

POLÍTICAS AFIRMATIVAS E O ANTIRRACISMO NA PÓS-GRADUAÇÃO: QUEM SÃO AS PROTAGONISTAS?

Eugenia Portela de Siqueira Marques¹
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

Ana Luiza Benato e Silva²
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

Eduardo França do Nascimento³
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

RESUMO

O objetivo deste artigo é identificar a existência de medidas antirracistas na pós-graduação da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. As reivindicações por políticas afirmativas para acesso de negros e indígenas na educação superior, na década de 2000 começou a mudar o perfil dos estudantes das universidades, majoritariamente branco. Com o advento da Lei 12.711/2012, a Lei de cotas, amplia-se a presença desses sujeitos na graduação e, posteriormente, ainda que a passos lentos, na pós-graduação. Todavia as instituições, a estrutura acadêmica e o Pacto da branquitude, sob o a rígida existência do racismo estrutural, não está preparada nem possui vontade política, para promover uma educação na perspectiva antirracista. Identificamos o protagonismo de docentes e coletivos negros, por meio da dissociabilidade do ensino, pesquisa e extensão (militância e resistência), atuam por um ambiente acadêmico antirracista.

Palavras-chave: Antirracismo; Pós-graduação; Protagonismo.

AFFIRMATIVE ACTION POLICIES AND ANTI-RACISM IN POSTGRADUATE EDUCATION: WHO ARE THE PROTAGONISTS?

ABSTRACT

The objective of this article is to identify the existence of anti-racist measures in postgraduate programmes at the Federal University of Mato Grosso do Sul. Demands for affirmative action policies to promote access to higher education for black and indigenous people in the 2000s began to change the profile of university students, who were predominantly white. With the advent of Law 12.711/2012, the Quota Law, the presence of these individuals in undergraduate programmes increased and, subsequently, albeit slowly, in postgraduate programmes. However, institutions, the academic structure, and the Pact of Whiteness, under the rigid

¹Doutora em Educação pela Universidade Federal de São Carlos (UFSCar). Docente da Faculdade de Educação e do Programa de Pós-Graduação da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS). Endereço para correspondência: Rua: Jerusalém, n. 471. Bairro Santo Amaro, Campo Grande, MS – Brasil, CEP: 79112-130. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3182-171X>. E-mail: eugenia.marques@ufms.br. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4276993654278057>.

² Mestre em Educação pelo Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (PPGEdu/FAED/UFMS). Doutoranda do PPGEdu/FAED/UFMS. Rua Abrão Júlio Rahe, n.º 1746, Cond. Eudes Costa, Quadra 1, Bloco A3, Apto. 43, Centro, Campo Grande, Mato Grosso do Sul, Brasil, CEP: 79020-190. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1976-3991>. Email: analuizasilva@ufms.br.

³ Mestre em Psicologia pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS). Doutorando em Educação pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS). Endereço para correspondência: Rua Vilma Andrade Costa, 320, Parque Residencial Rita Vieira, Mato Grosso do Sul, Brasil, Cep: 79052-230. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9177-4156>. E-mail: eduardofranka@hotmail.com. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4252601830403215>.

existence of structural racism, are neither prepared nor have the political will to promote education from an anti-racist perspective. We identify the leading role of black teachers and collectives, through the dissociability of teaching, research and extension (militancy and resistance), working towards an anti-racist academic environment.

Keywords: Anti-racism; Graduate programs; Protagonism.

POLÍTICAS AFIRMATIVAS Y ANTIRRACISMO EN LOS ESTUDIOS DE POSGRADO: ¿QUIÉNES SON LAS PROTAGONISTAS?

RESUMEN

El objetivo de este artículo es identificar la existencia de medidas antirracistas em los estudios de posgrado de la Universidad Federal de Mato Grosso do Sul. Las reivindicaciones de políticas afirmativas para el acceso de negros e indígenas a la educación superior, en la década de 2000, comenzaron a cambiar el perfil de los estudiantes universitarios, en sumatoria blancos. Conllegada de la Ley 12.711/2012, la Ley de cuotas, se amplia la presencia de estos sujetos en los estudios de grado y, posteriormente, aunque a pasos lentos, en los de posgrado. Sin embargo, las instituciones, la estructura académica y el Pacto de la blancura, bajo la rígida existencia del racismo estructural, no están preparadas ni tienen la voluntad política para promover una educación desde una perspectiva antirracista. Identificamos el protagonismo de profesores y colectivos negros, a través de la disociabilidad de la enseñanza, la investigación y la extensión (militancia y resistencia), que actúan en favor de un entorno académico antirracista.

