

[Artigos Originais]

Radiografia das Políticas de Ação Afirmativa na Pós-Graduação das Universidades Federais

Joaze Bernardino-Costa¹

¹Professor Associado do Departamento de Sociologia da Universidade de Brasília (UnB). Brasília, DF. Brasil.

✉ E-mail: joazebernardino@gmail.com  Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-9937-893X>

Antonádia Borges²

²Professora do Departamento de Desenvolvimento, Agricultura e Sociedade da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ). Seropédica, RJ. Brasil.

✉ E-mail: antonadia@gmail.com  Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-2403-8869>

Maria Aparecida Chagas Ferreira³

³Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental no Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Brasília, DF. Brasil.

✉ E-mail: cidachagas2000@gmail.com  Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-5865-0004>

Gabriella da Conceição e Carlos⁴

⁴Servidora Pública e Mestre em Avaliação e Monitoramento de Políticas Públicas da Escola Nacional de Administração Pública (ENAP). Brasília, DF. Brasil.

✉ E-mail: gabi.carloss@gmail.com  Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-2332-9330>

DOI: <https://doi.org/10.1590/dados.2024.67.3.323>

Banco de Dados: <https://dataverse.harvard.edu/dataset.xhtml?persistentId=doi:10.7910/DVN/ZWKR8G>



Resumo

Radiografia das Políticas de Ação Afirmativa na Pós-Graduação das Universidades Federais

Este artigo faz uma radiografia do sistema de pós-graduação das universidades federais no que diz respeito à adoção de políticas de ação afirmativa por meio de decisões de seus conselhos superiores. Para tanto, foram levantadas informações dos programas de pós-graduação brasileiros, a partir de dados da Plataforma Sucupira (quadriênio 2017-2020) e das resoluções dos conselhos superiores das 69 universidades federais do país. Do universo das universidades federais do país, 33 já adotam políticas de ação afirmativa. Apresentamos achados em relação ao público beneficiário, tipos de editais, tipo de validação da autodeclaração dos/as beneficiários/as, existência de políticas de permanência etc. Esta pesquisa, que dialoga com resultados de outras investigações, pode servir de parâmetro para universidades que estão estudando a adoção de tais políticas, além de ter a virtude de instar as instituições de ensino superior a monitorarem e expandirem suas políticas de ação afirmativa.

Palavras-chave: pós-graduação; ações afirmativas; negros; indígenas; quilombolas

Abstract

An X-ray of Affirmative Action Policies in Graduate Education at Federal Universities in Brazil

This article performs an x-ray image of the adoption of affirmative action policies in graduate education by Brazilian federal universities through the decisions of their boards of trustees. To this end, we surveyed Brazilian graduate programs by examining data from the Sucupira Platform (2017-2020) and the resolutions of the boards of trustees of the country's 69 federal universities. Of all federal universities in the country, 33 already adopt affirmative action policies. Our results relate to beneficiaries' profile, patterns of application calls, models and processes for cross-checking self-declaration statements, retention policies, etc. This study, allied to others, can be used as a parameter for the adoption of affirmative action by new universities and also as an urge for the evaluation and expansion of such policies in institutions where they already exist.

Key-Words: graduate studies; affirmative action; black people; indigenous people; maroon people

Resume

Radiographie des Politiques d'Action Affirmative dans les Programmes de Troisième Cycle des Universités Fédérales

Cet article dresse une radiographie du système de troisième cycle des universités fédérales en ce qui concerne l'adoption de politiques d'action affirmative par le biais de décisions de leurs conseils supérieurs. À cet effet, des informations ont été recueillies auprès des programmes de troisième cycle brésiliens, à partir des données de la Plateforme Sucupira (quatriennal 2017-2020) et des résolutions des conseils supérieurs des 69 universités fédérales du pays. Sur l'ensemble des universités fédérales du pays, 33 ont déjà adopté des politiques d'action affirmative. Nous présentons des résultats concernant le public bénéficiaire, les types d'appels à candidatures, le type de validation de l'autodéclaration des bénéficiaires, l'existence de politiques de soutien, etc. Cette recherche, qui dialogue avec les résultats d'autres enquêtes, peut servir de référence pour les universités qui étudient l'adoption de telles politiques, en plus d'inciter les établissements d'enseignement supérieur à surveiller et à étendre leurs politiques d'action affirmative.

Mots-clés : troisième cycle ; actions affirmatives ; noirs ; indigènes ; quilombolas

Resumen

Radiografía de las Políticas de Acción Afirmativa en los Posgrados de las Universidades Federales

Este artículo hace una radiografía del sistema de posgrado de las universidades federales en lo relacionado a la adopción de políticas de acción afirmativa por medio de las decisiones de sus consejos superiores. Para tal fin, se hizo un levantamiento de información de los programas de posgrado brasileros, a partir de datos de la Plataforma Sucupira (para el cuatrienio 2017-2020) y de las resoluciones de los consejos superiores de las 69 universidades federales del país. Del universo de las universidades federales del país, 33 adoptaron políticas de acción afirmativa. Presentamos resultados en relación con el público beneficiario, tipos de convocatorias, tipo de validación de la autodéclaración de los/las beneficiarios/as, existencia de políticas de permanencia etc. Esta investigación, que dialoga con los resultados de otras investigaciones, puede servir de parámetro para universidades que están estudiando la adopción de tales políticas, además de tener la virtud de instar a las instituciones de educación superior a monitorear y expandir sus políticas de acción afirmativa.

Palabras clave: posgrado; acciones afirmativas; negros; indígenas; quilombolas

Introdução

É ponto pacífico na literatura que a política de ação afirmativa na pós-graduação brasileira é efeito, primordialmente, da sua adoção prévia na graduação. Inspirados pela ideia de *tidalectic*, cunhada pelo intelectual barbadense Kamau Brathwaite, discutimos as políticas de ação afirmativa na pós-graduação em sua articulação com os avanços na graduação. Brathwaite, poeta e historiador, tomava a experiência do oceano do ponto de vista do mar e dos ilhéus, considerando sobretudo a morte e a vida nova instaurada pela escravidão e pela travessia negra no Atlântico. A exemplo do que sublinha também Silvia Wynter (1995), Brathwaite sustenta que a colonização do chamado Novo Mundo conduziu aos maiores horrores e às maiores façanhas criativas da humanidade. Ele indica, com a noção de *tidalectic*, uma maneira outra de pensar a história distante do materialismo histórico e da dialética, entendidos como adequados para lidar com a luta de classe e os desafios do capitalismo. Sutilmente apontando para a importância crucial das questões consideradas periféricas pela esquerda de sua época, como o racismo, Brathwaite convida a pensar com as ondas, como um movimento que traz algo de novo, mas que quando se arrefece, não exatamente se transmuta em uma síntese decisiva e irrevogável. Utilizamos esta figura conceitual e poética para nos aproximarmos de um entendimento dos processos decisórios acerca das ações afirmativas, movidos por uma dinâmica a respeito da qual não temos fechadas suas composições originais e tampouco garantia de sua continuidade em um futuro próximo ou longínquo. Dependente sempre da correlação de força do jogo político interno e externo às universidades, esse processo de transformação se estabelece de modo poderoso a partir não da estabilidade das regras e dos envolvidos, mas da perenidade da luta.

Neste artigo fazemos uso do pensamento deste autor para decupar não em fases, mas em “ondas”, algumas políticas de ação afirmativa de cunho étnico-racial experimentadas na pós-graduação brasileira há pouco mais de uma década. O objeto de análise são as legislações produzidas pelos conselhos universitários de universidades públicas brasileiras ou ações de teor semelhante e efeitos práticos similares. A partir de uma pesquisa documental, indicamos quais universidades produziram tais documentos, que tipo de processo desenharam, qual sua ingerência sobre os programas de pós-graduação (PPGs) e discutimos suas ações para verificar as declarações raciais dos/as candidatos/as às vagas reservadas e também seu empenho em desenhar e implementar planos para a permanência dos/as estudantes selecionados/as.

Seguindo a inspiração acima mencionada, sugerimos haver três ondas das políticas de ação afirmativa no ensino superior brasileiro. A primeira, iniciada no começo do milênio, refere-se à política de cotas na graduação, que ganhou uma nova configuração a partir da Lei 12.711/2012, a ser revisada em futuro próximo. A segunda refere-se à adoção das políticas de ação afirmativa na pós-graduação. E, finalmente, a terceira, ainda por ganhar intensidade, refere-se a concursos públicos para docentes, com reserva de vagas para candidatos/as negros/as, em cumprimento da Lei 12.990/2014. Diferentemente de Jaccoud (2008), que fala de três gerações de políticas de enfrentamento da desigualdade racial no país¹, e também de Lima e Campos (2020), que falam de duas fases das ações afirmativas no ensino superior², optamos pela metáfora das ondas para falar das políticas de ação afirmativa por nos remeter a uma ideia de processo em aberto, irregular e sem garantias. Tal qual as ondas do mar que variam seus ritmos e suas intensidades, assim também visualizamos este processo nas universidades desde o início do milênio: alguns avanços, alguns recuos e algumas incertezas acerca de sua continuidade e seu formato.

Notamos, a exemplo da ideia de *tidalectics* que essas ondas não se dão em sequências estanques, apartadas e hierarquizadas entre si. Tampouco seus efeitos e revezes podem ser plenamente mensurados. Indicamos neste texto alguns dos legados mais expressivos deixados pela segunda onda. A partir disso, procuramos explorar certas implicações das peculiaridades experimentadas em distintas universidades e PPGs brasileiros.

A nosso ver, o bom entendimento dessas dinâmicas e dos legados dessas “ondas” deve se estender para aquilo que elas, quando de sua passagem, arrastam ou varrem consigo.

O racismo é um problema tão violento quanto ardiloso. Ao tempo em que celebramos algumas cifras, não deixamos de atentar para as reações manifestamente contrárias a políticas que procuram desafiar desigualdades historicamente construídas, insistindo se tratem de fenômenos que podem ter seu curso alterado.

A educação superior é objeto peculiarmente revelador deste paradoxo, pois seus/suas protagonistas são intelectuais atravessados/as por um apreço à universidade pública “à brasileira” e ao ideário universal da ciência moderna. Quanto ao primeiro aspecto, é desafiador pensar *contra* o suposto Brasil igualitário que a universidade pública teria se empenhado em construir. Para uns/umas, a pauta antirracista poderia jogar a

noção de público abaixo, isto é, poderia arruinar a ideia de que qualquer um/a, independentemente de sua solvência econômica, poderia ter sua formação universitária se aprovado/a nos exames seletivos. Essa inquietação se soma à outra, também muito central para os/as acadêmicos/as, qual seja, a de que especialmente salas de aula universitárias bancadas pela sociedade brasileira só deveriam ser ocupadas pelos/as melhores, independentemente de seus corpos ou de sua história.

Diversos estudos, como o de Daflon, Feres Junior e Moratelli (2014), demonstram que a política de cotas na graduação ampliou inegavelmente o número de vagas ocupadas por pretos/as, pardos/as e indígenas (PPI). É nossa hipótese, no entanto, que nas políticas implementadas no nível da graduação, o mal-estar acima discutido foi poupado de maiores desafios, na medida em que a dimensão racial da desigualdade ficou, por meio de diversos artifícios, subjugada à chamada dimensão de classe. O problema da desigualdade étnico-racial, embora reconhecido, dilui-se ao ser apreendido de forma coadunada a outros recortes, como o tipo de escola cursada durante o ensino médio e a renda familiar dos/as postulantes ao ingresso.

Por essa razão, trazemos à tona um estudo sobre a forma da política adotada para o nível da pós-graduação. Como procuraremos demonstrar com os dados da pesquisa ao longo do artigo, aquilo que chamamos de segunda onda implica uma radicalização do debate, trazendo à tona elementos antes silenciados ou esquecidos, na medida em que a dimensão racial alcança proeminência absoluta e incomparável neste contexto.

A formação da primeira onda remonta ao início do milênio, quando as universidades estaduais do Rio de Janeiro (UERJ e UENF), por força de legislação estadual, implementaram sua política de cotas, seguidas pela Universidade do Estado da Bahia (Uneb), em 2002. No ano seguinte, em 2003, a Universidade de Brasília (UnB), após quatro anos de intenso debate, aprovou sua política de cotas, sendo não somente a primeira universidade federal a fazê-lo, mas a primeira a tomar tal decisão exclusivamente para estudantes negros e por decisão autônoma de um dos seus conselhos superiores (Bernardino-Costa, Borges, 2021). A partir do pioneirismo dessas universidades e após o incentivo dado pelo Plano de Reestruturação e Expansão das Universidades (REUNI), implementado em 2007, diversas outras Instituições de Ensino Superior passaram a adotar políticas de ação afirmativa. Entretanto, foi somente após a aprovação da Lei Federal 12.711/2012 que a nomeada política de cotas passou a ser adotada por todas as instituições federais de ensino vinculadas ao MEC (Silva, 2020).

