Deliberação CONSU XX/2023, de XX de XX de 2023

Reitor: Antonio José de Almeida Meirelles
Secretaria Geral: Ângela de Noronha Bignami

Dispõe sobre a implantação das políticas de ações afirmativas em modalidades de cotas para ingresso na Pós-Graduação

O Reitor da Universidade Estadual de Campinas, na qualidade de Presidente do Conselho Universitário, tendo em vista o decidido na ª Sessão Ordinária de XX/XX/2023, e:

Considerando a crescente adesão por Programas de Pós-graduação da UNICAMP às políticas de ações afirmativas em modalidades de cotas nos processos seletivos para o ingresso nos cursos stricto sensu de Mestrado e Doutorado;

Considerando as diretrizes da Universidade para as ações afirmativas em modalidades de ingresso discente, definidas para os cursos de graduação pela Deliberação CONSU-A-32/2017;

Considerando os resultados positivos da implantação das políticas de ações afirmativas em modalidades de cotas implantadas para ingresso na Graduação da Universidade;

Considerando a importância das metas estabelecidas para a Universidade pelo Planes UNICAMP 2021-2025, no qual o objetivo estratégico 01 afirma a ampliação do acesso e da diversidade da
comunidade universitária, bem como das políticas de inclusão, permanência e apoio acadêmico, e

Considerando a autonomia dos Programas de Pós-graduação para a definição do perfil de seu alunado a partir das peculiaridades de cada área e curso,

baixa a seguinte Deliberação:

Art. 1º Todos os Programas de Pós-Graduação ficam orientados a estabelecer políticas de ações afirmativas em modalidades de cotas étnico-raciais (pretos, pardos ou indígenas) em seus processos seletivos de ingresso.

§ 1º – Cabe aos Programas de Pós-graduação da UNICAMP avaliar o atendimento, por meio de políticas de ações afirmativas em modalidades de cotas, a outros grupos sociais que não apresentem condições de competir em condições de igualdade nos processos seletivos, devido a processos históricos e culturais de desigualdade e marginalização devido a processos históricos e culturais de desigualdade e marginalização, devidamente justificado e documentado no processo.

§ 2º - Caso o Programa de Pós-Graduação adote política de ação afirmativa, ela deverá constar de norma a ser aprovada pela Comissão de Pós-Graduação - CPG da Unidade e do edital de abertura do processo seletivo de ingresso.

Art. 2º O percentual destinado às políticas de ações afirmativas em modalidades de cotas étnico-raciais nos processos seletivos dos Programas de Pós-graduação da UNICAMP deve abranger ao menos 25% do total de vagas disponibilizadas, cabendo a ampliação do percentual em atendimento a especificidades de cada programa, até que se possa atingir a meta de ter entre os ingressantes o mesmo percentual da população autodeclarada preta e parda domiciliada no Estado de São Paulo, conforme indicado pela PNAD/IBGE, atualmente em 37,2%."

Art.3º Caberá à PRPG promover o apoio por meio de informações à implantação dessa política nos programas de pós-graduação, bem como a avaliação anual do seu desempenho, de forma a subsidiar o seu aperfeiçoamento em consonância com a política de inclusão da universidade.

Art.4º Fica determinada a avaliação periódica da implementação da política de ações afirmativas em modalidades de cotas étnico-raciais nos Programas de Pós-graduação pela Pró-Reitoria de Pós-graduação para subsidiar a manutenção da presente deliberação, tendo em vista que a Política de Ações Afirmativas é por natureza uma política de aplicação temporária, cujo objetivo é corrigir desigualdades e distorções.

Art.5º A Comissão Central de Pós-Graduação – CCPG poderá editar Instrução Normativa para regulamentar a aplicação da presente deliberação.

Art.6º Esta Deliberação entra em vigor na data de sua publicação.

PARECER PG Nº: **2449/2023**
Processo n.º **01-P-11259-2022**
Interessado: **Gabinete do Reitor**
Assunto: **Minuta de Deliberação CONSU. Implantação das Políticas de Ações Afirmativas em Modalidades de Cotas para ingresso na Pós-Graduação. Análise Jurídica.**

Senhora Pró-Reitora da Pós-Graduação

Vieram os autos a esta Procuradoria para análise da minuta de Deliberação CONSU, que altera a Deliberação CONSU-A-32/2017, que dispõe sobre a implantação das políticas de ações afirmativas em modalidades de cotas para ingresso na pós-graduação.

Analisada a minuta, observo o seguinte:

a) Incluir um segundo "considerando" com a seguinte redação: "***considerando as diretrizes da Universidade para as ações afirmativas em modalidades de ingresso discente, definidas para os cursos de graduação pela Deliberação CONSU-A-32/2017***;"

b) Art. 1º - após "étnicos-raciais" colocar: "***(pretos, pardos ou indígenas)***";

c) Art. 1º, parágrafo único – transformar em § 1º e acrescentar ao final: *"(....) devido a processos históricos e culturais de desigualdade e marginalização,* ***devidamente justificado e documentado no processo****.";*

Incluir § 2º com a seguinte redação:

"§ 2º - Caso o Programa de Pós-Graduação adote política de ação afirmativa, a mesma deverá constar de norma a ser

Documento assinado com emprego de certificado digital emitido no âmbito do ICP-Brasil, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.
Para validar este documento acesse o site https://websis.pg.unicamp.br:9092/validarAssinatura e insira a chave de identificação 119E2Y24492023-16902985973 26

aprovada pela Comissão de Pós-Graduação - CPG da Unidade e do edital de abertura do processo seletivo de ingresso."

d) Art. 2º – tendo em vista o previsto no art. 12, inciso I da Deliberação CONSU-A32/2017, recomendo a seguinte redação: *"O percentual destinado às políticas de ações afirmativas em modalidades de cotas étnico-raciais nos processos seletivos dos Programas de Pós-graduação da UNICAMP deve abranger ao menos 25% do total de vagas disponibilizadas, cabendo a ampliação do percentual em atendimento a especificidades de cada programa,* ***até que se possa atingir a meta de ter entre os ingressantes o mesmo percentual da população autodeclarada preta e parda domiciliada no Estado de São Paulo, conforme indicado pela PNAD/IBGE, atualmente em 37,2%****."*

e) Art. 4º - sugiro: "***Fica determinada a avaliação periódica da implementação da política de ações afirmativas em modalidades de cotas étnico-raciais nos Programas de Pós-graduação pela Pró-Reitoria de Pós-Graduação para subsidiar a manutenção da presente deliberação, tendo em vista que a Política de Ações Afirmativas é por natureza uma política de aplicação temporária, cujo objetivo é corrigir desigualdades e distorções."***

f) Incluir art. 5º com a seguinte redação: "***A Comissão Central de Pós-Graduação – CCPG poderá editar Instrução Normativa para regulamentar a aplicação da presente deliberação***.";

g) Renumerar art. 5º para art. 6º.