Palabras clave: Antirracismo; Posgrado; Protagonismo.

INTRODUÇÃO

As desigualdades raciais no Brasil estão diretamente relacionadas ao racismo estrutural que após a abolição da escravidão negra manteve-se estruturante na sociedade brasileira, sem que o Estado adotasse medidas efetivas para garantia de direitos e dignidade à população negra. Ao contrário, adotou medidas que impactaram de forma negativa para a população negra, a exemplo da Lei de Terras de 1850, promulgada no Brasil, que manteve a estrutura fundiária concentrada nas mãos da elite agrária e dificultou o acesso à terra para ex-escravizados e outros grupos sociais.

Historicamente observamos um país construído para beneficiar uma única parcela da população formada por uma elite branca que não identifica a concentração de riqueza como um grave problema, num país com desigualdades tão profundas.

De acordo com Olic (2004, p. 3-4), a tendência à concentração de renda que leva às desigualdades sociais,

[...] não é fenômeno recente nem exclusivo do Brasil. Em nosso país, um dos campeões mundiais das desigualdades, a dramática situação de exclusão social da atualidade tem sua origem no processo inicial de estruturação da sociedade brasileira. [...] desde o período colonial e durante a época do Brasil imperial, o monopólio da terra por uma elite de latifundiários e a base escravista do trabalho, foram os fundamentos que deram origem a uma rígida estratificação de classes sociais. O fim da escravidão, da qual o Brasil foi o último país a se livrar, não aboliu

o monopólio da terra, fonte de poder econômico e principal meio de produção até as primeiras décadas do século XX. O abismo social entre o enorme número de trabalhadores e a diminuta elite de grandes proprietários rurais delineou as bases da atual concentração de renda do país.

Nesse contexto, a sociedade brasileira passou por transformações sociais e econômicas, mas não evitou a exclusão social, em todos os seus aspectos e as desigualdades no Brasil acentuaram-se gradativamente em relação à população negra.

No ano de 1976, foi realizada a primeira Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios (Pnad), constatando que a população brasileira era constituída por 57,2% de brancos e 40,1% de negros. Essa porcentagem modificou-se gradativamente para 43,0% em 1987; 44,2% em 1996 e, no ano de 2006 atingiu 49,5% (IPEA, 2008).

Segundo Paixão e Carvano (2008, p. 179), no período de 1995 a 2006, o peso relativo da população branca declinou e 55,4%, em 1995, para 49,7%, em 2006, com um decréscimo de 5,7 pontos percentuais. Já a população preta e parda evoluiu em termos relativos, na população total, de 45%, para 49,5%, sinalizando que poderá se tornar a maioria nos próximos anos.

A desigualdade racial no Brasil é sistêmica e escancara as fragilidades na promoção de políticas públicas para um enfrentamento efetivo. De acordo com a Síntese de Indicadores Sociais 2023, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), enquanto os pretos e pardos representavam 55,7% da população em 2022, a proporção deste grupo entre todos os brasileiros abaixo da linha de pobreza era de 70,3%, ante a fração de brancos de 28,7%. Ao analisarmos os números de extrema pobreza, a discrepância fica ainda maior: 73% eram negros e 26% brancos.

Sob essa ótica, a construção de uma sociedade mais igualitária desafia a compreensão do papel que possui cada estrutura socioeconômica na reprodução do racismo para buscar mecanismos efetivos de enfrentamento. Em relação à desigualdade racial na educação é também um problema estrutural, pois afeta o acesso, a permanência de estudantes negros, em todos os níveis de ensino.

Segundo dados da Pnad-Contínua/IBGE, em 2023, no Brasil:

[...] o analfabetismo se fazia presente em 7,1% da população negra de 15 anos ou mais, enquanto esse percentual foi de 3,2% entre brancos. Também em 2023, a população negra de 25 anos ou mais possuía média de 9,2 anos de estudo, valor

inferior ao observado para a população branca (10,8 anos). Quanto ao maior nível de instrução alcançado, apenas 13% da população negra de 25 anos ou mais possuía ensino superior completo, frente a 28% da população branca. Esses indicadores explicitam sucintamente as desigualdades raciais refletidas na educação.