Se é fato que a lei federal praticamente uniformizou a implementação da política de cotas nas universidades federais, também é verdade que aquela decisão foi precedida por uma longa trajetória de luta encampada por ativistas negros e brancos antirracistas em favor de diversas agendas para as ações afirmativas (Santos, 2012; Bernardino-Costa, Borges, 2021; Gomes, 2017; Machado, 2020; Carvalho, 2006).

A ampliação das políticas de ação afirmativa na pós-graduação, por seu turno, teve um curso distinto. A primeira universidade a adotar políticas de ação afirmativa foi a Uneb, que no ato de criação de sua política na graduação, em 2002, estendeu a iniciativa para a pós-graduação. Entretanto, somente treze anos depois, em 2015, a medida seria adotada por uma primeira universidade federal, a UFG, por força de decisão de seu conselho superior. A decisão do conselho superior daquela universidade foi um resultado direto das discussões iniciadas no Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social, que adotara ações afirmativas apenas para o seu Programa (Diniz Filho *et al.*, 2016). Ainda em 2015, a UFPI também implementou sua política de ação afirmativa. Enquanto a UFG adotou uma política cujos beneficiários eram candidatos/as pretos, pardos e indígenas, a UFPI aprovou uma política voltada para pessoas com deficiência. Segundo Venturini, a aprovação da Portaria nº 13/2016, praticamente o último ato normativo do MEC sob a presidência de Dilma Rousseff, teria sido decisiva para a ampliação da adoção das políticas de ação afirmativa na pós-graduação. Por meio dela, se instava as Instituições Federais de Ensino Superior, no prazo de 90 dias, a apresentarem propostas de inclusão de candidatos/as pretos/as, pardos/as, indígenas e estudantes com deficiência em seus programas de pós-graduação. A partir daquele momento, diversas universidades começaram a adotar políticas de ação afirmativa nas suas pós-graduações. Em levantamento feito até janeiro de 2018, constatou-se que 737 programas de pós-graduação, em um universo de 2.763 programas de pós-graduação de universidades públicas, credenciados pela Capes com notas entre 3 e 7, adotavam políticas de ação afirmativa. Entre eles, 73,1% tinham adotado ações afirmativas por força de resolução das universidades; 17,9% por força de decisão do colegiado dos programas de pós-graduação; 8,6% por força de lei estadual; e 0,4% por decisão dos colegiados e incentivado pela Fundação Carlos Chagas e Fundação Ford (Venturini, 2019a, 2019b, 2021).

Quanto à terceira onda das ações afirmativas, o que se constata por ora é sua morosa expressão. Conforme revelam levantamentos recentes, o ritmo lento das ações para ampliar e sustentar a presença de docentes

negros nas Universidades se deve ao fracionamento de vagas de concursos públicos por unidades acadêmicas, pelas Instituições de Ensino Superior (Mello, Resende, 2019; Mello, 2021). Grosso modo, a Lei 12.990/2014 tornou mandatória a reserva de 20% das vagas sempre que o número de vagas oferecidas seja igual ou maior que três. Como indicam Mello e Resende (2019), de modo a não cumprir a lei, as universidades entendem os concursos como itens avulsos que, poucas vezes, em um mesmo edital, somam as mencionadas três vagas. Os autores mencionam que são raros os casos de universidades que agregam todas as suas vagas para produzir aquelas destinadas especificamente à política de ação afirmativa³. Segundo Mello e Resende (2019), entre o dia da promulgação desta lei, em 2014, e janeiro de 2018 (marco temporal limite para o levantamento de dados), tinham sido abertos 15.055 concursos públicos para o magistério superior nas IES, com apenas 742 (ou 4,93%) das vagas reservadas para candidatos/as negros/as.

Tal qual as ondas do mar, as três ondas de ações afirmativas são dinâmicas, os efeitos dos seus movimentos não se encerram em si mesmas. Cada onda é em si uma força que provoca deslocamentos e ao mesmo tempo exerce influência sobre as outras. Embora reconheçamos os marcos legais – Lei 12.711/2012, Lei 12.990/2014 e Portaria nº 13/2016 –, as modificações provocadas nas universidades não prescindiram da ação política de estudantes, professores, servidores técnico-administrativos e da sociedade civil mais ampla. Da mesma forma que houve uma orquestração política de atores e empreendedores de políticas públicas para aprovação da Portaria nº 13 no âmbito do Governo Federal, houve também, como atestam Bernardino-Costa e Borges (2021), uma importante mobilização no âmbito das universidades entre estudantes de graduação, pós-graduação, professores, servidores técnico-administrativo e movimentos sociais para a implementação das políticas de ação afirmativa nas pós-graduação de diversas universidades (Artes, Unbehaum, Silvério, 2016a; Artes, Unbehaum, Silvério, 2016b).

Dito isso, este artigo se propõe a contribuir com a ainda incipiente discussão sobre as ações afirmativas na pós-graduação. Muito menos interessados em construir grandes inferências sobre as implicações da adoção das ações afirmativas na pós-graduação, pretende apresentar uma fotografia mais atualizada sobre a pós-graduação das universidades federais com base em levantamento que cobre até maio de 2021. Mais de três anos após o levantamento realizado por Venturini (2019a), esta pesquisa constatou que quase duplicou o número de universidades que, por decisão de seus conselhos, implementou políticas de ação afirmativa. Se à época de sua

pesquisa, 18 universidades federais⁴ já adotavam políticas de ação afirmativa por força dos seus conselhos superiores, em maio de 2021 este número já chegava, como dito, a 33 universidades federais.

Antes, porém, de entrar nas descrições do novo cenário da pós-graduação das universidades públicas após a implantação das políticas de ação afirmativa, cabe destacar que a proposta do estudo ora em tela difere da pesquisa de Venturini não somente pela temporalidade da amostra, mas pela unidade de análise. Enquanto Venturini tomou como unidade de análise os PPGs, visitando meticulosamente cada edital de processo seletivo, nossa pesquisa se centra unicamente nas decisões dos conselhos universitários ou em decisões tomadas pela universidade que têm, via de regra, validade para todos seus respectivos PPGs. É o caso, por exemplo, da Unirio, onde embora não haja uma decisão do Conselho Universitário, sua procuradoria jurídica entendeu que a Lei 12.990/2014, compreende também os processos seletivos para a pós-graduação.

Parece-nos fundamental que mais pesquisadores/as se dediquem ao estudo dessas três ondas, sinalizando as modificações que acarretam e indicando uma composição de elementos para compreendê-las. Pesquisas sistemáticas e em diálogo têm o potencial de revelar transformações na composição das universidades que geram mudanças de cunho ético e epistemológico em nossa prática acadêmica (Bernardino-Costa, Borges, 2021).

Radiografia dos marcos legais das universidades: resoluções sobre a pós-graduação

Passaremos agora ao tratamento dos dados sobre a pós-graduação visando entender os processos particulares e colaborar para que sejam vislumbrados novos caminhos para a implementação de políticas antirracistas que possam servir como inspiração para a comunidade acadêmica na sua resistência a movimentos que lhes são francamente contrários.

É diante de tal tarefa, a um só tempo analítica e política, que este artigo propõe fazer uma radiografia dos novos marcos legais das universidades que adotaram políticas de ação afirmativa nas suas pós-graduações, especialmente no que diz respeito ao enfrentamento da exclusão racial.

Adotamos o termo radiografia cientes de sua implicação. Trata-se de um retrato que realça, graças ao artifício da comparação, estruturas quiçá imperceptíveis a olho nu. Os dados que serão apresentados demonstram

o quanto o racismo estrutural permeia e cerceia os avanços que a autonomia universitária poderia promover em termos de políticas antirracistas. Ao mesmo tempo, por ser uma imagem estanque, a radiografia não lida com as dinâmicas de cada experiência particular, como o fazem os estudos de casos dedicados aos seus processos históricos e transformações. Indicamos, dentre outros, os trabalhos de Bernardino-Costa e Borges (2021), Souza (2017), Goldman e Banaggia (2017), Diniz Filho *et al.* (2016) e Artes, Unbehaum e Silvério (2016a; 2016b), como exemplos de pesquisas dedicadas ao entendimento diacrônico da implantação de políticas de ação afirmativa na pós-graduação.

A construção dessa “radiografia” é sustentada em uma pesquisa documental. Por um lado, utiliza dados disponibilizados pelos PPGs na Plataforma Sucupira referentes ao quadriênio 2017-2020, encerrando a consulta em maio de 2021. Diferentemente do que realizou magistralmente Venturini (2019a, 2019b, 2021), não é considerado o universo das universidades públicas, mas apenas as universidades federais. Por outro lado, foi feito um levantamento das resoluções aprovadas pelos conselhos superiores dessas universidades. A tal respeito, é importante indicar que não há um ponto de aglutinação que centralize tais informações, por exemplo, no Ministério da Educação. Acreditamos que essa miríade fragmentada tenha relação tanto com a autonomia universitária, como com a falta de interesse do Ministério da Educação, por meio da CAPES, por exemplo, em dar visibilidade a essas importantes alterações no funcionamento do sistema de pós-graduação brasileiro. Cada universidade não só decide sobre a adoção de sua política de ação afirmativa como o torna público também à sua maneira. Sendo assim, para cotejar todo o material, tivemos que navegar pelos sites das universidades e de suas pró-reitorias, aparando as arestas das linguagens particulares adotadas, antes de reunir todo o material em formato adequado para sua comparação. As decisões autônomas dos colegiados das pós-graduações não foram objeto de reflexão, senão as decisões das universidades relativas a todo o seu conjunto de programas de pós-graduação. Por fim, também foram realizadas pesquisas nos editais de processos seletivos de alguns programas de pós-graduação. Este trabalho de busca de informações despertou, por si só, outra série de questões que serão objeto de reflexão em momento oportuno.

Universidades Federais e Pós-Graduação

Atualmente o sistema de pós-graduação brasileiro possui 4.641 PPGs avaliados pela Capes com nota entre 3 e 7 (Tabela 1), sendo que parte expressiva dos programas (82%) são desenvolvidos em instituições públicas estaduais, federais e municipais.

As instituições públicas federais possuem 2.721 PPGs acadêmicos e profissionais (Tabela 1), distribuídos em universidades federais, institutos e centros federais e instituições de ponta, como a Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz), o Instituto Nacional de Matemática Pura e Aplicada (IMPA), o Instituto Nacional de Pesquisa da Amazônia (INPA), o Instituto Nacional de Pesquisa Espacial (INPE), o Instituto de Tecnologia da Aeronáutica (ITA) e Museu Paraense Emílio Goeldi, por exemplo.

Tabela 1

Quantidade de Programas de Pós-Graduação por esfera e tipologia, Brasil, 2021

Esfera PPG	Acadêmico	Profissional	Total Geral	%
Particular	570	263	833	17,9
Pública Estadual	892	159	1.051	22,6
Pública Federal	2.285	436	2.721	58,6
Pública Municipal	23	13	36	0,8
Total Geral	3.770	871	4.641	100

Fonte: Plataforma Sucupira, 2021. Elaboração própria.

No conjunto das instituições públicas federais, os Centros Federais de Educação Tecnológica e os Institutos Federais são responsáveis por 228 PPGs acadêmicos e profissionais, enquanto as universidades federais, tema do nosso estudo, são responsáveis por 2.493 PPGs profissionais e acadêmicos. Desta forma, o número de PPGs das instituições públicas federais corresponde a 58,6% de todos os PPGs acadêmicos e profissionais cancelados pela Capes. Isso nos permite, como já sabido, asseverar a centralidade das universidades federais no desenvolvimento de pesquisa e inovação no Brasil.

Considerando o sistema de PPGs por regiões (Tabela 2) nota-se a centralidade da região sudeste, com 832 PPGs, seguida pela região Nordeste, com 671. A região Sul conta com 493 programas, a Centro-Oeste com 272 e, finalmente, região Norte possui 225 PPGs.

Do total de PPGs nas universidades federais (2.493), quase a metade (1.200) adotaram ações afirmativas por força de decisão de seus conselhos superiores. A região com mais PPGs com ação afirmativa é a região nordeste, seguida da região sudeste, sul, centro-oeste e norte.

A leitura pode ficar mais acurada se considerarmos não o número absoluto por região, mas o número relativo. Neste caso, destaca-se a região centro-oeste com 83,46% de seus PPGs com ação afirmativa; seguidas do nordeste, com 50,22%; sul, com 49,7%; norte, com 40,89% e a região sudeste, com 35,94% (Tabela 2).