Feitas essas adequações, entendo que a proposta estará em termos para ser submetida ao C. Conselho Universitário.

À d. PRPG para ciência e determinação.

Procuradoria, 25 de julho de 2023.

FERNANDA LAVRAS COSTALLAT SILVADO
Procuradora de Universidade Chefe

FLCS

Documento assinado com emprego de certificado digital emitido no âmbito do ICP-Brasil, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.
Para validar este documento acesse o site https://websis.pg.unicamp.br:9092/validarAssinatura e insira a chave de identificação 119E2Y24492023-169029859732 6

Documento assinado com emprego de certificado digital emitido no âmbito do ICP-Brasil conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.

Para validar este documento acesse o site https://websis.pg.unicamp.br:9092/validarAssinatura e insira a chave de identificação 119E2Y24492023-16902985973 26

Caso não consiga visualizar os signatários, faça download do arquivo e abra o pdf com o programa Adobe Reader.

UNICAMP

COMISSÃO CENTRAL DE PÓS-GRADUAÇÃO - CCPG
Universidade Estadual de Campinas - UNICAMP
Rua 6 de agosto nº 50 – Cidade Universitária "Zeferino Vaz" - CEP: 13083-873 - Campinas, SP
Fone: (19) 3521- 5160 – ccpgprpg@unicamp.br – www.prpg.unicamp.br

PROC. Nº 01-P-11259/2022 (d)

INTERESSADA: PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO (PRPG)

ASSUNTO : MINUTA DE DELIBERAÇÃO CONSU QUE DISPÕE SOBRE A IMPLANTAÇÃO DAS POLÍTICAS DE AÇÕES AFIRMATIVAS EM MODALIDADES DE COTAS PARA INGRESSO NA PÓS-GRADUAÇÃO

DELIBERAÇÃO CCPG-Nº 31/2023

A COMISSÃO CENTRAL DE PÓS-GRADUAÇÃO DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS, em sessão realizada em 05/07/2023, tomou ciência, e aprovou, por unanimidade, a MINUTA DE DELIBERAÇÃO CONSU QUE DISPÕE SOBRE A IMPLANTAÇÃO DAS POLÍTICAS DE AÇÕES AFIRMATIVAS EM MODALIDADES DE COTAS PARA INGRESSO NA PÓS-GRADUAÇÃO, com as alterações sugeridas no parágrafo único do Art. 1º.

Encaminha-se à Procuradoria Geral para providências.

CCPG, 05 de julho de 2023.

Profa. Dra. Rachel Meneguello
Presidente
Comissão Central de Pós-Graduação

jcb/

Documento assinado. Verificar autenticidade em sigad.unicamp.br/verifica
Informar código 83699ACE 948D4B5A 9C039566 71D4DB3D

Documento assinado eletronicamente por **Rachel Meneguello**, **PRESIDENTE DA COMISSÃO CENTRAL DE PÓS-GRADUAÇÃO (CCPG)**, em 05/07/2023, às 17:02 horas, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.

A autenticidade do documento pode ser conferida no site: sigad.unicamp.br/verifica, informando o código verificador:
83699ACE 948D4B5A 9C039566 71D4DB3D

UNICAMP
SIGAD

Relatório Final
Grupo de Trabalho para Adoção de Cotas Étnico-Raciais
na Pós-Graduação da UNICAMP

Este relatório apresenta os resultados das atividades realizadas pelo **GT para estudo da Adoção de Cotas Étnico-Raciais na Pós-Graduação** para subsidiar a proposta de uma política geral de ações afirmativas por meio de cotas étnico-raciais como forma de ingresso nos cursos de Pós-Graduação da UNICAMP. O GT para estudo da adoção de cotas étnico-raciais, nomeado pelo reitor pela Portaria GR nº 22/2022, de 21/03/2022, foi constituído em março de 2022, a partir do debate sobre o tema no âmbito da Comissão Central de Pós-Graduação (CCPG) e foi formado por Coordenadores de Pós-Graduação das distintas áreas de conhecimento, representantes discentes, representantes de funcionários e representantes da Associação de Pós-Graduandos (APG).

Os resultados desse Relatório e a sua consequente proposta a ser apresentada ao Conselho Universitário estão em consonância com os vários esforços que vêm sendo implementados no país para a redução das desigualdades raciais historicamente constituídas, na direção de implementar bases para que a sociedade brasileira alcance patamares superiores de desenvolvimento social, econômico e educacional e de justiça social. Esse cenário impõe que a universidade amplie o seu papel como protagonista desse processo.

Cumpre mencionar brevemente algumas medidas que já vigem no país. A decisão do Superior Tribunal Federal em 2012 pela constitucionalidade da Lei de Cotas (lei nº 12.711/2012) garantiu que o estado democrático brasileiro ampliasse as políticas de inclusão dos cidadãos pretos e pardos no Ensino Superior do país. Posteriormente, em 2016, por meio da Portaria nº13 de 11 de maio, o MEC estabeleceu que as instituições federais de ensino superior apresentassem propostas para a inclusão de pretos e pardos, indígenas e pessoas com deficiência em seus programas de Pós-graduação como Políticas de Ações Afirmativas (ver seu art.1º). A Portaria definiu também que a CAPES "coordenaria o censo discente da pós-graduação brasileira, com o intuito de fornecer os subsídios para o acompanhamento de ações de inclusão de negros (pretos e pardos), indígenas e pessoas com deficiência na pós-graduação, bem como para a avaliação de tais ações junto aos programas de pós-graduação" (ver em seu art.3º). Embora não tenha havido nesse tempo a devida mobilização institucional governamental federal para a produção dos

dados discentes que permitisse mapear o cenário da inclusão no âmbito da pós-graduação nacional, as universidades federais adotaram nos últimos anos diferentes medidas de ações afirmativas, ampliando significativamente o acesso aos pretos e pardos nos cursos de pós-graduação no país. Os dados do Observatório de Ações Afirmativas na Pós-Graduação (www.obaap.com.br) mostram que em 2021, por volta de 45% dos programas de pós-graduação no país apresentavam alguma ação afirmativa na direção da inclusão e ampliação do ingresso para alunos pretos e pardos.

