

**POLÍTICA DE RESERVA DE VAGAS PARA NEGROS/
AS NA PÓS-GRADUAÇÃO: APONTAMENTOS
EXPERIENCIAIS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA
GRANDE DOURADOS/UFGD**

***POLICY FOR RESERVING SPOTS FOR BLACK
GRADUATES: EXPERIENTIAL NOTES FROM THE
FEDERAL UNIVERSITY OF GRANDE DOURADOS/UFGD***

Aline Anjos da Rosa

Técnica em Assuntos Educacionais na Universidade Federal da Grande Dourados.
Doutoranda em Educação na UFGD.

Pesquisadora do GEPRAFE - Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Educação,
Relações Étnico-Raciais e Formação de professores – Petronilha Beatriz Gonçalves e
Silva (GEPRAFE/PGS).

E-mail: alineanjosdarosa@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-1056-6900>

Ana Paula Moreira de Sousa

Docente da Rede Estadual de Ensino de Mato Grosso do Sul.
Doutoranda em Educação na UFGD. É membra pesquisadora dos Grupos de Estudos e
Pesquisas Estado, Política e Gestão da Educação (GEPGE) da UFGD e do
Grupo de Estudos e Pesquisas em Educação, Relações Étnico-Raciais e Formação de
Professores - Petronilha Beatriz Gonçalves e Silva (GEPRAFE/PBGS), da Universidade
Federal de Mato Grosso do Sul e do Grupo de Rede Nacional de Pesquisa
UNIVERSITAS/BR, no eixo Acesso e Permanência na Educação Superior.

E-mail: profap.educa@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-6807-7253>

Eugenia Portela de Siqueira Marques

Docente na Faculdade de Educação da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
(UFMS). Docente do corpo docente da Pós-Graduação em Educação da Universidade Fe-
deral da Grande Dourados (UFGD) e da UFMS. Líder do Grupo de Estudos e Pesquisas
sobre Educação, Relações étnico-raciais e Formação de professores - GEPRAFE.

E-mail: portelaeugenia@gmail.com

Orcid: <http://orcid.org/0000-0003-3182-171X>

Resumo: Este artigo objetiva reportar sobre a implantação da política de reserva de vagas para negros/as na pós-graduação *stricto sensu*, da UFGD, localizada no estado do Mato Grosso do Sul. A pesquisa é documental, por meio de consulta em portarias, resoluções e editais de programas de pós-graduação do ano de 2018, pois foi quando iniciou a implantação desta política na instituição. Os dados coletados apontam que a UFGD somente aderiu à política de ações afirmativas na pós-graduação após a publicação da Portaria MEC nº 13/2016, que induziu nacionalmente os programas de pós-graduação de instituições públicas a adotarem reserva de vagas para negros, indígenas e deficientes. Constatou-se que a norma da instituição apenas estabeleceu o público alvo e o percentual de reserva (20% das vagas). Não há uma uniformidade para atuação da comissão de heteroidentificação para as vagas preenchidas para os/as autodeclarados/as negros/as, o que pode gerar o uso indevido destas autodeclarações.

Palavras-chave: Comissão de Heteroidentificação. Negros/as. Reserva de Vagas.

Resumo: This article aims to report on the implementation of the policy of reservation of vacancies for blacks in the *stricto sensu* postgraduate course, at UFGD, located in the state of Mato Grosso do Sul. The research is documentary, through consultation in ordinances, resolutions and notices of graduate programs in the year 2018, since that was when the implementation of this policy at the institution began. The data collected indicate that UFGD only adhered to the policy of affirmative action in graduate studies after the publication of Ordinance MEC. It was found that the institution's norm only established the target audience and the percentage of reservation (20% of vacancies). There is no uniformity for the performance of the heteroidentification commission for the vacancies filled for the self-declared black, which can generate the misuse of these self-declarations

Keywords: Commission of Heteroidentification. black Reservation of Vacancies.

Introdução

A pós-graduação brasileira, especificamente os programas de pós-graduação *stricto sensu*, que compreende os cursos de Mestrado e Doutorado no Brasil é frequentada por poucos, e quando se olha a composição raça/cor dos discentes deste nível de ensino, 70% deles são autodeclarados da cor/raça branca (PEREIRA; ROCHA NETO, 2019). Nesse sentido, há em curso no Brasil uma luta política para ampliar a representação da população negra dentro da universidade, considerando que é na pós-graduação que ocorre a formação dos professores universitários no Brasil. Uma das formas escolhidas foi adoção de Políticas de Ações Afirmativas (PAAs), com recorte racial.