E todas as vezes que discutimos sobre a escolarização dos negros no Brasil, identificamos como ponto de partida a denúncia, feita pelos militantes negros que nas décadas de 20, 30, 50, 70 já combatiam o racismo e denunciavam o estado pela ausência da educação para a população negra em geral (Gonçalves; Silva, 2000, p. 134).

Nestas notas introdutórias afirmamos que os avanços pela igualdade racial no Brasil estão intrinsicamente ligados ao protagonismo dos movimentos sociais e, particularmente ao Movimento Negro que construiu uma história de resistência, e por meio de diferentes estratégias de luta busca a superação ao racismo (Domingues, 2007; Nascimento *et al.*, 2024; Pereira, 2010; Santos e Barbosa, 1994). O Movimento negro é transgressor na medida em que cria algumas fissuras na estrutura racista do País, de tal forma que contribui positivamente para a construção de uma agenda política que promova a igualdade racial.

Nesse sentido, identificamos que as profundas desigualdades presentes na sociedade brasileira e, conseqüentemente na educação, estão ligadas de forma intrínseca com o racismo estrutural e o pacto da branquitude.

Os estudos de Almeida (2019) apresentam algumas reflexões fundamentais sobre a segregação não oficial entre negros e brancos que vigora em certos espaços sociais desafia as mais diversas explicações, ao ressaltar que:

1. pessoas negras são menos aptas para a vida acadêmica e para a advocacia;
2. pessoas negras, como todas as outras pessoas, são afetadas por suas escolhas individuais, e sua condição racial nada tem a ver com a situação socioeconômica;
3. pessoas negras, por fatores históricos, têm menos acesso à educação e, por isso, estão alocadas em trabalhos menos qualificados, os quais, conseqüentemente, são mal remunerados;
4. pessoas negras estão sob o domínio de uma supremacia branca politicamente construída e que está presente em todos os espaços de poder e de prestígio social (Almeida, 2019, p.32).

Esses elementos mostram que o racismo estrutural naturaliza a inferioridade das pessoas negras, além de responsabilizá-las de todas as mazelas das suas condições, sem reconhecer que as desigualdades possuem fatores históricos e estruturais que as produzem e sustentam privilégios brancos.

Sob outro aspecto, identificamos a existência do Pacto da branquitude que Cida Bento descreve com propriedade e nos brinda ao conceituar o Pacto narcísico:

As instituições públicas, privadas e da sociedade civil definem, regulamentam e transmite um modo de funcionamento que torna homogêneo e uniforme não só processos, ferramentas, sistema de valores, mas também o perfil de seus empregados e lideranças, majoritariamente masculino e branco. Essa transmissão atravessa gerações e altera pouco a hierarquia das relações de dominação ali incrustadas. Esse fenômeno tem um nome, branquitude, e sua perpetuação no tempo se deve a um pacto de cumplicidade não verbalizado entre pessoas brancas, que visa manter seus privilégios. É claro que elas competem entre si, mas é uma competição entre segmentos que se consideram “iguais”. É evidente que os brancos não promovem reuniões secretas às cinco da manhã para definir como vão manter seus privilégios e excluir os negros. Mas é como se assim fosse: as formas de exclusão e de manutenção de privilégios nos mais diferentes tipos de instituições são similares e sistematicamente negadas ou silenciadas (Bento, 2022, p. 11).

Nesse sentido é necessário tensionar a branquitude e questionar como as pessoas brancas obtiveram e obtém vantagens ou privilégios materiais e simbólicos em relação às pessoas não brancas, pensando coletivamente em outras alternativas que subvertam o *status quo* e a perpetuação de tais privilégios, conforme analisa Reis et al, 2024.

Desse modo, propomos uma reflexão sobre o *modus operandis* que o racismo estrutural permanece entranhado na sociedade brasileira e o pacto da branquitude silencia e invisibiliza as desigualdades que não se devem a diferenças biológicas, mas a processos históricos de exclusão, discriminação e racismo institucional.