Entretanto, entendemos que o movimento para a superação das desigualdades traduzido na formação e aperfeiçoamento de alunos e pesquisadores das universidades públicas requer ainda muitas ações positivas. Na Unicamp, as estatísticas da COMVEST mostram dados objetivos do êxito na inclusão de alunos pretos e pardos por meio da política de cotas no vestibular nos cursos de Graduação, e essa política, adotada desde 2018, tem efetivamente respondido à ação almejada da combinação de inclusão e mérito na formação de nossos alunos. Esse movimento institucional levou a Universidade de Campinas a reconhecer e afirmar a necessidade de ampliação da sua política de inclusão, tal como expresso no Planes 2021-2025: *"Objetivo Estratégico 01: Ampliar o acesso e a diversidade da comunidade universitária e as políticas de inclusão, permanência e apoio acadêmico"*. Todavia, a Universidade ainda necessita superar lacunas que vigoram na política de inclusão de um alunado que demanda um ensino de qualidade no nível pós-graduado.

Este GT dedicou-se a avaliar a implantação das ações afirmativas na Pós-Graduação em outras instituições do país e na própria UNICAMP. Para isso, realizou seminários com especialistas que subsidiaram as suas reflexões (cf. ANEXO) e mapeou as diversas ações afirmativas já praticadas pelos diversos Programas na universidade, obtendo resultados que também subsidiaram as ponderações apresentadas aqui. Além disso, o nosso levantamento realizado identificou a disposição de adesão de vários PPGs a ações afirmativa direcionadas a alunos pretos e pardos para os programas que não têm tais ações definidas.

O presente Relatório está dividido em duas partes e um Anexo: a primeira traz um breve relato dos resultados do mapeamento realizado com os programas; a segunda, traz proposições e sugestões de ações para implementação na universidade no âmbito de sua política de inclusão.

No ANEXO encontra-se um relato resumido dos pontos elencados nos seminários realizados.

1. Mapeamento das formas de ingresso nos Programas de Pós-Graduação da UNICAMP

Entre outubro e novembro de 2022, o GT encaminhou aos coordenadores de Programas de Pós-Graduação a solicitação para uma discussão, bem como para um posicionamento interno dos colegiados sobre a adoção de cotas étnico raciais em seus processos seletivos. Da mesma forma, para os programas que já aplicam ações nos processos seletivos, solicitamos a indicação das formas vigentes de ingresso de alunos. Dos 83 Programas da Universidade, recebemos o retorno de 77 relatórios, ou aproximadamente 93% dos Programas de pós-graduação.

Os resultados gerais resumidos são os que seguem:

Dentre os 77 programas respondentes:

1. **33 (42,9%) Programas adotam cotas ou estão em vias de realizar a primeira seleção com esse procedimento**. Os Programas que já adotam cotas localizam-se nas seguintes unidades:

   IFCH_ 10 programas (Ambiente e Sociedade, Antropologia Social, Ciência Política, Ciências Sociais, Demografia, Filosofia, História, MP ProfHistória, Relações Internacionais e Sociologia);

   FE_ 2 Programas (Educação e MP Educação Escolar);

   IEL_4 (Linguística, Linguística Aplicada, Teoria e História Literária e Divulgação Científica e Cultural);

   IE_2 (Ciência Econômica e Desenvolvimento Econômico);

   IA _4 (Artes da Cena, Artes Visuais, Multimeios e Música);

   IG_4 (Ensino e História e Ciência da Terra, Geociências, Geografia e Política Cientifica e Tecnológica)

   FCA _1 (Interdisciplinar em Ciências Humanas e Sociais Aplicadas).

   Os programas que estavam em 2022 em vias de realizar a adoção de cotas já em 2023 localizam-se nas unidades:

   FCA_2 (Administração e Engenharia de Produção e de Manufatura);

   FCM_1 (Gerontologia);

   FEA _2(Ciência de Alimentos e Tecnologia de Alimentos) e

   IFGW_1 (PECIM_ Programa Multiunidades em Ensino de Ciências e Matemática)

2. **31 (40,2%) Programas dispõem-se a adotar esse procedimento nos próximos processos seletivos, ou vão encaminhar mais alguma discussão interna nessa direção**;

3. **13 (16,9%) Programas não consideram adotar as cotas em seus processos seletivos**

Para os programas que adotam cotas, as ações afirmativas são variadas conforme as suas deliberações internas, que abrangem cotas para pretos e pardos, indígenas, transexuais e pessoas com deficiência, e com diferentes modalidades de ações, dentre elas, a definição de porcentagem de reserva de vagas (20 ou 25%), vagas adicionais, pontuação ou bônus adicional, nota de corte diferenciada.

Para os programas que discutiram a política e os procedimentos, com a disposição de adotar ações afirmativas, as dúvidas relatadas referem-se à definição das porcentagens de reserva de vagas, ou aos mecanismos adicionais de apoio à implementação das ações, como o acionamento de bancas de averiguação e os problemas eventualmente emergentes em seu processo. Os programas que consideram aderir à adoção de cotas relatam o desenvolvimento de discussões internas nessa direção para a sua implantação em breve.

Para os programas que não consideram a adoção de ações afirmativas, o levantamento relata três grupos de argumentos. O primeiro, o entendimento de que políticas de ação afirmativa produzem um privilegiamento de segmentos sociais que vai contra uma ideia de sociedade democrática baseada na igualdade de direitos. Esse grupo de argumentos adiciona que as cotas adotadas nos cursos de graduação cumprem já a função da inclusão que a universidade deve realizar. Um segundo grupo de argumentos indica a vigência de critérios acadêmicos incompatíveis com tais ações, por terem processos seletivos específicos e personalizados sem a concorrência para o ingresso de alunos. Um terceiro grupo de argumentos figura tanto entre os que não se dispõem a adotar cotas, quanto aqueles dispostos à discussão e à adesão, e traduz uma visão temerária das condições orçamentárias e infraestruturais da Universidade, resultante da pressão advinda das potenciais dificuldades de permanência desses alunos, bem como dos limites orçamentários para a implantação de ações que respondam adequadamente à demanda

por apoio estudantil, como os auxílios, as bolsas e as vagas de moradia, estimando um cenário negativo de desistência e evasão.

2. Proposições do Grupo de Trabalho e proposta de Deliberação

Nossa reflexão sobre a consulta e o levantamento realizados nos levou a tecer algumas considerações. Inicialmente, o levantamento mostrou um cenário muito positivo no qual pouco mais de 40% dos Programas de pós já adotam algum tipo de ação afirmativa étnico-racial. Esse cenário traduz a rápida consonância com a direção dada pela universidade na inclusão de alunos pretos e pardos desde a adoção da política de ingresso na Graduação por meio de cotas desde 2018.