Há diversas definições formuladas sobre as PAAs no Brasil. O primeiro entendimento é que as ações afirmativas é uma política que pode ser concretizada por meio de um programa, lei, decreto, etc. Em 2001, Joaquim Benedito Barbosa Gomes, elaborou um conceito sobre a definição de ações afirmativas empregado no contexto brasileiro. O jurista a considera como:

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

Essa definição é muito citada nos estudos sobre ações afirmativas, já que abarca diversos aspectos delas, ou seja, reconhece que é uma política, setores onde pode ser aplicada, classificação, finalidade, público alvo e justificativa.

No campo da educação, a reserva de vagas em cursos de graduação, com recorte racial, vem sendo implementada em diversas universidades públicas brasileiras desde 2002. O marco de reconhecimento para a agenda pública de adoção das ações afirmativas destinadas à população negra foi a III Conferência Mundial de Combate ao Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata realizada em Durban, África do Sul, no ano de 2001, promovida pela Organização das Nações Unidas (ONU), da qual o Brasil se tornou signatário e se comprometeu a formular e implementar políticas que “atenuassem a desigualdade racial histórica, ao lado de outras medidas de combate ao racismo” (PAIVA, 2013, p. 48).

Em 2012 foi aprovada a Lei nº. 12.711, alterada pela Lei nº 13.409, de 28 de dezembro 2016, em que houve a reserva mínima de 50% das vagas para estudantes de escolas públicas em todos os cursos de graduação das instituições federais, com os seguintes recortes: renda, raça/cor e pessoa com deficiência (BRASIL, 2012).

As PAAs podem ser criadas por determinação de leis estaduais ou de resoluções do Conselho Universitário, válidas para todos os cursos de pós-graduação de uma determinada universidade (VENTURINI; FERES JUNIOR, 2020). Sobre os principais beneficiários das cotas na pós-graduação, Venturini (2019) observou que os(as) autodeclarados(as) negros(as) estão entre o público que mais foi citado.

A extensão da adoção de PAAs na pós-graduação foi compreendida como necessária e como uma das formas de complementação daquelas adotadas na graduação (CARVALHO, 2005). Contudo, ela só ganhou amplitude após a publicação da Portaria Normativa nº. 13 de 11 de maio de 2016, expedida pelo Ministério da Educação (MEC), que induziu a adoção de ações afirmativas para a inclusão de negros(as) (pretos(as) e pardos((as)), indígenas e pessoas com deficiência nos programas de pós-graduação (mestrado, mestrado profissional e doutorado), em todas as Instituições Federais de Ensino Superior do país (VENTURINI; FERES JUNIOR, 2020).

Conforme pesquisa realizada por Artes (2018) acerca das desigualdades por sexo e cor/raça, considerando o acesso e finalização das etapas na pós-graduação, ainda não há paridade entre negros e brancos. Nos dados levantados pela pesquisadora, embora tenha observado o crescimento de autodeclarados negros (soma de pretos e pardos) nesta etapa de ensino, os autodeclarados negros são apenas 24,9% dos pós-graduados.

Com relação à produção científica sobre as ações afirmativas na pós-graduação, Venturini e Feres Junior (2020) apontam que ainda é incipiente, principalmente no que se refere aos aspectos procedimentais e o desenho institucional. Neste sentido, este artigo objetiva sanar esta lacuna, ao investigar como uma universidade pública federal, localizada no estado de Mato Grosso do Sul implantou sua política de ação afirmativa no que se refere aos aspectos procedimentais e o desenho institucional, especificamente em 2018, pois foi o primeiro ano de adoção dela.

Para este estudo, realizou uma pesquisa documental na instituição e a análise de seis editais de seleção de programas de pós-graduação da UFGD, divulgados no primeiro ano de implantação da política, que solicitaram a atuação da comissão de heteroidentificação, que confirma a autodeclaração daqueles (as) que concorrem para vagas para autodeclarados (as) negros (as).

