



14º Seminário Nacional Sociologia & Política

Saberes em Confluência

GT 13 - Sociologia e Políticas Públicas

Políticas de Ação Afirmativa na Pós-Graduação da Universidade Federal do Paraná: uma análise dos processos seletivos dos cursos de mestrado e doutorado de 2024

Beatriz Cardozo¹

Viviane Vidal Pereira dos Santos²

RESUMO

Esta pesquisa avalia as políticas de ação afirmativa implementadas nos programas de pós-graduação da Universidade Federal do Paraná. Em 2025, foi aprovada a Resolução nº 2, pelo Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE), que prevê a adoção de ações afirmativas para inclusão e permanência de pessoas pertencentes a grupos sub-representados no ambiente acadêmico, como pessoas pretas, pardas, indígenas e quilombolas, dentre outros. Antes da aprovação da referida normativa, as ações afirmativas dependiam da decisão autônoma de cada programa de pós-graduação. Diante disso, adotou-se uma abordagem qualitativa, de caráter

¹ Graduada em Ciências Sociais (UFPR), Professora de Sociologia na Educação Básica, beatrizcardozo2001@gmail.com.

² Doutora em Sociologia (UFPR), Professora do Departamento de Teoria e Fundamentos da Educação (DTFE/UFPR) e do Programa de Mestrado Profissional de Sociologia em Rede Nacional (PROFSOCIO/UFPR), viviane@ufpr.br.

descritivo, fundamentada em revisão bibliográfica e análise documental dos editais e normativas referentes às políticas afirmativas dos processos seletivos de 2024, anteriores à aprovação da resolução. Além disso, optou-se por realizar entrevistas com coordenadores de programas com e sem ações afirmativas e com gestores que participaram do processo de aprovação da Resolução nº 2/2025. Em resumo, os resultados mostram que pouco mais da metade dos programas de pós-graduação analisados (cursos de mestrado e doutorado acadêmicos), já possuíam políticas afirmativas antes da resolução, o que indica que a normativa produzirá efeitos importantes em boa parte dos programas. Além disso, dentre aqueles que já eram contemplados com alguma política, havia uma diversidade de grupos atendidos e de percentuais de vagas reservadas, indicando que o processo de implementação da normativa não ocorrerá de forma homogênea entre os programas e revelando diferentes ritmos de adaptação e a necessidade de ajustes estruturais para garantir a efetividade das ações afirmativas no âmbito da UFPR. Em resumo, a Resolução nº 02/2025, que constitui um marco na institucionalização das ações afirmativas na pós-graduação da UFPR, impõe a adoção em programas que não previam, até então, nenhuma política para acesso aos cursos de mestrado e doutorado, representando a possibilidade de maior diversidade no corpo discente. Mas também representa uma padronização ao conjunto de programas com demandas diversas de acesso.

Palavras-chave: ações afirmativas; pós-graduação; UFPR.

INTRODUÇÃO

O tema deste trabalho são as ações afirmativas nos programas de pós-graduação (PPGs) da Universidade Federal do Paraná (UFPR). Tais ações são um conjunto de políticas e programas que visam promover a igualdade de oportunidades para grupos historicamente discriminados, por meio da concessão de recursos e direitos específicos, considerando marcadores como raça, etnia, gênero e classe social (Moehleck, 2002).

No Brasil, as ações afirmativas difundiram-se a partir dos anos 2000, especialmente com a adoção de cotas nas instituições de ensino superior, consolidada pela Lei de Cotas de 2012³ (Feres Júnior, 2004). Na UFPR, a política de cotas na graduação foi implementada entre 2005 e 2014, com adequação à legislação federal desde 2013.

³ A Lei nº 12.711/2012, estabelece a obrigatoriedade da reserva de vagas nas instituições federais de ensino superior para estudantes egressos da escola pública, com recortes de renda e raça/cor. Aprovada após a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) pela constitucionalidade das cotas na UNB (depois do pedido de revisão por inconstitucionalidade feito pelo Partido Democratas – DEM). Ela se origina do projeto de lei de 73/1999 proposta por Nice Lobão, que previa a reserva de vagas para estudantes oriundos de ensino público. A Lei foi sancionada pela então Presidente da República Dilma Rousseff.

Além das políticas de cotas, políticas para a expansão e democratização do acesso ao ensino superior, como PROUNI (Programa Universidade para Todos), FIES (Fundo de Financiamento Estudantil), expansão de vagas e SISU (Sistema de Seleção Unificada), contribuíram para mudanças no perfil discente, elevando a participação de pretos, pardos e indígenas de 31,5% em 2001 para 52,4% cerca de duas décadas depois. Na pós-graduação, o avanço foi mais lento: de 19,4% em 2001 para 35,3% em 2021. Na UFPR, esse grupo passou de 10,6% dos concluintes em 2010 para 20,6% em 2024, enquanto estudos apontam baixa presença de estudantes negros na pós-graduação, evidenciando desigualdades persistentes.