Quanto a alguns argumentos apresentados pelos Programas, tecemos algumas considerações. Ponderamos que as bases da não-aceitação da adoção de cotas manifestada por alguns Programas, afirmando a preponderância do princípio da igualdade de direitos no país, traduzem visões parciais e incompletas sobre as condições de acesso em geral à escolaridade no país nos vários níveis de formação, e com isso, colocam em segundo plano o papel público da universidade no esforço de contribuir com a ampliação das condições de acesso de segmentos historicamente desprivilegiados ao conhecimento e à formação. Também não levam em conta os dados de sucesso da inclusão que vem sendo desenvolvida como política da Universidade na Graduação, notadamente desde 2018, seja para a busca da justiça social e histórica, seja para a garantia do mérito na formação de nossos alunos. Nesses aspectos, entendemos que é papel da Universidade ampliar para esses grupos a discussão e o conhecimento sobre o tema, de forma a alargar a visão estreita na direção de uma consideração futura de ações mais inclusivas.

Em vários relatos dos Programas foi mencionada a pequena procura de candidatos pretos e pardos em editais de ampla concorrência, e sugere-se aqui, que há um certo auto afastamento de alunos devido a uma expectativa onerosa de cursar a pós-graduação na Unicamp. Nesse aspecto, o aperfeiçoamento das informações dos editais de seleção, mencionando os auxílios e as possibilidades existentes, é uma ação simples e necessária, assim como o aperfeiçoamento e ampliação das informações gerais da UNICAMP quanto ao acesso e permanência na universidade.

As ponderações sobre os materiais coletados e debatidos levam o GT a afirmar a necessidade de definição pela Universidade de uma política institucional de inclusão, dotada de recursos ou formas objetivas de apoio, que subsidiem a adoção de mecanismos mais inclusivos de seleção na Pós-Graduação. Essa política deve abranger a ampliação de recursos e mecanismos que proporcionem condições apropriadas de acesso, permanência e apoio. Os pontos fundamentais dessa política seguem abaixo:

1. A ampliação das condições de permanência dos alunos. Desdobram-se daqui os seguintes principais itens: a ampliação das vagas da moradia, ou do apoio para os custos de moradia na cidade, e a ampliação dos auxílios existentes, permitindo abranger um maior alunado de pós-graduação;

2. A dotação de recursos aos organismos competentes da Universidade, notadamente a Diretoria de Direitos Humanos (DeDH), para a realização das bancas de averiguação eventualmente acionadas pelas bancas de seleção dos Programas de Pós-Graduação que já adotam ou que venham a adotar ações afirmativas em seus processos seletivos;

3. A ampliação e o aperfeiçoamento das informações institucionais sobre os benefícios e auxílios que a Universidade oferece em geral, de forma a proporcionar a ampliação do interesse e a aproximação da Pós-Graduação de potenciais candidatos oriundos de segmentos sociais e demográficos distintos, especificamente os candidatos pretos e pardos. Informações institucionais como a existência de auxílios financeiros, ausência de taxas de matrícula, e demais benefícios como o acesso a serviços de saúde e alimentação necessitam maior divulgação para a sociedade mais ampla.

4. O embasamento dessa política de inclusão na adoção de uma orientação institucional, no âmbito do Conselho Universitário, para que a Pós-Graduação da Universidade seja parte do protagonismo desenvolvido pela UNICAMP na direção da redução das desigualdades educacionais. Nesse aspecto, o presente GT faz a sugestão de encaminhamento de Deliberação, com o texto a seguir:

Considerando a crescente adesão por Programas de Pós-graduação da UNICAMP às políticas de ações afirmativas em modalidades de cotas nos processos seletivos para o

ingresso nos cursos stricto sensu de Mestrado e Doutorado;

Considerando os resultados positivos da implantação das políticas de ações afirmativas em modalidades de cotas implantadas para ingresso na Graduação da Universidade;

Considerando a importância das metas estabelecidas para a Universidade pelo Planes UNICAMP 2021-2025, no qual o objetivo estratégico 01 afirma a ampliação do acesso e da diversidade da comunidade universitária, bem como das políticas de inclusão, permanência e apoio acadêmico, e

Considerando a autonomia dos Programas de Pós-graduação para a definição do perfil de seu alunado a partir das peculiaridades de cada área e curso,

O Conselho Universitário estabelece que:

Art. 1. Todos os Programas de Pós-Graduação ficam orientados a estabelecer políticas de ações afirmativas em modalidades de cotas étnico-raciais em seus processos seletivos de ingresso.

Parágrafo único - Cabe aos Programas de Pós-graduação da UNICAMP avaliar o atendimento, por meio de políticas de ações afirmativas em modalidades de cotas, a outros grupos sociais que não apresentem condições de competir em condições de igualdade nos processos seletivos, devido a processos históricos e culturais de desigualdade e marginalização.

Art. 2. O percentual destinado às políticas de ações afirmativas em modalidades de cotas étnico-raciais nos processos seletivos dos Programas de Pós-graduação da UNICAMP deve abranger ao menos 25% do total de vagas disponibilizadas, cabendo a ampliação do percentual em atendimento a especificidades de cada programa.

Art.3. Caberá à PRPG promover o apoio por meio de informações à implantação dessa política nos programas de pós-graduação, bem como a avaliação anual do seu desempenho, de forma a subsidiar o seu aperfeiçoamento em consonância com a política

de inclusão da universidade.

Art.4 A Política de Ações Afirmativas é por natureza uma política de aplicação temporária, pois o seu objetivo é corrigir desigualdades e distorções. A avaliação periódica da implementação da política de ações afirmativas em modalidades de cotas étnico-raciais nos Programas de Pós-graduação deverá subsidiar a vigência dessa deliberação.

Finalmente, sugerimos aos Programas que já adotam, ou que venham a adotar ações afirmativas em seus processos de ingresso, que haja a divulgação dos Editais de Seleção em associações científicas, organizações ou instituições vinculadas à Programas de promoção dos Direitos Humanos e redução de desigualdades étnico-raciais, de forma a divulgar mais intensamente as possibilidades de inclusão no âmbito da pós-graduação da UNICAMP.