Desde a implantação das cotas na graduação e nos concursos públicos, houve a preocupação da existência do fenômeno conhecido como “fraudes” nas autodeclarações. Pessoas que não apresentam o fenótipo de pessoa negra começaram a se autodeclarar de cor/raça parda, justificando para tal o argumento a miscigenação, descendência ou o registro documental. Ressalta-se que o Movimento Negro e o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) compreende a categoria negra como a soma de pretos e pardos. Logo, foi necessária a criação de uma comissão, para evitar o uso indevido das autodeclarações. Esse procedimento é conhecido por heteroidentificação, que é a identificação por terceiros da condição autodeclarada (BRASIL, 2018).

Em 2016, o extinto Ministério do Planejamento (MPOG) publicou uma orientação normativa prevendo a atuação da comissão nos concursos públicos, no qual define que somente critérios fenotípicos sejam levados em consideração. Em 2017, o Supremo Tribunal Federal (STF) por meio da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) nº. 41, considerou constitucional no bojo da análise da constitucionalidade da Lei nº. 14.990/2014 (que reserva 20% das vagas para autodeclarados negros em concursos públicos na esfera federal) a legitimidade do procedimento de heteroidentificação complementar a autodeclaração.

A adoção de políticas afirmativas na pós-graduação *stricto sensu*

A implementação de ações afirmativas para ingresso em cursos de mestrado e doutorado nas universidades públicas brasileiras vem sendo discutida com objetivo de ampliar a democratização de bens sociais, como a educação. Em levantamento realizado por Carvalho (2005), foi detectado que em universidades públicas brasileiras havia menos de 1% de docentes autodeclarados negros.

Este autor sinaliza que há um grande desafio em diversificar racialmente a classe acadêmica e enfrentar sua condição racial branca privilegiada e a adoção de políticas de ações afirmativas na pós-graduação é um dos caminhos para abalar as estruturas que sustentam o racismo acadêmico. Desde 2003, este autor defende a necessidade de um projeto antirracista no Brasil e recomenda como medidas para isto a adoção de PAAs na graduação, pós-graduação, nas bolsas de pesquisa e nos concursos para professores.

A Universidade de Brasília (UnB) foi uma das universidades federais pioneiras no ano de 1999 a apresentar uma proposta de reserva de vagas nos programas de pós-graduação

stricto sensu. No ano de 2002, a Universidade do Estado da Bahia (UNEB) foi a primeira instituição pública a reservar vagas para autodeclarados/as negros/as para ingresso na pós-graduação (CARVALHO, 2005).

Venturini e Feres Junior (2020) apontam que demais iniciativas foram localizadas no período de 2002 a 2012, e foram criadas por instituições que não são universidades. Exemplos são: a Fundação Carlos Chagas (FCC) e a Fundação Ford (FF). Essas duas instituições criaram o Programa Internacional de Bolsas de Pós-Graduação da Fundação Ford, também conhecido como *International Fellowship Program* (IFP) e o Programa de Dotações para Mestrado em Direitos Humanos no Brasil, criado em 2003. Anos mais tarde, em 2012, o Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social do Museu Nacional (PPGAS-MN) da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) adotou reserva de vagas para autodeclarados (as) negros(as).

De acordo com o levantamento realizado por Venturini (2019), no período de 2015 a 2018, o número de iniciativas de programas e instituições que passaram a criar reserva de vagas na pós-graduação se elevou. Se em 2015 havia apenas três programas, no ano de 2018 havia 737 que reservavam vagas. Os dados coletados por esta autora demonstram para uma difusão significativa desse tipo de política nos últimos quatro anos, com 26,4% dos programas tendo algum tipo de ação afirmativa em janeiro de 2018. Registra-se que, embora a reserva de vagas tenha iniciado para a população negra, posteriormente esta foi estendida para outros públicos (indígenas e pessoas com deficiência).

Diferentemente da política de ação afirmativa na graduação, que quando adotadas, abarcaram todos os cursos de graduação de uma instituição, uma peculiaridade é que na pós-graduação as primeiras iniciativas decorreram de decisões dos próprios programas (VENTURINI, 2019).

A aplicação de políticas de ações afirmativas na pós-graduação no Brasil tem tomado caminhos diferentes quando comparado com a graduação. Enquanto na graduação há a Lei nº. 12.711, homologada em 2012, que tornou compulsória a reserva mínima de 50% das vagas em todas as instituições federais de ensino, na pós-graduação não há um ato com força de lei que regule as políticas de ações afirmativas neste nível.

