2 – Vagas de inscrições destinadas a ações afirmativas – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campo Grande, MS, 2018

Pessoas	Total	Deferido	Indeferido
Negra	4	4	-
Indígenas	5	4	1
Total	9	8	1

Fonte: Elaborada pela pesquisadora.

- b) **prova escrita**: foi realizado por oito candidatos cotistas, dos quais foram aprovados seis, sendo: três negros e três indígenas, e reprovados um negro e um indígena;
- c) **avaliação anteprojeto**: foram aprovados quatro anteprojetos, sendo dois de negros e dois de indígenas, e dois reprovados, sendo um de candidato negro e um de candidato indígena;
- d) **arguição de anteprojeto de pesquisa (defesa do anteprojeto)**: foram realizadas quatro apresentações, dos quais todos foram aprovados, sendo: dois negros e dois indígenas;

- e) **análise de currículo:** o rendimento de candidatos cotistas negros e indígenas não chegou a meio ponto, para eles;
- f) **resultado final:** foram classificados quatro candidatos cotistas, sendo dois negros e dois indígenas. Observação: como o edital de seleção **previa três vagas** para ações afirmativas, um candidato indígena ficou na **lista de espera**.

O exame de suficiência é uma etapa classificatória da prova de língua inglesa ou espanhola, conforme opção do candidato; exceto para candidatos estrangeiros cuja primeira língua não é o português, que deverão realizar prova de suficiência em língua portuguesa, e indígenas, que poderão optar por realizar prova de suficiência em língua portuguesa ou em língua inglesa ou espanhola.

O curso de Antropologia, que realizou a primeira seleção de mestrado com ações afirmativas da UFMS, em todas as etapas de classificação e eliminação, separou os candidatos por categoria de concorrência ampla ou vaga por ações afirmativas. Cabe ressaltar que as notas obtidas pelos candidatos cotistas, ao longo do processo de seleção, não foram muito diferentes em comparação à ampla concorrência, talvez seja o que Cordeiro (2008), em sua tese, comprova, ou seja, que a diferença entre negros, indígenas e pessoas com deficiência está na criação de política de acesso, permanência e conclusão, já que, quando bem-coordenada e pensada, se torna um mecanismo para a diminuição das diferenças educacionais para os sujeitos segregados. Essa iniciativa era isolada dentro da universidade e, somente em setembro de 2019, a UFMS criou a Resolução nº 167/2019, aprovada pelo Conselho de Pesquisa e Pós-Graduação (COPP)/UFMS, que torna **obrigatório a todos os programas de pós-graduação *stricto sensu*** as políticas de ações afirmativas (BRASIL, 2019b).

O Art. 2º da referida Resolução estabelece que os programas de Pós-Graduação *Stricto Sensu* adotarão ações afirmativas para a inclusão de estudantes negros, indígenas e com deficiência no seu quadro discente, ficando estabelecidas a **obrigatoriedade** de reserva de vagas em todos os editais com três vagas ou mais, e a adesão dos programas a esse sistema é obrigatória. No inciso primeiro normatiza que os Programas de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em **fluxo contínuo** deverão garantir vagas para ações afirmativas, por meio de critérios específicos. Já no Artigo 4º, sobre as Normas Regulamentadoras para Verificação das Condições de Ingresso por Reserva de Vagas para Ações Afirmativas nos cursos de Programas de Pós-Graduação *Stricto Sensu*, consta que deverão obedecer ao estabelecido na Resolução nº 150/2019, do Conselho Universitário (COUN)/UFMS, que regula o assunto na graduação e pós-graduação (BRASIL, 2019c).

A Resolução COUN nº 150/2019, tendo em vista o disposto na Lei nº 12.711/2012 (lei das cotas para a graduação), com alterações pela Lei nº 13.409, de 28 de dezembro de 2016, e o disposto do Decreto nº 7.824, de 11 de outubro de 2012 (BRASIL, 2012a), do Ministro de Estado da Educação, e considerando o contido no Processo nº 23104.030034/2014-84, estabelece em seu Artigo 1º as normas para a verificação das Condições de Ingresso por Reserva de vagas para ações afirmativas nos cursos de graduação e pós-graduação, sendo estas: análise dos documentos comprobatórios do curso integral do ensino médio, em escola pública; verificação de autodeclaração prestada por pessoas negras (pretas ou pardas); indígenas; análise do laudo e documentação complementar apresentado por pessoas com deficiência; análise dos documentos comprobatórios da condição socioeconômica declarada; e procedimentos para apurar denúncias decorrentes dos processos seletivos nos cursos de graduação e de pós-graduação (BRASIL, 2019).

Para candidatos que desejam concorrer às vagas de Ações Afirmativas, segundo o Artigo 3º da Resolução COUN nº 150/2019, deverão observar os seguintes requisitos: ter cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas como primeiro critério para acesso à reserva de vagas, de acordo com a Lei nº 12.711/2012, para a graduação; no caso de pessoas negras (pretas ou pardas), preencher autodeclaração conforme quesito cor ou raça, utilizado pelo IBGE; no caso de indígenas, preencher a autodeclaração e apresentar documento comprobatório de pertencimento à etnia indígena; no caso de pessoas com deficiência, preencher a autodeclaração e apresentar laudo médico de especialista em sua área de deficiência, atestando a espécie e o grau da deficiência, com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doenças (CID) vigente, bem como o devido enquadramento na categoria de deficiência prevista no Artigo 4º do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999 e seus incisos (BRASIL, 1999a); apresentar documentos comprobatórios e apresentar-se às Bancas de Verificação da Autodeclaração; quando convocados. Cabe aos candidatos certificarem se cumpre os requisitos estabelecidos pela UFMS e a legislação vigente, para concorrer às vagas reservadas, sob pena de caso selecionado, perder o direito à vaga.

O artigo 5º da Resolução COUN nº 150/2019 trata da apuração da veracidade das condições de ingresso, sendo analisados nesta dissertação os incisos II, III, IV, que farão a verificação da autodeclaração: das pessoas negras (pretas ou pardas), indígenas e pessoas com deficiência; denúncia ou suspeita de fraude. A pessoa negra, segundo o capítulo V, nas seções I, II e III, dessa Resolução, determina que a Banca de Verificação será constituída por, no mínimo, três membros e seus suplentes, servidores docentes e técnico-administrativo da UFMS,

podendo ser incorporada por servidores públicos de outras instituições, por cidadãos experientes na temática de igualdade racial e representantes do movimentos social negro, como membros externos, a qual verificará as condições de ingresso de pessoa negra (preta ou parda), considerando os traços fenotípicos do candidato, cor/cútis; características mestiças: cabelo; nariz e lábios (espessura e coloração), sendo este momento registrado por meio de fotografia ou filmagem em local e data marcados pela UFMS. Não haverá arguição. A análise do sujeito optante por ações afirmativas, se dará antes da matrícula ou a qualquer tempo, segundo o artigo 6º.

Para verificação da pessoa com deficiência que consta no capítulo V, seções I e II, a Banca terá a mesma quantidade de três membros, dos quais ao menos um deverá ter formação na área da saúde e, mediante autodeclaração, será verificada, por meio da análise de laudo e dos documentos complementares, a deficiência, conforme previstos em editais dos processos seletivos, utilizando como base a legislação vigente no ingresso do estudante, a qual constará das seguintes etapas: análise do laudo médico de especialista em sua área de deficiência atestando a espécie e o grau, com expressa referência ao código correspondente do CID vigente, e com o devido enquadramento na categoria de deficiência, de acordo com o art. 4º do Decreto nº 3.298/1999, e seus incisos (BRASIL, 1999a), conforme o edital de convocação.

O capítulo VI, com os artigos 30, 31 e 32, descrevem o processo de verificação da condição da pessoa indígena, que será feita por meio da análise do RANI, documento de reconhecimento de pertencimento de sua etnia, emitido pela Fundação Nacional do Índio (FUNAI), o qual será realizado pela Unidade Setorial, conforme estabelecido na legislação vigente e publicado em edital.

As condições de verificação econômica, que consta no capítulo VII, nos Artigos 33, 34 e 35, exigem documentos comprobatórios com informações de renda, na Unidade Setorial e realizada em conformidade com a Portaria Normativa nº 18, de 11 de outubro de 2012, do MEC (BRASIL, 2012d), por meio de banca instituída pela instituição, com três membros, com a função de analisar os respectivos documentos e emitir parecer.

De acordo com o Artigo 5º, o número de vagas para negros, indígenas e pessoas com deficiência oferecidas em cada processo seletivo dos cursos será fixado em edital, observando-se o mínimo de dez por cento e o máximo de vinte por cento do total das vagas aprovadas do curso, conforme a Tabela 3.

Tabela 3 - Número de vagas, para negros, indígenas e pessoas com deficiência oferecidas em cada processo seletivo dos cursos, fixado em edital na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Campo Grande, MS

Pessoas	Nº mínimo de vagas	Nº máximo de vagas
Negras (pretas e pardas)	10%	20%
Indígenas		
Com deficiência		

Fonte: Elaborada pela pesquisadora.

Os incisos 1º e 2º do Artigo 5º estabelecem a obrigatoriedade de reserva de vagas em todos os editais de seleção com três vagas ou mais e, em caso de edital de vagas remanescentes, deverá ser observada a quantidade de estudantes que ingressaram por ações afirmativas no edital anterior, e as vagas reservadas que não foram preenchidas por candidatos de ações afirmativas deverão ser reofertadas.

Os candidatos inscritos para as vagas de ações afirmativas poderão ser avaliados segundo o Artigo 6º, por critérios específicos, ou com os mesmos critérios (se assim o Colegiado de Curso de Pós-Graduação decidir) e etapas dos candidatos às vagas por ampla concorrência, com a diferença de que negros, indígenas e pessoas com deficiência concorrerão entre si. Os incisos I, II, III e IV do referido artigo estabelecem que, havendo etapas de seleção diferenciadas para a ampla concorrência e para as ações afirmativas, o Programa deverá garantir que estas ocorram em datas distintas. As vagas destinadas às ações afirmativas podem ser preenchidas indistintamente e na **integralidade** por negros, por indígenas ou por pessoas com deficiência, desde que não preenchidas pelas outras categorias, sejam por falta de inscrição ou pelo fato de os candidatos não atingirem a pontuação mínima estipulada. Em caso de desistência de aprovado em vaga reservada, esta será preenchida pelo candidato negro, indígena ou pessoa com deficiência posteriormente classificado; já as vagas destinadas às ações afirmativas que não forem preenchidas por não haver candidatos negros, indígenas ou pessoas com deficiência aprovados em número igual ou superior ao quantitativo de vagas reservadas, observado o disposto no Artigo 5º, da Resolução COUN nº 150/2019, **poderão ser revertidas para a ampla concorrência**, sendo preenchidas com base nas exigências mínimas de pontuação de cada Programa.

No Artigo 7º que trata das diferenças para a ampla concorrência e para as ações afirmativas, a opção pela concorrência em reserva de vagas não exclui a participação do candidato no processo seletivo de vagas destinadas à ampla concorrência, desde que o candidato se inscreva e participe de todas as etapas do processo seletivo da ampla concorrência. No Artigo

8º, a implementação das vagas reservadas pela política de ações afirmativas não deve gerar vagas suplementares, ficando estabelecidas como teto as definidas pelo edital de cada curso.

A UFMS criou política de permanência do alunado oriundos de ações afirmativas, que consta no Artigo 9º, estabelecendo que a Pró-Reitora de Pesquisa e a de Pós-Graduação, em conjunto com os Programas de Pós-Graduação, deverão implementar ações para garantir a continuidade do aluno que ingressa pela política de ações afirmativas, inclusive, definindo critérios que garantam a esses alunos acesso prioritário às bolsas de demanda social ou outras que venham a ser criadas para este fim.

A política de reserva de vagas, segundo o Artigo 10 e seus incisos I e II, não se aplicam aos Cursos de Pós-Graduação ofertados nas modalidades Mestrado Interinstitucional (MINTER) e Doutorado Interinstitucional (DINTER), que são programas da CAPES que visam à formação de recursos humanos qualificados para o desenvolvimento socioeconômico-cultural, científico-tecnológico e de inovação; aos Programas de Pós-Graduação em rede, multicêntricos ou outras categorias de associações, coordenados ou não pela UFMS.

2.3.3 UEMS

O Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Educação, por meio do Edital nº 005, de 15 de fevereiro de 2019 (MATO GROSSO DO SUL, 2019), Área de Concentração em Educação, Linguagem e Sociedade da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, Unidade Universitária de Paranaíba, no uso de suas atribuições legais e considerando a Resolução CEPE/UEMS nº 1.623, de 24 de maio de 2016; a Deliberação CPPG/CEPE/UEMS nº 219, de 11 de abril de 2017; a Deliberação CPPG/CEPE-UEMS nº 231/2018; e a Deliberação CEPE-UEMS nº 2.015/2018, tornou público a Abertura de Inscrições para o Processo Seletivo de Candidatos ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Educação, área de concentração em Educação, Linguagem e Sociedade que objetiva formar docentes e pesquisadores que atendam aos desafios da educação, para o exercício da profissão na Educação Básica e no Ensino Superior e para o desenvolvimento de pesquisas que concorram para o avanço do conhecimento, com competência científica e responsabilidade social.