Werneck (2016, p.17) ressalta que:

[...] o racismo institucional, também denominado racismo sistêmico, como mecanismo estrutural que garante a exclusão seletiva dos grupos racialmente subordinados - negr@s, indígenas, cigan@s, para citar a realidade latino-americana e brasileira da diáspora africana - atuando como alavanca importante da exclusão diferenciada de diferentes sujeit@s nestes grupos. Trata-se da forma estratégica como o racismo garante a apropriação dos resultados positivos da produção de riquezas pelos segmentos raciais privilegiados na sociedade, ao mesmo tempo em que ajuda a manter a fragmentação da distribuição destes resultados no seu interior. O racismo institucional ou sistêmico opera de forma a induzir, manter e condicionar a organização e a ação do Estado, suas instituições e políticas públicas – atuando também nas instituições privadas, produzindo e reproduzindo a hierarquia racial.

No campo da educação não é diferente, apesar de avanços para o acesso à educação básica, as pesquisas mostram que a partir do ensino médio o jovem negro enfrenta dificuldade para permanecer e concluir.

Recentemente, no Brasil, o número de estudantes reprovados e que evadiram é de cerca de 3,5 milhões. O Ensino Médio apresenta-se como uma das etapas do ensino com maior número de evasão escolar (460 mil alunos em situação de evasão escolar, 7% do total de matrículas nesse nível). Em 2018, foram registradas 48,5 milhões de matrículas na Educação Básica (Educação Infantil, Ensino Fundamental e Médio), **sendo que, do total, 2,6 milhões dos alunos reprovaram, e destes, 1,2 milhões são pretos² e pardos, dos quais um em cada cinco estudantes de escolas públicas tem dois ou mais anos de atraso escolar** (Conceição; Schwengber; Moraes, 2021, p.258 – grifos dos autores).

Discutindo e tensionando a noção de branquitude, avançamos em direção a entendimentos outros sobre o papel das pessoas brancas nas lutas antirracistas.

Na graduação, ocorreram avanços no acesso, com o advento da Lei 12711/2021 que prevê a reserva de vagas para a população negra, contudo no contexto a pós-graduação vem cumprindo seu papel de reprodução das desigualdades e manutenção de privilégios.

Neste sentido, o presente estudo tem por objetivo identificar a existência de medidas antirracistas na pós-graduação da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS). Dito isso, a temática deste estudo justifica-se por abordar uma questão socialmente relevante, uma vez que aborda uma problemática estruturante da sociedade brasileira e abre possibilidades de reflexão e transformação no âmbito acadêmico, especialmente no que diz respeito à promoção da equidade, da diversidade e da inclusão.

É diante desse cenário, que nasce a presente pesquisa, fundamentada nas seguintes questões: De que maneira as políticas afirmativas e as práticas antirracistas se articulam no contexto da pós-graduação da UFMS? Quais formas de protagonismo e ações antirracistas podem ser identificadas na pós-graduação da UFMS? Para responder a essas perguntas, descrevemos três etapas abaixo.

Na primeira parte, discutem-se alguns aspectos sobre as políticas afirmativas e o antirracismo na pós-graduação. Na segunda parte, apresenta-se uma análise da estrutura e do funcionamento da pós-graduação na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Por fim, a terceira parte dedica-se à identificação do protagonismo e das ações antirracistas desenvolvidas na UFMS.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa adota uma abordagem qualitativa, uma vez que busca compreender, interpretar e refletir criticamente sobre a presença de medidas antirracistas no contexto da pós-graduação da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS).

A escolha por uma metodologia qualitativa justifica-se pela natureza do objeto de estudo, que envolve aspectos simbólicos, sociais, institucionais e subjetivos relacionados ao racismo estrutural e às políticas afirmativas no ensino superior. Conforme destaca Minayo (2001), a pesquisa qualitativa se ocupa da compreensão dos sentidos, valores, crenças e significados atribuídos às experiências sociais, não podendo ser reduzida a categorias mensuráveis ou quantificáveis.

O estudo será desenvolvido a partir de uma combinação entre pesquisa bibliográfica e documental, ambas consideradas adequadas para investigações qualitativas. A pesquisa bibliográfica tem como base autores que discutem criticamente as relações raciais no Brasil, a atuação dos movimentos sociais negros e a implementação de políticas afirmativas nas instituições de ensino superior. Essa base teórica fornecerá o suporte analítico para a interpretação dos dados.

A pesquisa documental, por sua vez, consistirá na análise de fontes institucionais primárias da própria UFMS, como editais, resoluções, relatórios, planos de ação, normativas internas, produções acadêmicas, além de registros públicos disponíveis em sites oficiais da universidade. Esses documentos serão analisados de forma interpretativa, buscando identificar indícios de ações antirracistas, diretrizes de inclusão racial, bem como mecanismos institucionais de incentivo à diversidade e à equidade no ambiente da pós-graduação.