Em 13 de maio de 2016, o MEC publicou a Portaria Normativa nº. 13, que dispõe sobre a indução de ações afirmativas na pós-graduação. Essa portaria é resultado de um Grupo de Trabalho (GT) instituído pelo ministério em 2015. Nessa portaria ficou definido que as instituições federais de ensino superior teriam 90 dias, a partir da data de sua publicação,

para apresentarem propostas sobre a inclusão de negros (pretos e pardos) indígenas e pessoas com deficiência em seus programas de pós-graduação. Entretanto, é importante ressaltar que é uma portaria expedida pelo MEC, e que pode ser revogada a qualquer tempo, pois não tem força de lei.

No corpo do texto da Portaria Normativa nº. 13/2016, há o registro da justificativa para criação dessa medida. O texto faz referência ao Estatuto da Igualdade Racial; a Lei nº. 12.711/2012 e; a reserva de 20% de vagas em concursos públicos, em âmbito federal para autodeclarados negros. A Portaria cita a decisão histórica do STF, no qual referenda a constitucionalidade da reserva de vagas aos autodeclarados/as negros/as para ingresso na graduação.

A Portaria reforça que a [...] adoção de Políticas de Ações Afirmativas na graduação não é suficiente para reparar ou compensar efetivamente as desigualdades sociais resultantes de passivos históricos ou atitudes discriminatórias atuais (BRASIL, 2016). Registra que no decorrer dos últimos anos, diversas universidades públicas já estão adotando as PAAs para negros, indígenas e pessoas com deficiências nos seus programas de pós-graduação, ampliando a diversidade étnica e cultural em seu corpo discente.

A portaria atribui à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) a ação de coordenar e elaborar dados referentes ao censo da pós-graduação no que diz respeito a inclusão de negros (pretos e pardos), indígenas e pessoas com deficiência na pós-graduação. Também foi conferida à CAPES a avaliação de tais ações junto aos programas de pós-graduação. Por fim, a Portaria menciona que o MEC instituirá um GT para acompanhar e monitorar as ações propostas pela Portaria. Também determina que as “instituições federais de ensino devem criar comissões próprias com a finalidade de dar continuidade ao processo de discussão e aperfeiçoamento das Ações Afirmativas propostas (BRASIL, 2016).

A adoção de reserva de vagas na pós-graduação da UFGD

A adoção de reserva de vagas na seleção de candidatos/as para os Programas de Pós-Graduação *stricto sensu* da UFGD só ocorreu no ano de 2017, após a publicação da Portaria MEC nº. 13/2016. Nenhum programa de pós-graduação havia estabelecido reserva de vagas para nenhum dos públicos alvo da política.

Nos cursos de graduação da UFGD, a primeira experiência de reserva de vagas ocorreu em 2009. Reservaram-se vagas em todos os cursos de graduação, adotando apenas o critério do/a candidato/a ter cursado todo o ensino médio em escola pública. O recorte racial não foi adotado (ROSA, 2016).

No processo seletivo de 2013, a UFGD passou a adotar a Lei nº. 12.711/2012, em que passou a vigorar os critérios para atendimento da reserva a origem escolar, renda raça/cor. No ano de 2016, a Lei nº. 12.711/2012 foi alterada, para incluir as pessoas com deficiência no sistema de reserva de vagas.

Um ano após a publicação da Portaria Normativa nº. 13/2016, a UFGD deu início à formulação de uma resolução para atender a esta portaria indutiva do MEC. Foi emitido o Parecer nº. 65, de 6 de julho de 2017, pela Câmara de Pesquisa e Pós-graduação da instituição, sendo favorável a adoção de ações afirmativas para pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência no processo seletivo de todos os programas de pós-graduação. Posteriormente, tal decisão foi encaminhada para aprovação do Conselho Ensino, Pesquisa, Extensão e Cultura (CEPEC) da UFGD, uma instância consultiva e deliberativa da universidade.

A Resolução do CEPEC da UFGD sob nº. 176 de 20 de julho de 2017, homologou o Parecer nº. 65 e foi criada a política de ações afirmativas na pós-graduação da UFGD. A resolução prevê que todos os cursos de pós-graduação *stricto sensu* da instituição deverão reservar no mínimo 20% do total de vagas ofertadas em cada processo seletivo para pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência.