O Programa está organizado em três linhas de pesquisa: Currículo, Formação Docente e Diversidade; História, Sociedade e Educação; e Linguagem, Educação e Cultura, nível de mestrado, para ingresso no ano de 2019, e seu edital em conformidade com a Deliberação CPPG/CEPE-UEMS nº 231/2018; e da Resolução CEPE-UEMS nº 2.015/2018, que criou a

política de ações afirmativas para pessoas negras (pretas e pardas), indígenas, quilombolas, com deficiência, travestis e transexuais.

Considerando o disposto nos Artigos 3º, 5º e 206 da Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988 (BRASIL, 1988), que estabelece a igualdade de oportunidades, a UEMS vem adotando uma série de ações para a inclusão por meio da adoção de uma política de ações afirmativas, que abrange tanto a reserva de vagas para estudantes negros e indígenas **na graduação**, quanto medidas para sua permanência na Instituição, em atendimento às Leis Estaduais nº 2.589/2002, e nº 2.605/2003.

Quanto à política de ações afirmativas na pós-graduação, deve, sem prejuízo da qualidade acadêmica e científica, atender a missão da UEMS, cujo compromisso é o acesso democrático à educação superior. Para isso, faz uso da Portaria Normativa do Ministério da Educação nº 13/2016, que dispõe sobre a indução de ações afirmativas na pós-graduação nas instituições federais, fundamentada no Estatuto da Igualdade Racial, leis, decretos e declaração de constitucionalidade dos processos de ações afirmativas pelo Supremo Tribunal Federal, bem como de leis e decretos do governo do Estado de Mato Grosso do Sul, demonstrando que a adoção de Políticas de Ações Afirmativas apenas na graduação não é suficiente para reparar ou compensar, efetivamente, as desigualdades sociais resultantes de passivos históricos ou atitudes discriminatórias atuais.

Segundo a Deliberação CPPG/CEPE-UEMS nº 231/2018, será facultada “aos cursos e programas de pós-graduação, lato e *stricto sensu*, a adoção de reserva de vagas e sobrevagas como política de ações afirmativas, sendo que ela deverá ser prevista no regulamento no programa”, ou seja, ficou a critério de cada programa fazer a sua adesão ou não.

Os resultados da Política de Ações Afirmativas, aqui implementada, serão analisados após oito anos de sua vigência, processo que poderá ensejar sua revisão, mediante as ações realizadas pela UEMS, pela PROPP e pelos cursos ou programas. Os cursos e programas deverão coletar informações socioeconômicas de todos os discentes que ingressarem na pós-graduação da UEMS na vigência da presente legislação, de modo a fornecer subsídios para o acompanhamento dessa política e a embasar possível proposta de revisão dela.

O acompanhamento do acesso e permanência de cotistas, a comprovação da autodeclaração e demais documentos pertinentes aos candidatos cotistas aprovados, se dará por critérios e metodologias estabelecidos por uma Comissão de Acompanhamento do Sistema de Cotas, a ser criado na PROPP, com a finalidade de acompanhamento, avaliação e assessoramento mediante regulamentação. A Comissão de Acompanhamento do Sistema de

Cotas deverá ser composta de pesquisadores do assunto e membros dos Conselhos e Associações externas.

A UEMS prevê instituir e implementar um programa permanente de ações afirmativas, com dotação orçamentária e financeira conforme preconiza em seu Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) para ampliação de bolsas, recursos humanos, materiais e tecnológicos, infraestrutura e incentivo a editais de pesquisa, estratégias de financiamento, com coordenação própria, cujo objetivo é a promoção da diversidade de gênero, da equidade étnico-racial e da inclusão de pessoas com deficiência em todas as ações desenvolvidas pela Universidade.

O Programa de Educação da Unidade Universitária de Paranaíba, que foi o primeiro que aderiu voluntariamente à política, manteve o processo de caráter eliminatório e classificatório: prova escrita, análise do anteprojeto de pesquisa, arguição do anteprojeto de pesquisa, análise de currículo.

Foram ofertadas 25 vagas, as quais deveriam ser preenchidas por ordem decrescente de classificação final, atendidas as normas institucionais em relação ao regime de cotas adotado pela Política de Ações Afirmativas, na forma da Tabela 4.

Tabela 4 - Regime de cotas adotado pela Política de Ações Afirmativas da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul. Campo Grande, MS

Ampla concorrência vagas gerais	Negros	Indígenas	Pessoas com deficiência	Total	Sobrevagas	Quilombolas	Travestis/ Transexuais
16	5	3	1	25		1	1

Fonte: Elaborada pela pesquisadora.

O preenchimento das vagas está condicionado à pontuação obtida pelos candidatos no processo seletivo e à disponibilidade de vaga(s) de orientadores no curso.

Na Resolução CEPE-UEMS nº 2.015/2018, entende-se **sobrevaga** como uma política de ampliação de vagas, em que o quantitativo é ampliado, aplicando o percentual de vagas destinadas aos quilombolas, transexuais e travestis sobre o número de vagas ofertado inicialmente pelo curso e/ou programa. No ato da inscrição do processo seletivo, os candidatos que desejarem concorrer às sobrevagas especificadas no item anterior deverão fazer a opção específica constante no formulário de inscrição.

A pessoa com deficiência deverá informar, na ficha de inscrição, o tipo de deficiência que apresenta, se necessita de medidas e quais delas são necessárias para a realização das

provas, demandas que serão atendidas dentro da legislação vigente.

Na ficha de inscrição do processo seletivo, devem constar explicitamente, os itens de classificação da Lei Brasileira de Inclusão (LBI): Deficiência Física (paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida); Deficiência Visual (cegueira, baixa visão).

Na ficha de inscrição das pessoas autodeclaradas transexuais e travestis, devem constar, explicitamente, os seguintes itens de classificação de identidade de gênero: cisgênero, travesti, transexual, trans não binário, consoante definição da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), conforme consta no Edital de nº 005/2019, da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, Unidade Universitária de Paranaíba (MATO GROSSO DO SUL, 2019).

No Artigo 5º, da Deliberação CPPG/CEPE-UEMS nº 231/2018, os candidatos aprovados autodeclarados quilombolas devem apresentar, no ato da matrícula, a título de comprovação do direito ao ingresso por essa ação afirmativa, declaração comprobatória do pertencimento étnico-racial e residência, assinada pelo presidente da organização/associação de sua respectiva comunidade e Carta de Certificação da comunidade emitida pela Fundação Cultural Palmares.

Já no Artigo 6º, da referida Deliberação, exige-se que candidato indígena apresente a cópia do RANI ou Registro Administrativo de Casamento de Índio (RACI) ou certidão de Registro Civil de Nascimento com identificação étnica ou Carteira de Identidade (RG) com identificação étnica ou autodeclaração conforme modelo da UEMS ou declaração de pertencimento emitida e assinada por duas lideranças locais de sua comunidade.

No Artigo 8º, da ainda Deliberação, os candidatos aprovados autodeclarados transexuais e travestis deverão apresentar, no ato da matrícula, a título de comprovação do direito ao ingresso por essa ação afirmativa, um documento de autodeclaração ratificado pelo Conselho Estadual dos Direitos da População de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais de Mato Grosso do Sul ou órgão congênere do Estado de origem do candidato. Na ficha de inscrição dos candidatos devem constar os seguintes itens de classificação de identidade de gênero: cisgênero, travesti, transexual, trans não binário, consoante definição da ANTRA.

Os candidatos inscritos para cotas concorrem, exclusivamente, às vagas reservadas para sua modalidade e, caso haja desistência de candidatos que foram aprovados em vaga reservada, a vaga será preenchida pelo próximo aprovado e classificado em ordem decrescente de nota final, dentro da modalidade de cotas para a qual se inscreveu. Não havendo candidatos

aprovados em número suficiente para o preenchimento das vagas reservadas dentro da modalidade de cotas, as vagas remanescentes serão revertidas para outra categoria de cotas, em lista de espera (considerada a maior nota) e, não havendo, serão remanejadas para os candidatos aprovados em ampla concorrência, sendo preenchidas em ordem decrescente de notas finais.

Reza ainda o edital que os candidatos que optarem pelo regime de cotas deverá apresentar no ato da matrícula o documento expedido pela banca avaliadora específica para as cotas, conforme item 7.6 Edital nº 005/2019, da UEMS, Unidade Universitária de Paranaíba (MATO GROSSO DO SUL, 2019), além dos demais documentos exigidos.

Para deferimento da matrícula como cotista negro, a banca deve considerar as pessoas com fenótipos de preto e pardo, e os candidatos que assim se autodeclararem e tiverem seus traços fenotípicos reconhecidos por uma banca de verificação específica terão sua matrícula autorizada.

Almeida (2018) ressalta que o conceito de raça se constitui, de certo modo, a partir de dois registros básicos que se cruzam e se complementam: a características biológica, em que a identidade racial será atribuída por meio de traços físico, por exemplo, a pigmentação da pele, e por características étnico-culturais, em que a identidade será ligada à origem geográfica, à religião, à língua ou a outros costumes, a uma certa forma de existência.

2.3.4 Bolsa PIBAP/UEMS: uma Ação em prol da Permanência

Nesta seção analisa-se a Deliberação CPPGI/CEPE–UEMS nº 275, de 29 de abril de 2020, que dispõe sobre bolsas aos alunos da Pós-Graduação *Stricto Sensu*, publicada no Diário Oficial/MS, nº 10.168 de 13 de maio de 2020, páginas 84-87 (MATO GROSSO DO SUL, 2020). A UEMS, por meio da Câmara de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação do Conselho de Ensino (CPPGI) e da CEPE, alterou, por meio da inclusão de bolsas para cotista na pós-graduação *stricto sensu*, o regulamento do PIBAP/UEMS.

O PIBAP apresenta por finalidade propiciar auxílio **financeiro** aos discentes, matriculados nos programas *stricto sensu*, para o desenvolvimento de suas atividades, objetivando:

- I - apoiar a formação de mestre e doutores;
- II - contribuir para a redução do tempo médio de titulação de mestres e doutores;
- III - minimizar a evasão dos cursos de pós-graduação *stricto sensu*
- IV – contribuir para o desenvolvimento da base científica e tecnológica no Estado,

apoiando os esforços de formação e qualificação de profissionais para a ciência, tecnologia e inovação. (MATO GROSSO DO SUL, 2020).

Para Almeida (2018), o poder manifesta-se pela criação e pela aplicação de normas. A referida Deliberação é um mecanismo institucional que auxilia no combate ao racismo estrutural, pois a concessão de bolsas aos futuros mestrados e doutorandos poderá ser; de alguma maneira; decisiva no sucesso ou não deles. No Brasil, habitualmente, esses cursos estão localizados em grandes centros, situação essa que dificulta aos sujeitos oriundos do interior permanecer no curso, pois a distância e os gastos com moradia, alimentação, transporte, dentre outros pode ser um fator que dificulta o acesso, permanência e conclusão. Por isso, a destinação de bolsas facilita.

Os recursos financeiros do PIBAP são provenientes de fundos internos, e seus valores inseridos no orçamento da PROP que, em 2020, teve a sigla alterada para PROPI – Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação, aprovados anualmente pelo Conselho Universitário. De acordo com o Artigo 5º da citada Deliberação, para a bolsa PIBAP será pago o valor de 50% do auxílio oferecido pela bolsa CAPES. Os artigos 6º e 7º tratam do prazo e do quantitativo de bolsas, para cada programa de pós-graduação *stricto sensu*, na modalidade acadêmico e/ou profissional.

O Artigo 8º estipula o número de bolsas para a política de ação afirmativa da pós-graduação *stricto sensu*, na modalidade acadêmica e/ou profissional, conforme a demanda de cada um, ficando: dez bolsas para o mestrado e cinco para o doutorado, que poderão ser distribuídas entre programas de pós-graduação *stricto sensu*, na modalidade acadêmica e/ou profissional, conforme a demanda de cada programa. Ressalta-se que o número de bolsas que os programas de mestrado receberão é o mesmo estabelecido para serem destinados aos alunos que entrarem por intermédio de ações afirmativas, sendo estabelecido em edital dos programas o número de vagas.

A referida Deliberação, em seu parágrafo único, do Artigo 8º, estabelece que “caso a demanda seja maior que a prevista nesta norma os programas poderão utilizar bolsas ociosas de uso geral para atender a política de ação afirmativa”.

O critério de seleção está definido no Artigo 9º da mesma Deliberação, que terá uma comissão para a seleção dos discentes bolsistas, composta de coordenador do programa, representante(s) do corpo docente e discente, com a finalidade de observar as normas do programa e zelar pelo seu cumprimento; estabelecer critérios para a seleção e manutenção de bolsas, observando o disposto no Artigo 10 desse Regulamento.

Para o recebimento da bolsa o acadêmico deverá cumprir o mínimo de exigências que constam no Artigo 10 da Deliberação, tais como: estar regularmente matriculado em programa de pós-graduação *stricto sensu* da UEMS; não receber bolsa de outra instituição e não ter grau de parentesco até o 3º grau, com o orientador.

Já no Artigo 11 consta que acadêmicos contemplados com a bolsa PIBAP terão as seguintes obrigações: submeter à apreciação do colegiado do programa de pós-graduação o aceite de apoio financeiro de qualquer outra fonte de financiamento, pública ou privada, para o desenvolvimento do projeto de pesquisa a que concerne a bolsa concedida; dedicar-se às atividades do programa, independente de possuir ou não atividades remuneradas, desde que estejam relacionadas ao projeto de pesquisa em desenvolvimento do Programa; não efetuar modificações no projeto de pesquisa sem aprovação do orientador; solicitar, ao orientador, autorização para afastar-se da instituição em que desenvolve seu projeto de pesquisa; fazer referência ao PIBAP da UEMS em teses, artigos, livros, resumos de trabalhos apresentados em reuniões e qualquer outra publicação ou forma de divulgação; entregar ao orientador relatórios semestrais e relatório final das atividades desenvolvidas, para posterior aprovação pelo colegiado do programa; entregar o cronograma de atividades a serem desenvolvidas durante a vigência da bolsa; assinar o termo de compromisso, disponível na secretaria do programa, declarando estar ciente das condições desse Regulamento; realizar estágio docência de acordo com as especificidades de cada programa.