Campinas, 14 abril de 2023

Grupo de Trabalho
Rachel Meneguello (Pró-Reitora de Pós-Graduação e Presidente do GT)
Liliana de Oliveira Rocha (CPG/ FEA)
Heloísa Helena Pimenta Rocha (CPG/FE)
Karina Gonzales Silvério Ruiz (CPG FOP)
Enelton Fagnani (CPG/FT)
Bárbara Geraldo de Castro (CPG/IFCH),
Orlando Luis Goulart Peres (CPG/IFGW)
Nelson Henrique Morgon (CPG/IQ)
Aline Damasceno Brancacci (RD/IE – CCPG)
Isabela Martins Bonafé (RD/FCM - CCPG)
Matheus Alves Albino (APG/IFCH)
Julia Bahia Adams (APG/IEL)
Juliana Cristina Barandão (PRPG)
Jórgias Alves Ferreira (FE)
Gemerson Braz Santos (DAC)

****

ANEXO_ Resumo das transcrições dos seminários realizados (as transcrições completas podem ser consultadas na PRPG)

a) Seminário Cotas na Pós-Graduação - Profa. Anna Venturini (04/05/2022)

A pesquisadora estuda o assunto desde seu doutoramento, e informou a criação do Observatório de Ações Afirmativas na Pós-graduação (Obaap - https://www.obaap.com.br/), resultado da sua pesquisa de pós-doutorado, com o objetivo de ser uma base da dados com todas as resoluções e todos os editais de todos os programas de pós-graduação com ações afirmativas no país. Cada programa tinha uma forma de divulgação, por vezes, sistemas internos, e períodos de divulgação de editais anteriores, e o objetivo do Obaap era ajudar não só as universidades e programas que queriam criar ação afirmativa e estavam em busca de modelos, porque a ideia do observatório surgiu a partir de e-mails que recebia de muitos programas pedindo modelos. O trabalho para implementar o observatório teve as seguintes etapas: a primeira foi de análise do processo de implementação de ações afirmativas, de 2002 até 2021, com entrevistas no doutorado com Pró-Reitorias de algumas universidades e com coordenadores de programas; a segunda fase foi analisar as mudanças que os programas faziam nos editais ao longo do tempo, pois alguns programas começavam criando só cota, reserva de 20% das vagas e, depois, ao longo do tempo, faziam outras mudanças, incorporando outros beneficiários, mudando etapa do processo seletivo; a terceira etapa será entender a dinâmica das mudanças, o que ocorrerá, provavelmente, no segundo semestre de 2022. Os dados apresentados eram dos editais dos programas de mestrado e doutorado de universidades públicas, não incluindo mestrado profissional, institutos federais e outros centros de pesquisa que tinham pós-graduação, com recorte de 2002 até 2021. Nas universidades privadas as ações em geral eram ofertas de bolsas, mas não necessariamente cota ou uma reserva de vaga para determinados grupos. Em 2018, quando finalizou a coleta de dados do doutorado, havia 747 programas com ações afirmativas, o que representava 26% de todos os programas acadêmicos de universidades

públicas. Em outubro de 2021, eram 1214 programas com ações afirmativas, totalizando 44% de todos os programas acadêmicos com algum tipo de ação afirmativa.

Breve histórico: a Universidade do Estado da Bahia (UNEB), em 2002, foi a primeira a criar ação afirmativa na graduação e pós-graduação, o que ainda representava um percentual muito pequeno pois a UNEB tinha poucos programas de pós-graduação, comparado com universidades grandes como a USP, a UNICAMP e a UFMG. Em 2004, alguns programas de Direito criaram ação afirmativa em razão de um programa de incentivo da Fundação FORD com a Fundação Carlos Chagas, que inicialmente era um programa de bolsas, e depois, se tornou um programa que incentivava aqueles programas de Direito a criar uma área de concentração em Direitos Humanos e a terem ação afirmativa para grupos em situação de vulnerabilidade, fosse em questão de raça, gênero, questão social, deficiência. Depois, em 2012, alguns programas de Antropologia implantaram, mas em 2007, teve início uma grande discussão no Museu Nacional, na UFRJ, pois foi o primeiro programa nota 7 da CAPES a começar a discutir a questão, e só em 2012 aprovou e começou a entrar em funcionamento em 2013. Esse foi um caso importante e acabou influenciando vários outros programas, por ser um programa com nota 7. Ao longo das análises verificou que muitos programas fizeram mudanças nas etapas, nos critérios de seleção, como criação de processos seletivos específicos para indígenas, isenção de prova escrita e de idiomas. Em 2014, houve a lei estadual do Rio de Janeiro; em 2015, a UFG e a Universidade Federal do Piauí foram as primeiras a aprovar a resolução – a UFG para pretos, pardos e indígenas, naquele momento, e a Universidade Federal do Piauí só para pessoas com deficiência. Em 2016, houve a Portaria Normativa Nº 13, do MEC, que pedia para os programas apresentarem propostas de inclusão de pessoas pretas, pardas e indígenas e com deficiência e altas habilidades. Essa portaria levou a que alguns programas e algumas universidades considerassem que o MEC os estava obrigando a criar ações afirmativas. Com essa portaria, o número cresceu com muitas universidades aprovando a resolução. Contudo, era evidente a diferença entre os que criavam por conta própria a partir de uma discussão dentro do colegiado do programa, e aqueles que foram obrigados pela resolução da universidade. Em 2018, o número de universidades federais com ações afirmativas era predominante, com aproximadamente 56% das universidades federais com algum tipo de

ação afirmativa, mais da metade, enquanto nas estaduais aproximadamente 18%, com três estaduais com resolução. A maior adesão das universidades federais estava ligada à portaria normativa do MEC, que começou a ser discutida por volta de 2012, quando foi aprovada a lei federal das cotas na graduação, e começaram algumas discussões sobre sua implantação também na pós-graduação.

Em 2015, em função da discussão sobre políticas de incentivo a estudantes negros, indígenas e com outras condições de vulnerabilidade foi criado um grupo de trabalho na gestão do Prof. Renato Janine, depois Mercadante, para implementar formas de coleta e acesso a esses dados. Outro ponto proposto foi que a CAPES incentivasse os programas a terem ação afirmativa, inclusive dentro da avaliação dos programas, que houvesse destinação de bolsas para pessoas negras, indígenas e com deficiência, mas a CAPES e MEC, naquela época, responderam que não era possível, dado que a CAPES deveria respeitar a autonomia dos programas, pois tinham processos seletivos muito diferentes.

Dados destacados: Segundo os dados de sua pesquisa, em 2018, o percentual de programa com cotas implementadas era 63%, e em 2022, 66%. Muitas universidades mesclavam os quatro modelos principais, cota, vaga suplementar, cota mais vaga suplementar e cota mais bônus, colocando 20% de vagas da ampla concorrência destinadas para pretos e pardos, por exemplo. Além disso, havia a criação de uma vaga adicional para indígenas, pessoas com deficiência, pessoas trans, quilombolas, ciganos e outros grupos, ficando o modelo misto. Há exemplos de programas que além da cota ter 20% de reserva de vagas, os inscritos via ação afirmativa tinham pontos extras no processo seletivo. Os editais analisados podiam ser únicos ou separados, com um edital de ampla concorrência e outro separado para as ações afirmativas, que muitas vezes tinham critérios diferentes para a seleção dos alunos. Em geral, os editais e os textos das resoluções sobre ações afirmativas variam as porcentagens de vagas para a política de ingresso entre 20% e 50%. Os quatro grupos mais beneficiados são pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência, tanto por programas que decidiram autonomamente, quanto pelas resoluções, mas com outros grupos aparecendo, o que é uma diferença em relação à graduação. Na graduação, o principal critério de benefício era ter estudado no ensino médio em escola pública e, depois, entravam critérios de renda e étnico-racial. Segundo a lei federal, a raça e cor