Apesar dos avanços, a implementação das ações afirmativas no Brasil é marcada por disputas, sendo limitada a adoção simultânea na graduação e pós-graduação. Na UFPR, após a instauração das cotas na graduação em 2005, a regulamentação institucional para a pós-graduação ocorreu apenas em 2025, com a Resolução nº 2/2025-CEPE, que tornou obrigatória a adoção dessas políticas em todos os PPGs. Até então, os programas de pós-graduação tinham autonomia para a adoção de políticas afirmativas, resultando em diferentes formatos ou ausência de ações afirmativas.

Diante disso, este trabalho analisa as políticas afirmativas na pós-graduação da UFPR, por meio do mapeamento de editais anteriores à normativa e da análise da Resolução nº 02/2025, com base em pesquisa qualitativa e descritiva, análise documental e entrevistas com gestores e coordenadores. As questões centrais são: quais eram as políticas de ação afirmativa adotadas pelos Programas de Pós-Graduação? Quais são os possíveis efeitos da Resolução nº 2/2025-CEPE nos processos seletivos e quais os desafios de sua implementação? Por fim, destaca-se a importância das ações afirmativas para ampliar o acesso e promover a diversidade, argumentando que sua restrição à graduação é insuficiente para enfrentar desigualdades estruturais, sendo fundamental sua consolidação na pós-graduação.

POLÍTICAS DE AÇÃO AFIRMATIVA NA PÓS-GRADUAÇÃO

As ações afirmativas compreendem políticas públicas e privadas voltadas à concessão de recursos e direitos a grupos historicamente desfavorecidos por processos de discriminação e desigualdade social, econômica e simbólica. Esses grupos são definidos por marcadores como

raça, etnia, gênero e classe, e tais políticas podem atuar em diferentes esferas, como educação, saúde e trabalho (Moehlecke, 2002).

A finalidade dessas políticas é reparar desigualdades históricas e evitar sua reprodução, sendo, em geral, concebidas como medidas temporárias. Podem assumir formatos como cotas, reserva de vagas e bônus em processos seletivos (Feres Júnior, 2018). A partir da segunda metade do século XX, especialmente com a redemocratização, intensificaram-se as mobilizações do Movimento Negro, que ganharam visibilidade nos anos 1990 e na Conferência de Durban (2001)⁴.

No início dos anos 2000, universidades públicas passaram a adotar ações afirmativas de forma descentralizada. Instituições como a UERJ (Universidade Federal do Rio de Janeiro), a UENF (Universidade Estadual do Norte Fluminense) e a Universidade de Brasília (UnB), foram pioneiras e impulsionaram o debate nacional. Em 2012, o STF (Supremo Tribunal Federal) reconheceu a constitucionalidade das cotas e a Lei nº 12.711/2012 (Lei de Cotas) instituiu a reserva de vagas nas instituições federais⁵.

A implementação na pós-graduação é mais recente e ocorreu de forma gradual e heterogênea, com autonomia das instituições de nível superior e dos PPGs. Historicamente, esse nível de ensino foi marcado por uma lógica meritocrática, desconsiderando as desigualdades estruturais e sociais que afetam o acesso e a permanência de determinados grupos sociais nesse nível de ensino, contribuindo para a exclusão de grupos marginalizados. A ausência de regulamentação específica reforçou a fragmentação das políticas e a manutenção de desigualdades (VANALI, 2019).

A partir da segunda metade da década de 2010, o debate ganhou força, com a pressão de movimentos sociais, resultando na publicação da Portaria nº 13 de 2016 do MEC (Ministério da Educação e Cultura). A partir de então, as universidades passaram a adotar normativas

⁴ A Conferência de Durban (III Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Relacionada), aprovou a Declaração e Programa de Ação de Durban, reconhecendo a escravidão como crime contra a humanidade e impulsionando ações afirmativas, como cotas raciais no Brasil, focando no combate ao racismo estrutural.

⁵ A Lei de Cotas estabelece que instituições federais de ensino superior e técnico (universidades e institutos federais), reservem no mínimo 50% de suas vagas para alunos oriundos da rede pública de ensino. Além da reserva de vagas para PPI (Pretos, Pardos e Indígenas), de acordo com a proporção da população do estado (UF) onde a instituição está localizada, conforme o último Censo do IBGE.

próprias, ainda que com variações. Apesar dos avanços, persistem desafios como resistências institucionais, falta de políticas de permanência e dificuldades de avaliação dos impactos.

Assim, as ações afirmativas na pós-graduação devem ser compreendidas como parte do processo de democratização do ensino superior, envolvendo não apenas o acesso, mas também a permanência e o êxito acadêmico dos estudantes.