2.3.5 Análise Preliminar das Resoluções da UEMS, UFGD e UFMS

Por meio da análise das resoluções e editais de seleção do *stricto sensu* da UEMS e UFGD, ficou evidente nos editais analisados que, mesmo após a criação de resoluções que preconizam a cotas e sobre vagas, não houve mudanças no sistema de avaliação, o que possibilita observar que o êxito da aprovação está intimamente ligado ao rendimento do futuro aluno no processo avaliativo; o número de vagas disponibilizadas a esse seguimento ainda é baixo, apesar de a UEMS e UFGD terem destinado um maior número de vagas.

O curso de Antropologia da UFMS, ofertado em Campo Grande, único na época da pesquisa com ações afirmativas, disponibilizou três vagas, uma para cada modalidade de ações afirmativas. A Resolução nº 167/2019/UFMS estabeleceu a política de ações afirmativas para a pós-graduação *stricto sensu* em percentual mínimo de 10% e o máximo de 20%, tornando **obrigatória a adesão** dessas políticas a todos os programas de pós-graduação *stricto sensu* da

UFMS.

A UFMS na Resolução 167/2019, do Conselho de Pesquisa e Pós-Graduação, estabeleceu que os candidatos inscritos para as vagas de ações afirmativas poderão ser avaliados segundo critérios específicos e etapas de candidatos para ampla concorrência, com a diferença de que negros, indígenas e pessoa com deficiência concorram entre si, que, para Carvalho (2005), não é universalista, pois dentro de um mesmo departamento preexiste variações nos protocolos de exames de seleção do *stricto sensu*. Ao considerar que os critérios de seleção não são unificados, a entrevista é passiva de intencionalidades, podendo o mérito ser algo utópico, sendo definidos por interesses dos grupos e resultados de vontades políticas, que estabelecem o que aprender, ensinar e quem poderá participar, setorizando todo esse processo, criando uma elite acadêmica eurocêntrica, que valoriza seus saberes e interesses, dentro de uma sociedade multirracial.

As definições sobre a destinação de bolsas foram citadas no corpo da resolução de Ações Afirmativas da UEMS e UFGD, porém ainda não foi possível identificar como vêm ocorrendo na prática, pois não está evidente quais foram as mudanças de critérios que ocorreram para a concessão de bolsas e, se houve, para pós-graduandos cotistas.

A categoria de atendidos por ações afirmativas nos cursos de pós-graduação em nível de mestrado e doutorado seguiu a autonomia dos programas para criar e normatizar por meio de resoluções próprias, que determinam quais os sujeitos a serem atendidos por políticas públicas de ações afirmativas, ocorrendo assim diferenças no público de sujeitos atendidos por tais ações.

As instituições e/ou programas que fizeram adoção a ações afirmativas para o *stricto sensu* em Mato Grosso do Sul estão em processo de implementação e adequações, considerando o pouco tempo de adesão de tais políticas. Segundo os Pró-Reitores de pós-graduação da UFMS e UFGD, as instituições “não” realizaram mudanças nos **currículos e normas**. A Pró-Reitora de Pós-Graduação da UEMS afirma que a instituição realizou mudanças, das quais foram descritas por ela, nas normas, realizando alterações no sistema de concessão de bolsas para que os alunos cotistas tenham uma reserva específica de bolsas PIBAP, a ser regulamentada por deliberação CPPGI/CECPE-UEMS/2020.

A igualdade material é um princípio constitucional, e para que ocorra a concretização desse preceito legal com relação às minorias, são necessárias ações de políticas afirmativas, que têm por objetivo ser uma ferramenta para a equidade de acesso e permanência ao ensino superior e atualmente na pós-graduação, neutralizando os efeitos da discriminação étnico-racial

e social, possibilitando a construção de uma sociedade mais justa e igualitária no que tange às oportunidades educacionais. No entanto, criar e implementar ações afirmativas não coloca fim às resistências dos envolvidos, docentes e gestores, pois, incluir os sujeitos beneficiários, cria a necessidade da reformulação dos currículos, mudança nas práticas pedagógicas e na relação docente x discente.

Segundo Cordeiro (2008, p. 87), “falar de mudanças ou inovações curriculares no contexto universitário não é uma tarefa fácil”, pois ao debater esse tema percebe-se uma educação que valoriza os fatos históricos europeus e a disseminação de seus valores em detrimento aos fatos históricos brasileiros e seus representantes. O currículo acadêmico, na maioria das vezes, vem sendo construído e alicerçado sob a égide da matriz eurocêntrica, vindo pronto, com normativas muitas vezes vistas como imutáveis, o qual dificulta para os envolvidos alunos e docentes superar tais limitações, para que as histórias das minorias sejam pautadas e estudadas. Pois, o local social dos sujeitos pode ser um mecanismo cerceador, criando impossibilidades para que o meio seja superado no processo de ensino-aprendizagem, já que sua força reguladora pode paralisar os sujeitos envolvidos.

As forças existentes no currículo que apregoa os valores históricos eurocêntricos, por meio da seleção de conteúdo, intencionalidades de falas, e limitações implícitas aos mais variados alunos, mesmo após a indução de ações afirmativas no *stricto sensu*, mostram o quão difícil pode vir a ser aos sujeitos que conseguirem ter acesso as esses cursos, a falta de ruptura com os conteúdos e sistema educacional, que valorizam a história dos povos europeus, pois eles, em suma, terão, mais uma vez, que lidar com a discriminação para com sua identidade, compreendendo o seu local social, pelo despreparo de ambos os envolvidos, professores, alunos e gestão.

Hall (2006, p. 49) pontua que “a formação de uma cultura nacional contribuiu para criar padrões de alfabetização universais, generalizou uma única língua vernacular, como o meio dominante de comunicação em toda a nação, criou uma cultura homogênea e manteve instituições culturais nacionais”, e que, no Brasil, estabelece uma correlação com a super valorização da história dos colonizadores em detrimento a todo o conhecimento dos povos originais, inculcando durante séculos os valores a serem aprendidos nas escolas, ocasionando uma manutenção do poder, pois conhecimento é poder, criando duas classes, a dominante e a dominada.

CAPÍTULO 3

POLÍTICAS DE AÇÕES AFIRMATIVAS NA PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM MATO GROSSO DO SUL

O terceiro capítulo tem por objetivo analisar os resultados obtidos com a aplicação dos questionários aos Pró-Reitores de Pós-Graduação das universidades públicas de MS –UEMS, UFGD e UFMS, por meio da análise de conteúdo (BARDIN, 2016). Sobre a coleta de dados, pode-se afirmar que

Construir um questionário consiste basicamente em traduzir objetivos da pesquisa em questões específicas. A elaboração dos questionários deu requerer uma série de cuidados, tais como: constatação de sua eficácia para verificação dos objetivos; determinação da forma e do conteúdo das questões; quantidade e ordenação das questões; construção das alternativas; apresentação do questionário e pré-teste de questionário. (GIL, 1999, p. 120)

3.1 Coleta de Dados

Esta etapa consiste na narrativa sistemática dos procedimentos de coleta e análise de conteúdo, por meio do tratamento e análise de dados obtidos nas respostas dos três respondentes, de forma qualitativa, na perspectiva teórica de Bardin (2016). A pré-análise baseia-se na leitura dos questionários respondidos, para que se possa criar um plano de análise, a fim de que elas sejam feitas para responder à pergunta inicial da pesquisa, que é: Como as universidades públicas de Mato Grosso do Sul vêm criando ações afirmativas no *stricto sensu*, por meio de resoluções e normas, considerando: acesso, permanência, comissão de apoio, bolsas e demais medidas? Para isso, será observado se foram ou não alcançados e/ou superados os objetivos.

Neste capítulo serão descritos os procedimentos utilizados para a escolha dos entrevistados, ressaltando que no início as entrevistas seriam realizadas com coordenadores dos programas de pós-graduação *stricto sensu*, porém, por causa de problemas com a aprovação do projeto na Plataforma Brasil, que exigiu autorizações de cada universidade via reitoria para a realização dela e, considerando que já havia uma perda de tempo considerável nesse vai e vem ao Comitê de Ética, em consenso com a orientadora, ficou acordado que a pesquisa seria feita com os Pró-Reitores de Pós-Graduação, considerando a autonomia de gestão do cargo que ocupam e a responsabilidade na criação e implementação das políticas de ações afirmativas. Todos assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

A elaboração inicial e a readequação dos questionários, para responder à pergunta central da pesquisa, deram-se mediante leituras e pesquisa sobre o tema, resoluções, normas

gerais dos programas e editais de seleção de mestrado e doutorado das três universidades – UEMS, UFGD e UFMS. Como segundo objetivo, buscou-se apresentar a interpretação dos resultados com base no questionário recebido dos respondentes. O envio e recebimento foi feito via *e-mail*, pois as instituições estão em atividade remota desde março de 2020, dada à pandemia da COVID-19.

Conforme os objetivos supracitados, o questionário está dividido nas seguintes seções: dados de identificação, dados profissionais (formação acadêmica), das ações afirmativas na Pós-Graduação *Stricto Sensu*, questionando como têm ocorrido a adesão ao sistema de cotas dos programas de pós-graduação, o tipo de ações afirmativas, os grupos atendidos, tempo de implementação, como a universidade tratou esse tema com todos os envolvidos, alunos, corpo docente, coordenadores e pró-reitoria; do acesso, permanência e conclusão, observando se o sistema de seleção passou por alguma mudança, alterações no currículo dos programas de pós-graduação, se professores e acadêmicos tiveram informações e orientações a respeito da presença de cotistas, se houve instituição de comissão de acompanhamento, criação e oferta de bolsas e mudanças nos critérios para concessão, mudança no perfil acadêmico e se a universidade e/ou programa tem criado ou vai criar situações para debater esse tema “ações afirmativas no *stricto sensu*” com ambos os envolvidos.

As respostas recebidas são apresentadas no Quadro 3.

Quadro 3 – Pesquisa realizada com os pró-reitores de pós-graduação da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS), Universidade da Grande Dourados (UFGD) e Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS). 2019

Universidade	Pró-Reitoria	Tempo na função
UEMS	Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação (PROPPI)	5 anos
UFGD	Pró-Reitoria de Ensino de Pós-Graduação e Pesquisa	8 meses
UFMS	Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação	3 anos e 5 meses

Fonte: Elaborada pela pesquisadora.

3.2 Apresentação geral dos dados

3.2.1 UEMS

A Pró-Reitora de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação atua há cinco anos nessa pró-

reitoria; tem 44 anos, sexo feminino; de raça e cor branca, heterossexual. Em relação à formação acadêmica, possui graduação em Licenciatura e Bacharelado em Matemática – Universidade Estadual Paulista (UNESP), Rio Claro, SP, mestrado em Desenvolvimento Sustentável pela UnB; doutorado em Economia Aplicada – Desenvolvimento e Meio Ambiente pela Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP) e quanto à especialização e pós-doutorado, não respondeu.

Quanto às Ações Afirmativas na Pós-Graduação *Stricto Sensu*, de acordo com a Pró-Reitora, a UEMS possui 14 programas de mestrado e 2 de doutorado. Com a Resolução, CEPE-UEMS, nº 2.015/2018, foram criadas as **ações afirmativas** para os programas de *stricto sensu*. O tipo de ação afirmativa que existe nos programas, **sobrevagas e reserva de vagas**, atende aos seguintes grupos: cotas - **negros, 20%, indígena, 10%, pessoas com deficiência, 5%, quilombolas, 5%, sobrevagas, 5%: travestis e transexuais**. Os programas tiveram autonomia para adotar ou não as ações afirmativas. O número de programas que aderiram de forma voluntária foram: **mestrado 5 e doutorado 2**, sendo adotadas a partir de 2018.

Quando perguntada se conhece as políticas públicas de ações afirmativas, seus objetivos e funcionamento, ela afirmou: “Sim, claramente.”

Além disso, informou ser:

Completamente a favor, por ter plena convicção e consciência de que as políticas de ações afirmativas na graduação não são suficientes para reparar ou compensar, efetivamente, as desigualdades sociais resultantes de passivo históricos ou atitudes discriminatórias atuais, e que, portanto, essa é uma política imprescindível a ser debatida e aprovada na instituição. (PRÓ-REITORA/UEMS, 2020).

A UEMS e os programas de pós-graduação debateram o assunto Ações Afirmativas? Respondeu a Pró-Reitora: “Sim”, pois,

a Pró-Reitoria coordenou desde o princípio com o apoio fundamental dos pesquisadores do Centro de Pesquisa em Raça, Gênero e Etnia (CEPEGRE) o debate interno com os coordenadores dos programas de pós-graduação. Foram quase dois anos de discussão, até conseguirmos aprovar por unanimidade nos conselhos a política de ações afirmativas na pós-graduação da UEMS. Nesse primeiro momento, foi aprovado de forma facultativa aos programas, e nessa experiência de quase dois anos pós-aprovação da norma, observamos a aderência crescente tanto dos programas *stricto sensu* quanto dos cursos *lato-sensu* às políticas de ações afirmativas explicitadas em seus editais. Nesse momento, acreditamos que a Instituição esteja madura para um novo debate e migrar do que hoje é facultativo aos programas para tornar-se obrigatório. (PRÓ-REITORA/UEMS, 2020).