A resolução CEPEC da UFGD nº. 176/2017 é composta por 10 artigos. O Art. 2º trata do atendimento da condição de cada público alvo da política. Menciona que os três públicos alvos (negros, indígenas e pessoas com deficiência) devem preencher e enviar a autodeclaração. Além do preenchimento da autodeclaração no ato da inscrição, as pessoas com deficiência deverão apresentar laudo emitido por profissional da saúde, comprovando a deficiência (UFGD, 2017a)

Para os (as) autodeclarados (as) indígenas, o (a) candidato (a) deve apresentar 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 (UFGD, 2017a). Para os (as) autodeclarados (as) pretos(as), pardos(as) e indígenas foi atribuído à comissão de seleção de cada programa a comprovação complementar da condição declarada. No caso dos (as) pretos(as) e pardos(as), a autodeclaração

poderá ser validada pela Comissão institucional da UFGD, especialmente designada para este fim.

No Art. 3º da referida resolução, designa que a coordenação de cada processo seletivo terá a autonomia de definir critérios específicos para o ingresso dos discentes. Nesse sentido, nem toda a autodeclaração de pessoa negra terá uma sua autodeclaração validada pela comissão de heteroidentificação, ficando a cargo do entendimento de cada comissão de seleção requerer.

Salienta-se que a instituição possui previsão para realizar o procedimento complementar de autodeclaração na pós-graduação, conforme a Resolução COUNI nº. 54, de 25 de abril de 2019, que estabelece procedimentos para a heteroidentificação prévia, obrigatória e complementar para todos os candidatos convocados para matrícula em vagas reservadas para negros (as) (pretos (as) e pardos(as) em processos seletivos de ingresso nos cursos de graduação e pós-graduação (UFGD, 2019). Entretanto, para a pós-graduação, somente é obrigatória se prevista em edital de seleção e requisitado pela comissão de seleção do programa. Considera-se que essa decisão do CEPEC em delegar as comissões de seleção dos programas prever ou não a atuação da comissão fragiliza a PAA, pois não há um único entendimento na instituição sobre a validação da autodeclaração.

Até o processo seletivo de 2018, a instituição não tinha previsão de verificar a autodeclaração de pertença racial prestada por candidatos que vem ocupando as vagas reservadas a pessoas autodeclaradas pretas e pardas nem na graduação. Essa situação deu margem para ocorrência de fraudes dentro do sistema de reserva de vagas. Na pós-graduação a primeira comissão de veracidade da autodeclaração de pertença racial prestada por candidatos foi designada pela Portaria da Reitoria da UFGD nº. 930, de 22 de novembro de 2017.

A resolução CEPEC nº. 176/2017 também garante que inscritos pelas cotas estarão concorrendo na ampla concorrência. Nesse sentido, os candidatos inscritos como cotistas que obtiverem nota suficiente para aprovação e classificação na ampla concorrência, ocuparão vaga nessa modalidade de concorrência, abrindo vaga para outro cotista.

Outro ponto que também foi previsto na resolução CEPEC nº. 176/2017 é o que consta no Art. 6º, no qual recomenda-se que a “[...] Comissão de Bolsa dos Programas de Pós-graduação definam 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” (UFGD, 2017a, p.3).

Nos editais consultados no levantamento para este artigo, não foi observado se algum programa reservou bolsa ou deu preferencialidade de bolsas para os cotistas. O Art. 7º prevê que a instituição poderá definir “ações complementares que auxiliem na permanência dos discentes, realizando um acompanhamento contínuo de todas as atividades realizadas no programa” (UFGD, 2017a, p.3). Não foi localizada nenhuma norma na instituição que prevê algum programa de auxílio aos cotistas.

A UFGD, no ano de 2018 possuía 21 programas de pós-graduação *stricto sensu*, sendo 18 cursos de mestrado acadêmico, 3 de mestrado profissional e 9 cursos de Doutorado. Na pesquisa documental realizada na página de cada programa, não foi possível localizar o edital de abertura de inscrições, visando à seleção de candidatos para o programa de pós-graduação *stricto sensu* de todos os programas no ano de 2018. Quando há disponível o *link* para consulta, o conteúdo está indisponível. Nesse sentido, foi realizada uma consulta junto à Comissão Geral de Heteroidentificação, para verificar a atuação da comissão junto à pós-graduação. Nesta consulta, foram disponibilizados os editais de abertura de 2018 dos programas que solicitaram a atuação da comissão.