AÇÕES AFIRMATIVAS NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

O debate sobre a criação de um programa de ações afirmativas na Universidade Federal do Paraná (UFPR) teve início em 2001, impulsionado por um seminário promovido pela Pró-Reitoria de Extensão e Cultura. No ano seguinte, o estado do Paraná passou por avanços educacionais, influenciados por mudanças políticas e pela nova gestão universitária. O Movimento Negro de Curitiba teve papel central nessa mobilização, especialmente após a adoção de cotas na graduação pela Universidade de Brasília, o que ampliou a mobilização pela implementação dessa política em outras instituições (Vanali; Silva, 2019; Silva, 2024).

Em nível nacional, também é importante considerar a promulgação da Lei nº 10.639/2003, que tornou obrigatório o ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana. A partir disso, o Movimento Negro intensificou sua atuação, organizando protestos e ocupações na UFPR, buscando pressionar o Conselho Universitário por adoção das ações afirmativas (Silva, 2024). A proposta foi apresentada no ano seguinte, prevendo a reserva de 20% das vagas para candidatos autodeclarados pretos ou pardos, outros 20% para egressos de escolas públicas e a previsão de vagas suplementares para indígenas. As discussões foram marcadas por disputas, mas a política foi aprovada pela Resolução 37 de 2004, sendo considerada uma decisão histórica (Bevilaqua, 2005).

Em resumo, entre os vestibulares de 2005 a 2014 esteve vigente o Plano de Metas de Inclusão Racial e Social. Com a aprovação da Lei 12.711 (Lei de Cotas), em 2012, houve uma transição da política local para as diretrizes da lei federal (Santos, 2023). No que diz respeito à pós-graduação, é preciso retomar o contexto de ampliação das políticas educacionais, especialmente o Plano Nacional de Educação (Lei nº 13.005/2014) que estabeleceu metas voltadas à redução das desigualdades e ao acesso à pós-graduação. Em 2016, o MEC instituiu a Portaria Normativa nº 13, incentivando ações afirmativas na pós-graduação, ainda que com

autonomia dos programas, o que gerou adoções heterogêneas. Além disso, em 2023, a nova Lei de Cotas (Lei nº 14.723) ampliou os grupos contemplados para acesso à graduação e fez referência à adoção de políticas de ação afirmativa na pós-graduação. Na UFPR, alguns programas já haviam adotado ações afirmativas de forma autônoma, como o Programa de Desenvolvimento Territorial Sustentável (2013) e o de Antropologia (2016), além de iniciativas como o Programa Equidade⁶. Apesar dos avanços, a pós-graduação da UFPR ainda apresentava baixa representatividade racial. Em 2017, apenas 10,4% dos doutorandos eram negros, com presença ainda menor no mestrado, especialmente em cursos de maior prestígio, evidenciando a persistência das desigualdades (VANALI; SILVA, 2019).

Esse cenário começou a se transformar com a adoção gradual de ações afirmativas pelos programas, culminando, em 2025, na aprovação da Resolução nº 2/2025 do CEPE. A normativa tornou obrigatória a reserva de 20% das vagas de inclusão e permanência de pessoas pretas e pardas; indígenas; quilombolas; pessoas com deficiência; surdos e surdas; pessoas trans (transexuais e travestis); migrantes humanitários, refugiados e refugiadas. Resulta de em um processo articulado institucionalmente, com destaque para a atuação da Superintendência de Inclusão, Políticas Afirmativas e Diversidade (SIPAD).

Tendo isso em vista, essa pesquisa analisa as ações afirmativas existentes nos PPGs da UFPR em 2024 e os possíveis efeitos da Resolução 02/2025 sobre os processos seletivos de mestrado e doutorado.

METODOLOGIA

Tratando-se de uma política institucional implementada para mitigar o problema de acesso à pós-graduação, dois conceitos se mostram fundamentais para a análise: ciclo das políticas públicas e janela de oportunidades.

O ciclo de políticas públicas permite analisar a política de maneira organizada, tendo em vista que se trata de um dinâmico e complexo. O ciclo é composto, em resumo, pelas fases

⁶ Elaborada pela Fundação Carlos Chagas e financiada pela Fundação Ford, que buscou oferecer oportunidades educacionais a grupos discriminados por meio de formação pré-acadêmica para candidatos negros, indígenas, quilombolas, LGBTI+ e pessoas com deficiência, preparando-os para os processos seletivos da pós-graduação, com turmas nos anos de 2013 e 2017.

de formulação da agenda, formulação da política, tomada de decisão, implementação e avaliação (Souza, 2006; Secchi, 2013).