A Pró-Reitora deixou claro que o período de debate foi longo, e, considerando o exposto, é notória a necessidade do engajamento das universidades e de programas de pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu*, para que ocorra criação e aprovação de normas, resoluções e portarias,

que objetivem a inclusão das minorias no restrito mundo da pesquisa no país.

Nesse sentido, Carvalho (2005) bem acentua que as ações afirmativas passam por desejos dos pesquisadores, pois isso é uma decisão dos chamados pares, precisando assim, muitas vezes, de uma conscientização do corpo docente das universidades. Na UEMS, ressalva-se que mesmo com aprovação unânime no Conselho, ficou facultado aos programas de pós-graduação a adesão ao sistema de cotas.

Perguntada sobre como a comunidade acadêmica portou-se mediante a implementação de tais ações, ela explicou que:

no primeiro momento do debate até a aprovação da norma, houve muita resistência dos programas, especialmente das áreas duras, por relacionar a política de ações afirmativas com o prejuízo de qualidade dos programas, o que, de certa forma, só mostrou a perpetuação consciente ou não de ações discriminatórias. No entanto, no decorrer desses quase dois anos, observamos a oferta de vagas na política de ações afirmativas também desses programas, o que nos faz acreditar que, no momento atual, seria possível um consenso na obrigatoriedade de reserva de vagas nas ações afirmativas para a pós-graduação. (PRÓ-REITORA/UEMS, 2020).

Quando a Pró-Reitora se refere às “áreas mais duras”, é perceptível que ainda há uma determinação de lugares, a serem ocupados por sujeitos segregados, criando duas classes de pessoas no país. Schwarcz (1993) explicita quem são os senhores dessa terra, os brancos colonizadores, os quais, ao longo da história do país, vêm escolhendo o que aprender/ensinar, onde, como e quem vai ter acesso a determinados conhecimentos. A qualidade de ensino está mais ligada à capacidade de todos os sujeitos envolvidos, professores e alunos, porém, não na área que cada um faz o recorte de pesquisa.

O acesso e permanência nos cursos de pós-graduação também são envoltos por grandes debates, considerando que somente o acesso não soluciona problemas e tampouco oportuniza uma diversificação de pesquisa, necessitando de uma política de permanência que conceda bolsas de estudos aos cotistas; um currículo que tenha disciplinas pautadas em estudos dos grupos excluídos e um olhar sensível e dedicado do corpo docente, para que todos sejam incluídos sem que haja, mais uma vez, a exclusão “involuntária” dessas pessoas.

Sobre o acesso e ingresso nos cursos de mestrado e doutorado, Carvalho (2005) narra que o êxito da aprovação está mais ligado à escolha da linha de pesquisa e do orientador, do que propriamente a capacidade do futuro aluno, pois o número de vagas por pesquisadores é insuficiente para dar conta do número de candidatos aptos, culminando, muitas vezes, em preferências, tornando o processo parcial e não imparcial como deveria acontecer.

Ao responder duas questões a respeito do acesso e permanência, A Pró-Reitora diz que houve mudanças no processo de seleção do mestrado e doutorado, pois constam, no “edital

reformulado, itens para atender a política das ações afirmativas e cumprir o disposto na Resolução CEPE-UEMS 2.015/2018”, na Unidade Universitária de Paranaíba. No Edital nº 005/2019 não há alteração na seleção para entrar no curso de mestrado em educação, aqui analisado, que são: prova escrita, análise de pré-projeto, entrevista e análise de currículo *Lattes* (MATO GROSSO DO SUL, 2019).

Sobre a destinação de bolsas específicas aos cotistas, em cada programa, a Pró-Reitora afirmou:

Sim, foram incluídos no orçamento aprovado pelo Conselho Universitário (COUNI) em setembro de 2019, o quantitativo de 10 bolsas na modalidade PIBAP para atender esses acadêmicos cotistas da pós-graduação. Aprovado esse orçamento, a PROPPI encaminhou para reunião de Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação que será realizada em 29 de abril de 2020 a reformulação do Programa Institucional de Bolsas aos Alunos de Pós-Graduação (PIBAP) para que conste esse aporte financeiro aprovado pelo COUNI e outras ajustes na norma para que possa atender a política de ações afirmativas da pós-graduação homologada em outubro de 2018. (PRÓ-REITORA/UEMS, 2020).

A permanência dos futuros cotistas é um grande desafio a todos os programas que vêm instituindo ações afirmativas, pois devem considerar alguns aspectos para o financiamento de pesquisa e os critérios de concessões de bolsas, que serão concedidas segundo a nota obtida no processo de seleção. Sobre a análise do Edital nº 005/2019, a Pró-Reitora afirma que este sofrerá alterações, porém, ainda não sabe se será somente na determinação de um número de bolsas, e/ou na avaliação para o recebimento delas, pois a Resolução com as alterações encontra-se em fase de aprovação. Contudo, essas bolsas auxiliarão os pretendentes pesquisadores, para custear gastos para locomoção, moradia, livros, viagens, congressos e demais medidas para que possam realizar o curso.

Para que as políticas de ações afirmativas sejam exitosas, necessitam de estudo, para todos envolvidos, corpo docente e coordenação de pós-graduação, já que ficou estabelecido na Resolução do CEPE-UEMS, que haverá uma avaliação decenal da lei e sua eficácia, por intermédio de uma comissão instituída. O corpo docente desempenha um papel de suma importância no êxito dessas medidas, pois são eles que estarão em contato direto com o novo público, exigindo que eles tenham conhecimento, compromisso com a democratização do acesso à pós-graduação, reconhecimento de outros matizes do conhecimento e boa vontade, para que esse processo seja satisfatório a todos os alunos e professores. A Pró-Reitora não soube precisar se os programas estão realizando orientações pontuais aos docentes, a respeito de cotistas, e tampouco se houve orientações para os alunos cotistas. Segundo ela, não tem como responder em detalhes.

O que posso dizer é que a PROPPI orientou que os programas fizessem ações para esse acolhimento e o que temos observado que há ações no sentido de promover aula inaugural e outros eventos para receber os acadêmicos, mas não especificamente aos cotistas, já que ainda são poucos. Mas o detalhamento dessas ações só seria possível com contato direto com as coordenações dos programas que aderiram à política. Podemos enviar esses contatos se considerarem pertinentes. (PRÓ-REITORA/UEMS, 2020).

Ao responder se os programas possuem uma comissão de acompanhamento dos alunos cotistas na pós-graduação, ela diz que “não” e afirma:

Não temos especificamente para os cotistas da pós-graduação. Mas nos últimos dois anos, temos sido demandados pela CAPES, que é o órgão externo que avalia os programas de pós-graduação *stricto sensu*, a trabalhar o quesito da autoavaliação. Nesse sentido, deflagramos dois seminários, o último em agosto de 2019, para fazer a discussão desse tema com os coordenadores, na elaboração dos instrumentos, da avaliação dos egressos e da inserção de aspectos multidimensionais da avaliação. Esse processo de discussão está pautado na elaboração do planejamento estratégico dos programas com o estabelecimento de objetivos, metas e indicadores de avaliação. Nessa perspectiva questões relativas ao acompanhamento dos alunos cotistas da pós-graduação estão contempladas. Esse processo será finalizado em dezembro de 2020, e passará a ser contabilizado nas fichas de avaliação da CAPES a partir de 2021 como critérios de elevação de notas dos programas. Nesse esforço coletivo, a PROPPI, nos meses de fevereiro e março de 2020, percorreu os programas para trabalhar as oficinas de planejamento estratégico com o grupo de docentes com o objetivo de orientá-los nesse processo. (PRÓ-REITORA/UEMS, 2020).

Como a norma é nova, observa-se que a Universidade vem buscando meios para o aperfeiçoamento da Resolução, para que o atendimento aos cotistas seja realizado da melhor forma, o qual precisa de tempo, para que as demandas que forem surgindo venham a ser superadas.

Quando perguntada se a UEMS fará a destinação de bolsas específicas para os acadêmicos cotistas, respondeu que “sim”, e que haverá “a reformulação da Resolução do Programa Institucional de Bolsas aos alunos de Pós-Graduação (PIBAP)/UEMS que será aprovada em reunião da Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação em reunião do dia 29 abril 2020, mas já com orçamento aprovado”.

As ações afirmativas na Universidade são recentes – 2018, tendo seus primeiros editais de seleção com alterações das normas em 2019, e com isso não é possível notar uma mudança no perfil dos acadêmicos e no trabalho docente. Por isso, a Pró-Reitora ressalta que “nossa meta, é acompanhar esses resultados com o trabalho da autoavaliação, explicitado na questão anterior, com previsão de apresentar os primeiros resultados já em 2021”.

Considerando que em 2019 teve a primeira seleção, pautada nessa nova norma, foi perguntado o que se espera dessa Resolução.

Espero que de fato possamos trabalhar verdadeiramente na inclusão e que possamos superar as diferenças imensas que temos até aqui no nível da pós-graduação e que,

fundamentalmente, as ações institucionais na proposição e consolidação dessas políticas possam de fato contribuir para superar as ações discriminatórias que vemos em todos os ambientes, e infelizmente, no ambiente da universidade. (PRÓ-REITORA/UEMS, 2020).

A importância exercida pela autonomia dos programas de pós-graduação fica explicitada na resposta acima, pois, de acordo com a Pró-Reitora, a Instituição precisa ter um compromisso de consolidar, por meio de suas ações, as políticas de ações afirmativas, na superação da discriminação das minorias em muitos locais, a qual a Universidade também vem cometendo ao longo dos anos, necessitando que o tema seja debatido, com atividades específicas, com o intuito de analisar a especificidade das ações afirmativas no *stricto sensu*, com todos os alunos e professores.

O jurista Gomes (2005) destacou que, sobretudo, a academia terá que tomar um lugar de militância, para que ocorra a superação desse processo de exclusão sofrida pelos sujeitos segregados no Brasil, diferenciando e muito dos belos discursos e enredos que fundamentam tais políticas. Ao longo das análises, percebe-se como está acontecendo a execução das normas e resoluções, explicitando que em sua maioria as universidades não publicizam os alunos cotistas, o qual deveria ocorrer, para desmistificar a falácia de que esses sujeitos são aprovados com notas muito aquém dos que concorrem na ampla concorrência, diferentemente do que pode ser analisado no curso de Antropologia Social da UFMS, *campus* de Campo Grande, MS.

A presença dos cotistas traz novos desafios à comunidade acadêmica. Dentre as sugestões solicitadas, a Pró-Reitora apontou:

Acredito ser esse o caminho a ser adotado na superação das desigualdades, e que nós, enquanto gestores e docentes de uma universidade pública possamos estar sensíveis cada vez mais a temática da inclusão e na contribuição da transformação da sociedade para os quais fomos formados. Os próximos passos a vencer é fazer com que a política passe de facultativa a obrigatória a partir de 2021 e que possamos aprimorar esses instrumentos de autoavaliação e acompanhá-los como egressos. Esse ambiente organizacional na consolidação dessas políticas e na proposição de plataformas digitais que nos permitam o acompanhamento efetivo dos egressos da pós-graduação e autoavaliação que já estão em tramitação na universidade, em fase de aprovação dos conselhos superiores para que sejam implementados. (PRÓ-REITORA/UEMS, 2020).

A Pró-Reitora reitera a fala de que as medidas tomadas pela universidade podem auxiliar na superação das desigualdades vividas pelas minorias, e que os docentes precisam se sensibilizar para que a inclusão deles possam transformar a sociedade, quanto ao acesso, ingresso e permanência nos cursos de mestrado e doutorado, na formação de pesquisadores, e de novos recortes de pesquisas, que poderão possibilitar conhecimentos de uma parcela da população que não vem sendo pautado nos estudos oficiais dessa nação, que se caracteriza por

sua formação pluriétnica, mas que por muitos anos negou tal fato, criando um abismo entre os sujeitos que compõem esse país. Com a aprovação da Resolução que normatiza as ações afirmativas, deram-se possibilidades para que a instituição possa falar de um mesmo lugar, que é o de criar cursos, reformular currículos e elaborar pesquisas que possam ser protagonizadas por sujeitos excluídos e que, talvez, venham a contar a história desses grupos esquecidos. Contudo, a avaliação dessas políticas precisa ser aprimorada.

3.2.2 UFGD

O Pró-Reitor de Ensino de Pós-Graduação e Pesquisa atua há oito meses nessa pró-reitoria; tem 40 anos, sexo masculino, de raça e cor autodeclarada branca e quanto à orientação sexual, não informou. Em relação à formação acadêmica, possui graduação em Relações Internacionais, mestrado em História, doutorado em Ciências Sociais, os dois últimos realizados na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Quanto à especialização e pós-doutorado, ele não respondeu.

Segundo o Pró-Reitor, a universidade possui: 24 programas de mestrado e 12 de doutorado e o tipo de ações afirmativas adotadas pela universidade é de cotas e reserva de vagas, para os seguintes grupos: negros, indígenas e pessoas com deficiência, no entanto, os percentuais não foram informados pelo declarante. Informou ainda que os programas **não** tiveram autonomia em adotar ações afirmativas, pois foi uma decisão institucional para todos, ou seja, todos os programas passaram a ter ações afirmativas na pós-graduação desde 2017, com a publicação da Portaria nº 13/2016 - MEC (BRASIL, 2016b).