Tabela 2

Distribuição dos Programas de Pós-Graduação por universidades federais com ações afirmativas aprovadas por resoluções dos Conselhos Superiores, por região, 2021

Região	Total de PPGs	PPGs com AA	PPGs com AA (%)
Centro-Oeste	272	227	83,46
Nordeste	671	337	50,22
Norte	225	92	40,89
Sudeste	832	299	35,94
Sul	493	245	49,70
Total	2.493	1.200	48,13

Fonte: Plataforma Sucupira, 2021; Resoluções das Universidades Federais. Elaboração própria.

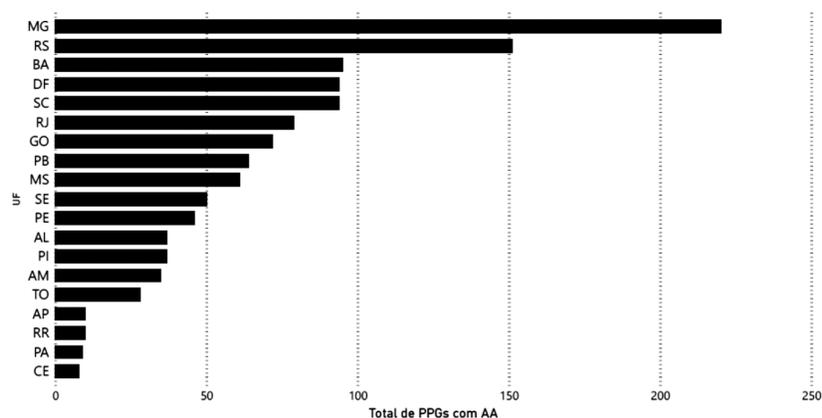
Afunilando a leitura para as unidades da federação, em números absolutos, em Minas Gerais cinco das onze universidades federais adotaram ações afirmativas por força de seu conselho superior (UFMG, UFOP, UFU, UFV e UFTM), totalizando 220 PPGs. O Rio Grande do Sul, com sete universidades, possui quatro que adotaram ações afirmativas para todo o sistema de pós-graduação⁵ (UFPel, UFSM, Unipampa e Furg), totalizando 151 PPGs. Na sequência, a Bahia com duas das suas seis universidades com PPGs com ação afirmativa (UFBA, UFRB)⁶ (Gráfico 1).

Quando a informação por unidade da federação é cotejada com uma descrição de cada uma das universidades federais no país (Apêndice), podemos ter um olhar mais refinado a respeito da relação entre números absolutos de instituições de ensino superior e a proporção relativa daquelas que adotam políticas de ação afirmativa. Há unidades da federação que possuem apenas uma universidade e todos os PPGs daquela universidade, por força da decisão de seus conselhos superiores, possuem ações afirmativas. São elas: Alagoas (UFAL), Amapá (Unifap), Amazonas

(UFAM), Distrito Federal (UnB), Roraima (UFRR) e Sergipe (UFS). Já Santa Catarina (UFSC e UFFS)⁷ e Mato Grosso do Sul (UFMS e UFGD) possuem duas universidades federais, todas com ações afirmativas nos seus PPGs. Há outros estados que possuem duas ou mais universidades, todas com ações afirmativas por força dos conselhos superiores, mas apenas uma delas possui ensino de pós-graduação: Goiás (UFG, UFJ e UFCat)⁸; Piauí (UFPI e UFDPAr)⁹ e Tocantins (UFT e UFNT)¹⁰.

Gráfico 1

Distribuição no Brasil dos Programas de Pós-Graduação com ações afirmativas aprovadas por resoluções dos Conselhos Superiores, 2021



Fonte: Plataforma Sucupira, 2021; Resoluções das Universidades Federais. Elaboração própria.

Por outro lado, há estados em que nenhuma de suas universidades adotou ações afirmativas para todo o sistema de pós-graduação: Acre (UFAC), Espírito Santo (UFES), Maranhão (UFMA), Mato Grosso (UFMT e UFR), Paraná (Unila, UFPR e UTFPR), Rio Grande do Norte (UFRN), Rondônia (Unir), São Paulo (UFSCar, UFABC e Unifesp). Isso não significa que essas universidades não possuam PPGs com ações afirmativas, mas somente que não existe uma legislação para toda a universidade. Sabe-se que muitos PPGs dessas universidades possuem ações afirmativas aprovadas por força de seus colegiados (Cf. Venturini, 2019a, pp. 320-325).

Outro caso que merece destaque é o da UFRJ, cuja legislação facultou aos seus PPGs a adoção da política de cotas. Diante disso, dos seus 125 PPGs, atualmente 55¹¹ adotam a reserva de até 20% de suas vagas para candidatos/as negros, indígenas, pessoas com deficiência, podendo contemplar outros grupos sociais a critério de cada PPG.

Tanto os casos de universidades que seus conselhos superiores decidiram pela adoção de ações afirmativas para todo o seu sistema de pós-graduação, quanto os casos de universidades que possuem alguns PPGs com ações afirmativas (é o caso da UFPA, UFES e UFSCar, por exemplo), mas não uma decisão para toda a universidade, nos convidam a desenvolver estudos mais aprofundados a respeito das dinâmicas particulares de cada universidade. A respeito disso, estudos como os de Bernardino-Costa e Borges (2021) e Diniz Filho *et al.* (2016), descrevendo os processos na UnB e na UFG, podem ser inspiradores para pesquisas em outras universidades. Da mesma forma são inspiradores estudos como os de Guimarães, Rios e Sotero (2020) e Gomes, Silva e Brito (2021), que chamam a atenção para a importância dos coletivos negros no interior de cada universidade para o avanço da agenda antirracista.

Passemos agora a uma tentativa de leitura do modelo de ações afirmativas que cada uma das 33 universidades federais adotou.

Programa de Pós-Graduação e Ações Afirmativas

O marco da implementação das ações afirmativas na pós-graduação das universidades públicas se dá em 2002, quando a Universidade do Estado da Bahia (UNEB) adotou um sistema de cotas de no mínimo 40% das vagas nos cursos de graduação e pós-graduação para candidatos/as afrodescendentes (pretos e pardos, de acordo com o sistema classificatório do IBGE), oriundos de escola pública (UNEB, Resolução 196/2002)¹². Essa resolução foi modificada em 2007, quando passou também a reservar 5% de suas vagas para candidatos/as indígenas (UNEB, Resolução 468/2007). Em 2014, não por força dos conselhos universitários, senão por causa de legislações estaduais, foi instituído nas universidades estaduais do Rio de Janeiro (Universidade do Estado do Rio de Janeiro, UERJ; Universidade Estadual do Norte Fluminense, UENF; Centro Universitário do Estado do Rio de Janeiro, UEZO) um sistema de cotas na pós-graduação destinado a graduados carentes que atendessem às seguintes condições: i) 12% para estudantes graduados negros e indígenas; ii) 12% para graduados da rede pública e privada de ensino superior, sendo que os graduados na rede privada deveriam ter sido beneficiados pelo Fies ou Prouni e iii) 6% para pessoas com deficiência, filhos de policiais civis e militares, bombeiros militares e agentes penitenciários mortos ou incapacitados em razão do serviço (ALERJ, Lei 6914/2014). Posteriormente, essa lei que estabelecia que as vagas reservadas deveriam ficar limitadas a 20% do total de vagas ofertadas passou por uma retificação, ampliando o limite total de vagas

reservadas para 30% e ajustando-se às somas das reservas específicas (ALERJ, Lei 6.959/2015). Essa legislação é inspirada na normativa que regulamenta as ações afirmativas na graduação, prevendo como uma das condições para a reserva de vagas que o candidato fosse oriundo da rede pública de ensino superior. A reserva de vaga para estudantes que tenham cursado parte do ensino médio em escolas públicas faz sentido quando discutimos as ações afirmativas na graduação; porém, pode ser questionável quando aplicada à pós-graduação. Além disso, considerando que as instituições públicas de ensino superior oferecem os melhores e mais disputados cursos de graduação, tal critério torna-se questionável na medida em que, mesmo diante das recentes políticas de ação afirmativa para a graduação, a composição discente, sobretudo de cursos mais elitizados, ainda é majoritariamente branca.

Quanto às universidades federais, as primeiras a adotarem ações afirmativas para todos os seus cursos de pós-graduação por força de uma resolução de seus conselhos superiores foram a Universidade Federal de Goiás (UFG) e a Universidade Federal do Piauí (UFPI), ambas em 2015. A partir daquele ano, até maio de 2021, 33 universidades, de um universo de 69, já adotaram tal política. Obviamente que, anteriormente a 2015, diversos PPGs de diferentes universidades já adotavam ações afirmativas, conforme demonstra pesquisa de Venturini (2019a).

Beneficiários

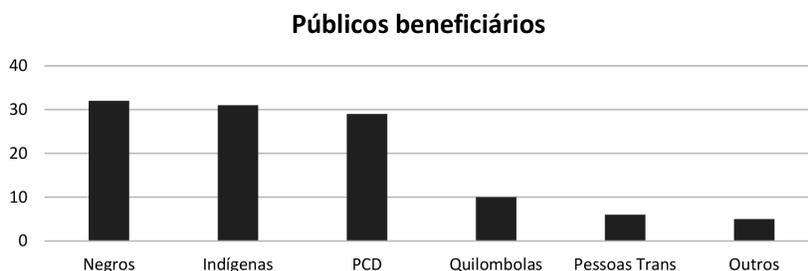
O caso da UFPI é extremamente singular, uma vez que não estabelece reserva de vagas étnico-raciais, senão para pessoas com deficiência (PCD). A resolução daquela universidade estabelece que no mínimo 5% e no máximo 20% do total de vagas sejam destinadas a tal público (UFPI, Resolução 059/2015).

Já a Resolução da UFG institui uma reserva de no mínimo 20% para candidatos/as pretos/as, pardos/as e indígenas (PPI); estabelecendo que para a elegibilidade dos/as candidatos/as negros/as a autodeclaração é suficiente. Já para os indígenas, além da autodeclaração é preciso a cópia do Registro Administrativo de Nascimento Indígenas (RANI) ou declaração de pertencimento emitida pelo grupo indígena assinada por liderança local (UFG, Resolução Cosuni 07/2015). Posteriormente, houve um disciplinamento dos procedimentos de heteroidentificação dos/as candidatos/as negros/as aos processos seletivos dos PPGs da UFG, com a implantação de validação das autodeclarações por uma comissão de heteroidentificação (UFG, Portaria nº 1049/2019).

Na sequência, outras 31 universidades federais adotaram suas políticas de ação afirmativa, beneficiando públicos diferentes, com variações nos percentuais de reserva. Como podemos ver no Gráfico 2, o maior grupo de beneficiários da política de ações afirmativas é o étnico-racial. Do universo de universidades federais que adotam ações afirmativas, 32 têm como beneficiários pessoas negras; 31, indígenas; 10, quilombolas. Outro grupo contemplado nas políticas são as PCDs, sendo que 29 universidades federais possuem tal política específica.

Gráfico 2

Varição do público beneficiário entre as universidades federais que adotaram ações afirmativas por força de resolução de seus Conselhos Superiores, Brasil, 2021 (N=33)



Fonte: Resolução das Universidades Federais. Elaboração própria.

Duas observações importantes se fazem necessárias sobre as ações afirmativas na pós-graduação das universidades federais. Em primeiro lugar, diferentemente da política voltada para os cursos de graduação, que secundarizou o critério racial ao critério social, no caso da pós-graduação, as decisões priorizam o critério étnico-racial, sendo a UFPI a única exceção. Um segundo aspecto a ser ressaltado é o espelhamento na Lei de Cotas (Lei nº 12.711/2012) – e sua alteração posterior (a Lei 13.409/2016) – e na Portaria nº 13/2016 do MEC, que tem validade para o sistema de pós-graduação. Essa portaria, conforme apresentou Venturini (2019a, 2019b, 2021), teve papel indutor sobre diversas instituições federais, que passaram a adotar políticas de ação afirmativa a partir de 2016. Por espelhamento na Lei de cotas e as demais legislações – Lei 13.409/2016 e Portaria nº 13/2016 – referimo-nos grosso modo à constatação de que os grupos étnico-raciais e “outras minorias” contemplados pelas resoluções das universidades são os mesmos previstos nas legislações acima: pretos, pardos, indígenas e PCDs.