No que diz respeito às etapas iniciais, em especial a formulação e implementação, o conceito de janela de oportunidades permite compreender a articulação de fatores e atores que fazem um tema entrar em pauta e ter chances de ser aprovado. Para Kingdon (2003 *apud* Capella, 2006), é necessário que três fluxos se articulem: os problemas públicos, as soluções viáveis e o contexto político. Os problemas podem ser observados a partir de indicadores, crises, eventos. As soluções por sua vez levam em consideração a viabilidade técnica, a aceitação da comunidade e os custos. Já o contexto político diz respeito ao “humor nacional” sobre o tema, as forças políticas organizadas e as mudanças no governo.

A partir da teoria dos fluxos múltiplos de Kingdon (2003 *apud* Capella, 2006), é possível compreender que determinados temas passam a fazer parte da agenda quando esses três fluxos que são relativamente independentes convergem e se abrem as janelas de oportunidade para que as propostas sejam apresentadas, aprovadas e implementadas.

Assim, as ações afirmativas entram na agenda das instituições a partir de um momento favorável no qual se articulam fatores e atores sociais que ocupam espaços decisórios, exercem pressão por ações e, assim, contribuem para a formulação e implementação dessas políticas.

As políticas de ação afirmativa para acesso aos cursos de graduação da UFPR encontraram uma janela favorável no início dos anos 2000, articulando experiências de outras instituições de ensino superior, mudanças no cenário político nacional, estadual e na gestão local da universidade, com forte mobilização do Movimento Negro e de parte da comunidade acadêmica. pressionou por medidas.

Contudo, apenas duas décadas depois foi aprovada uma política de ação afirmativa para acesso à pós-graduação, etapa educacional mais restrita, onde se localiza a produção de conhecimento e circulação de saberes legitimados. Dado que a Resolução nº 02, foi implementada a partir dos editais de 2025, não foi possível, nesta pesquisa, avaliar a política. Buscou-se identificar as ações já existentes em PPGs e os efeitos esperados da resolução para diferentes atores.

A pesquisa adotou uma abordagem qualitativa, de caráter descritivo, fundamentada em revisão bibliográfica e análise documental dos editais e normativas referentes às políticas afirmativas dos processos seletivos de 2024, anteriores à aprovação da resolução. Além disso,

optou-se por realizar entrevistas com coordenadores de programas com e sem ações afirmativas e com gestores que participaram do processo de aprovação da Resolução nº 2/2025.

A análise dos editais de seleção dos programas *stricto sensu* da UFPR, com recorte temporal para o ano de 2024, mostrou-se fundamental para identificar quais programas já possuíam políticas afirmativas antes da resolução e quais ainda não as haviam adotado de forma autônoma. As entrevistas, por sua vez, incluíram uma gestora da PROAFE e dois vices coordenadores de programas de pós-graduação⁷, sendo um de programa que já adotam ações afirmativas antes da resolução e outro de programa que não possuía tais políticas. A entrevista com a gestora buscou compreender o papel da Pró-Reitoria no processo de elaboração e implementação da resolução, enquanto as entrevistas com os vices coordenadores visam analisar os critérios, resistências e impactos percebidos no âmbito dos programas.

ANÁLISE DOS EDITAIS DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO DE 2024

O debate em torno das políticas afirmativas no âmbito do ensino superior, por muito tempo, esteve associado à hipótese de implementação na pós-graduação, frequentemente compreendida como parte de um processo mais amplo de democratização do ensino superior, que envolve não apenas o acesso, mas também a permanência e o êxito acadêmico dos estudantes. A consolidação dessas políticas exige, portanto, o fortalecimento de marcos normativos, o compromisso institucional das universidades e a produção contínua de pesquisas que permitam avaliar seus impactos e desafios (VANALI, 2019).

O objetivo desta pesquisa foi identificar as políticas de ação afirmativa existentes nos programas de pós-graduação e os possíveis efeitos da resolução da UFPR sobre os processos seletivos. Para isso, considerou-se necessário realizar um levantamento dos editais de seleção publicados em 2024, período anterior à aprovação da resolução.

Tal levantamento constatou que a UFPR possui no total 91 programas de pós-graduação, sendo eles: Lato Sensu, Stricto Sensu e Formação em Rede. Deste total, decidiu-se que seriam analisados apenas os programas Stricto Sensu, mestrados e doutorados acadêmicos, restando para a análise somente 54 programas de pós-graduação. Foram excluídos da análise 17 programas profissionais e 20 cujos editais não foram localizados.

⁷ Decidiu-se não identificar os programas de pós-graduação, bem como os nomes dos entrevistados, gestora da PROAFE, coordenadores e vices dos programas de pós-graduação.

Com os resultados do levantamento feito através dos editais, algumas análises puderam ser compreendidas com maior detalhe. Dos 54 programas analisados na pesquisa, 24 não possuíam, até a seleção de 2024, nenhuma política de afirmação voltada para grupos étnico-raciais. Alguns atendiam a reserva de 5% das vagas ofertadas para servidores da UFPR, conforme §3º do Artigo 23 da Resolução 32/17 do CEPE.