Diante desta situação, foi optado por analisar somente os programas que solicitaram a atuação da comissão. Registra-se que não será analisado neste artigo como ocorreu a ocupação das vagas, se as vagas reservadas foram todas ocupadas ou foram remanejadas para a ampla concorrência, pois teria que consultar o processo seletivo de cada programa, desde a abertura do edital até a homologação final.

Os seguintes programas de pós-graduação solicitaram a atuação da comissão de heteroidentificação: Agronomia, Ciências da Saúde, Ciência e Tecnologia Ambiental, Educação, Engenharia Agrícola, Fronteiras e Direitos Humanos. Com base na leitura dos editais de abertura disponíveis foram apontados os seguintes aspectos:

. **Nº de vagas:** Não há uma padronização sobre a forma de discriminação das vagas. Cada edital menciona de uma forma a reserva de vagas:

Do total de vagas previstas neste edital, 20% serão reservadas para deficientes, negros e indígenas (UFGD, 2017d); Serão oferecidas 20 (vinte) vagas, sendo 16 vagas para ampla concorrência e 4 vagas reservadas (20%) para as COTAS. Serão oferecidas 10 (dez) vagas para o curso de Doutorado, sendo 08 vagas para ampla concorrência e 2 vagas reservadas (20%) para as COTAS (UFGD, 2017f); No processo seletivo para doutorado serão reservadas 02 vagas de COTA para pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência. 1 vaga para pardo, 1 vaga para preto, 1 vaga para indígena, 1 vaga para PCD. Seguindo a Resolução nº. 176, Art. 4º re-

serva-se vinte por cento (20%) do total das vagas ofertadas, quatro (4), para pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência, sendo uma (1) para cada segmento (UFGD, 2017e).

Embora todos os editais mencionem que reservarão 20% das vagas pretos (as), pardos (as), indígenas e pessoas com deficiência, nem todos registram essa informação numericamente. Em alguns programas, a reserva está agrupada e em outros ela está discriminada. Dentre os programas consultados, o Programa de Pós-Graduação em Educação, além de prever o percentual e numericamente o nº de vagas, é o único que discriminou por linha de pesquisa o nº de vagas reservadas. Além disso, prevê no próprio edital, as normas complementares para seleção de candidatos às vagas reservadas para cotas no processo seletivo do PPGEduc (UFGD, 2017c).

Previsão de atuação da Comissão de Heteroidentificação

Após a leitura dos editais, foi possível identificar duas situações em relação a atuação da comissão de heteroidentificação. Uma que prevê que a autodeclaração poderá ser apreciada pela Comissão institucional da UFGD, dando a ideia de uma possibilidade que será verificada posteriormente. O texto localizado nesta situação é o seguinte: “A autodeclaração de preto e pardo poderá, a critério da Comissão de Seleção, ser validada por Comissão institucional da UFGD” (UFGD, 2017, p.2). Esse é o mesmo previsto na Resolução CEPEC nº. 176/2017.

A outra situação são os programas que deixam expresso em seus editais de abertura que quem se autodeclarou negro (a), terá sua autodeclaração apreciada por uma comissão, como se verifica nos excertos infracitados:

“A verificação da condição declarada será realizada após o resultado final do processo seletivo por uma comissão designada pela instituição” (UFGD, 2017g). “Comparecer para entrevista presencial, na data e local previstos em edital específico, para validação da auto declaração de preto e pardo” (UFGD, 2017b). “A verificação da condição declarada será realizada após o resultado final do processo seletivo por uma comissão designada pela instituição” (UFGD, 2017d).

Na tabela abaixo são mencionados os programas que acionaram a Comissão de Heteroidentificação, para efetuar o procedimento complementar a autodeclaração dos autodeclarados/as negros/as, que realizaram a inscrição para a cota.

Tabela 1: Solicitação da Comissão de Heteroidentificação pelos Programas de Pós-Graduação da UFGD (2018)

Programa	Autodeclarações confirmadas	Autodeclarações não confirmadas
Agronomia	3	3
Ciência e Tecnologia Ambiental	3	0
Ciências da Saúde	1	0
Educação	1	0
Engenharia Agrícola	1	0
Fronteiras e Direitos Humanos	4	0
Total	13	3

Fonte: Comissão Geral de Heteroidentificação da UFGD (2021).