Para uma melhor descrição das 33 universidades federais que adotam políticas de ação afirmativa e seus beneficiários, vejamos a Tabela 3:

Tabela 3

Beneficiários das universidades federais com ações afirmativas por decisão de seus conselhos superiores, 2021 (N=33)

N	Nomes	Negros	Indígenas	PCD	Quilom- bolas	Pessoa Trans	Outros*
1	FURG	X	X	X	X		
2	UFAL	X	X	X	X		
3	UFAM	X	X				
4	UFBA	X	X	X	X	X	
5	UFCat	X	X				
6	UFFS	X	X	X			
7	UFG	X	X				
8	UFGD	X	X	X			
9	UFJ	X	X				
10	UFMG	X	X	X			
11	UFMS	X	X	X			
12	UFOP	X	X	X			X
13	UFOPA	X	X	X	X		
14	UFPB	X	X	X			X
15	UFPE	X	X	X	X	X	X
16	UFPeI	X	X	X	X	X	
17	UFPI			X			
18	UFRB	X	X	X	X	X	
19	UFRJ	X	X	X			
20	UFRPE	X	X	X		X	
21	UFRR	X	X	X			
22	UFS	X	X	X			
23	UFSC	X	X	X			
24	UFT	X	X	X	X		
25	UFTM	X	X	X			
26	UFU	X	X	X			

Tabela 3

Beneficiários das universidades federais com ações afirmativas por decisão de seus conselhos superiores, 2021 (N=33) (cont.)

N	Nomes	Negros	Indígenas	PCD	Quilombolas	Pessoa Trans	Outros*
27	UFV	X	X	X			
28	UnB	X	X	X	X		
29	UNIFAP	X	X	X	X	X	
30	Unilab	X	X	X			X
31	Unipampa	X	X	X			X
32	Unirio	X		X			
33	Univasf	X	X	X			

*Outros são candidatos/as do PALOPS (Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa), Timor Leste, Ciganos, Comunidades Tradicionais, Servidores Técnicos-Administrativos.

Fonte: Resolução das Universidades Federais. Elaboração própria.

Como dito acima, à exceção da UFPI, todas as demais adotam políticas de ação afirmativa para candidatos/as negros/as. Também, exceto a UFPI e a Unirio¹³, todas contemplam candidatos/as indígenas. Quanto às pessoas com deficiência, apenas a UFG, UFJ, UFCat e UFAM não contemplam estes/as candidatos/as. Por um lado, essas quatro universidades implantaram suas resoluções antes de publicada a Portaria nº 13 do MEC, que considera as pessoas com deficiência. Por outro, como sugere Venturini, podem não haver contemplado PCDs, dado que sua “efetivação demandaria recursos adicionais para aspectos de infraestrutura, aquisição de softwares e contratação de pessoal” (Venturini, 2019a, p. 204). Nas palavras da autora, a não inclusão desse grupo na política de ações afirmativas da UFG decorreu mais da falta de infraestrutura adequada para atender este público específico, do que por questões normativas. Lembremos, também, que a legislação da UFG foi extensiva à UFJ e a UFCat.

Quanto à modalidade de ações afirmativas, todas as 33 universidades estabeleceram uma reserva de vagas para o público-alvo, predominando o modelo que reserva no mínimo 20% de vagas para negros (pretos e pardos), indígenas e pessoas com deficiência. Poucas universidades adotaram uma reserva abaixo dos 20%: são os casos da Unipampa e da UFOP, que estabeleceram 10% para negros, indígenas e pessoas com deficiência. Outras consideraram o índice de 20% apenas para negros e consideraram uma percentagem ou vagas adicionais para compreender outros grupos (UFRB, UnB, UFSC, UFU, Unirio). Outras definiram percentuais superiores

aos 20% para todos os beneficiários (UFAL, UFBA, UFPE, UFPel, Unifap). Por fim, outra modalidade encontrada foi aquela que estabelecia o mínimo de 20% e o máximo de 50% (UFPB, UFAM, UFRR, UFMG, UFV).

Embora tenhamos constatado o predomínio do modelo de resolução que reserva no mínimo 20% das vagas para negros, indígenas e PCDs, o que de alguma forma evidencia a indução da Portaria n. 13/2016, não podemos concluir que o processo de aprovação das resoluções em cada universidade tenha sido sem conflitos e disputas internas. A variação dos percentuais das vagas reservadas é uma evidência dos debates políticos que ocorreram em cada uma das universidades e as distintas conduções adotadas. Discussões como as feitas por Bernardino-Costa e Borges (2021) e Diniz Filho *et al.* (2016) são necessárias, como dito, para a ampliação do entendimento das dinâmicas que ocorreram em cada uma das universidades e, sobretudo, para o não apagamento dos coletivos negros e antirracistas que dinamizaram esses avanços (Guimarães, Rios, Sotero, 2020).

Indígenas e Pessoas com Deficiência

Via de regra, como já falamos, a maior parte das universidades adota políticas de ação afirmativa para candidatos/as negros/as, indígenas e PCDs. Algumas consideram esses quatro grupos indistintamente; outras não. Por exemplo, a Resolução da UFGD estabelece que “no mínimo vinte por cento (20%) do total de vagas ofertadas serão destinadas a pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência, ficando a critério de cada Programa de Pós-Graduação a proporção de cada segmento” (UFGD, Resolução nº 176). Outras universidades consideram indígenas e PCDs como um grupo distinto, havendo vagas adicionais ou uma proporção dentre as vagas reservadas para eles.

Nesse caso, interessa-nos discutir como indígenas e PCDs são contemplados pelas políticas de ação afirmativa. Apesar de a modalidade *reserva de vagas* ser predominante, nove universidades previram vagas adicionais para candidatos/as indígenas: UnB, UFBA, UFRB, UFAL, UFMG, UFOP, UFFS, UFPel e UFAM. Todas essas instituições previram no mínimo uma vaga adicional em cada processo seletivo exceto a UFFS, que destinou duas; a UFAL, que estabeleceu uma reserva mínima de 10% das vagas de todo processo seletivo; e a UFPel, que dentre o total de vagas reservadas, destinou 25% a candidatos/as indígenas, promovendo uma reserva dentro da reserva. Todas as outras 22 que contemplam estudantes indígenas

os/as consideraram junto aos demais grupos. Nesses casos, prevaleceu uma semelhança com a Lei nº 12.711/2012, que tratou pretos, pardos e indígenas como público-alvo sem traçar distinções entre eles.

Quanto às PCDs, das 29 universidades federais que estabelecem reserva de vagas para esses/as candidatos/as, 14 previram vagas específicas: UnB, UFAL, UFBA, UFRB, UFPE, UFS, UFFS, UFPeI, UFSC, UFMG, UFOP, UFU, UFV e Unirio. Dentre essas, todas previram uma vaga adicional, exceto UFAL, UFPeI, UFSC, UFU, UFV e Unirio, que adotaram diferentes percentuais, variando entre 5% e 10% das vagas dos processos seletivos.

Quilombolas e Outros grupos

Os quilombolas formam outro grupo contemplado pelas políticas de ações afirmativas. Quanto a eles, 10 universidades o definem como um grupo específico: UFPeI, FURG, UFOPA, UFT, UNIFAP, UFPE, UFAL, UFRB, UFBA e UnB. A leitura das resoluções leva ao entendimento de que as outras 22 universidades que possuem políticas de ação afirmativa étnico-raciais não refletiram sobre a singularidade da população negro-quilombola ou não tiveram êxito nos seus pleitos junto aos conselhos superiores, contemplando-a indiretamente entre os/as candidatos/as negros. Porém, é preciso que a especificidade do candidato quilombola seja levada em consideração frente aos demais grupos a que se endereça a política de ação afirmativa. Entre as 10 universidades que contemplam o público quilombola, apenas a UnB, UFBA e UFRB supõem vagas adicionais, enquanto as outras sete mencionam os/as candidatos/as quilombolas juntamente com os/as candidatos/as negros/as, indígenas, PCDs etc.

Outro grupo social que também é contemplado pelas políticas de ação afirmativa na pós-graduação é o grupo de pessoas trans (transexuais, transgêneros e travestis), foco de ações específicas em seis universidades federais: UFBA, UFRB, UFPE, UFRPE, UNIFAP e UFPeI. No caso da UFBA, UFRB e UNIFAP há uma vaga adicional para pessoas trans, na UFPeI há uma reserva de 5% e na UFPE e na UFRPE não há vagas específicas, devendo esse público concorrer junto aos/às beneficiários/as da política de ação afirmativa.

Residualmente, há outros grupos que aparecem como público beneficiário, tais como servidores/as técnico-administrativos/as da própria universidade (caso da UFOP e Unipampa), ciganos/as (UFPE), comunidades tradicionais (UFPB), candidatos/as provenientes dos PALOPs e do Timor Leste (Unilab).

Editais específicos

Uma coisa é ter vagas específicas, outra é ter um edital específico; especialmente para grupos que, em suas demandas por ações afirmativas, acenam com especificidades étnico-culturais, relacionadas aos seus modos de existência (*e.g.* indígenas, quilombolas, ciganos, comunidades tradicionais) ou indicam o capacitismo excludente que estrutura as instituições de ensino superior, como as PCDs.

Apenas três universidades consentem aos seus PPGs a adoção de um edital específico. São elas: a UnB, que faculta para candidatos/as indígenas, quilombolas e PCDs; a UFSC, que prevê a possibilidade de edital regular ou suplementar para toda sua política de ação afirmativa, ao contemplar candidatos/as negros/as, indígenas, PCDs e outras categorias de vulnerabilidade social; e a UFMG, que permite editais específicos para indígenas e PCDs em cada um dos seus processos seletivos.

Para a eficácia da política de ação afirmativa, especialmente para candidatos/as indígenas e quilombolas, é fundamental a existência de editais específicos, uma vez que estudantes provenientes desses grupos (assim como membros das comunidades tradicionais), no geral, têm trajetórias de vida (e de escolarização) bastante diferentes daquelas que marcam a experiência de pessoas oriundas de contextos com outras histórias de colonização. Mesmo que tais candidatos/as já tenham feito a graduação em uma universidade pública, é notório que suas singularidades marcam seu percurso dentro da vida acadêmica contemporânea, implicando com isso que sejam levadas em consideração quando se almeja sua inclusão nos programas de pós-graduação.

Ao facultar um edital específico por meio da resolução da universidade, os programas de pós-graduação no exercício de sua autonomia podem construir um edital que leve em consideração as singularidades históricas do público-alvo e suas contribuições para a área de conhecimento a que se dedicam. Por exemplo, o Programa de Pós-Graduação em Antropologia da UnB baseia seu processo seletivo de indígenas e quilombolas numa análise de uma carta de intenções de estudos; avaliação de um dossiê, contendo um Memorial, Currículo e Carta da Comunidade; prova oral e, finalmente, uma prova de interpretação e compreensão de texto de antropologia em língua inglesa. Especialmente na avaliação do dossiê analisa-se a produção científica do/a candidato/a, expressa em publicações e/ou participação em congresso e suas atividades profissionais e de pesquisa. Além disso, o/a candidato/a tem uma

segunda oportunidade para a prova de língua inglesa, caso seja reprovado na primeira. Especialmente para estudantes indígenas é fundamental considerar essa especificidade, pois é plausível que língua portuguesa já seja uma segunda língua para muitos/as candidatos/as. Esse edital específico se diferencia do edital para os/as demais candidatos/as por não exigir a prova de avaliação de ensaio escrito, a partir de pesquisa etnográfica, que exige do/a candidato/a uma interpretação à luz da teoria antropológica de uma pesquisa etnográfica (UnB – Programa de Pós-Graduação em Antropologia, Edital 01/2020 e Edital 03/2020).

Quanto às PCDs, das 29 universidades que possuem ações afirmativas para esse grupo, apenas UnB, UFSC e UFMG preveem a possibilidade de edital específico. Embora as outras 26 universidades não prevejam editais específicos, todas consideram em suas legislações a utilização de apoios e recursos de acessibilidade às PCD, em conformidade com o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015).

Validação da autodeclaração

Outro ponto importante a considerar nas resoluções das universidades trata da existência de processos de validação das autodeclarações. Os debates e implementação das comissões de validação na pós-graduação ocorrem tendo como pano de fundo o histórico dessas discussões no âmbito da graduação. A Lei 12.711/2012, aprovada sem a previsão de bancas de validação das autodeclarações étnico-raciais dos/as candidatos/as às vagas PPI, desconsiderava (ou não dava a devida importância) à possibilidade de fraudes no sistema. Em função disto, as universidades federais passaram gradativamente a adotar a validação da autodeclaração no âmbito da graduação como resposta à pressão política do ativismo negro e antirracista. Se em 2017, cinco anos após a aprovação da lei de cotas, 11 universidades possuíam tais procedimentos, em 2020, o número de universidades que adotava tal procedimento tinha subido para 50 (Santos, 2021). Se atualmente há um volume considerável de universidades que adotam o procedimento de validação da autodeclaração para os/as candidatos/as aos cursos de graduação, o mesmo não parece ocorrer nos processos seletivos à pós-graduação.