entravam como uma subcota, inserida no grupo que estudou em escola pública, o que poderia beneficiar pessoas negras, e pessoas brancas pobres também. Na pós-graduação era o contrário, o critério étnico-racial ou deficiência era o principal aspecto. Sobre o processo de ingresso, em geral era por autodeclaração, mas principalmente a partir de 2018, alguns programas e universidades começaram a criar comissões de hétero-identificação para confirmar não só a classificação étnico-racial, mas a questão dos outros grupos também. Para pretos e pardos, em geral, era autodeclaração, para quilombolas, às vezes eles tinham de apresentar algum documento, para indígenas, sempre tinham de apresentar documentos, que variava muito, alguns pedindo um documento da Funai, outros aceitando só uma carta da comunidade indígena, para ciganos e outros povos tradicionais, em geral, também era autodeclaração, pessoas com deficiência, teria de ter laudo médico, refugiados, teria de ter a prova, o comprovante de que a pessoa pediu visto humanitário ou refúgio. As comissões de hetero classificação para cota racial, tanto para ingresso na graduação e pós-graduação, quanto para concursos para docentes e servidores, deveram-se em geral à ocorrência de fraudes.

Na discussão com o GT, ficou claro que as variações de definições de grupos e segmentos a serem beneficiados respondiam ao entorno das universidades, e no caso da Unicamp, caberia procurar responder ao seu entorno para dar conta do acesso ampliado e complementou que em algumas universidades que já tinham aqueles grupos específicos na graduação, também começaram a replicar para a pós-graduação, porque já tinham estudantes se formando e tinha volume para começarem a buscar a pós-graduação.

Os dados de entrevistas realizadas com pró-reitores e coordenadores apontaram um argumento recorrente de que as ações afirmativas na pós-graduação não eram necessárias porque elas já ocorriam na graduação, o que já resolvia as condições de desigualdade. No entanto, pesquisas mais recentes mostram que mesmo depois de que as pessoas entravam na universidade pública, havia diferenças grandes em termos de oportunidades acadêmicas entre cotistas e não cotistas, porque, em geral, os cotistas precisavam trabalhar para ajudar as suas famílias, afastando-se daquelas oportunidades. Na pós-graduação há muitas diferenças entre as áreas, e há programas, principalmente das áreas de Ciências Exatas e da Terra, Agrária e Biológicas, que definem uma lista de atividades

pelas quais a pessoa recebe pontuação, como publicações, tempo e quantidade de iniciações científicas, intercâmbio etc. Esses pontos criam diferenças importantes entre candidatos na seleção, assim como a prova de línguas eliminatória. Atualmente, os programas tendem a colocar a prova de língua como necessária até a qualificação do aluno.

Sobre dados na distribuição das ações afirmativas no aspecto regional: a região sudeste possui muitos programas: em Minas Gerais há muitas universidades federais com resolução – UFMG, UFOP, Federal de Juiz de Fora, Triângulo Mineiro etc. No Rio de Janeiro, há UERJ e a UENF que têm lei estadual e a UFRJ fez uma resolução autorizando os programas a criar, mas não obriga, assim como a UFF. Apesar disso o percentual das ações é pequeno. Quanto às áreas de conhecimento, segundo uma distribuição entre as nove grandes áreas do conhecimento (Ciências Exatas da Terra, Biológicas, Engenharias, Saúde, Agrária, Sociais Aplicadas, Humanas, Linguística, Letras e Artes e Multidisciplinar), as Ciências Humanas e Sociais Aplicadas são as que têm dentro dessas áreas o maior percentual de programas, sejam os que foram criados por decorrência de resolução da universidade, seja os que foram criados por iniciativa própria. Nas Engenharias, por exemplo, em 2018 era a que tinha menor proporção de programas e, naquela época, todos tinham sido obrigados por resolução da universidade, não tinha nenhum programa de Engenharia que criou autonomamente. Não há dados precisos atualmente, mas, em princípio creio que há um programa que criou autonomamente, o restante foi obrigado pelas universidades porque é a área mais resistente à ação afirmativa, é uma área que destaca muito a questão do mérito e que tem muita dificuldade em entender qual é o benefício que a cota vai trazer para o programa, em termos de diversidade. Parte do argumento da recusa coletado em entrevistas é que não importa a cor da pessoa, importa é ela saber a técnica. Mas o que a gente tem visto, nessas outras áreas, a gente tem visto revistas importantes, como *Nature*, *Scientific American* e outras incentivando e trazendo pesquisas mostrando que a diversidade traz mais inovação, quanto mais diversos um programa ou uma organização é mais ideias diferentes aparecem e isso gera mais inovação e isso, para a pesquisa, é um ponto importantíssimo. Você quer pessoas trazendo perspectivas diferentes, metodologias diferentes, problemas diferentes ou vendo os problemas que já existem de uma forma diferente.

Sobre a adesão dos programas. Há cada vez mais programas de todas as notas CAPES aderindo às ações afirmativas. No começo havia a ideia de que os programas notas 6 e 7 seriam mais resistentes, mas não é isso que ocorre. É lógico que eles representam um percentual bem menor dos programas todos do país, então, o percentual deles ali, no geral, vai ser menor, mas tem muitos programas notas 6 e 7 criando ação afirmativa, muitos inclusive por iniciativa própria com essa ideia da diversidade, diversidade na ciência, o quanto isso traz benefícios para a pesquisa. Dentre os programas com nota 7, havia há alguns anos 17%, quase 18% dos programas com ação afirmativa, hoje há quase 28%; na nota 6 isso cresceu de 22% para 38%. Nos programas notas 3 e 4, há maior adesão, pois, representam a maior parte dos programas de pós-graduação do país, são programas mais novos, e principalmente das universidades do Reuni

É importante notar que, segundo os dados de avaliação de programas de 2017, nenhum programa que tinha criado cotas ou ações afirmativas teve queda na nota. É claro, não é possível afirmar ou identificar se, ocorrendo queda de nota, se ela terá sido devida a esse ponto.