O Pró-Reitor, ao responder se conhece as políticas públicas de ações afirmativas, seus objetivos e como funcionam, declarou: “Muito superficialmente, entendendo o contexto geral, mas nunca me aprofundei”.

Em relação ao processo de discussão e votação das políticas de ações afirmativas, o Pró-Reitor afirmou:

[...] não participei da discussão. Na época, eu estava no Escritório de Assuntos Internacionais. Caso consultado, teria de me desdobrar sobre o assunto. Muito provavelmente, eu teria votado a favor de um quantitativo de cotas menor. Quiçá 10% iniciais e depois uma ampliação gradual até os 30% do atual modelo, pois têm de existir, em paralelo, políticas de assistência estudantil e um processo de conscientização. Coisa difícil, seja pelas limitações do PNAES e orçamentárias, seja pela não participação dos docentes em atividades sobre o tema. (PRÓ-REITOR/UFGD, 2020).

Ao declarar que se tivesse participado das discussões e votação para a criação de ações

afirmativas teria “votado a favor”, mas que iria pedir um quantitativo de vagas menor, pois, para ele, para tais políticas precisam existir em paralelo as políticas de assistência estudantil, agregadas a um programa de conscientização, o qual considera difícil, pois o orçamento é restrito e as atividades com essa temática não teriam a participação docente. Contudo, sabe-se que são em momento como estes que deveria ocorrer essa participação, contribuindo, segundo Nogueira (2012), para uma educação antirracista.

A UFGD e os programas de pós-graduação debateram o assunto Ações Afirmativas? Respondeu o Pró-Reitor que “sim”, pois “Ocorreram discussões no Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros (NEAB) e nas instâncias deliberativas. Senti falta de um engajamento maior da comunidade acadêmica”. Sobre como a comunidade acadêmica portou-se mediante a implementação de tais ações, este explicou:

a comunidade ficou bastante dividida. De um lado, diversos programas, como os da área de humanidades, observavam as cotas como um programa de reduzir as assimetrias sociais e ampliar a igualdade de acesso. De outro, diversos programas, como os das áreas saúde e alguns das tecnológicas, apontaram que a política de cotas na pós-graduação era desnecessária, pois isso já havia ocorrido em outras instâncias, tais como cursos de graduação e concursos públicos e afetariam a qualidade da pesquisa e a meritocracia no processo seletivo. Afinal, segundo essa corrente, o mérito da pesquisa ocorreria pelo impacto da publicação e a importância social dos desdobramentos da mesma. Lembro que a votação no Conselho Universitário foi apertada e gerou uma divisão intensa na antiga administração. A inexistência de regulamentação específica na CAPES afetou brutalmente as discussões. (PRÓ-REITOR/UFGD, 2020).

A divisão ao qual o Pró-Reitor se refere pode ser fruto do que Almeida (2018) define como racismo institucional, pois o grupo dominante nas reitorias das universidades públicas brasileiras é composto de sujeitos brancos que, conscientemente, buscam a manutenção e perpetuação do poder hegemônico, ou seja, o lugar de fala é muito distinto dos acadêmicos que serão atendidos por tais políticas de ações afirmativas. A meritocracia no país vem sendo confundida com competência, porém esse conceito não se aplica aos grupos segregados ou vulnerabilizados na sociedade brasileira, na qual o sistema de avaliação para ingresso na graduação, pós-graduação, especialmente a *stricto sensu* - apesar da criação de normas, leis e resoluções -, ocorre baseado no sistema de seleção tradicional, principalmente nos programas de pós-graduação.

Para Silva, Maurício (2017), “o estudante afrodescendente necessita provar o domínio incondicional de uma razão epistemológica, acadêmica, instituída e legitimada, a que em geral, não teve acesso”. Para que se forme pesquisadores, os sujeitos precisam estar inseridos nos programas *stricto sensu*, pois não se pode “chupar a laranja sem descascar”. Como essa ideia de que a qualidade das pesquisas seria afetada mesmo antes de serem realizadas, como assim?

Crê-se que essa corrente esteja fazendo referência ao que se pode aqui chamar de relevância em pesquisa e, pensando nesse conceito, observa-se que uma classificação interna do que é pesquisa relevante, conceito intrínseco não palpável, que pode ser facilmente confundido com intencionalidade.

A autonomia dos programas de pós-graduação foi mantida, pois a Portaria nº 13/2016 - MEC estipulou um prazo de 90 dias para que as universidades públicas federais criassem políticas de ações afirmativas para cursos de pós-graduação *stricto sensu* (BRASIL, 2016b), ou seja, o poder de decisão está sob as instituições de ensino.

Considerando que esses sujeitos podem ser ex-alunos de graduação, não são coerentes tais afirmações, pois se existem lacunas na primeira formação, talvez seja responsabilidade da própria universidade, ou seja, toda essa justificativa dos contrários às cotas pode ser explicada a partir do que Almeida (2018) classifica como racismo estrutural, pois, para este, as instituições são racistas porque a sociedade brasileira é racista e as instituições são uma representatividade dela.

Ao responder duas questões a respeito do acesso e permanência, o declarante falou sobre alteração no processo de seleção do programa:

Num primeiro momento, existiu uma ampliação do acesso ao RU, cota universidade e transporte. No entanto, conforme aumentaram os cortes das bolsas de estudo da CAPES e CNPq, a PROAE, a PROPP e as entidades estudantis começaram a discutir acesso à moradia. As limitações do decreto do PNAES não permitem o acesso a essa fonte de recurso. Ademais, os programas têm critérios próprios para a escolha das bolsas CAPES Demanda Social. A PROPP apenas auxilia. (PRÓ-REITOR/UFGD, 2020).

As políticas citadas pelo declarante dizem respeito a políticas de assistência financeira, que também é uma forma de permanência e conclusão, auxiliando nesse processo.

Quando inquirido sobre o fato de os docentes terem recebido algum tipo de informação e orientação referente à presença de cotistas nos programas, ele respondeu que “Sim” que em alguns programas discutiram o tema internamente. As atividades institucionais não obrigatórias tiveram pouco público docente e técnico-administrativo. Quem sabe é o momento para que essas atividades se tornem obrigatória a toda à comunidade acadêmica, pois existe uma necessidade de caráter urgente para que todos os envolvidos conheçam as políticas de ações afirmativas para cursos *stricto sensu*, pois isso facilitaria o dia a dia nas universidades com relação ao atendimento desses múltiplos sujeitos.

Questionado se “Os programas fizeram alguma ação para o recebimento/acolhimento dos cotistas na pós-graduação”, o Pró-Reitor afirmou: “nada além do que usualmente fazem

com todos os estudantes”. Observa-se que nesse momento poderia ser pautado tal assunto, pois estariam “todos” interessados juntos, quando poderia, então, convidar docentes de outras instituições que já implementaram ações afirmativas em seus programas, para falar de como essas políticas vêm acontecendo na prática e os benefícios para acadêmicos e docentes.

A universidade tem alguma comissão de acompanhamento aos alunos cotistas na pós-graduação? O Pró-Reitor responde: “Sim, esse é um dos objetivos dos NEABs. Conta com a participação de representantes da comunidade acadêmica”. A UFGD criou o NEAB em 2007, via Resolução Nº 89, de 3 de agosto de 2007, do Conselho Universitário (BRASIL, 2007). O NEAB tem como atribuições atuar nas áreas de pesquisa, ensino e extensão relacionadas à diversidade étnico-racial, políticas públicas de combate à discriminação e ao racismo, por meio da produção de materiais de divulgação, organização de eventos, encontros e seminários para promover discussões sobre as temáticas que afetam negros afro-brasileiras.

A destinação de bolsas específicas para cotistas, segundo o pró-reitor, “não” ocorreu, já que cada programa tem critérios próprios para a concessão de auxílio financeiro. Esse olhar sobre a necessidade de universalizar o acesso, ingresso, permanência e conclusão dos cursos de pós-graduação não é comum e tampouco hegemônico aos programas. Talvez a universidade tivesse que instituir uma política de cotas para os cotistas, facilitando a destinação de recursos, pois a falta de regulamentação pode ocasionar a falta de conscientização para a destinação de recursos financeiros a esses novos sujeitos.

Quanto ao perfil acadêmico após a indução de ações afirmativas, o Pró-Reitor afirma que:

do perfil de estudantes, não temos nada sistematizado, pois o sistema entrou em vigência no ano passado. No entanto, na turma que ministro disciplina, é nítida a mudança do perfil étnico da sala de aula e a temática com um viés maior sobre questões de gênero, raça, entre outros. Nos docentes, não tenho elementos para opinar. No entanto, existiu um aumento de estudos sobre a temática de políticas afirmativas. (PRÓ-REITOR/UFGD, 2020).

Nogueira (2012, p. 8) diz que: “denegrir a educação pode significar um exercício intercultural, uma revitalização existencial aberta à pluriversalidade”, processo que fica claro na observação do Pró-Reitor que também ministra uma disciplina, pois ele narra que houve mudança no perfil étnico dos acadêmicos e mais interesse na temática sobre questões de gênero, raça, entre outros. Este pode ser um momento oportuno para uma pluralização de pesquisas, as quais serão contadas e creditadas a uma gama maior de sujeitos as suas histórias e vivências. Não basta assumir que existem diferenças entre pessoas, mas que são inseparáveis identidades, filiações e pertencimentos, segundo Nogueira (2012).

Na questão, caso os programas **ainda estejam no primeiro ingresso de cotistas**, o que você espera de mudança no perfil acadêmico e no trabalho docente? Não foi respondida.

As ações afirmativas é uma realidade em muitos programas. Dessa forma, os programas ou a universidade realizam ou pretendem realizar atividades específicas para debater o tema “Ações Afirmativas no *Stricto Sensu*, com pós-graduandos e docentes?” O Pró-Reitor diz que “sim, pois, conforme afirma o enunciado, é uma realidade nos programas e de grande importância para toda a sociedade. Por esse motivo, precisamos estar atentos”.

Ao ser indagado sobre como avalia a adoção de ações afirmativas em relação à inclusão de cotistas, os desafios que a presença destes trazem aos programas, aos docentes e à comunidade acadêmica e quais sugestões apresenta à instituição em relação a essa política, o Pró-Reitor afirmou:

[...] esse é um processo em curso. Por isso, é muito difícil opinar. Acho que, se bem conduzido por toda a comunidade acadêmica, pode ser benéfico para toda a sociedade. São necessárias políticas de assistência estudantil e que essa temática entre nos quadros de avaliação da CAPES. Assim, mais do que a entrada, será garantida a permanência dos jovens cotistas. (PRÓ-REITOR/UFGD, 2020).

Quando o Pró-Reitor fala sobre a importância e a necessidade de políticas de assistência, diz que essa temática deverá entrar nos quadros de avaliação da CAPES, tornando-se, assim, mais um mecanismo de permanência, o qual auxiliaria na realização de pesquisas. Talvez pudesse aqui sugerir que as universidades públicas de Mato Grosso do Sul busquem parcerias com as prefeituras dos municípios, para que ocorra a elevação no número de mestres e doutores, assim como está prevista na meta 13 do Plano Nacional de Educação – Lei nº 13.005, de 13 maio de 2014., em vigência até 2024, no corpo docente em efetivo exercício, em regime de colaboração entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios (BRASIL, 2014b). A formação continuada no Brasil é cenário de grandes problemas, considerando que o acesso infelizmente ainda é restrito e “facultado” a uma pequena parcela dos docentes, e essas parcerias talvez possam possibilitar esse acesso a pós-graduação *stricto sensu* a um número maior de professores, implicando positivamente a prática docente.

3.2.3 UFMS

O Pró-Reitor de Pesquisa e Pós-Graduação atua na função há 41 meses, tem 54 anos, sexo masculino; raça e cor branca e heterossexual. Quanto a sua formação acadêmica possui graduação em Licenciatura Plena em Matemática, Mestrado em Ciência da Computação – (COPPE/UFRJ)/1992 e Doutorado em Ciência da Computação – Instituto de Computação

(IC/UNICAMP); Pós-doutorado realizado em Virginia Bioinformatics Institute – Virginia Tech – USA, 2009. Sobre especialização não respondeu.

A UFMS, como informa o Pró-Reitor, possui 35 programas de mestrado e 21 de doutorado. As ações afirmativas nos programas *stricto sensu* da Instituição é uma realidade “sim”. Cabe aqui salientar que o Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social, curso de Mestrado, da Faculdade de Ciências Humanas, em 2019, realizou a primeira experiência da Instituição com políticas de ações afirmativas voltadas para negros, indígenas e pessoas com deficiência, antes da obrigatoriedade explícita na Resolução nº 167/2019, que estabelece normas para **ações afirmativas** para os Programas de Pós-Graduação *Stricto Sensu*, com reserva de vagas para a mesma categoria de sujeitos do curso de Antropologia.

Segundo o Pró-Reitor, os grupos atendidos são: negros, indígenas e pessoas com deficiência, aos quais foram destinados de 10% a 20% de reserva de vagas, ficando a critério dos programas a escolha do percentual, pois a autonomia dos programas de pós-graduação no país é uma tradição, situação essa que pode ser boa, considerando que a comunidade acadêmica desses programas sabe das necessidades e também deveriam conhecer as demandas. Porém, pode-se pontuar que isso pode gerar problemas na execução da resolução, pois, nos cursos elitizados, a exemplo, medicina, engenharia, advocacia, dentre outros, pode ocorrer adesão do percentual mínimo para as ações afirmativas, caracterizando o que Almeida (2018) classifica como racismo estrutural, cujas estruturas são perpetuadoras do sistema de segregação no país.