A tabela 1 aponta que no ano de 2018 somente 6 programas fizeram requerimento de verificação da comissão de heteroidentificação, ou seja, aproximadamente 30% dos programas existentes. Foram convocadas para se apresentarem a comissão 16 pessoas. Destas, 13 tiveram sua autodeclaração confirmadas, um percentual de 93,75%. Podemos apontar que a ausência de demanda dos demais programas está relacionada a não obrigatoriedade da atuação da comissão de heteroidentificação, a falta de candidatos (as) concorrendo as vagas reservadas ou que não conseguiram ser aprovados nas demais fases do processo seletivo. É válido salientar que é solicitada a atuação da comissão somente quando é necessário a ocupação da vaga do (a) cotista, isto é, se este (a) tem nota suficiente para a ampla concorrência, não é necessário o comparecimento da comissão, mesmo tendo sido efetuada a inscrição para cotista.

Considerações finais

Nos últimos anos, diversas universidades já vinham adotando a reserva de vagas para negros em seus programas de pós-graduação, entretanto, ainda não havia uma indução por meio de um decreto ou lei que definisse a adoção em todas as instituições federais de ensino.

A adoção de PAAs na pós-graduação é urgente e necessária para reverter minimamente a desigualdade racial. Para além da reserva de vagas, o ingresso na pós-graduação leva em conta outras variáveis que também impactam nessa equação: a política interna do pro-

grama de ingresso, rede de relações estabelecidas na graduação e pós-graduação, desempenho e trajetória acadêmica e até a suficiência na língua estrangeira. Muitos estudantes negros, indígenas e PCDs podem ter dificuldades de atender a todos os critérios para ingressar na pós-graduação e ficar fora da pós-graduação. Nesse sentido, para além da reserva de vagas é necessário que se garanta reserva de bolsas e demais programas de apoio.

Nos últimos anos, diversas universidades já vinham adotando a reserva de vagas para negros/as em seus programas de pós-graduação, contudo, não havia ainda uma indução por meio de um decreto ou lei que definissem esta adoção em todas as instituições federais de ensino.

A implementação da reserva de vagas na pós-graduação da UFGD é um processo nebuloso. Embora exista uma normativa institucional, em que todos os programas tenham que cumprir, não há um acompanhamento/monitoramento/fiscalização acerca da implementação da política. Não há, por exemplo, um acompanhamento da política para verificar quantas vagas foram reservadas, como foram ofertadas e se foram preenchidas, com dados zeros ou ocultos, em que não há alimentação/atualização anual de um sistema para inserir todos esses dados apontados em relação às cotas existentes. A partir da busca e leitura dos documentos da UFGD, ainda não foi constatada a criação de nenhuma comissão própria, com a finalidade de dar continuidade ao processo de discussão e aperfeiçoamento das Ações Afirmativas propostas, tal como proposto pela Portaria MEC nº. 13/2016 e na Resolução CEPEC nº 17/2017. Seria necessário empreender mais pesquisas para analisar a implementação das PAAs na pós-graduação e os impactos que ela gera na pós-graduação dessa instituição de ensino superior.

Referências

ARTES, A. Dimensionando as desigualdades por sexo e cor/raça na pós-graduação brasileira. *Educação em Revista*, Belo Horizonte, v. 34, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/edur/a/tkrr6kbbwzbs946mc96xGWp/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 03 abr. 2022.

BRASIL. Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Brasília, DF, ago 2012. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20112014/2012/lei/l12711.htm>Acesso em: 15 marc..2022.

BRASIL. Ministério da Educação. Portaria Normativa nº 13, de 11 de maio de 2016. Brasília, 2016. Dispõe sobre a indução de Ações Afirmativas na Pós-Graduação, e dá outras providências. 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.

BRASIL. Portaria Normativa nº 4, de 6 de abril de 2018. Regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/9714349/do1-2018-04-10-portaria-normativa-n-4-de-6-de-abril-de-2018-9714345. Acesso em: 12 març. 2022.

CARVALHO, J. J. *Inclusão étnica e racial no Brasil: a questão das cotas no ensino superior*. São Paulo: Attar, 2005.