Ao analisar os setores aos quais esses cursos estão vinculados, observa-se que alguns demonstram maior aderência às ações afirmativas do que outros. O Setor de Ciências Biológicas, por exemplo, destaca-se por apresentar a totalidade de seus programas de pós-graduação com ações afirmativas já implementadas antes de 2025. Em contrapartida, no Setor de Ciências Humanas — tradicionalmente associado à formação voltada às questões sociais e culturais — nem todos os programas de pós-graduação haviam adotado políticas afirmativas.

Outro setor que merece destaque é o de Tecnologia, uma vez que nenhum de seus programas de pós-graduação havia adotado ações afirmativas antes da Resolução de 2025. Nesse sentido, a normativa do CEPE tende a produzir impactos significativos sobre os processos seletivos desses programas.

O Quadro 1 apresenta os programas de pós-graduação que possuem ações afirmativas antes da resolução. Além da descrição dos cursos, mostra-se o número e o percentual de vagas reservadas em cada PPG de mestrado e doutorado.

A partir dos dados coletados, observa-se que, dos 54 programas de pós-graduação analisados, 30 já possuíam ações afirmativas destinadas a pessoas pretas, pardas e indígenas, com algumas variações quanto à inclusão de pessoas transexuais e quilombolas. É possível notar que as políticas diziam respeito não apenas à reserva de vagas, mas também se apresentavam na forma de critério de preferência para bolsas de financiamento de pós-graduandos.

QUADRO 1 - Relação dos Programas de Pós-graduação com Ações Afirmativas nas Seleções de 2024

PPG	Total de vagas ofertadas Mestrado	Total de vagas ofertadas Doutorado	Percentuais de reserva	Grupos atendidos
Administração	30	18	10% das vagas para mestrado	Pretas, pardas e Indígenas

Antropologia e Arqueologia	20	10	20% das vagas para mestrado e doutorado	Pretas, indígenas e quilombolas
Biologia Celular e Molecular	15	14	5% das vagas para mestrado e doutorado	Pretas, pardas e Indígenas
Botânica	1	12	30% das vagas para mestrado e 40% para cursos de doutorado	Pretas, pardas, indígenas e quilombolas
Ciência Política	24	23	O programa não prevê reserva de vagas, mas sim o critério de preferência na lista de distribuição de bolsas para pós-graduandos	Pretas, pardas e indígenas
Ciências (Bioquímica)	10	1	25% das vagas para mestrado	Pretas, pardas, indígenas e pessoas trans
Ciências Biológicas (Entomologia)	10	10	40% das vagas para mestrado e doutorado	Pretas, pardas e povos tradicionais
Ciências Veterinárias	40	25	15% das vagas para mestrado e 12% das vagas para doutorado	Pretas, indígenas, quilombolas e pessoas trans
Comunicação	13	10	O programa não prevê reserva de vagas, mas sim o critério de preferência na lista de distribuição de bolsas para pós-graduandos	Pretas, pardas e indígenas
Desenvolvimento Territorial Sustentável	26	-	25% das vagas para mestrado	Pretas, pardas, indígenas, quilombolas e pessoas Trans
Direito	45	27	20% das vagas para mestrado e doutorado	Pretas, pardas e indígenas
Ecologia e Conservação	30	16	50% das vagas para mestrado e doutorado	Pretas, pardas, indígenas, quilombolas e pessoas Trans
Educação	114	75	20% das vagas para mestrado e doutorado para PPI e 10% das vagas para indígenas, quilombolas e pessoas trans para o	Pretas, pardas, indígenas, quilombolas e pessoas Trans

			curso de mestrado e doutorado	
Engenharia Química	20	20	20% das vagas para mestrado e doutorado	Pretas, pardas e indígenas
Farmacologia	20	16	5% das vagas para mestrado e doutorado	Pretas, pardas, indígenas e pessoas trans
Fisiologia	12	6	10% das vagas para mestrado e doutorado	Pretas, pardas, indígenas e pessoas trans
Física	15	15	20% das vagas para mestrado e doutorado	Pretas, pardas, indígenas e quilombolas
Genética	35	25	50% das vagas para mestrado e doutorado	Pretas, pardas, indígenas, quilombolas e pessoas trans
Geografia	31	25	20% das vagas para mestrado e doutorado	Pretas, pardas, indígenas, quilombolas e pessoas trans
Gestão da Informação	35	13	10% das vagas para mestrado	Pretas, pardas, indígenas, quilombolas e pessoas Trans
História	47	34	20% para mestrado e doutorado	Pretas, pardas, indígenas, quilombolas e pessoas trans
Letras	37	16	20% das vagas para mestrado e doutorado	Pretas, pardas, indígenas, quilombolas e pessoas trans
Medicina Interna e Ciências da saúde	Não há número definido de vagas		5% das vagas para mestrado e doutorado	Pretas, pardas, indígenas, quilombolas e pessoas trans
Meio Ambiente e Desenvolvimento	17	14	50% das vagas para mestrado e doutorado	Pretas, pardas, indígenas, quilombolas e pessoas trans
Microbiologia, Parasitologia e Patologia	9	16	50% das vagas para mestrado	Pretas, pardas, indígenas e quilombolas
Música	18	10	20% das vagas para mestrado e doutorado	Pretas, pardas e indígenas
Políticas Públicas	20	20	40% das vagas para mestrado e doutorado	Pretas, pardas, indígenas e pessoas trans