Ao ser questionado se os programas de sua instituição tiveram autonomia para adotar ações afirmativas, este respondeu que “sim”, porém, a Resolução COPP nº 167/2019/UFMS, em seu Artigo 2º, diz que os programas de pós-graduação adotarão ações afirmativas para a inclusão de estudantes negros, indígenas e pessoas com deficiência, e que terá reserva de vagas, segundo o disposto. A interpretação da normativa leva a entender que a política de ações afirmativas é uma normativa para todos os programas, exceto o Artigo 10, incisos I e II - a reserva de vagas não se aplica aos cursos de pós-graduação ofertados nas modalidades MINTER e DINTER e aos programas de pós-graduação em rede, multicêntricos ou outras categorias de associações, coordenados ou não pela UFMS. Nesse caso, fica a critério dos programas a escolha do percentual de 10% ou 20%, ou seja, não ficou claro diante da resposta do Pró-Reitor se essa autonomia do percentual foi dada a todos os cursos, ou apenas àqueles que, não sendo obrigados, podem aderir se quiserem, conforme preconiza a Resolução.

Perguntado se caso não houvesse a obrigatoriedade sobre a criação de ações afirmativas,

quantos programas teriam aderido voluntariamente. O declarante não respondeu, reforçando a tese de que a interpretação da Resolução está correta quanto à obrigatoriedade na adesão dos programas de pós-graduação *stricto sensu*, observados a exceção do Artigo 10, incisos I e II.

De acordo com o Pró-Reitor, as políticas de ações afirmativas para o *stricto sensu* foram adotadas desde 2020. Indagado se conhece as políticas públicas de ações afirmativas, seus objetivos e como funcionam, respondeu que “Sim” e, na discussão para criação das ações afirmativas na pós-graduação, foi “a favor, porque é uma forma de resgatar direito constitucional de igualdade”. Ele relata ainda que a universidade e/ou os programas debateram sobre a criação do sistema das ações afirmativas na pós-graduação. Para isso, “foi criada uma comissão formada por alguns coordenadores de PPGs que propuseram as normas que foram discutidas e aprovadas no âmbito do Conselho de Pesquisa e Pós-Graduação da UFMS”. Conclui-se que as decisões tomadas são fruto de uma tentativa e vontade de gestores.

Com relação à comunidade acadêmica, o Pró-Reitor disse: “não tivemos problemas na aceitação, mas ainda estamos no início”. Informa ainda que houve alteração no processo de seleção dos programas, por conta do ingresso de cotistas e “Cada PPG deve, em edital, especificar o percentual de vagas (mínimo 10%, máximo 20%)”. A Resolução em vigor estabelece que os programas de pós-graduação poderão criar mudanças no processo de seleção. No entanto, ele declara que o currículo dos cursos e outras normas “não” foram reformuladas ou alteradas para atender essa nova demanda.

Quando perguntado se os docentes receberam algum tipo de informação e orientação referente à presença de cotistas nos programas, o Pró-Reitor afirma positivamente, mas não relata em detalhes como foi feito o repasse dessa informação e orientações. Em relação à realização de alguma ação para o recebimento/acolhimento dos cotistas na pós-graduação, feitas pelos cursos, informou que “Ainda estamos verificando”. Essa resposta relaciona-se com o prazo de implementação dessa Resolução que ocorreu em 2019 e consta na seleção do início de 2020.

A universidade tem alguma comissão de acompanhamento aos alunos cotistas na pós-graduação? Respondeu “Não”. Da mesma forma, sobre o fato de os programas destinarem bolsas específicas para acadêmicos cotistas, a resposta também foi negativa. Também não respondeu à pergunta sobre a ocorrência de mudança no perfil dos acadêmicos e no trabalho docente, após a adoção de ações afirmativas nos programas antes de 2019, ou seja, com a experiência do curso de Antropologia. Entretanto, o fato de não responder leva-se a crer que o pioneirismo do curso de Antropologia parece não ser conhecido pela Instituição, pois em

momento algum o Pró-Reitor fez menção a esta como primeira experiência em ações afirmativas, que talvez pudesse ser usada para responder a essa questão.

Na questão: Caso os programas ainda estejam no primeiro ingresso de cotistas, o que você espera de mudança no perfil acadêmico e no trabalho docente? Respondeu que a PROPP/UFMS ainda vai avaliar. As ações afirmativas são uma realidade em muitos programas. Dessa forma, os programas ou a universidade realizam ou pretendem realizar atividades específicas para debater o tema das Ações Afirmativas no *Stricto Sensu*, com pós-graduandos e docentes? Respondeu “Sim”.

Ao ser indagado como avalia a adoção de ações afirmativas em relação à inclusão de cotistas, os desafios que a presença destes trazem aos programas, aos docentes e à comunidade acadêmica e quais sugestões apresenta a instituição em relação a esta política, afirmou que a PROPP/UFMS ainda vai avaliar.

Ao analisar as respostas recebidas dos Pró-Reitores das três universidades públicas do Estado de Mato Grosso do Sul, observa-se que existem muitas diferenças na maneira como as instituições estabeleceram ações afirmativas para a pós-graduação, com destaque nesta pesquisa, para os cursos *stricto sensu*, no que diz respeito aos grupos atendidos. Sabe-se que mesmo no período que começaram a ser debatidas as políticas, é sabido que, no Brasil, quando se fala de políticas públicas de acesso a grupos vulnerabilizados, o assunto é palco de grandes debates. Porém, essas ações vêm sendo tomadas no país desde 2002, com as primeiras experiências na graduação.

A UFMS foi a última universidade do Estado a fazer adesão a essas políticas, quando na graduação em 2012, por força da Lei nº 12.711/2012 tornou-se obrigatória, e na pós-graduação em 2016, mas só no final de 2019, quase três anos após a Portaria nº 13/2016 do MEC que determinou às universidades públicas federais do país a criação de políticas de ações afirmativas nos cursos *stricto sensu*. A universidade, por meio da Resolução/COPP nº 167/2019, tornou-as obrigatório a todos os programas de pós-graduação, exceto, os que constam no Artigo 10, incisos I e II, como já descrito anteriormente. Essa demora para criar tais políticas está ligada ao que Almeida (2018) chama de racismo institucional, que criam, ainda que indiretamente, desvantagens e privilégios a partir da raça, por meio do resultado do funcionamento das instituições, que são somatória de normas, padrões e técnicas de controle, condicionando o comportamento dos sujeitos, que resultam de conflitos e lutas pelo monopólio do poder, ou seja, as instituições também carregam em si conflitos existentes na sociedade, que ocasionam e perpetuam o racismo.

Para Almeida (2018, p.35) “racismo é dominação”. A dominação, vem criando duas classes de pessoas no Brasil, os que dominam e os que são dominados, sendo os brancos parte majoritária da primeira classe e os negros, da segunda classe. Os de origem caucasiana compõem grande parte do grupo que domina, impondo à população seus hábitos, costumes, saberes e culturas, criando uma cultura de dominação, para que os negros sejam subalternizados, desconsiderados em sua plenitude, tornando toda a forma de cultura e conhecimento da população negra vulgar e passiva de incredibilidade, ou seja, no país ainda se têm os “colonizadores”, tentando sufocar a maioria da população afro-brasileira.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As políticas de ações afirmativas para o *stricto sensu* são novas e pouco analisadas e debatidas pela literatura acadêmica, principalmente no que se refere em como as políticas vêm acontecendo na prática, para os envolvidos: gestores professores e alunos. O objetivo central deste trabalho foi analisar o processo de criação e implementação de ações afirmativas sob a forma de cotas e sobrevagas na pós-graduação da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul e na Universidade Federal da Grande Dourados. As análises dos editais de seleção, resoluções, portarias e demais medidas dão conta de que as ações afirmativas adotadas pelas três universidades públicas do Estado de MS se configuraram de maneiras distintas. Carvalho (2005) ressalta que as decisões a esse respeito são resultado de um esforço dos pares, pois, nessa modalidade de ensino, os programas apresentam uma grande autonomia, ou seja, as instituições moldam o comportamento da sociedade, “tanto no ponto de vista das decisões e do cálculo racional, como dos sentimentos e preferências” (ALMEIDA, 2018, p. 30).

A Lei Federal nº 12.711/2012, que popularmente ficou conhecida como a lei das cotas, estabeleceu que todas as instituições federais de ensino superior reservem vagas para pretos, pardos, indígenas, estudantes de escolas públicas e de baixa renda e pessoas com deficiência. Ressalva-se que algumas universidades estaduais e apenas a UnB que é federal vinha, desde 2002, criando ações afirmativas para a graduação, dentre elas, a UEMS, em 2003, sendo a terceira do país a instituir cotas na graduação para negros e primeira para indígenas.

A Portaria nº 13/2016 do MEC estabeleceu que as instituições federais de ensino superior deveriam apresentar propostas referentes à inclusão de pretos, pardos, indígenas e pessoa com deficiência em seus cursos de mestrado, doutorado e mestrado profissional, em um prazo de noventa dias.

Foram analisados três editais de seleção dos programas de mestrado e doutorado de Mato Grosso do Sul: Programa de Mestrado em Antropologia Social, Curso de Mestrado, da Faculdade de Ciências Humanas, da UFMS/2018, Programa de Mestrado em Educação/2018, da UFGD, e Programa de Mestrado em Educação/UEMS/2019, analisando o acesso, ingresso e permanência, criação de comissão de acompanhamento e outras iniciativas voltadas aos futuros pós-graduandos, optantes por políticas de ações afirmativas. Em relação à **conclusão**, não foi possível aferir dados e informações, considerando a mudança do foco da pesquisa, que inicialmente previa entrevistas com coordenadores desses cursos. Além disso, os cotistas

somente começaram a concluir em 2020 (caso da UFGD), prazo posterior à coleta de dados.

Os três programas de pós-graduação *stricto sensu* de Mato Grosso do Sul, que foram analisados, apresentam algumas similaridades na criação das normas, resoluções e portarias, nas políticas de ações afirmativas, tais como: os percentuais estabelecidos, a UEMS e UFGD, estabeleceram quantitativos de vagas para negros, indígenas, pessoa com deficiência, de forma proporcional.

Dado ao exposto, pode-se já constatar uma aparente dissonância entre as políticas de ações afirmativas criadas e adotadas pelos programas de pós-graduação *stricto sensu* em Mato Grosso do Sul, pois as três universidades públicas, UEMS, UFMS e UFGD, instituíram ações afirmativas para mestrado, mestrado profissional e doutorado, baseando-se na Portaria do MEC nº 13/2016, porém, observa-se que cada uma disponibilizou percentuais, bolsas e modalidades de atendimentos variados, de acordo com a autonomia das instituições.

O Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social, Curso de Mestrado da Faculdade de Ciências Humanas, da UFMS, em Campo Grande, MS, criou, de forma autônoma ações afirmativas, para autodeclarados negro, indígenas e pessoas com deficiência, sendo disponibilizadas três vagas, em 2018. O programa outorgou apenas uma mudança no processo de seleção do mestrado, que foi no exame de proficiência para os indígenas, determinando que podem fazer a prova em língua portuguesa. As demais regras de seleção permaneceram sem alteração, não houve a criação de bolsas para os cotistas nem a instituição de comissão para acompanhamento. Nesse processo seletivo, teve-se a aprovação de quatro candidatos cotistas, sendo dois negros e dois indígenas, dos quais um indígena ficou na lista de espera, pois o edital previa três vagas; e o rendimento dos cotistas foi em algumas etapas igual ou superior aos de ampla concorrência. Ressalta-se que os demais programas de pós-graduação *stricto sensu* da UFMS criam medidas para atendimentos com ações afirmativas, após a homologação da Resolução/COPP nº 167/2019, que tornou obrigatória a todos os programas de pós-graduação a adesão ao sistema de cotas, estipulando o percentual de 10% a 20%, ficando a critério dos programas de pós-graduação, a destinação do percentual das vagas para os cotistas.

Assim, isto aconteceu após três anos da publicação da Portaria nº 13/2016 do MEC, que previa noventa dias para que as universidades públicas federais criassem ações afirmativas no *stricto sensu*. Não foi possível identificar o porquê dessa demora em instituir tais políticas, se seria falta de interesse, despreparo, gestão ou preconceito institucional, bem como pontua Almeida (2018), clarificando que as instituições brasileiras são preconceituosas. Observou-se

que a universidade federal (UFMS) tanto na graduação como na pós-graduação *stricto sensu* instituiu política de ações afirmativas por último. Os editais de seleção previstos para o início de 2020 não são frutos de análises desta pesquisa de mestrado, pois se realizou o recorte temporal de 2016 a 2019, quando as universidades de Mato Grosso do Sul fizeram a adesão à Portaria nº 13/2016 do MEC.