Das 32 universidades que adotam reserva de vagas para candidatos/as negros/as, apenas 14 previram a criação das comissões de heteroidentificação: UnB, UFG, UFJ, UFCat, UFMS, UFAL, UFPE, FURG, UFPel, UFSC, UFOP, UFU, UFV e Unirio (Tabela 4). Via de regra, como não há uma

legislação proveniente do MEC para regulamentar o funcionamento de tais comissões, as universidades se espelham na Portaria nº 4 de 2018 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. A UnB, por exemplo, instituiu tal comissão prevendo que o procedimento de heteroidentificação: (a) se baseará em critérios exclusivamente fenotípicos; (b) será conduzido por uma banca composta por cinco integrantes e seus suplentes, levando em consideração a diversidade étnico-racial, de gênero e racial dos/as integrantes; (c) deliberará com base na maioria simples dos/as seus/suas integrantes. Além disso, baseando-se nos princípios do respeito à dignidade humana, observância do contraditório, da ampla defesa e do devido processo legal, adotou-se, entre outras coisas, o direito a uma banca recursal no caso do indeferimento da autodeclaração do/a candidato/a (UnB, 2020c).

Em relação à verificação da autodeclaração de candidatos/as negros/as, chamamos a atenção à decisão da UFGD que faculta às comissões de seleção de cada PPG a validação da autodeclaração por uma Comissão institucional da Universidade: “A critério da comissão de seleção de cada programa, a autodeclaração de preto e pardo poderá ser validada por Comissão Institucional da UFGD, especialmente designada para este fim” (UFGD, Resolução nº 176, art. 2º, parágrafo 3º). Essa decisão é problemática por algumas razões. Primeiro, o estabelecimento de comissões de heteroidentificação exige uma expertise e um entendimento de como funciona o racismo no país, como discute, entre outros Jesus (2021). Além disso, especialmente em áreas do conhecimento que têm pouco acúmulo de discussão sobre políticas de igualdade racial, tem-se notado pouco interesse nesta matéria (Bernardino-Costa, Borges, 2021). Além dessas razões, tomando como referência a adoção das bancas de heteroidentificação na graduação, é notório o nível de resistência ao procedimento de validação das autodeclarações, algo que não deve ser diferente na pós-graduação. O estabelecimento das comissões de heteroidentificação é um tema controverso e que exige aprofundamentos analíticos para sua fundamentação e funcionamento. Portanto, uma resposta à altura dos desafios postos precisa ser dada pela administração superior das universidades a partir de um diálogo com toda comunidade universitária e em particular com os/as estudiosos/as do racismo e da promoção da igualdade racial.

O avanço no estabelecimento das bancas de validação da autodeclaração ou dos processos complementares à autodeclaração estão longe de serem consensuais mesmo entre especialistas no tema e favoráveis às políticas de ação afirmativa (Guimarães, 2018). O que tem sido constatado é que o

estabelecimento do procedimento de heteroidentificação, embora recente (datando de 2017 para cá, de acordo com Santos, 2021), é uma resposta direta aos anseios dos coletivos negros e antirracistas das universidades federais brasileiras (Guimarães, Rios, Sotero, 2020; Silva *et al.*, 2020).

Outros dois casos dignos de menção são os da UFT e da UFMG. Ambas as universidades não preveem uma comissão de heteroidentificação. No caso da primeira, os/as candidatos/as negros/as deverão apresentar, no ato da inscrição, um Termo de Autodeclaração Étnico-Racial e um Termo de Veracidade e de Responsabilidade das Informações (UFT, Resolução nº 14/2017, art. 1º, parágrafo 1º). E no caso da UFMG, no ato da inscrição o/a candidato/a deverá apresentar uma carta descritiva e fundamentada acerca de seu pertencimento étnico, que ficará arquivada como documento comprobatório de sua opção (UFMG, Resolução 02/2017, art. 4º, parágrafo único).

Se a resolução da UFGD é ambígua e a da UFT e da UFMG se omitem de enfrentar a questão, a resolução da UFAL, por outro lado, prevê que os/as candidatos/as negros/as indígena ou com deficiência, além de se submeterem ao procedimento de heteroidentificação, devem “apresentar um memorial (descritivo), de caráter obrigatório, com, no mínimo 1 (uma) página digitada, ou manuscrita, ou um vídeo de 3 (três) minutos em Libras, ou transcrito para o braile (a escolha atenderá à especificidade de cada candidato/a), relacionando a sua trajetória de vida, tendo em vista a contribuição desta formação requerida para a sua inserção social” (UFAL, Resolução nº 86/2018, art. 9º).

Tabela 4

Tipos de validação da autodeclaração nas universidades federais com ações afirmativas na pós-graduação aprovadas pelos seus conselhos superiores, Brasil, 2021 (N=33)

N	Nomes	Negro/ Heteroiden- tificação	Indígena/ documento	PCD/ laudo	Quilombola/ documento	Trans/ Autodecla- ração
1	FURG	X	X	X	X	
2	UFAL	X	X	X	X	
3	UFAM	0	0			
4	UFBA	0	X	X	X	0
5	UFCat	X	X			
6	UFFS	0	X	X		
7	UFG	X	X			

Tabela 4

Tipos de validação da autodeclaração nas universidades federais com ações afirmativas na pós-graduação aprovadas pelos seus conselhos superiores, Brasil, 2021 (N=33) (cont.)

N	Nomes	Negro/ Heteroiden- tificação	Indígena/ documento	PCD/ laudo	Quilombola/ documento	Trans/ Autodecla- ração
8	UFGD	0	X	X		
9	UFJ	X	X			
10	UFMG	0	X	X		
11	UFMS	X	X	X		
12	UFOP	x	X	X		
13	UFOPA	0	X	X	X	
14	UFPB	0	0	0		
15	UFPE	X	X	X	X	0
16	UFPEl	X	X	X	X	0
17	UFPI			X		
18	UFRB	0	X	X	X	0
19	UFRJ	0	0	0		
20	UFRPE	0	X	X		
21	UFRR	0	0	0		
22	UFS	0	X	X		
23	UFSC	X	X	X		
24	UFT	0	X	X	X	
25	UFTM	0	X	X		
26	UFU	X	X	X		
27	UFV	X	X	X		
28	UnB	X	X	X	X	
29	UNIFAP	0	0	X	0	0
30	Unilab	0	0	0		
31	Unipampa	0	0	0		
32	Unirio	X		X		
33	Univasf	0	X	X		

Legenda: x = existência da PPA com validação da autodeclaração; 0 = existência da PPA sem validação da autodeclaração. Os campos sem símbolos indicam não haver ações afirmativas para aquela categoria. Fonte: Resolução das Universidades Federais. Elaboração própria.

Quanto à população indígena, das 31 universidades que adotam reserva de vagas, 24 optaram por procedimentos de validação da autodeclaração. Basicamente, as universidades solicitam dos/as candidatos/as indígenas o Registro Administrativo de Nascimento de Indígena (RANI) e/ou uma declaração de pertencimento emitida pelo grupo indígena, assinada por liderança indígena (Tabela 4).

Essa documentação visa evitar que as vagas para indígenas sejam destinadas àqueles/as brasileiros/as social e fenotipicamente brancos/as que alegam ter um ascendente muito distante indígena. Uma solução para isto foi apontada na resolução da UFPE, onde se lê:

Os/as candidatos/as indígenas também deverão apresentar a cópia de uma Declaração de pertencimento emitida pelo povo indígena assinada por liderança local, ou *por líderes de grupo e/ou associações indígenas quando se tratar de candidatos/as em contexto urbano*. (UFPE, Resolução nº 17/2021, art. 2º, parágrafo 4º, grifo nosso).

Apesar das possíveis exceções às exigências legais, o que fica claro é que a identidade indígena tem sido considerada como uma identidade coletiva, isto é, o indivíduo é pensado como membro de uma coletividade, portanto, possuidor de um reconhecimento social entre os próprios membros de sua etnia e que pode ser atestado por outrem.

Quanto aos/às quilombolas, do conjunto das universidades que adotam ações afirmativas, apenas 10 consideram este como um grupo específico. Como mencionado acima, provavelmente as outras universidades contemplam os/as quilombolas no grupo dos/as beneficiários/as negros/as. Das 10 universidades, somente a UNIFAP supõe somente a autodeclaração. As demais requerem, via de regra, além da autodeclaração, uma declaração de pertencimento assinada por liderança ou comunidade quilombola local. Aqui, como no caso dos indígenas, a candidatura individual é amparada por uma declaração do coletivo.

Quanto aos/às candidatos/as PCDs, das 29 universidades que contemplam esse grupo, apenas cinco não requerem a apresentação de laudo médico e/ou, quando necessário, uma avaliação biopsicossocial ou não se pronunciam sobre tal assunto: UFPB, Unilab, UFRR, Unipampa e UFRJ.

Seis universidades reservam vagas para candidatos/as transexuais, transgênero e travestis e todas demandam uma autodeclaração dos/as candidatos/as como documentação comprobatória. Também é prevista apenas a autodeclaração para candidatos/as das comunidades tradicionais na UFPB, onde tal grupo é contemplado. Quanto aos/às candidatos/as internacionais dos PALOPs e do Timor Leste, a legislação da Unilab não detalha como se dá o processo de validação da autodeclaração. Já os/as candidatos/as provenientes de comunidades ciganas terão que apresentar declaração de pertencimento assinada por liderança local. Também os/as servidores/as técnico-administrativos/as contemplados/as nas políticas de ação afirmativa da Unipampa e da UFOP deverão apresentar a documentação que ateste o vínculo empregatício com a instituição.

Permanência

Outra dimensão de fundamental importância para as políticas de ação afirmativa refere-se à política de permanência. Das 33 universidades com tais políticas, três possuem políticas concretas de distribuição de bolsas ao público-alvo das políticas de ação afirmativa, 17 sugerem que as comissões de bolsas dos PPGs devam adotar critérios que priorizem os/as beneficiários/as da política e 13 possuem resoluções que não fazem nenhum registro de uma política de permanência ou apenas registros genéricos (Tabela 5).

Tabela 5

Política de Permanência nas Universidades Federais com ações afirmativas na pós-graduação aprovadas pelos conselhos superiores, Brasil, 2021 (N=33)

N	Nomes	Prioriza a concessão de bolsas	À critério da comissão de bolsas do PPG	Nenhum registro
1	UnB	X		
2	UFG		X	
3	UFJ		X	
4	UFCat		X	
5	UFGD		X	
6	UFMS		X	
7	Univasf		X	
8	UFAL	X		
9	UFBA			X

Radiografia das Políticas de Ação Afirmativa na Pós-Graduação das Universidades Federais

Tabela 5

Política de Permanência nas Universidades Federais com ações afirmativas na pós-graduação aprovadas pelos conselhos superiores, Brasil, 2021 (N=33) (cont.)

N	Nomes	Prioriza a concessão de bolsas	À critério da comissão de bolsas do PPG	Nenhum registro
10	UFRB		X	
11	UFPB		X	
12	UFPE		X	
13	UFRPE		X	
14	UFPI			X
15	UFS		X	
16	Unilab			X
17	UNIFAP			X
18	UFT		X	
19	UFAM			X
20	UFOPA		X	
21	UFRR		X	
22	FURG		X	
23	UFS			X
24	UFPel			X
25	Unipampa			X
26	UFSC	X		
27	UFMG		X	
28	UFOP			X
29	UFTM			X
30	UFU		X	
31	UFV			X
32	UFRJ			X
33	Unirio			X
	Total	3	17	13

Fonte: Resolução das Universidades Federais. Elaboração própria.

A UFBA, UFPI, Unilab, UNIFAP, UFAM, UFFS, UFPel, Unipampa, UFOP, UFTM, UFV, UFRJ e Unirio não fazem nenhuma menção à política de permanência ou, quando muito, fazem referências genéricas à necessidade de tais políticas. A Resolução da UFV, por exemplo, diz que:

Art. 10 – As coordenações dos Programas de Pós-Graduação da UFV poderão definir ações e atividades de caráter complementar, que visem à equiparação de oportunidades, para maximizar a permanência de discentes que ingressem pela Política de Ação Afirmativa a partir de acompanhamento contínuo das atividades realizadas pelos mesmos no programa. Contudo, antes da implementação, deve apresentar tais ações à apreciação do Conselho Técnico de Pós-Graduação da UFV (UFV, Resolução nº 8/2019).