Por fim, a análise dos dados será conduzida por meio de uma leitura crítica e interpretativa, tendo como referenciais teóricos autores e autoras como Anna Carolina Venturini (2021), Cida Bento (2022), Petrônio Domingues (2007), Silvio Almeida (2019), entre outros, cujas contribuições servirão de base para a compreensão e discussão dos resultados.

A análise foi desenvolvida em quatro etapas. Na primeira etapa, realizou-se o levantamento bibliográfico sobre racismo estrutural, racismo institucional, educação

antirracista. Na segunda etapa, procedeu-se à coleta de documentos relacionados aos casos de racismo ocorridos na UFMS. Foram analisados documentos institucionais, notas públicas, notícias veiculadas em meios de comunicação, manifestações de entidades estudantis, resoluções, normativas e outros registros disponíveis em fontes públicas. Como critério de inclusão, foram considerados documentos que apresentassem informações sobre denúncias, ocorrências, apurações ou ações institucionais relacionadas ao racismo no âmbito da universidade. Na terceira etapa buscou-se analisar quais medidas adotadas pela UFMS, na perspectiva de educação antirracista. Na quarta etapa, realizou-se a análise dos dados por meio da técnica de análise de conteúdo, buscando identificar categorias relacionadas às formas de manifestação do racismo, às respostas institucionais e às estratégias de enfrentamento desenvolvidas pela universidade.

As categorias analíticas foram definidas a partir do referencial teórico e dos dados empírico. Os resultados foram interpretados à luz dos estudos sobre relações étnico-raciais, antirracismo e políticas afirmativas, a fim de compreender os desafios e as possibilidades para a construção de uma universidade comprometida com práticas antirracistas e com a promoção da equidade racial.

POLÍTICAS AFIRMATIVAS NA PÓS-GRADUAÇÃO E O ANTIRRACISMO

Em relação às diferentes conceituações presentes nos estudos sobre as ações afirmativas, é importante considerar outros parâmetros históricos no contexto brasileiro que revelam a adoção de políticas afirmativas, a exemplo do governo de Getúlio Vargas (1931) que exigia a contratação de, pelo menos, dois terços de trabalhadores nacionais por qualquer empresa instalada no país e afamigerada “Lei do Boi”, sancionada em julho de 1968 e revogada somente em 1985, que assegurava até 50% das vagas nos estabelecimentos públicos de ensino agrícola para agricultores ou seus filhos. Ou seja, naquele período não se discutia recorte racial, a política de ação afirmativa no Brasil ocorreu tanto na esfera educacional quanto na esfera trabalhista.

Destaca Guimarães (1997, p. 236) que:

[...] a chamada lei dos dois terços, assinada por Vargas, que exigia a contratação de pelo menos 2/3 de trabalhadores nacionais por qualquer empresa instalada no País; e a legislação de incentivos fiscais para aplicações industriais no Nordeste,

depois expandida para o Norte, que propiciou a criação de uma burguesia industrial e uma moderna classe média nordestina. Ambas as políticas foram amplamente justificadas, aceitas, quando não implementadas pelas mesmas pessoas, ou grupos sociais, que hoje resistem a uma discriminação positiva dos negros. Ou seja, esse país já conheceu antes correntes de solidariedade, baseadas em causas nacionais ou regionais, que permitiram a aplicação de ação afirmativa.

Além dessas práticas elencadas, a sociedade brasileira esquece ou ignora outras iniciativas existentes que reconhecem o direito à diferença de tratamento legal para diversos grupos, entre as quais se exemplificam: Decreto-Lei n.º 5.452/43 (CLT), que prevê uma cota de dois terços de brasileiros para empregados de empresas individuais ou coletivas; a adoção de políticas destinadas a corrigir distorções pela desigualdade de direitos entre homens e mulheres; a Lei n.º 8.112/90, que prescreve cotas de 20% para os portadores de deficiência no serviço público civil da união; a Lei n.º 8.213/91, que estabelece cotas para os portadores de deficiência no setor privado; Lei n.º 8.666/93, que preceitua a inexigibilidade de licitação para contratação de associações filantrópicas de pessoas portadoras de deficiência; e a Lei n.º 9.504/97, que estabelece percentual de cotas para mulheres nas candidaturas partidárias. Esses dispositivos legais reforçam a tradição do Brasil em reconhecer que em certos momentos se faz necessário adotar medidas diferenciadas para alcançar a igualdade. Cabe ressaltar que em nenhum momento questionou-se a constitucionalidade de tais medidas (Marques, 2010).