Saúde Coletiva	27	-	30% das vagas para mestrado	Pretas, pardos, indígenas e pessoas trans
Sociologia	30	26	20% das vagas para mestrado e doutorado	Pretas, pardas, indígenas, quilombolas e pessoas trans
Zoologia	12	10	50% das vagas para mestrado e doutorado	Pretas, pardas, indígenas, quilombolas e pessoas trans

FONTE: A autora, 2025.

Com base nesses dados, verifica-se que uma parcela significativa dos programas de pós-graduação optou por aderir às ações afirmativas antes da normativa da Universidade Federal do Paraná (UFPR). Esse cenário permite inferir que a implementação da Resolução do CEPE, aprovada no início de 2025, tende a produzir efeitos relevantes sobre mais da metade dos programas de mestrado e doutorado analisados.

Diante desses achados, torna-se possível compreender de forma mais precisa como as ações afirmativas começaram a se consolidar nos programas de pós-graduação antes da aprovação da Resolução do CEPE, bem como identificar que alguns programas já se encontravam mais familiarizados com esse tipo de política. Nesses casos, a resolução pode ser compreendida como um mecanismo de ampliação e consolidação de iniciativas já existentes.

Com o objetivo de identificar os possíveis efeitos que a resolução poderia produzir nos programas de pós-graduação, buscou-se entrevistar coordenadores de PPGs com e sem ações afirmativas e gestores da PROAFE.

Inicialmente, foram consultados oito programas de pós-graduação, tendo como critérios: dentre os PPGs com ações afirmativas, aqueles apresentassem percentuais de reserva de vagas superiores a 20%; dentre os PPGs sem ações afirmativas, que ofertassem alto número de vagas. Os programas foram contatados por meio de e-mail institucional, além do contato intermediado pela PROAFE.

Dos oito programas pré-selecionados, apenas dois aceitaram participar da pesquisa, sendo, respectivamente, um programa com ações afirmativas e outro sem ações afirmativas antes da aprovação da Resolução nº 02/2025.

As entrevistas evidenciam que a implementação das ações afirmativas na pós-graduação da UFPR é resultado de um processo longo e articulado institucionalmente. A gestora da PROAFE destaca o papel da Pró-reitoria como mediadora e articuladora da resolução, ressaltando que sua aprovação foi fruto de um acúmulo histórico iniciado ainda na antiga SIPAD (Superintendência de Inclusão, Políticas Afirmativas e Diversidade). Segundo ela, a mudança institucional para PROAFE fortaleceu politicamente essas ações, e a aprovação da normativa ocorreu em um contexto já amadurecido, com poucas resistências internas. Uma delas foi em relação aos percentuais de reserva, inicialmente proposto 50%. No entanto, a gestora aponta limites importantes, como a ausência de políticas institucionais de permanência e a necessidade de avaliar os impactos da resolução ao longo do tempo.

Entre os programas que já adotavam ações afirmativas, observa-se uma perspectiva mais proativa em relação à equidade. O coordenador do PPG entrevistado destaca que a adoção dessas políticas, em 2021, foi motivada pela percepção de baixa representatividade social no corpo discente. Mesmo com a reserva de 50% das vagas, acima da média dos outros PPGs, os resultados iniciais indicaram baixa adesão, o que sugere que apenas a existência da política não garante, por si só, a ampliação do acesso. Ainda assim, o programa demonstra compromisso contínuo com a inclusão, incorporando medidas inovadoras, como bônus para mulheres e mães, e mantendo abertura para aperfeiçoamentos.

Por outro lado, o programa que não adotava ações afirmativas apresentava uma visão mais pragmática, baseada na baixa concorrência pelas vagas. Para seu gestor, a ampla oferta de vagas já seria suficiente para garantir acesso, tornando as ações afirmativas menos necessárias. Além disso, são apontadas críticas à burocratização do processo, especialmente em relação à heteroidentificação, que, associada ao modelo de fluxo contínuo, próprio do PPG em questão, acaba dificultando a implementação efetiva dessas políticas. Por outro lado, o PPG informou dispor de bolsas de financiamento para alunos com dedicação exclusiva ou cadastro no Cadastro Único para Programas Sociais (CadÚnico), além das iniciativas para a permanência de mulheres no programa de pós-graduação.