Da mesma forma que a UFV, a UFAM e a UFPel possuem um texto recomendando ações complementares que visam viabilizar a permanência dos/as discentes que ingressaram por meio de ações afirmativas.

Um outro conjunto de 17 universidades – UFG, UFJ, UFCat, UFGD, UFMS, Univasf, UFRB, UFPB, UFPE, UFRPE, UFS, UFT, UFOPA, UFRR, FURG, UFMG, UFU – reconhece a centralidade das bolsas para a permanência com qualidade dos/as discentes beneficiários/as das ações afirmativas, embora sem qualquer deliberação específica, remetendo a apreciação do assunto à comissão de bolsas do PPG. Por exemplo, a resolução da UFPE indica que:

Art. 8º – A Comissão de Bolsas do PPG deve definir critérios para contemplar os pós-graduandos que ocuparam as vagas para pessoas negras (pretas e pardas), quilombolas, ciganas, indígenas, trans (transexuais, transgêneros e travestis) e com deficiência, seguindo as normas dos órgãos de fomento e de acompanhamento e avaliação (UFPE, Resolução nº 17/2021).

Diferentemente do grupo supramencionado, das 13 universidades que não fazem menção à uma política de permanência, estas 17 universidades remetem o assunto à comissão de bolsas dos respectivos PPGs, cabendo a esta definir critérios que beneficiam o público-alvo das ações afirmativas. Algumas universidades deste grupo, diferentemente da UFPE, facultam aos PPGs a adoção de tais critérios. É o caso da UFU, que diz que as comissões de bolsas *poderão* definir critérios que contemplem os/as beneficiários das ações afirmativas. Seja um caso ou outro, o fato é

que a deliberação sobre a política de permanência não ocorreu no ato de aprovação da resolução, ficando a questão aberta ao jogo político de cada um dos PPGs.

Digno de menção é o caso da Univasf. Ao tempo em que deixa o assunto ao critério das comissões de bolsas, propõe outras ações:

Art. 12 – Os candidatos contemplados pelas vagas reservadas poderão solicitar recursos para sua permanência, tais como: acesso ao transporte estudantil, desconto e prioridade nas refeições dos Restaurantes Universitários da Univasf; apoio para impressão final de suas dissertações/teses por meio da secretaria do curso de pós-graduação (Univasf, Resolução 24/2019).

Por fim, três universidades possuem uma política de permanência mais assertiva: UFSC, UnB e UFAL.

A UFSC, que reserva no mínimo 20% de suas vagas para estudantes negros/as e indígenas e 8% para pessoas com deficiência e para aquelas pertencentes a outras categorias de vulnerabilidade social, igualmente reserva 28% das suas bolsas disponíveis para tal público. Além disso, incentiva os PPGs a definir metas e ações que objetivem a permanência desses(as) alunos(as).

A UnB, que também reserva no mínimo 20% das vagas para candidatos/as negros/as e no mínimo uma vaga adicional para candidatos/as indígenas, uma para quilombolas e uma para candidatos/as PCDs em todos os processos seletivos da pós-graduação, define em sua resolução que a concessão de bolsas deve priorizar o público das ações afirmativas. Vejamos o artigo 15 de sua resolução:

Art. 15 – A fim de garantir a permanência de candidatos/as negros/as, indígenas e quilombolas aprovados/as nos processos seletivos, as normas e critérios adotados pelos Programas de Pós-Graduação para a distribuição de bolsas deverão prever sua concessão prioritária na seguinte ordem: I) candidatos/as indígenas e quilombolas; II) candidatos/as autodeclarados/as e heteroidentificados/as como negros/as optantes pelas políticas de ação afirmativa; III) demais aprovados/as (UnB, 2020a).

Vale destacar que esse artigo não limita a concessão de bolsas ao número de candidatos/as ocupantes das vagas disponíveis para a política de ação afirmativa, pois afirma a prioridade no recebimento das bolsas entre os/as candidatos/as negros/as optantes pela política independentemente

de terem sido classificados para as vagas reservadas ou para as vagas de ampla concorrência. Em caso de um bom desempenho no processo seletivo, o/a candidato/a optante pela política de ação afirmativa que ocupar as vagas da ampla concorrência também terá prioridade na concessão de bolsas. O Art. 4º da mesma resolução diz que o candidato negro classificado dentro do número de vagas oferecido para a ampla concorrência não será computado para efeito do preenchimento das vagas reservadas. Esta foi uma estratégia para que tanto a política de acesso quanto a política de permanência não estabelecessem o teto, senão o mínimo de candidatos aprovados e beneficiários em cada processo seletivo.

Outra informação importante sobre a política de permanência da UnB refere-se à contemplação das pessoas com deficiência. Inicialmente a Resolução da UnB não contemplava as PCDs, para as quais havia outra legislação (UnB, 2020b). Porém, no momento de instigar os PPGs a explicitarem seus critérios de concessão de bolsas, a Universidade indicou que as PCDs deveriam ser contempladas imediatamente após os/as candidatos/as negros/as:

As bolsas disponíveis deverão ser concedidas a todos e todas aprovados/as autodeclarados/as indígenas, quilombolas, autodeclarados/as e heteroidentificados/as como negros/as e a pessoas com deficiência, prioritariamente (...) Às/Aos demais aprovados/as deverão ser concedidas as bolsas remanescentes, segundo critérios de atribuição das bolsas adotadas pelo PPG, em consonância com a legislação orientadora desta resolução (UnB, 2020d).

Já a UFAL possui uma reserva mínima de 20% das vagas para candidatos/as negros/as, 10% para candidatos/as indígenas e 10% para candidatos/as com deficiência. Essa universidade reserva 40% das bolsas dos PPGs para os/as candidatos/as do sistema de cotas. Também propõe que as bolsas institucionais devam ser preferencialmente destinadas aos/às beneficiários/as da política. Além disso, prevê que sejam reservadas vagas nos cursos de língua estrangeira ofertadas pela Faculdade de Letras aos/às pós-graduandos cotistas (UFAL, Resolução nº 86/2018).

Conclusão

Ao nos debruçarmos sobre as 33 resoluções que dispõem sobre a política de ações afirmativas na pós-graduação das universidades federais analisadas, temos uma radiografia de uma miríade de modelos de políticas de ação afirmativa. Cada um dessas resoluções reflete discussões que

foram travadas autonomamente em cada universidade federal. Essas 33 universidades são responsáveis por 1200 PPGs que adotaram ações afirmativas por força de seus conselhos superiores, dentro de um universo de 2493 PPGs, o que corresponde a 48,13% de todo universo das federais.

Reiteramos, mais uma vez, que tomamos como unidade de análise as decisões dos conselhos superiores das universidades. Nosso levantamento, concluído em maio de 2021, mostra uma adesão crescente às ações afirmativas por parte dos conselhos superiores das universidades. Basicamente, como demonstramos ao longo deste artigo, as políticas de ação afirmativa contemplam candidatos/as negros/as, indígenas e PCDs, espelhando o formato da lei 12.711/2021 e suas alterações e da Portaria nº 13/2016 do MEC. Observamos que algumas universidades também fazem menção a candidatos/as quilombolas, evidenciando a centralidade da dimensão étnico-racial no âmbito da pós-graduação. Outros grupos também são contemplados pela política: pessoas trans, servidores técnico-administrativos etc.

A maior parte das universidades federais estabelece um piso mínimo de 20% de reserva de vagas. Algumas com percentuais inferiores, outras com percentuais levemente superiores.

Também destacamos a importância de editais específicos para grupos sociais que reivindicam o reconhecimento das especificidades de seus modos de vida, como os estudantes indígenas, quilombolas e PCDs. Apenas três universidades levam essas especificidades em consideração nas suas resoluções, a UnB, UFSC e UFMG, ao facultarem a possibilidade de haver um edital específico para indígenas e quilombolas, por exemplo. Em que pese o fato de praticamente todas as universidades preverem condições específicas para os/as candidatos/as PCDs realizarem as provas, eles/elas praticamente concorrem pelas mesmas vagas que os/as demais candidatos/as. Ressaltamos que, se há um interesse em que a política tenha uma efetividade, é fundamental que sejam construídos editais específicos para candidatos/as indígenas, quilombolas e PCDs adentrem as pós-graduações. O entrave mais óbvio para a entrada de estudantes quilombolas e indígenas na pós-graduação é a prova de língua estrangeira que, em muitos casos, é sua segunda língua estrangeira. Sabemos que a prova de língua estrangeira também funciona como uma barreira de classe e racial. Há, porém, casos inovadores para acolher tais estudantes, como o caso do PPG em Antropologia da UnB, acima mencionado.

No que toca à autodeclaração, apenas 14 universidades efetuam o procedimento de heteroidentificação para candidatos/as negros/as, ao passo que 24 fazem o procedimento de validação da autodeclaração para candidatos/as indígenas e nove para candidatos/as quilombolas. Entretanto, no caso de indígenas e quilombolas a validação da autodeclaração se dá por meio da verificação de documentos comunitários. Especificamente em relação aos/às candidatos/as negros/as, consideramos fundamental a existência de tais comissões a fim de evitar desvios de finalidade da política. Embora essa questão ainda não esteja pacificada entre os próprios estudiosos do racismo antinegro no Brasil, já há um acúmulo de estudos que demonstram o risco de abrir mão destas comissões (Santos, 2021). Quanto aos/às candidatos/as indígenas também consideramos acertada a decisão de 24 universidades em requererem algum documento comunitário, pois ao se pensar no público de candidatos/as indígenas o que se deve ter em mente são pessoas social e coletivamente reconhecidas como tais por seus próprios grupos étnicos. O mesmo raciocínio podemos estender aos/às candidatos/as quilombolas ou ciganos/as. A necessidade dos/as candidatos/as PCDs apresentarem laudo médico em detrimento de uma avaliação biopsicossocial é um ponto de controvérsia para esse grupo, decorrente das mudanças conceituais pelas quais a deficiência tem passado (Rodrigues e Pereira, 2021).

Por fim, este artigo avaliou a existência de políticas de permanência, levando-se em consideração especialmente a política de concessão de bolsas. Apenas três resoluções preveem tais políticas, as da UnB, UFSC e UFAL; enquanto 17 resoluções remetem o assunto à comissão de bolsas de cada PPG e outras 13 não fazem menções a tal política. Também não é preciso grande esforço retórico para demonstrar como tais políticas são fundamentais para o sucesso das políticas de ação afirmativa. Ao optar por não deliberar sobre a política de permanência no âmbito dos conselhos superiores, a discussão termina sendo remetida para os PPGs, podendo ganhar diferentes configurações.

Voltando à metáfora das ondas e a teorização sobre *tidalectics* de Brathwaite, vemos nas resoluções aprovadas em cada um dos conselhos superiores das universidades não somente a força indutora da Portaria nº 13 do MEC ou uma discussão que tenha se dado apenas com a participação de membros da administração superior das universidades (reitor/a, decanos/as, coordenadores/as de pós-graduação), senão um debate que também se deu com a forte presença dos coletivos negros e antirracistas de cada universidades (Guimarães, Rios, Sotero, 2020). Como revela a experiência da

Universidade de Brasília, foi fundamental a participação de estudantes de graduação, pós-graduação, docentes, servidores/as técnico-administrativos/as negros/as e antirracistas no processo que culminou na aprovação das políticas de ação afirmativa na pós-graduação daquela universidade (Bernardino-Costa, Borges, 2021). Certamente dinâmicas semelhantes devem ter acontecido nas outras universidades que já adotaram tais políticas e devem estar ocorrendo nas universidades que ainda não chegaram a termo. Aliás, durante o desenvolvimento desta pesquisa, três outras universidades estavam discutindo suas respectivas resoluções no âmbito dos seus conselhos superiores: UFPA, UFSB e UFRGS. Algumas outras universidades, como a Unirio e Unilab, também debatiam avanços legais a fim de conquistarem maior segurança jurídica para suas decisões; outras começam a rever suas legislações, a fim de contemplar outros grupos. A fim de darmos conta da complexidade de cada um desses processos em cada universidade, é fundamental a ampliação de pesquisas que registrem e reflitam sobre essas transformações. Por ora, diante da novidade do tema, ainda temos poucas pesquisas sobre esta temática, destacando-se os excelentes trabalhos de Venturini citados neste trabalho. Oxalá, textos como os de Venturini e este possam estimular pesquisas sobre as dinâmicas em cada universidade que levaram à aprovação de políticas de ação afirmativa na pós-graduação.