Sob esse aspecto, ao definir a ação afirmativa deve-se considerar um conceito suficiente para envolver as diversas políticas e programas, público ou privado, que tem por finalidade garantir direitos específicos para pessoas de um determinado grupo social desfavorecido, com vistas a um bem comum. Ao analisarmos essas medidas identificamos a etnia, raça, classe, ocupação, gênero, religião e castas.

As medidas adotadas ensejam a inclusão política, o acesso à educação, aos serviços de saúde, emprego, moradia, bens materiais, redes de proteção social e valorização dos aspectos culturais e históricos.

A adoção de políticas afirmativas na pós-graduação das universidades federais iniciou-se com a Portaria Normativa n.º 13/2016, diferentemente das universidades estaduais que já haviam implementado as cotas na pós-graduação, conforme Venturini (2021, p. 268):

A Universidade Estadual da Bahia (Uneb) foi a primeira a estabelecer, em 2002, uma política afirmativa voltada para a entrada de negros e indígenas na pós-graduação. Tal episódio é bastante significativo, pois a Uneb e a Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) foram as primeiras universidades a adotar ações afirmativas de recorte racial no país, o que indica que as medidas para a pós-graduação nasceram simultaneamente às destinadas à graduação, mas seu desenvolvimento, ingresso na agenda governamental e difusão ocorreram de forma diferente.

A presença de estudantes negros/as na universidade desafia à gestão a reconhecer a necessidade de manter um ambiente acadêmico em que identifica possíveis ocorrências de racismo e compreender que situações racistas vividas pelas pessoas negras dentro do ambiente universitário afetam a saúde física e mental e interferem no desempenho acadêmico e na permanência.

O antirracismo implica na adoção de práticas individuais ou coletivas contra o racismo, que podem ser feitas pelos movimentos sociais e organizações da sociedade civil, por meio de legislações e políticas públicas. Para Munanga (2019) o antirracismo consiste em uma prática social e política voltada para o enfrentamento das desigualdades raciais e para a transformação das estruturas que reproduzem o racismo, exigindo ações concretas de promoção da equidade racial e valorização da população negra. Nas instituições de ensino superior, as políticas afirmativas inserem novos sujeitos, em velhas estruturas cujo pilar foi construído na lógica da meritocracia e privilégio branco.

Discutindo e tensionando a noção de branquitude, avançamos em direção a entendimentos outros sobre o papel das pessoas brancas nas lutas antirracistas

De acordo com dados do Capes de 2018, na pós-graduação, havia mais negros no mestrado (36 negros para cada 100 brancos) do que no doutorado (29 para cada 100). Vale salientar que essa presença depende do curso. Pretos são menos de 2% dos pós-graduandos *stricto sensu* na Odontologia e na Medicina. Já no Serviço Social são 14% e na Antropologia, 18% (CAPES, 2018).

As desigualdades no acesso ao mestrado e doutorado resultam na pouca presença na docência, conforme mostra a pesquisa intitulada “Pós-graduação “ainda é concentrada na população branca”, do Centro de Gestão e Estudos Estratégicos (CGEE) apresentada em encontro da SBPC (2025) e aponta os seguintes aspectos:

Pretos representam apenas 4,1% dos mestres e 3,4% dos doutores, enquanto pardos somam 16,7% e 14,9%, respectivamente. Os indígenas correspondem a

apenas 0,23% das titulações de mestrado e 0,3% das de doutorado no período. Além dos resultados acumulados em 25 anos 1996 a 2021, o flagrante da desigualdade também é capturado de outra forma pelo CGEE: ‘em 2021, enquanto havia 38,9 mestres brancos por 100 mil habitantes, havia apenas 21,4 entre pretos, 16,1 entre pardos e 16 entre indígenas. A diferença é ainda mais crítica no doutorado: brancos somavam 14,5 por 100 mil habitantes, ante cerca de 5 por 100 mil para pretos, pardos e indígenas’ (Agência Brasil, 2025).