Os programas de pós-graduação da UFGD aderiram à Resolução/CEPEC nº 176/2017, que preconiza a obrigatoriedade aos programas de pós-graduação a adesão ao sistema de políticas de ações afirmativas de, no mínimo, 20% de cotas para a inclusão de pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência, sendo a liberdade de definição da proporção de cada segmento facultado aos programas. Os programas mantiveram o processo de seleção tradicional do *stricto sensu* que constam de etapas de caráter eliminatório e classificatório: prova escrita, análise do anteprojeto de pesquisa, arguição do anteprojeto de pesquisa, análise de currículo. A referida Resolução/CEPEC nº 176/2017 estipula a criação de uma comissão de bolsas, para o fomento, acompanhamento e avaliação dos cotistas. Na análise do Edital nº 29/2018 do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Educação, que constou seleção com a política de ações afirmativas segundo a Resolução/CEPEC nº 167/2019, voltadas para sujeitos pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência, que disponibilizou seis vagas em nível de mestrado e três em nível de doutorado, não explicitou, se houve candidatos optantes por tais ações, pois em nenhuma das etapas da seleção, da inscrição da matrícula, os alunos não foram identificados como ampla concorrência e/ou cotistas; suscitando inúmeras indagações das quais destacam-se: como a universidade conseguirá avaliar o alcance dessa política, como vão acompanhar o sujeito cotista, dentre outros, ressaltando que não aconteceu mudanças no processo de seleção.

Aos cursos e programas de pós-graduação da UEMS, *lato sensu* e *stricto sensu*, ficou facultada a adesão a políticas de ações afirmativas com reserva de vagas e sobrevagas, desde que conste em regulamento do programa. A UEMS é a instituição que contemplou uma gama maior de grupos vulnerabilizados, em sua política de cotas para pessoas negras (pretas e pardas), indígenas, quilombolas, com deficiência, travestis e transexuais.

A Unidade Universitária de Paranaíba/UEMS, utilizando sua autonomia regimentar, realizou a seleção do Programa de Pós-Graduação em Educação, Edital nº 005/2019, com políticas de ações afirmativas, reservando o seguinte quantitativo de vagas: cinco para negros, três para indígenas, uma para pessoa com deficiência; sobrevagas, uma para quilombola, travestis e transexuais (MATO GROSSO DO SUL, 2019). A UEMS ampliou o programa de

bolsas PIBAP por meio da Deliberação CPPGI/CECPE-UEMS nº 275/2020, que incluiu bolsas para cotistas na pós-graduação *stricto sensu*.

Os dados sobre os candidatos que concorreram por meio de políticas públicas de ações afirmativas/2019 ficaram disponíveis no *site* somente um ano e, quando solicitados os documentos para análise, a coordenação avisou que deveria ser feito via ofício com as informações que constam dos concorrentes às vagas, mas, passados quase três meses, não foram enviadas as informações ou alguma devolutiva pela coordenação, nem favorável nem contrária ao pedido dos documentos. Considerando a lei de acesso às informações, fica a indagação do por que os dados são retirados anualmente do *site* oficial da Instituição, pois a lei prevê que as informações fiquem disponíveis por cinco anos, situação essa que inviabilizou as análises desse processo com relação aos dados pedidos. Conhecendo o pioneirismo e respeito da universidade com as políticas de ações afirmativas, não se compreende por que a publicização foi tão frágil e deficitária.

A UFMS, UFGD e UEMS, em suas resoluções, no tocante às ações afirmativas para o *stricto sensu*, estabeleceram que os candidatos negros (pretos e pardos) devem passar pela banca de avaliação fenotípica para ingresso como cotistas, da mesma forma que na graduação.

À guisa de conclusão, a referida pesquisa constatou que as políticas de ações afirmativas instituídas são frutos de decisões oriundas de iniciativas dos programas e/ou das instituições via gestão da pós-graduação, por exemplo, o do curso de Antropologia da UFMS e, em 2019, da própria UFMS via Conselho Universitário. A UFGD foi a primeira universidade a criar em Resolução própria, aprovada em seus conselhos, medidas para o atendimento com ações afirmativas no *stricto sensu*, logo após a publicação da Portaria nº 13/2016 do MEC, tornando obrigatório a todos os programas.

Portanto, em Mato Grosso do Sul, as universidades públicas são instituições que mesmo com limitações vêm realizando políticas de ações afirmativas na pós-graduação. O que se espera é que essas políticas avancem em termos de ações de permanência, pois o acesso e o ingresso, de certa forma, já foram garantidos, mas se sabe que não são suficientes. Espera-se, ainda, que processos de acompanhamento e avaliação sejam desencadeados em cada uma das universidades, de forma que se possa cada vez mais promover o aprimoramento das políticas e, assim, contribuir para uma inclusão e equidade social de direito e de fato.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte (MG), Letramento, 2018.

ANDRADE, Luma Nogueira de. **Travestis na escola: assujeitamento e resistência à ordem normativa.** Tese (Doutorado em Educação)- Faculdade de Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2012.

GOMES, Joaquim Barbosa. A recepção do instituto da ação afirmativa pelo direito constitucional brasileiro. In: SANTOS, Sales Augusto dos (Org.). **Ações afirmativas e combate ao racismo nas Américas.** Brasília: Ministério da Educação: UNESCO, 2005. (Coleção Educação para Todos, 5).

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo.** Tradução: Luiz Antero Rito e Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 2016.

BOURDIEU, Pierre. **A escola conservadora: as desigualdades frente à escola e a cultura.** Petrópolis, RJ: Vozes, 2015.

BRASIL. Decreto nº 26, de 4 de fevereiro de 1991. Dispõe sobre a Educação Indígena no Brasil. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 5 fev. 1991a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0026.htm#:~:text=DECRETO%20No%2026%2C%20DE,a%20Educa%C3%A7%C3%A3o%20Ind%C3%ADgena%20no%20Brasil>. Acesso em: 24 mar. 2019.

BRASIL. Conselho de Ensino, Pesquisa, Extensão e Cultura. Universidade Federal da Grande Dourados. Faculdade de Educação. **Resolução nº 156, de 29 de agosto de 2019.** Aprova o novo Regulamento do Programa de Pós-Graduação em Educação da Faculdade de Educação, parte integração desta Resolução. Dourados, MS: UFGD, 2019a. Disponível em: <<https://files.ufgd.edu.br/arquivos/arquivos/78/MESTRADO-DOCTORADO-EDUCACAO/Regulamento%20do%20Curso/Novo%20Regulamento%20do%20Programa%20de%20P%C3%B3s-gradua%C3%A7%C3%A3o%20em%20Educa%C3%A7%C3%A3o%20-%202019.pdf>>. Acesso em: 30 ago. 2019.

BRASIL. Conselho de Ensino, Pesquisa, Extensão e Cultura. Universidade Federal da Grande Dourados. **Resolução nº 176, de 20 de julho de 2017.** Aprovar a Política de Ações Afirmativas para Pretos, Pardos, Indígenas e Pessoas com Deficiência na Pós-Graduação Stricto Sensu da Universidade Federal da Grande Dourados, parte integrante desta Resolução. Dourados, MS, 2017. Disponível em: <<http://www.ppghufgd.com/wp-content/uploads/2017/08/Res.-176-Aprova-Pol%C3%ADtica-de-a%C3%A7%C3%B5es-afirmativas-na-P%C3%B3s-Gradua%C3%A7%C3%A3o-Stricto-Sensu.pdf>>. Acesso em: 7 maio 2019.

BRASIL. Conselho de Pesquisa e Pós-Graduação. Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. **Resolução nº 167, de 6 de setembro de 2019.** Estabelece as normas para as Ações Afirmativas para negros, indígenas e pessoas com deficiências para a Pós-Graduação *Stricto Sensu* da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Campo Grande, MS, 2019b.

Disponível em: <<https://boletimoficial.ufms.br/bse/publicacao?id=369417>>. Acesso em: 20 dez. 2019.

BRASIL. Conselho Universitário. Universidade Federal da Grande Dourados. **Resolução N° 89, de 3 de agosto de 2007**. Cria o Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros-NEAB da Universidade Federal da Grande Dourados. Dourados, 2007. Disponível em: <<https://portal.ufgd.edu.br/setor/neab/index>>. Acesso em: 7 maio 2019.

BRASIL. Conselho Universitário. Universidade Federal da Grande Dourados. **Resolução n° 171, de 3 de setembro de 2018**. Altera a redação do Art. 2° da Resolução COUNI/UFGD n° 54, de 03 de junho de 2013, que passa a vigorar com as seguintes alterações [...]. 2018a. Disponível em: <<https://files.ufgd.edu.br/arquivos/arquivos/78/RESOLUCOES-COUNI/Res.%20171-2018%20Altera%20art.%202%C2%BA%20da%20resolu%C3%A7%C3%A3o%20n%C2%BA%2054-2013%20-%20Estrutura%20Acad%C3%AAmica%20da%20UFGD.pdf>>. Acesso em: 7 maio 2019.

BRASIL. Conselho Universitário. Universidade Federal da Grande Dourados. **Resolução COUNI/UFGD n° 54, de 3 de junho de 2013**. Aprovar a adesão da UFGD ao Sistema de Seleção Unificada (SiSU), como forma de ingresso regular para o ensino de graduação a partir de 2014. Dourados, MS, 2013. Disponível em: <<http://files.ufgd.edu.br/arquivos/arquivos/78/LEGISLACAO-NORMAS-COGRAD/Resolu%C3%A7%C3%A3o%20COUNI-UFGD%2054-2013%20-%20disp%C3%B5e%20sobre%20formas%20de%20ingresso%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs.pdf>>. Acesso em: 7 maio 2019.

BRASIL. Conselho Universitário. Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. **Resolução COUN/UFMS n° 150, de 30 de agosto de 2019**. Estabelece as Normas Regulamentadoras para Verificação das Condições de Ingresso por Reserva de Vagas para Ações Afirmativas, nos cursos de graduação e de pós-graduação no âmbito da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Campo Grande, MS, 2019c. Disponível em: <<https://boletimoficial.ufms.br/bse/publicacao?id=368787>>. Acesso em: 15 dez. 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Imprensa Oficial, 1988.

BRASIL. Decreto n° 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei n° 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 21 dez. 1999a. p. 10. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm>. Acesso em: 24 mar. 2019.

BRASIL. Decreto n° 7.824, de 11 de outubro de 2012. Regulamenta a Lei 12.711/12, de 29 de agosto de 2012, que dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 15 out. 2012a. p. 6. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/decreto/D7824.htm>. Acesso em: 24 mar. 2019.

BRASIL. Lei 10.639, de 9 de janeiro de 2003. Altera a Lei nº 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. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 10 jan. 2003. p. 1. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2003/L10.639.htm>. Acesso em: 24 mar. 2019.

BRASIL. Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nºs 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 21 jul. 2010. p. 1. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm>. Acesso em: 7 maio 2019.

BRASIL. Lei nº 12.711, 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências.

Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 30 ago. 2012b. p. 1.

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm>. Acesso em: 7 maio 2019.

BRASIL. Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 10 jun. 2014a. p. 3. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm>. Acesso em: 24 mar. 2019.

BRASIL. Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF: 26 jun. 2014b. p. 1. Edição extra. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L13005.htm>. Acesso em: 7 maio 2019.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 7 jul. 2015. p. 2. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em: 7 maio 2019.

BRASIL. Lei nº 13.409, 28 de dezembro de 2016. Altera a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, para dispor sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos cursos técnico de nível médio e superior das instituições federais de ensino. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 29 dez. 2016a. p. 3. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13409.htm>. Acesso em: 7 maio 2019.

BRASIL. Lei nº 9.394, 24 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 23 dez. 1996. p.

27833. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm>. Acesso em: 7 maio 2019.

BRASIL. Lei nº 6.674, de 5 de julho de 1979. Autoriza o Poder Executivo a instituir a Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, em obediência ao disposto no art. 39 da Lei Complementar nº 31, de 11 de outubro de 1977. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 5 jul. 1979. Seção. 009412, p. 1. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/L6674.htm>. Acesso em: 7 maio 2019.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Básica. **Resolução nº 8, de 20 de novembro 2012**. Define Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Escolar Quilombola na Educação Básica. Brasília, 2012c. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=11963-rceb008-12-pdf&category_slug=novembro-2012-pdf&Itemid=30192>. Acesso em: 7 maio 2019.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. **Parecer CNE nº 14, de 14 setembro de 1999**. Diretrizes Curriculares Nacionais da Educação Escolar Indígena. Brasília, 1999b. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/docman/marco-2012-pdf/10204-13-parecer-cne-ceb-14-99-diretrizes-curriculares-nacionais-da-educacao-escolar-indigena/file>>. Acesso em: 7 maio 2019.

BRASIL. Ministério da Educação. Portaria normativa nº 13, de 11 de maio de 2016. Dispõe sobre a indução de Ações Afirmativas na Pós-Graduação, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 12 maio 2016b. Edição 90. Seção 1. p. 47. Disponível em: <https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/21520493/do1-2016-05-12-portaria-normativa-n-13-de-11-de-maio-de-2016-21520473>. Acesso em: 7 maio 2019.

BRASIL. **Portaria Interministerial nº 559, de 16 de abril de 1991**. Dispõe sobre a Educação Escolar para as Populações Indígenas. Brasília, DF, 1991b. Disponível em: <<https://cimi.org.br/2004/06/21816/>>. Acesso em: 7 maio 2019.

BRASIL. Portaria Normativa nº 18, de 11 de outubro de 2012. Dispõe sobre a implementação das reservas de vagas em instituições federais de ensino de que tratam a Lei no 12.711, de 29 de agosto de 2012, e o Decreto no 7.824, de 11 de outubro de 2012. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF: MEC, 15 out. 2012d. Número 199. p. 16. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cotas/docs/portaria_18.pdf>. Acesso em: 7 maio 2019.

BRASIL. Universidade Federal da Grande Dourados. **Edital PPGEduc N° 29, de 18 de setembro de 2018**. Dourados, 2018b. Disponível em: <<https://portal.ufgd.edu.br/pos-graduacao/mestrado-doutorado-educacao/editais-selecao>>. Acesso em: 20 ago. 2019.