Tanto do ponto de vista analítico quanto político-acadêmico, a primeira onda das políticas de ação afirmativa lança luzes sobre esta segunda onda. Certamente as reflexões que são feitas em cada uma das universidades estudadas são devedoras das ponderações feitas desde os primeiros estudos e pesquisas sistemáticas sobre as ações afirmativas que datam do início do milênio. Também as dinâmicas político-acadêmicas de discussão e aprovação de novas legislações relativas à pós-graduação são devedoras do aprendizado e letramento racial que toda a comunidade acadêmica tem tido nos últimos 20 anos.

Uma contribuição da noção de *tidalectics* é de que as ondas, com um movimento que traz algo de novo de fora, ao se arrefecerem, não necessariamente se transmutam em uma síntese. É isso que também começamos a observar com a entrada de estudantes negros, indígenas, quilombolas nas universidades públicas. A entrada coletiva desses novos sujeitos já não mais significa uma assimilação e já não é mais uma infiltração pessoal no mundo dos brancos, o que no passado poderia significar uma acefalização da população negra, indígena ou quilombola, como assinalaram alguns estudiosos do passado. Esses novos corpos e mentes que adentram as universidades, tanto na graduação quanto na pós-graduação, já não são mais corpos e

mentes a serem colonizados, mas corpos e mentes com uma historicidade e experiências de vida coletiva que tem iniciado uma longa caminhada que poderá provocar uma inflexão na produção do conhecimento. Nesse sentido, esses novos estudantes trazem um sentido qualitativamente forte da ideia de diversidade, como desenvolvido em Bernardino-Costa e Borges (2021). Não se trata mais de uma diversidade liberal e cosmética pró-mercado e pró-capitalismo, mas talvez uma diversidade profundamente decolonial e contra-hegemônica que pode produzir novos conhecimentos negro-centrados, indígenas-centrados e quilombolas-centrados. Esse é um potencial já anunciado por esses corpos e mentes nas humanidades, artes, ciências sociais, cujas implicações cognitivas e epistemológicas nas áreas exatas, biológicas, engenharias, dentre outras, ainda estão por ser avaliadas.

Mais uma vez, retomando a metáfora das ondas de transformações, as mudanças que temos visto no acesso à graduação, à pós-graduação e à docência, embora em ritmo e intensidade diferenciadas, estão longe de simplesmente se fundirem – ou se transmutarem em uma síntese, como assinala Brathwaite – e serem assimiladas, cooptadas ou capturadas pelo conhecimento hegemônico presente nas universidades. Contrariamente, vemos a possibilidade de mudanças qualitativamente novas nas universidades, em que experiências históricas e geopolíticas, outrora ignoradas, possam dar origem a novas formas de conhecimento que dialoguem com as experiências das múltiplas e diversas pessoas e grupos que habitam o Brasil. Porém, para essa segunda onda ganhar a força transformadora esperada, ela precisa ser impulsionada pela terceira onda, responsável pela mudança do perfil do corpo docente de nossas universidades. É urgente um corpo docente mais diverso e aberto ao diálogo mais amplo com os anseios, sonhos e esperanças de quem jamais se sentiu representado/a e em diálogo com as universidades que hegemonizaram o conhecimento no Brasil até recentemente.

Esse longo processo de transformações pelas quais estão passando as universidades brasileiras requerem observações atentas e monitoramento. É com esse processo que este artigo pretende contribuir, motivando pesquisas sobre suas dinâmicas e funcionamentos das políticas de ação afirmativa nas universidades em geral e, particularmente, na pós-graduação.

(Recebido para publicação em 28 de julho de 2021)

(Reapresentado em 15 de março de 2022)

(Reapresentado em 23 de maio de 2022)

(Aprovado para publicação em 31 de julho de 2022)

Notas

1. Jaccoud (2008) fala de três gerações de política de enfrentamento das desigualdades raciais no país: a primeira, no início do processo de redemocratização, quando alguns estados criaram conselhos e órgãos de assessoria para promover a participação da população negra em diversos setores da vida social brasileira, o que culminou, em 1988, com a criação da Fundação Cultural Palmares. A segunda geração de políticas é identificada com a criminalização do racismo, que se deu logo após a aprovação da Constituição Federal com a Lei Caó, o que se materializou a partir de 1991 na criação de delegacias de combate ao racismo. E a terceira geração de políticas de enfrentamento das desigualdades raciais inicia-se em meados da década de 1990 com a discussão e posterior implementação das políticas de ação afirmativa.
2. Lima e Campos (2020) falam de duas fases das políticas de ação afirmativa no país: a primeira, de 2001 a 2012, iniciou com a implementação das cotas na UERJ e UENF e vai até a aprovação da chamada Lei de Cotas, em 2012; a segunda fase, iniciou-se exatamente a partir da Lei de Cotas, que homogeneizou as políticas de ação afirmativa em todas universidades e institutos federais de ensino vinculados ao MEC.
3. Via de regra os acontecimentos nas universidades têm seguido esta ordem: primeira, segunda e terceira onda. Entretanto, temos pontos fora da curva. Mencionamos o caso da UFRJ que possui avanços em relação à implementação da Lei 12.990/2014, na medida em que “aglutina” as vagas de concurso para docente. No entanto, sua resolução que trata da reserva de vagas na pós-graduação faculta aos programas adotarem ou não sua recomendação.
4. Estão excluídas dessa conta as universidades estaduais da Bahia (Uneb) e do Rio de Janeiro (UENF e UERJ).
5. Além das quatro universidades citadas, a UFFS também adotou uma resolução que aprova ações afirmativas para toda a sua pós-graduação. Porém, como se trata de uma universidade com campi nos três estados do sul do país, contabilizamos seus 15 PPGs como pertencentes a Santa Catarina, onde fica a sede e a reitoria da universidade.
6. A Bahia também possui duas universidades cujos campi localizam-se em outros estados: a Unilab, com campi na Bahia e Ceará; e a Univasf, com campi na Bahia, Pernambuco e Piauí. Os oito PPGs da Unilab que adotam ações afirmativas foram contabilizados no estado do Ceará, uma vez que a sede e a reitoria da universidade estão na cidade de Redenção, Ceará. Com base no mesmo critério, os treze PPGs da Univasf, todos com ações afirmativas, foram contabilizados no estado de Pernambuco, uma vez que a reitoria da universidade está na cidade de Petrolina.
7. Como falamos, embora a UFFS tenha campi nos três estados do sul, contabilizamos seus PPGs em Santa Catarina porque a sede e reitoria da universidade se encontram na cidade de Chapecó/SC.
8. Na plataforma Sucupira da Capes não constam PPGs vinculados à UFCat e UFJ, embora no site dessas universidades constem PPGs em rede com a UFG. Como elas eram polos da UFG, ao se transformarem em universidades em 2015, herdaram temporariamente a legislação da primeira. Em outras palavras, toda legislação da UFG tornou-se válida para essas duas universidades até que fossem aprovados seus estatutos próprios junto ao MEC.
9. A UFDF não possui nenhum PPG.

10. A UFNT não possui nenhum PPG.
11. Informação constante no Relatório Pibic AF 2020/2021 submetido pela PR-2 (Pró-Reitoria de Pós-Graduação) ao CNPq (fonte: APG/UFRJ)
12. Lembremos que as primeiras universidades a adotarem ações afirmativas foram a UERJ e a UENF, que as adotaram por força de legislação estadual também no ano de 2002. Entretanto, a política dessas universidades ficou restrita à graduação.
13. Como dito acima, o caso da Unirio também é singular, pois a universidade não tem uma resolução que estabeleça a aprovação das políticas de ação afirmativa para todos os seus programas de pós-graduação, possuindo no momento apenas um parecer do procurador federal da universidade que orienta os PPGs a adotarem a Lei 12.990/2014 e a Lei 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Em virtude disso, todos os seus 24 PPGs adotam ações afirmativas para pessoas negras e PCDs. Por essa razão é que a contabilizamos como uma universidade que possui ações afirmativas para todos os seus PPGs. Atualmente a Unirio está em franco processo de discussão de uma resolução.

Referências

- ALERJ, Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro. (2014), *Lei nº 6914*, de 06 de Novembro de 2014, “Dispõe sobre o Sistema de Ingresso nos Cursos de Pós-Graduação, Compreendendo Programas de Mestrado e Doutorado, Cursos de Especialização e Aperfeiçoamento nas Universidades Públicas Estaduais e Dá Outras Providências”. Disponível em <<http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/CONTLEI.NSF/c8aa0900025feef6032564ec0060dfff/209682765896fa9e83257d890060356d?OpenDocument>>.
- _____. (2015), *Lei 6959*, de 14 de Janeiro de 2015, “Altera o Artigo 3, da Lei nº 6914, de 96 de Novembro de 2014, na Forma em que Menciona”. Disponível em: <http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/CONTLEI.NSF/e9589b9aabd9cac8032564fe0065abb4/04d0a387d089d5c383257dcf005e8bb7?OpenDocument>
- Artes, Amélia; Unbehau, Sandra; Silvério, Valter. (2016a), *Ações Afirmativas no Brasil: Experiências Bem-Sucedidas de Acesso na Pós-Graduação*, vol. 1. São Paulo, Cortez Editora/Fundação Carlos Chagas.
- Artes, Amélia; Unbehau, Sandra; Silvério, Valter. (2016b), *Ações Afirmativas no Brasil: Reflexões e Desafios para a Pós-Graduação*, vol. 2. São Paulo, Cortez Editora/Fundação Carlos Chagas.
- Bernardino-Costa, Joaze; Borges, Antonádia. (2021), “Um Projeto Decolonial Antirracista: Ações Afirmativas na Pós-Graduação da Universidade de Brasília”. *Educação e Sociedade*, 42, pp. 1-18. DOI: <<https://doi.org/10.1590/ES.253119>>.
- Brathwaite, Edwar Kamau. (1975), *Caribbean Man in Space and Time*. *Savacou*, n. 11/12, p. 9.
- Carvalho, José Jorge de. (2006), *Inclusão Étnica e Racial no Brasil: a Questão das Cotas no Ensino Superior*. São Paulo, Attar Editorial.
- Daflon, Verônica Toste; Feres Júnior, João; Campos, Luiz Augusto. (2013), “Ações Afirmativas Raciais no Ensino Superior Público Brasileiro: um Panorama Analítico”. *Cadernos de Pesquisa*, v. 43, n. 148, pp. 302-327. Disponível em <<https://www.scielo.br/j/cp/a/MBTLrKDNWY8ntQDwB SGYb/?format=pdf&lang=pt>>.
- Daflon, Verônica Toste; Feres Júnior, João; Moratelli, Gabriella. (2014), “Evolução Temporal e Impacto da Lei nº 12.711 sobre as Universidades Federais”. Levantamento das Políticas de Ação Afirmativa (GEMAA), pp. 1-10. Disponível em <http://gemaa.iesp.uerj.br/wp-content/uploads/2014/04/files_Levantamento_federais_2014b.pdf>.
- Diniz Filho, José Alexandre Felizola; et al. (2016), “Cotas Étnico-Raciais na Pós-Graduação: a Experiência da Universidade Federal de Goiás”, in A. Artes, S. Unbehau, V. Silvério (orgs) *Ações Afirmativas no Brasil: Reflexões e Desafios para a Pós-Graduação*, vol. 2. São Paulo, Cortez Editora/Fundação Carlos Chagas, pp. 183-212.
- Goldman, Márcio; Banaggia, Gabriel. (2017), A Política da Má Vontade na Implantação das Cotas Étnico-Raciais. *Revista de Antropologia*, v. 60, n. 1, pp. 16-34. Disponível em <<https://www.revistas.usp.br/ra/article/view/132062/128281>>.
- Gomes, Nilma Lino. (2017), *O Movimento Negro Educador: Saberes Construídos nas Lutas por Emancipação*. Petrópolis, Editora Vozes.
- _____; Silva, Paulo Vinícius Baptista da; Brito, José Eustáquio de. (2021), “Ações Afirmativas de Promoção da Igualdade Racial na Educação: Lutas, Conquistas e Desafios”. *Educação e*

Sociedade, v. 42, pp. 1-14. Disponível em <<https://www.scielo.br/j/es/a/3PyCNZ5FhDNjjchnPBGKhJw/?format=pdf&lang=pt>>.

Guimarães, Antônio Sergio. (2018), Recriando Fronteiras Raciais. *Sinais Sociais*, v. 12, n. 34, pp. 21-43.

Guimarães, Antônio Sérgio; Rios, Flávia; Sotero, Edilza. (2020), “Coletivos Negros e Novas Identidades Raciais”. *Novos Estudos Cebrap*, v. 39, n. 02, pp. 309-327. Disponível em <<https://www.scielo.br/j/nec/a/vWCWgfkQDBqTLWVVJLgzjCN/?format=pdf&lang=pt>>.