GOMES, J. B. A recepção do instituto da ação afirmativa pelo Direito Constitucional brasileiro. *Revista de Informação Legislativa*. Brasília, v. 38 n. 151, jul./set. 2001. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/705/r151-08.pdf?sequence=4&isAllowed=y> Acesso em: 31 mar. 2022.

PAIVA, A. R. Políticas públicas, mudanças e desafios no acesso ao ensino superior. In: PAIVA, A. R. (Org.) *Ação afirmativa em questão: Brasil, Estados Unidos, África do Sul e França*. Rio de Janeiro: Pallas, 2013. Cap. 2, p. 41-72.

PEREIRA, F. S.; ROCHA NETO, I. Ações afirmativas: quem são os discentes da pós-graduação no Brasil? *Revista Educação, Artes e Inclusão*, v. 14, n. 4, out./dez. 2019. Disponível em: <https://www.revistas.udesc.br/index.php/arteinclusao/article/view/13072/pdf>. Acesso em: 04 abr. 2022.

ROSA, A. A. *A implementação das cotas raciais e sociais na UFGD e sua contribuição para a política de ações afirmativas (2012-2014)*. 2016. 150f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados, 2016. Disponível em: <http://files.ufgd.edu.br/arquivos/arquivos/78/MESTRADO-DOCTORADO-EDUCACAO/ALINE%20ANJOS%20DA%20ROSA.pdf> Acesso em: 30 mar. 2022.

UFGD. Resolução CEPEC nº. 176 de 20/07/2017. Aprova a Política de Ações Afirmativas para Pretos, Pardos, Indígenas e Pessoas com Deficiência na Pós-Graduação *Stricto Sensu* da Universidade Federal da Grande Dourados, 2017a. Disponível em: <https://portal.ufgd.edu.br/divisao/legislacao-normas-cograd/normas-ufgd> Acesso em: 7 mar. 2022.

UFGD. Programa de Pós-Graduação *stricto sensu* em Fronteiras e Direitos Humanos. Edital PROPP nº. 28, de 18 de setembro, de abertura de inscrições visando seleção de candidatos de Mestrado e Doutorado, 2017b.

UFGD. Programa de Pós-Graduação *stricto sensu* em Educação. Edital PROPP nº. 25 de 18 de setembro de 2017, de abertura de inscrições visando seleção de candidatos de Mestrado e Doutorado, 2017c.

UFGD. Programa de Pós-Graduação *stricto sensu* em Saúde. Edital PROPP nº. 24, de 18 de setembro de 2017, de abertura de inscrições visando seleção de candidatos de Mestrado e Doutorado, 2017d.

UFGD. Programa de Pós-Graduação *stricto sensu* em Engenharia Agrícola. EDITAL PROPP N. 26, de 18 de setembro de 2017 de abertura de inscrições visando seleção de candidatos. Mestrado, 2017e.

UFGD. Programa de Pós-Graduação *stricto sensu* em Ciência Animal. EDITAL PROPP N. 22, de 18 de setembro de 2017 de abertura de inscrições visando seleção de candidatos. Mestrado e Doutorado, 2017f.

UFGD. Programa de Pós-Graduação *stricto sensu* em Agronomia . EDITAL PROPP N. 19, de 18 de setembro de 2017 de abertura de inscrições visando seleção de candidatos. Mestrado e Doutorado, 2017g.

UFGD. Resolução COUNI nº. 54/2019 de 25 de abril de 2019. Estabelece procedimentos para a heteroidentificação prévia, obrigatória e complementar para todos os candidatos convocados para matrícula em vagas reservadas para negros (pretos e pardos) em processos seletivos de ingresso nos cursos de graduação e pós-graduação.

VENTURINI, A. C. *Ação afirmativa na pós-graduação: os desafios da expansão de uma política de inclusão*. Tese (Doutorado em Ciência Política), pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: https://www.bdt.d.uerj.br:8443/bitstream/1/12384/1/Anna%20Carolina_%20Tese%20de%20Doutorado%20completa.pdf. Acesso em: 02 abr. 2022.

VENTURINI, A. C.; FERES JÚNIOR, J. Política de ação afirmativa na pós-graduação: o caso das universidades públicas. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, v. 50, n. 177, p. 882-909, jul./set. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/dyyLjXzMKQCwnbz4DwZ-CGdK/?format=pdf>. Acesso em: 02 abr. 2022.