BRASIL. Universidade Federal da Grande Dourados. **Parecer nº 64, de 4 de julho de 2019**. Dourados, MS: UFGD, 2019d. Disponível em: <<https://files.ufgd.edu.br/arquivos/arquivos/78/MESTRADO-DOCTORADO-EDUCACAO/Regulamento%20do%20Curso/Novo%20Regulamento%20do%20Programa%20de%20P%C3%B3s->>

gradua%C3%A7%C3%A3o%20em%20Educa%C3%A7%C3%A3o%20-%202019.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2019.

BRASIL. Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social. Curso de Mestrado da Faculdade de Ciências Humanas. **Edital PPGAS N° 1, de 23 de outubro de 2018**. Campo Grande, MS, 2018c. Disponível em: <<https://ppgas.ufms.br/edital/>>. Acesso em: 7 maio 2019.

CARVALHO, José Jorge de. **Inclusão étnica e racial no Brasil**: a questão das cotas no ensino superior. São Paulo, SP: Editora Attar, 2005.

CORDEIRO, Maria José de Jesus Alves. **Negros e indígenas cotistas da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul**: desempenho acadêmico do ingresso à conclusão de curso. Tese (Doutorado em Educação-Currículo)- Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, SP, 2008.

DICIONÁRIO HOUAISS. **Meritocracia**. 2007. Disponível em: <https://houaiss.uol.com.br/corporativo/apps/uol_www/v5-4/html/index.php#3>. Acesso em: 7 maio 2019.

FRASER, Nancy. Da redistribuição ao reconhecimento? Dilemas da justiça numa era “pós-socialista”. **Caderno de Campo**, São Paulo, n. 14/15, p. 1-382, 2006.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

HALL, Stuart. **A identidade cultural na pós-modernidade**. Tradução Tomaz Tadeu da Silva, Guaracira Lopes Louro. 11. ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2006.

LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, sexualidade e educação**: uma perspectiva pós-estruturalista. 12. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2011.

LÜDKE, Menga; ANDRÉ, Marli E. D. A. **Pesquisa em educação**: abordagens qualitativas. São Paulo: EPU, 1986.

MATO GROSSO DO SUL. Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão. Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul. **Resolução CEPE-UEMS N° 2.015, de 31 de outubro de 2018**. Homologa, com alteração, a Deliberação n° 231, da Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação, do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão, de 28 de agosto de 2018, que dispõe sobre a política de ações afirmativas/reserva de vagas para pessoas negras, indígenas, com deficiência e sobrevagas para quilombolas, travestis e transexuais no âmbito da pós-graduação, “lato e stricto sensu”, da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul. Campo Grande, MS, 2018a. Disponível em: <<http://www.uems.br/ailen/cepe>>. Acesso em: 7 maio 2019.

MATO GROSSO DO SUL. **Lei n° 2.589, de 26 de dezembro de 2002**. Dispõe sobre a reserva de vagas aos vestibulandos índios na Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS). Campo Grande, MS, 2002. Disponível em: <http://www.redeacaoafirmativa.ceao.ufba.br/uploads/uems_lei_2002_2589.pdf>. Acesso em: 30 maio 2020.

MATO GROSSO DO SUL. **Lei nº 2.605, de 6 de dezembro de 2003**. Dispõe sobre a reserva de vagas para negros nos cursos de graduação da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, e dá outras providências. Campo Grande, MS, 2003. Disponível em: <http://www.redeacaoafirmativa.ceao.ufba.br/uploads/uems_lei_2003_2605.pdf>. Acesso em: 30 maio 2020.

MATO GROSSO DO SUL. Lei Ordinária nº 1.461, 20 de dezembro de 1993. Autoriza o Poder Executivo a instituir a Fundação Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul. Campo Grande, MS, 1993. Disponível em: <<https://leisestaduais.com.br/ms/lei-ordinaria-n-1461-1993-mato-grosso-do-sul-autoriza-o-poder-executivo-a-instituir-a-fundacao-universidade-estadual-de-mato-grosso-do-sul>>. Acesso em: 7 maio 2019.

MATO GROSSO DO SUL. Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul. **Deliberação CPPGI/CEPE-UEMS Nº 275, de 29 de abril de 2020**. Altera o Regulamento do Programa Institucional de Bolsas aos Alunos de Pós-Graduação da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (PIBAP/UEMS). Campo Grande, MS, 2020. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1gjK1_OiOYgsIeyZ_Hcvf5aDnd-UNYH4H/view>. Acesso em: 10 set. 2020.

MATO GROSSO DO SUL. Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul. **Deliberação CPPG/CEPE-UEMS Nº 231, de 28 de agosto de 2018**. Dispõe sobre a política de ações afirmativas/reserva de vagas para pessoas negras, indígenas, com deficiência e sobrevagas para quilombolas, travestis e transexuais no âmbito da pós-graduação, “lato e scritto sensu”. Campo Grande, MS, 2018b. Disponível em: <<http://www.uems.br/ailen/cepe>>. Acesso em: 7 maio 2019.

MATO GROSSO DO SUL. Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul. **Edital nº 005, de 15 de fevereiro de 2019**. Campo Grande, MS: UEMS, 2019.

MINAYO, Maria Cecília de S.; SANCHES, Odécio. Quantitativo-qualitativo: oposição ou complementaridade? **Cad. Saúde Públ.**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 3, p. 239-262, jul./set. 1993.

MUNANGA, Kabengele (Org.). **Superando o racismo na escola**. 2. ed. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, 2005.

NOGUERA, Renato. Denegrindo a educação: um ensaio filosófico para uma pedagogia da pluriversalidade. **Revista Sul-Americana de Filosofia e Educação**, n. 18, p. 62-73, maio/out. 2012. Disponível em: <<https://periodicos.unb.br/index.php/resafe/article/view/4523>>. Acesso em: 10 jan. 2020.

ONU-Organização das Nações Unidas. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. **Índice de desenvolvimento humano (IDH)**. Brasília, DF: PNUD Brasil; Fundação João Pinheiro; IPEA, 2010.

PARASKEVA, João. **Ideologia, cultura e currículo**. Lisboa: Plátano Editora, 2007.

PIOVESAN, Flávia. Ações afirmativas sob a perspectiva dos direitos humanos. In: SANTOS, Sales Augusto dos (Org.). **Ações afirmativas e combate ao racismo nas Américas**. Brasília: Ministério da Educação: UNESCO, 2005. p. 35-45 (Coleção Educação para Todos, 5).

PONCE, Bianca Jurema. O currículo e seus desafios na escola pública brasileira: em busca da justiça curricular. **Currículo sem Fronteiras**, v. 18, n. 3, p. 785-800, set./dez. 2018.

QUARESMA, Francinete de Jesus Pantoja; FERREIRA, Marília de Nazaré de Oliveira. Os povos indígenas e a educação. **Revista Práticas de Linguagem**, Juiz de Fora, MG, v. 3, n. 2, p. 234-246, jul./dez. 2013.

RIBEIRO, Djamila. **O que é lugar de fala?** Belo Horizonte, MG: Letramento, 2017.

RIBEIRO, Djamila. **Pequeno manual antirracista**. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

SANTOS, Sales Augusto dos (Org.). **Ações afirmativas e combate ao racismo nas Américas**. Brasília: Ministério da Educação: UNESCO, 2005. (Coleção Educação para Todos, 5).

SCHWARCZ, Lilia K. Moritz. **O espetáculo das raças: cientistas, instituições e questão racial no Brasil: 1870-1930**. São Paulo: Companhia das Letras, 1993.

SILVA, Marcos Antonio Batista da. **Discursos étnico-raciais proferidos por pesquisadores/as negros/as na pós-graduação: acesso, permanência, apoios e barreiras**. 2016. 240 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo: PUC-SP, 2015. Disponível em: <<https://www5.pucsp.br/nexin/teses/download/marcos-antonio-batista-da-silva.pdf>>. Acesso em: 7 maio 2019.

SILVA, Maurício. Cotas raciais na universidade brasileira e a ideologia da meritocracia. **Rev. Diálogo Educ.**, v. 17, n. 54, p. 1207-1221, jul./set. 2017.

SILVÉRIO, Roberto Silvério. Ações afirmativas e diversidade étnico racial. In: SANTOS, Sales Augusto dos (Org.). **Ações afirmativas e combate ao racismo nas Américas**. Brasília: Ministério da Educação: UNESCO, 2005. p. 141-164. (Coleção Educação para Todos, 5).

VIEIRA JÚNIOR, Ronaldo Jorge A. Rumo ao multiculturalismo: a adoção compulsória de ações afirmativas pelo Estado brasileiro como reparação dos danos atuais sofridos pela população negra. In: SANTOS, Sales Augusto dos (Org.). **Ações afirmativas e combate ao racismo nas Américas**. Brasília: MEC; UNESCO, 2005. (Coleção Educação para todos, 5).

APÊNDICE

Apêndice A – Questionário destinado aos Pró-Reitores de Pós-Graduação.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL
UNIDADE UNIVERSITÁRIA DE PARANAÍBA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO



QUESTIONÁRIO

Questionário dirigido aos Pró-Reitores de Pós-Graduação da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS), Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD) e Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) – pesquisa de Mestrado em Educação/UEMS - **AÇÕES AFIRMATIVAS NA PÓS-GRADUAÇÃO: A EXPERIÊNCIA NAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE MATO GROSSO DO SUL.**

I- Dados de Identificação

Nome (opcional): _____

- 1.1. Universidade em que atua: () UEMS (PROPI) () UFGD (PROPP) () UFMS (PROPP)
- 1.2. Nome completo da Pró-Reitoria que dirige: _____
- 1.3. Tempo nesta Pró-Reitoria: _____
- 1.4. Idade: 44 Sexo: () Masculino () Feminino
- 1.5. Em relação à raça/etnia você se autodeclara: () Branco/a () Negro/a () Indígena () Amarelo/a
- 1.6. Em relação a sua cor você se declara: () Branca () Parda () Preta () Amarela
- 1.7. Orientação sexual: () Heterossexual () Homossexual () Lésbica () Bissexual () Transexual () outro: _____

II – Dados profissionais

2.1. Formação Acadêmica:

Graduação: _____

Especialização em: _____

Mestrado: _____

Doutorado: _____

Pós-doutorado: _____

III – Das Ações Afirmitivas na Pós-Graduação *Stricto Sensu*

- 3.1. Número de programas que existem na universidade? _____
- 3.2. Existe programa de ações afirmativas nos programas *stricto sensu* de sua instituição?
() Sim () Não
- 3.3. Qual o tipo de ação afirmativa que existe nos programas *stricto sensu* de sua universidade?
() cotas () sobrevagas () reserva de vagas () outra
- 3.4. Para quais grupos existe ações afirmativas nos programas *stricto sensu* de sua universidade e percentuais?

3.5. Os programas de sua instituição tiveram autonomia para adotar ações afirmativas? () Sim () Não - ou foi decisão institucional para todos? () Sim () Não

3.6. Caso não tenha sido obrigatória a criação de ações afirmativas, quantos programas aderiram voluntariamente?

3.7. A partir de que ano foram adotadas estas ações?

3.8. Você conhece as políticas públicas de ações afirmativas, seus objetivos e como funcionam?

3.9. Na discussão para criação das ações afirmativas na pós-graduação, você foi contra ou a favor? Por quê?

3.10. Houve debates na universidade ou nos programas a respeito e criação do sistema das Ações Afirmativas na pós-graduação? () Sim () Não. Se a resposta for Sim, explique como ocorreu.

3.11. Quanto à comunidade acadêmica, como foi aceitação referente a implementação de ações afirmativas nos programas?

V. Do acesso e permanência

4.1. Houve alteração no processo de seleção do programa, por conta do ingresso de cotistas? () Sim () Não. Quais?

4.2. O currículo dos cursos e outras normas foram reformulados/alterados para atender essa nova demanda? () Sim () Não. Se sim, quais mudanças foram feitas?

4.3. Os docentes receberam algum tipo de informação e orientação referente a presença de cotistas nos programas? () Sim () Não. Quais?

4.4. Os programas fizeram alguma ação para o recebimento/acolhimento dos/as cotistas na pós-graduação?

4.5. A universidade tem alguma comissão de acompanhamento aos/as alunos/as cotistas na pós-graduação? () Sim () Não Qual o objetivo e Como funciona?

4.6. Os programas destinaram bolsas específicas para acadêmicos cotistas? () Sim () Não. Se destinou, houve alguma alteração nos critérios de concessão? Explique:

4.7. Caso a adoção de Ações Afirmativas **nos programas tenha ocorrido antes de 2019**, você tem informações se houve mudança no perfil dos acadêmicos e no trabalho docente?

4.8. Caso os programas **ainda estejam no primeiro ingresso de cotistas**, o que você espera de mudança no perfil acadêmico e no trabalho docente?

4.9. As ações afirmativas é uma realidade em muitos programas. Dessa forma, os programas ou a universidade realizam ou pretendem realizar atividades específica para debater o tema Ações Afirmativas no *Stricto Sensu*, com pós-graduandos/as e docentes? () Sim () Não Por quê?

5.0. Como você avalia a adoção de ações afirmativas em relação a inclusão de cotistas, os desafios que a presença destes traz aos programas, aos docentes e comunidade acadêmica e, quais sugestões apresenta a instituição em relação a esta política?

Obrigada.

Profa. Dra. Maria José de Jesus Alves Cordeiro - UEMS
Fabiana Lúcia de Souza