Sobre o estímulo à adoção dessas ações, a definição de resoluções ou portarias gerais estimulando a adoção de cotas é um fator importante para as universidades. Nas resoluções é possível identificar três modalidades – cotas, vagas suplementares ou cotas mais vagas suplementares. Em 72% das resoluções só há cota, 22% cota para um grupo e vaga suplementar para outro grupo, e 5% ou quase 6% só para vagas suplementares. O ponto seguinte é o das comissões de hétero-classificação, hétero-identificação que têm sido criadas cada vez mais para confirmar a autodeclaração das pessoas. O importante destacar que essa hétero-identificação, a confirmação tem de ser feita com base no fenótipo que é o que está previsto nas decisões do STF, com o objetivo é combater as fraudes. Na pós-graduação fraudes são mais difíceis de ocorrer, dado que em quase 90% dos programas há a realização de uma entrevista, que funciona também como etapa de controle.

Sobre o acompanhamento dos alunos cotistas pela universidade, há resoluções que definem uma comissão específica para o acompanhamento das ações afirmativas e sua

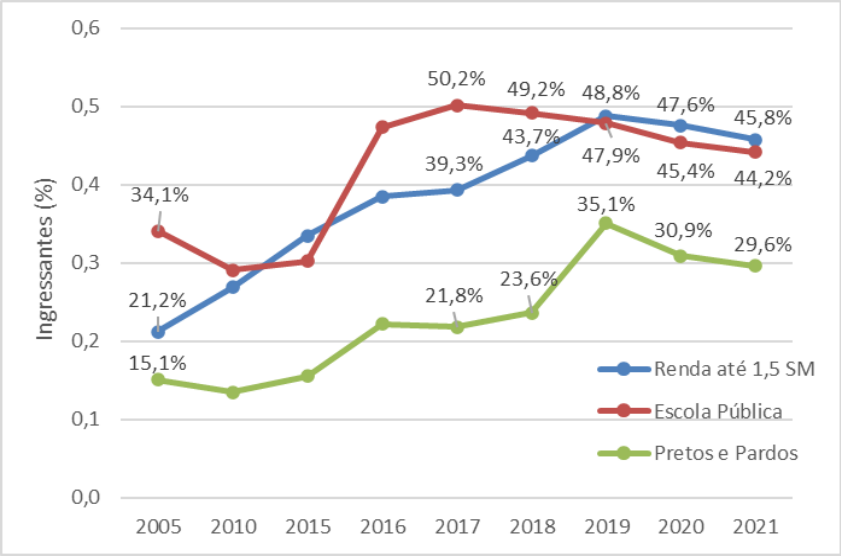
implementação. Sobre as ações de permanência, há resoluções que mencionam claramente a priorização desses alunos nos eventuais benefícios; em vários casos essa é uma definição do colegiado dos programas.

Duas discussões importantes completaram a sessão desse seminário: 1) a necessidade no âmbito da universidade da concomitância dos valores do mérito e da inclusão, e 2) a atenção às mudanças acadêmicas, como por exemplo, as alterações de ementas em disciplinas, incluindo novas questões.

b) Seminário Dados sobre a implementação das Cotas na Graduação da UNICAMP - Prof. José Alves, Coordenador da COMVEST (22/06/2022)

O seminário realizado pelo Prof. José Alves teve o objetivo de apresentar os dados da evolução no perfil do alunado de graduação da UNICAMP a partir da inclusão das cotas étnico-raciais no conjunto de critérios de ingresso. As informações apresentadas apontaram mudanças importantes na composição dos cursos de Graduação, permitindo afirmar que a universidade alterou de forma significativa o seu perfil quanto à cor e renda, respondendo de forma positiva à demanda por maior inclusão em nossos cursos. O gráfico abaixo ilustra a evolução do perfil mencionado. Os dados mostram que a universidade tem apresentado proporções significativas de inserção de grupos almejados nas ações:

Evolução dos Ingressantes_ Graduação Unicamp.



Há problemas que requerem atenção e ações da universidade para aperfeiçoar esse cenário inclusivo: a questão da permanência, que inclui condições objetivas para que os alunos com menor poder aquisitivo tenha êxito em manter-se nos cursos; e a aceitação da diversidade, que inclui ainda questões associada ao racismo, mas sobretudo o preparo da universidade e seus docentes para o acolhimento da diversidade.

O seminário elencou uma questão ainda em reflexão no âmbito da Comissão Permanente para os Vestibulares (COMVEST), que é o desinteresse e afastamento da universidade. Essa é uma questão mais ampla, responde às perspectivas dos jovens, às condições do país, e às consequências da pandemia, sobretudo socioeconômicas, mas é um dado preocupante que em 2021 a Unicamp tenha tido por volta de 65.000 inscritos, tendo tido antes já mais de 83.000 inscritos (dados de 2018) em seus exames.

c) Seminário sobre as Cotas e a Comissão de Averiguação da UNICAMP - Profa. Silvia Santiago, Diretora da DEDH (28/06/2022)

O seminário realizado pela Profa. Silvia Santiago teve o objetivo de debater com os membros do GT Cotas as questões envolvidas na implementação de ações afirmativas pela universidade, como o racismo, a permanência estudantil e a rigidez da dinâmica universitária em absorver a diversidade e suas possíveis transformações. Sua análise é de que, apesar das inclusões já realizadas, principalmente dos alunos indígenas, a universidade é, ainda, enquanto forma de pensamento, profundamente branca, com hegemonia do pensamento ocidental, que marca e organiza as ações e as formas de estar em sociedade. Boa parte da discussão deu-se em torno do processo de heteroidentificação, iniciado na universidade em 2019, uma primeira iniciativa necessária e feita com um pouco de urgência, a partir de uma denúncia que veio através do Ministério Público sobre o mau uso das cotas na universidade. A discussão relatada a seguir tem o potencial de colaborar com futuros processos de seleção na pós-graduação que venham a utilizar esse processo.

No caso da denúncia feita, foi constituída uma comissão que reviu os casos e alguns, de fato, eram fraudulentos levando a universidade a tomar providências, com uma