De modo geral, as falas revelam que a adesão e a percepção sobre ações afirmativas variam conforme o entendimento de cada programa sobre seu papel institucional. Enquanto alguns as reconhecem como instrumentos fundamentais de democratização e diversidade, outros as consideram secundárias diante de fatores como demanda e operacionalização. Isso

indica que a efetividade da resolução dependerá não apenas de sua obrigatoriedade, mas também do engajamento político e institucional dos programas na promoção da equidade.

É possível encontrar algumas similaridades em relação a outras instituições federais da região Sul. No caso da UFRGS, Costa (2022) analisou os editais de seleção dos PPGs de 2020. O autor relata que a maioria dos programas da instituição passaram a adotar ações afirmativas após a Portaria nº 13/2016 do MEC. Como não havia, até o ano analisado, nenhuma regulamentação geral, foram identificadas diferenças entre significativas entre os editais de seleção, especialmente os percentuais de reserva. Os grupos atendidos na maior parte dos programas abarcam outros marcadores sociais de diferença para além do critério étnico-racial, além de considerar a reserva de bolsas para assegurar as condições de permanência (Costa, 2022).

A UFSC, por sua vez, aprovou em 2020 a Normativa N. 145/2020/CUN que, de acordo com Sousa e Marcelino (2023), a iniciativa ampliou os grupos qualificados para as ações afirmativas, especialmente negros e indígenas, o aumento no número de vagas e a criação das bancas de validação. Porém, a oferta de bolsas é limitada tornando a permanência de estudantes nos PPGs um desafio.

Dessa forma, observa-se que, embora as universidades federais da região Sul compartilhem trajetórias semelhantes no que se refere ao início do debate sobre ações afirmativas na pós-graduação, seus níveis de institucionalização e consolidação dessas políticas ainda são distintos. Enquanto a UFPR avançou recentemente com a adoção de uma normativa geral e a UFSC se Nesse sentido, evidencia-se que a implementação de ações afirmativas na pós-graduação não se limita à criação de normativas de acesso, mas demanda um compromisso institucional mais amplo, que articule ingresso, permanência e conclusão. Assim, o avanço dessas políticas nas universidades da região Sul depende não apenas de regulamentações formais, mas também do fortalecimento de estratégias que garantam condições materiais e acadêmicas para que estudantes de grupos historicamente marginalizados possam não apenas acessar, mas também permanecer e concluir sua formação na pós-graduação.

CONCLUSÃO

A UFPR foi a primeira universidade federal da região Sul a adotar cotas raciais e sociais de acesso aos cursos de graduação. Somente duas décadas depois, após avanços no debate nacional e local, aprovou a Resolução nº 02/2025 do CEPE determinando a adoção de ações afirmativas em todos os seus PPGs. Até então, boa parte dos PPGs implementaram políticas de ação afirmativa de maneira autônoma, induzidos pela mobilização discente, de movimentos sociais e marcos normativos como a Portaria 13/2016 do MEC. As ações geraram um leque diversificado de ações afirmativas, em sua maioria reservando um percentual de vagas para pretos, pardos, indígenas e pessoas transexuais.

Assim, a Resolução nº 2 de 2025 contribui para uma maior uniformidade nos critérios de acesso, conforme evidenciado pelas análises realizadas a partir dos editais de seleção de 2024. Foi possível observar o estabelecimento de normas como a reserva mínima de 20% das vagas, bem como a inclusão de grupos que anteriormente não eram contemplados como subcotas, a exemplo das cotas destinadas a pessoas trans (transexuais e travestis). Antes da resolução, mesmo entre programas que já possuíam ações afirmativas, havia casos em que essas subcotas não estavam previstas, situação que também se repetia em relação à subcota destinada a pessoas quilombolas.

Também é possível visualizar aspectos positivos na implementação de uma normativa geral, uma vez que programas e setores nos quais não havia qualquer política afirmativa passam a adotá-las, podendo alcançar e abranger maior diversidade em seu corpo discente, contribuindo para a equidade e a democratização do acesso ao ambiente acadêmico de produção científica e de circulação de saberes. Por outro lado, a implementação da resolução pode acarretar algumas limitações, como a padronização do tipo de reserva, percentual e grupos atendidos. Isso desconsidera as especificidades de cada programa. Por exemplo, o PPG consultado, que não possuía ações afirmativas. Nesse caso, a maior complexidade do processo seletivo resultou em limitações e restrições nas formas de ingresso para discentes aptos a acessar as ações afirmativas.

Por fim, os resultados desta pesquisa indicam que, embora a Resolução nº 02/2025 represente um avanço importante na institucionalização das ações afirmativas na pós-graduação da UFPR, sua efetividade dependerá da forma como será implementada e apropriada pelos diferentes programas. Torna-se fundamental, portanto, que esse processo seja acompanhado por políticas complementares, especialmente voltadas à permanência estudantil, bem como por

mecanismos de monitoramento e avaliação contínua. Somente a partir dessa articulação será possível consolidar as ações afirmativas como instrumentos efetivos de enfrentamento das desigualdades e de promoção de uma pós-graduação mais diversa e socialmente representativa.