Jaccoud, Luciana. (2008), “O Combate ao Racismo e à Desigualdade: o Desafio das Políticas Públicas de Promoção da Igualdade Racial”, in M. Theodoro et al. (Orgs.). *As Políticas Públicas e a Desigualdade Racial no Brasil: 120 Anos após a Abolição*. Brasília, IPEA, pp. 131-166. Disponível em <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/Livro_desigualdadesraciais.pdf>.

Jesus, Rodrigo Ednilson de. (2021), *Quem Quer (Pode) Ser Negro no Brasil?* Belo Horizonte, Editora Autêntica.

Lima, Marcia; Campos, Luiz Augusto. (2020), “Apresentação: Inclusão Racial no Ensino Superior: Impactos, Consequências e Desafios”. *Novos Estudos Cebrap*, v. 39, n. 2, pp. 245-254. Disponível em <<https://www.scielo.br/j/nec/a/3FkBTJMFqyTbxNkLzNXLxZf/?format=pdf&lang=pt>>.

Machado, Vanessa. (2020), *Lei de Cotas no Ensino Superior e Racismo Estrutural: Conhecendo o Trâmite Legislativo da Lei 12.711/2012*. Jundiaí, Paco Editorial.

Mello, Luiz. (2021), “Novos Horizontes Interpretativos da Lei n. 12.990/2014 e a Política de Reparação: Ações Afirmativas para Negros(as) e Carreiras Docentes em Universidades Federais”, in T. Silva; L. Aquino; A. Avelar (orgs.), *Implementação de Ações Afirmativas para Negros e Negras no Serviço Público: Desafios e Perspectivas*. Brasília, Boletim de Análise Político-Institucional, IPEA, n. 31, pp. 115-122. Disponível em <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/boletim_analise_politico/211220_bapi_31_book.pdf>.

Mello, Luiz; Resende, Ubiratan Pereira de. (2019), “Concursos Públicos para Docentes de Universidades Federais na Perspectiva da Lei 12.990/2014: Desafios à Reserva de Vagas para Candidatos/as Negros/as”. *Revista Sociedade e Estado*, v. 34, n. 1, pp. 161-184. Disponível em <<https://www.scielo.br/j/se/a/FxSgTjKCPwjckYxwX5jR9g/?format=pdf&lang=pt>>.

Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social. (2014), *Edital n° 04/2014*, de 29 de abril de 2014. Disponível em <<http://www.dan.unb.br/images/pdf/ppgas-selecao/2014/EditalPPGANtropolologiaDoutorado-no-Brasil-12015.pdf>>.

Rodrigues, Pollyanna Salles; Pereira, Éverton Luís. (2021), A Percepção das Pessoas com Deficiência sobre o Trabalho e a Lei de Cotas: uma Revisão da Literatura. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 31, n. 1, pp. 1-20.

Santos, Jocélio Teles dos. (2012), *Cotas nas Universidades: Análises dos Processos de Decisão*. Salvador, CEAO.

Santos, Sales Augusto dos. (2021), “Comissões de Heteroidentificação Étnico-Racial: Locus de Constrangimento ou de Controle Social de uma Política Pública?”. *O Social em Questão* (online), v. 2, pp. 11-62. Disponível em <<https://www.redalyc.org/journal/5522/552266675017/>>.

Silva, Ana Cláudia Cruz da; Cirqueira, Diogo; Rios, Flávia; Alves, Ana Luíza Monteiro. (2020). “Ações Afirmativas e Formas de Acesso no Ensino Superior Público: O Caso das Comissões de Heteroidentificação”. *Novos Estudos Cebrap*, v. 39, n. 2, pp. 329 - 347. Disponível em <<https://www.scielo.br/j/nec/a/nMVPgij8Hg8dw7YW6yjkj4xy/?format=pdf&lang=pt>>.

Radiografia das Políticas de Ação Afirmativa na Pós-Graduação das Universidades Federais

- Silva, Tatiana Dias (2020). Ação Afirmativa e População Negra na Educação Superior: Acesso e Perfil Discente. *Texto para Discussão*, n. 2569. Brasília, DF/Rio de Janeiro: IPEA. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2569.pdf>.
- Souza, Marcela Stockler Coelho de (2017). Contradisciplina: Indígenas na Pós-Graduação e os Futuros da Antropologia. *Revista de Antropologia*, São Paulo, v. 60, n. 1, p. 99-116. Disponível em <<https://www.revistas.usp.br/ra/article/view/132069/128286>>.
- UFAL, Universidade Federal de Alagoas. (2018), *Resolução Consuni nº 86/2018*, de 10 de dezembro de 2018, “Regulamenta a Implementação de Política de Ações Afirmativas (PAA) nos Cursos e Programas de Pós-Graduação *Lato Sensu* (Inclusive as Residências) e *Stricto Sensu* da UFAL”. Disponível em: <<https://ufal.br/resolucoes/2018>>.
- UFG, Universidade Federal de Goiás. (2015), *Resolução CONSUNI nº 7/2015*, de 24 de Abril de 2015, “Dispõe Sobre a Política de Ações Afirmativas para Pretos, Pardos e Indígenas na Pós-Graduação *Stricto Sensu* na UFG”. Disponível em <https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/115/o/Resolu%C3%A7%C3%A3o_CONSUNI_007-2015.pdf?1432042505>.
- _____. (2019), *Portaria nº 1049/2019*, de 25 de fevereiro de 2019, “Disciplina os Procedimentos de Composição e Atuação da Comissão de Heteroidentificação em Face da Autodeclaração de Candidatas/os que Acessarem Política de Ações Afirmativas na UFG”. Disponível em <https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/85/o/1049_2019_PortariaHeteroidentifica%C3%A7%C3%A3o.pdf>.
- UFGD, Universidade Federal da Grande Dourados. (2017), *Resolução nº 176*, de 20 de julho de 2017, “Dispõe Sobre a Política de Ações Afirmativas para Pretos, Pardos, Indígenas e Pessoas com Deficiência na Pós-Graduação *Stricto Sensu* da Universidade Federal da Grande Dourados”. Disponível em <<https://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>>.
- UFMG, Universidade Federal de Minas Gerais. (2017), *Resolução nº 02/2017*, de 04 de abril de 2017, “Dispõe sobre a Política de Ações Afirmativas para Inclusão de Pessoas Negras, Indígenas e com Deficiência na Pós-Graduação *Stricto Sensu* na Universidade Federal de Minas Gerais”. Disponível em <https://ufmg.br/storage/3/7/5/e/375ec9f3f14eea18e112ae5f2702030a_15045448481341_287882584.pdf>.
- UFPE, Universidade Federal de Pernambuco. (2021), *Resolução nº 17/2021*, de 1º de junho de 2021, “Institui Política de Ações Afirmativas na Pós-Graduação *Stricto Sensu* da Universidade Federal de Pernambuco”. Disponível em <<https://www.ufpe.br/documents/398575/3249938/Res+2021+17+CEPE+%28A%C3%A7%C3%B5es+Afirmativas+na+PG%29.pdf/dd0af3cb-4719-4fc5-b0d7-83fe33ba2183>>.
- UFPI, Universidade Federal do Piauí. (2015), *Resolução nº 059, de 11 de Maio de 2015*, “Aprova Programa de Inclusão de Pessoas com Deficiência nos Programas de Pós-Graduação da UFPI”. Disponível em <https://ufpi.br/images/PRPG_links/Resolu%C3%A7%C3%B5es/059.15-CEPEX_-_Aprova_Programa_de_Inclus%C3%A3o_de_Pessoas_com_Defici%C3%Aancia_nos_PPGs_na_UFPI.pdf>.
- UFT, Universidade Federal de Tocantins. (2017), *Resolução nº 14*, de 22 de março de 2017, “Dispõe sobre a Política de Ações Afirmativas para Pretos, Pardos, Indígenas, Quilombolas e/ou Pessoas com Deficiência na Pós-Graduação *Stricto Sensu* na UFT”. Disponível em <<http://download.uft.edu.br/?d=030a1bce-9bc5-4aa4-aaa1-37ff31873549;1.0:Pol%C3%Adtica%20de%20A%C3%A7%C3%B5es%20Afirmativas.pdf>>.

- UFV, Universidade Federal de Viçosa. (2019), *Resolução nº 08/2019*, de 21 de março de 2019. “Dispõe sobre a Política de Ação Afirmativa para Inclusão de Pessoas Negras (Pretas e Pardas), Indígenas e com Deficiência na Pós-Graduação *Stricto Sensu* na Universidade Federal de Viçosa”. Disponível em <<http://www.soc.ufv.br/wp-content/uploads/08-2019-CEPE-A%C3%A7%C3%B5es-Afirmativas-P%C3%B3s.pdf>>.
- UNB, Universidade de Brasília. (2020a), *Resolução CEPE nº 44*, de 04 de junho de 2020, “Dispõe sobre a Política de Ações Afirmativas para Estudantes Negros/as, Indígenas e Quilombolas nos Cursos de Pós-Graduação da Universidade de Brasília”. Disponível em <http://www.dpg.unb.br/images/RESOLUO_CEPE_044_2020_ACOES_AFIRMATIVAS.pdf>.
- _____. (2020b), *Resolução CPP nº 05*, de 02 de junho de 2020, que “Estabelece Reserva de Vagas para Pessoas com Deficiência nos Processos Seletivos dos Programas de Pós-Graduação da Universidade de Brasília”. Disponível em <http://dpg.unb.br/images/PessoasDeficiencia_Resoluo_CPP.pdf>.
- _____. (2020c), *Resolução CPP nº 09*, de 21 de setembro de 2020, que “Dispõe sobre a Composição e Atuação da Comissão de Heteroidentificação e da Comissão Recursal para Fins de Preenchimento de Vagas Reservadas no Sistema de Ações Afirmativas nos Processos Seletivos para os Cursos de Pós-Graduação da Universidade de Brasília”. Disponível em <http://dpg.unb.br/images/RESOLUCAO_CPP_009_2020.pdf>.
- _____. (2020d), *Resolução CPP nº 11*, de 25 de setembro de 2020 que “Dispõe sobre a Adoção de Critérios para Concessão de Bolsas de Mestrado e Doutorado por Parte dos Programas de Pós-Graduação da Universidade de Brasília”. Disponível em <http://dpg.unb.br/images/ResoluAAo_011-2020_Bolsas_OrientAAo.pdf>.
- UNEB, Universidade do Estado da Bahia. (2002), *Resolução nº 196/2002*, de 30 de maio de 2002, “Estabelece e aprova o sistema de cotas para população afrodescendente, oriunda de escolas públicas, no preenchimento de vagas relativas aos cursos de graduação e pós-graduação, e dá outras providências”. Disponível em <<https://flacso.redelivre.org.br/files/2012/07/689.pdf>>.
- UNIVASF, Universidade Federal do Vale do São Francisco. (2019), *Resolução nº 24/2019*, de 09 de agosto de 2019, “Estabelece Procedimentos sobre Política de Ações Afirmativas nas Pós-Graduação da Universidade Federal do Vale do São Francisco (Univasf)”. Disponível em <https://portais.univasf.edu.br/profmat/profmat/documentos/resolucao_n_24_acoes_afirmativas_na_pos_graduacao.pdf/view>.
- Venturini, Anna Carolina. (2019a), *Ação Afirmativa na Pós-Graduação: os Desafios da Expansão de uma Política de Inclusão*. Tese (Doutorado em Ciência Política), Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.
- _____. (2019b), Ações Afirmativas nos Programas de Pós-Graduação Acadêmicos de Universidades Públicas (jan/2002 a jan/2018). *Levantamento das Políticas de Ação Afirmativa (GEMAA)*, pp. 1-31. Disponível em <<http://gemaa.iesp.uerj.br/wp-content/uploads/2019/08/AA-na-P%C3%B3s-vers%C3%A3o-final.pdf>>.
- _____. (2021), Política de Inclusão na Pós-Graduação: os Bastidores e o Histórico da Edição da Portaria Normativa 13/2016. *Novos Estudos Cebrap*, v. 40, n. 02, pp. 261-279. Disponível em <<https://www.scielo.br/j/nec/a/TDWD3B6Kdc3ykmb4jK5hFVz/?format=pdf&lang=pt>>.
- Wynter, Sylvia. (1995), “1492: A new world view”, in Hyatt, V. L.; Nettleford, R. (eds.), *Race, Discourse, and the Origin of the Americas: A New World View*. Washington, Smithsonian Institution Press. pp. 5-57.