iniciativa muito ordenada e muito forte, organizada pela Profa. Débora Jeffrey, que estabeleceu o que seria a hétero-identificação na universidade. A primeira experiência foi presencial e depois houve uma tradução daquele procedimento, por conta da pandemia, para fazer o processo à distância. A universidade aprimorou seus procedimentos, como por exemplo, a realização do curso de capacitação para hétero-identificação de pessoas envolvidas que depois se colocavam à disposição das bancas para serem chamados e participarem do processo. A banca de hétero-identificação era composta por cinco pessoas, um presidente, que teria de ser sempre um docente, um servidor, duas representações estudantis – de graduação e pós-graduação, e um representante da comunidade. O candidato respondia a uma questão, que não tinha um valor para aprovação, porque era autodeclaração de negro feita pela pessoa, e aquele era apenas um momento em que o candidato se colocava frente à banca em um momento que havia a identificação pela banca das características fenotípicas. Esse é momento central, que por vezes leva a questões de judicialização. Entretanto, é fundamental a atenção para não perder de perspectiva e não tornar uma ferramenta mais importante do que a própria política. Explicou que as bancas de hétero-identificação eram realizadas no âmbito da graduação e que alguns programas de pós-graduação pediram apoio da Comissão Assessora de Diversidade Étnico-Racial (CADER), o primeiro, o maior programa de pós-graduação da Unicamp, da Faculdade de Educação, e no ano anterior ajudaram o Instituto de Economia e o Instituto de Artes. Disse que a Faculdade de Educação era muito avançada na discussão de cotas, mas quiseram eles próprios fazerem o processo, com a participação da Cader, e foram alertados que era difícil ter os próprios professores fazendo aquilo, porque haveria um certo conflito de interesse, em que ele estaria pedindo para ser estudante daquele professor, e ao mesmo tempo, ele iria dizer se iria dar aquela cota ou não para o candidato, tanto poderia não querer o estudante, previamente, ou querer, e aquilo poderia ser questionado judicialmente. Houve a concordância que a banca fosse composta pela Comissão de Averiguação da Unicamp (CAVU) que foi um processo grande, porque eram muitos candidatos, chegando a ter mais de mil candidatos. Informou que a Diretoria de Direitos Humanos era composta por comissões assessoras e uma delas era a de Diversidade Étnico-Racial, a Cader, que tinha a Comissão Assessora para a Inclusão

Acadêmica e Participação dos Povos Indígenas (CAIAPI), que cuidava dos assuntos ligados aos estudantes indígenas, não só aos estudantes, mas à presença do povo indígena na universidade, havia a Comissão Assessora de Acessibilidade, a Cátedra Sérgio de Mello, o Observatório de Direitos Humanos, a de Gênero e Sexualidade e a mais recente, Comissão Assessora de Mudança Ecológica e Justiça Ambiental (CAMEJA). A CADER foi instituída em 2019 e era responsável por estabelecer políticas de combate à discriminação à raça negra, na Unicamp, conforme portaria, mas também para fora da universidade, para que pudesse atingir a comunidade externa. Um dos objetivos da Cader é acompanhar as políticas de ação afirmativa e combate ao racismo e fomentar políticas da diversidade étnico-racial em todas as instâncias da Unicamp, como tanto nos colégios técnicos, na graduação, na pós-graduação, na pesquisa, na extensão e gestão institucional. Sobre a CAVU, também constituída através de uma resolução, e muito importante porque fazia parte da institucionalidade da universidade quando tratava de cotas para servidor, estudante de graduação, pós-graduação e dos colégios técnicos. No primeiro ano, em 2020, foram convocados mil, cento e quarenta e quatro candidatos, mas vieram efetivamente oitocentos e setenta e quatro, foram validados oitocentos e cinco e sessenta e nove não foram validados, em torno de 6% dos inicialmente convocados. Em 2021, que já estavam no auge da pandemia, e com um ano de acúmulo, o processo estava mais bem organizado, dos mil cento e setenta e cinco vieram mil e seis candidatos, dos quais novecentos foram validados, cento e seis não foram validados, com um aumento dos candidatos não validados. Explicou que era importante aquele destaque, porque depois tinha um reflexo nas judicializações. A profa. Silvia destacou um dos pontos de maior gravidade desse processo, que tratava de estudantes brancos que tinham mãe ou pai negro, sofreram discriminação e consideravam merecer as cotas, mas não tinham as características fenotípicas, que eram os casos mais frequentes de judicialização. A banca não concordava porque tinha de avaliar fenotipicamente e não genotipicamente e não concordava com a autodeclaração. Disse que já recebeu na Diretoria de Direitos Humanos alguns casos bem tristes de pais que vinham com os candidatos e, um dos cônjuges era negro e a pessoa foi discriminada a vida toda, achava-se merecedor e levava a questão à justiça. A Procuradoria Geral fazia uma justificativa por conta da lei, que a averiguação era fenotípica e já tinham

um texto previamente elaborado, mas que não era suficiente, que perderam em primeira instância em alguns casos. Após a averiguação de fraudes, foi uma decisão da instituição, a partir da provocação dos membros, do conjunto da comunidade, tantos dos coletivos negros, professores brancos, negros, da organização das bancas entendendo que as cotas eram para estudantes negros e negras e que a universidade não poderia conviver com fraude, e que poderia se matricular o estudante que passasse pela banca e que ela concordasse com a autodeclaração. O aprimoramento de como fazer, como dar aquela institucionalidade era o que vinham perseguindo, continuando a discutir na Cader. Era muito importante a participação ampla na Cader e convidou todos que quisessem participar e trazer as suas contribuições, que era muito importante, porque era um trabalho realizado em pouca gente, ficando muito intenso e precisavam de ajuda. Sobre os cursos, disse que a hétero-identificação era feita a partir de sinais fenotípicos da raça negra e que o curso era muito interessante, bastante amplo, falando de legislação, racismo, questões culturais, questões de produção do conhecimento e uma breve imersão no mundo da raça negra e das questões fenotípicas. Ao final do curso, tinha avaliações para ver se o entendimento sobre o momento da hétero-identificação estava bem sedimentado, se as pessoas iriam se sentir à vontade para fazer.

Sobre o acompanhamento de alunos negros, a universidade não faz ações nessa direção, inicialmente foi aventada a possibilidade de atribuir a bolsa BAS para os estudantes, que ficariam sob sua supervisão, da Profa. Débora Jeffrey e Cristiane Campos, e fazer aquele acompanhamento nos diferentes cursos, através de informações que eles trariam, como de qualificação deles, o que olhar para ver a presença daquele estudante na universidade, mas não deu certo. Disse que continuava a fazer aquilo na Faculdade de Medicina, com os bolsistas BAS que tinha no momento, nos cinco diferentes anos dos cursos, desde o primeiro ano das cotas.

A sessão de perguntas e respostas versou sobre as dificuldades de averiguação, sobre procedimentos e definições dos procedimentos, como a composição de bancas, perguntas específicas aos candidatos averiguados, etc [1].

[1] A transcrição completa do seminário com esses detalhamentos está acessível na PRPG.

Finalmente, sobre o papel da universidade e da Diretoria de Direitos Humanos em criar situações de enfrentamento contra o racismo, a profa. Silvia afirmou ser essa uma luta cotidiana, que estavam tratando de políticas de ações afirmativas para combater o racismo, não eram ações individuais, que precisavam combater e denunciar as sutilezas racistas, dentre elas, construindo um manual de enfrentamento ao racismo na universidade, assim como fizeram para a violência sexual e de gênero, e ter muito bem estabelecido as questões de racismo, da diversidade étnico-racial. Além disso, há o esforço na conquista de cotas para professores negros e negras na universidade, que seria uma referência para os alunos terem mais professores negros e negras atuando na universidade.