REFERÊNCIAS

- BEGA, M. T. S. Arqueologia de uma política universitária. In: **Inclusão Racial e Social**. Considerações sobre a trajetória da UFPR. FERRARINI, N. L.; RUPPEL, D. (Orgs.). Curitiba: Editora UFPR, 2013, p. 89-114.
- BEVILAQUA, C. B. Entre o previsível e o contingente: etnografia do processo de decisão sobre uma política de ação afirmativa. **Revista de Antropologia**, v. 48, n. 1, p. 167-225, São Paulo: USP, 2005a.
- BRANDÃO, J. J.; CAMPOS, M. C. Ações afirmativas no ensino superior: os desafios da Universidade Estadual de Londrina. **Formação** (Online), v. 27, n. 51, p. 113-130, 2020.
- CAMPOS, L. A.; DAFLON, V. T.; VENTURINI, A. C. **Ação afirmativa**: conceito, história e debates. Rio de Janeiro: EDUERJ, 2018.
- CAPELLA, A. C. N. Perspectivas teóricas sobre o processo de formulação de políticas públicas. In: HOCHMAN, G. et al. (Org.). **Políticas públicas no Brasil**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2006. p. 87-121.
- CERVI, E. U. Ações Afirmativas e Vestibular da UFPR de 2005 a 2010: de política afirmativa racial para política afirmativa de gênero. In: **Inclusão Racial e Social**. Curitiba: Editora UFPR, 2013, p. 233-260.
- _____. Ações afirmativas no vestibular da UFPR entre 2005 e 2012: de política afirmativa racial a política afirmativa de gênero. **Revista Brasileira de Ciência Política**, nº 11, Brasília, maio-ago. 2013, p. 63-88.
- _____. Dez anos de cotas raciais na UFPR: é possível diversificar o perfil socioeconômico dos ingressantes com as políticas afirmativas? **Cadernos do GEA**, n. 5, jan.-jun., p. 15-34, 2014.
- COSTA, É. G. Ações afirmativas na pós-graduação brasileira: o caso da UFRGS. **Revista Brasileira de Sociologia**, v. 10, n. 26, p. 104-123, set.-dez. 2022.

FERES JUNIOR, J. Ação Afirmativa no Brasil: fundamentos e críticas. **Revista Econômica**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 2, p. 291-312, dez. 2004.

FREY, K. Políticas Públicas: um debate conceitual e reflexões referentes à prática da análise de políticas públicas no Brasil. **Revista Planejamento e Políticas Públicas**, nº 21, jun. 2000.

GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MOEHLECKLE, S. Ação Afirmativa: história e debates no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, n. 117, p. 197-217, nov. 2002.

MUNANGA, K. Políticas de ação afirmativa em benefício da Sociedade e Cultura, v. 4, n. 2, jul./dez. 2001, p. 31-43. **Revista Sociedade e Cultura**, volume 4, número 2, páginas 31-43, entre julho e dezembro de 2001.

SOUSA, S. E.; MARCELINO, K. F. Implementação das Políticas de Ações Afirmativas nos Programas de Pós-graduação: um estudo de caso da UFSC. 2023. Repositório

VANALI, A. C.; SILVA, P. V. B. Ações afirmativas na pós-graduação stricto sensu: análise da Universidade Federal do Paraná. **Cadernos de Pesquisa**, v. 49, n. 171, p. 86-108, jan./mar. 2019.

VENTURINI, A. C. Ação afirmativa na pós-graduação: os desafios da expansão de uma política de inclusão. **Tese** (Doutorado em Ciência Política). UERJ, 2019.

SANTOS, V. V. P. Desigualdades de Acesso e Ações Afirmativas na Universidade Federal do Paraná (2004- 2019). 2023. **Tese** (Doutorado em Sociologia) - Setor de Ciências Humanas, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2023.

CHECKLIST PARA PAPER COMPLETO	
NORMAS	ASSINALAR COM “✓” OU “OK”
Logo do 14º SNS&P na primeira página	v
Texto entre 12 e 15 páginas (excluindo capa e referências)	v
Formato de papel A4	v
Margens superior e esquerda: 3 cm; inferior e direita: 2 cm	v
Fonte Times New Roman, tamanho 12	v
Recuo de 1,25 cm para a primeira linha de cada parágrafo	v
Espaço entre linhas de 1,5	v

Referências conforme normas o “Manual de Normalização de Documentos Científicos de acordo com as normas da ABNT” [UFPR]: < https://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/73330 >	v
Conversão do arquivo em .pdf	v