O racismo institucional provoca disparidades no mercado de trabalho, pois após a conclusão dos cursos entre quem tem a mesma titulação, os brancos ainda concentram a maior parte dos vínculos empregatícios e permanecem as diferenças de remuneração.

A UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL E A PÓS- GRADUAÇÃO

A Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) teve sua origem na década de 1960, a partir da criação da Faculdade de Farmácia e Odontologia de Campo Grande, posteriormente integrando-se a diversos institutos estaduais e culminando na formação da Universidade Estadual de Mato Grosso (UEMT). Após a divisão do estado de Mato Grosso e a criação de Mato Grosso do Sul em 1977, a UEMT foi federalizada em 1979, passando a se denominar UFMS, com sede em Campo Grande. A consolidação dessa instituição ocorreu em um contexto de expansão da educação superior no Brasil, particularmente durante os ciclos modernizadores da ditadura militar, em que a educação era vista como instrumento de desenvolvimento regional e social (UFMS, 2025).

O desenvolvimento da pós-graduação na UFMS acompanhou o crescimento institucional da universidade. Inicialmente, os programas de mestrado e doutorado surgiram de forma restrita, voltados para atender às demandas regionais e à consolidação das áreas de conhecimento existentes nos campi.

A partir da década de 2000, com políticas nacionais de expansão da educação superior, especialmente o Programa de Apoio a Planos de Expansão e Reestruturação das Universidades Federais (REUNI), houve significativa ampliação da oferta de cursos de pós-graduação. Novos campi interioranos, como Coxim, Paranaíba, Chapadão do Sul e Nova Andradina, passaram a abrigar programas de pós-graduação, integrando ensino, pesquisa e extensão em suas regiões.

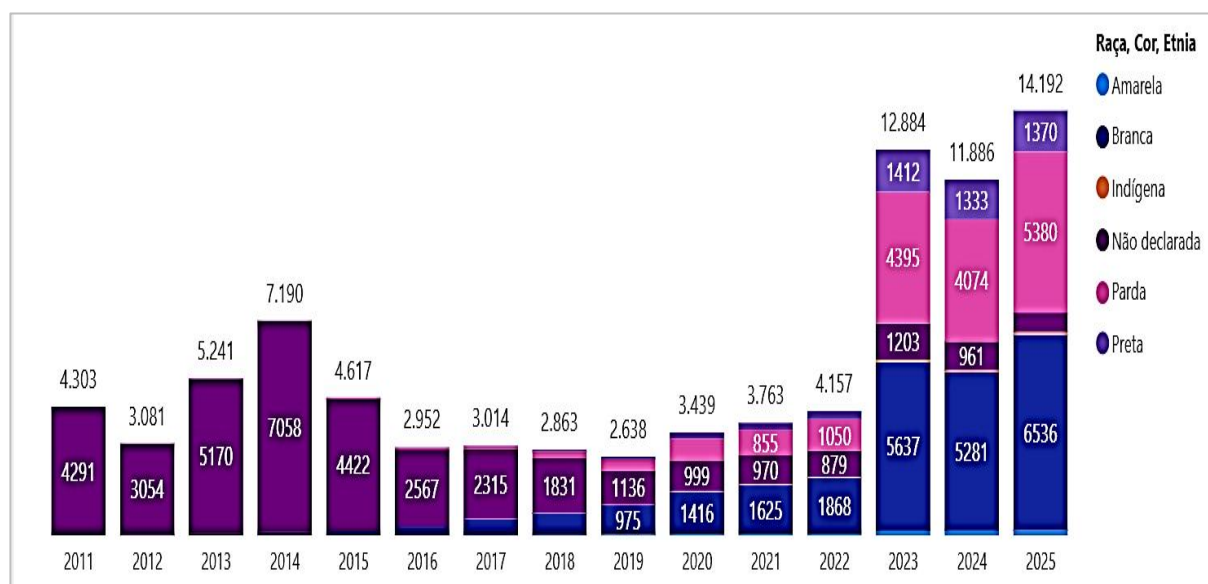
Além disso, a implementação do Plano Nacional de Assistência Estudantil (PNAES) e de políticas afirmativas favoreceu o acesso de estudantes historicamente sub-representados aos cursos de pós-graduação. A interiorização e a diversificação dos programas visaram não apenas ampliar o acesso ao ensino superior, mas também fomentar o desenvolvimento regional, qualificando mão-de-obra e promovendo pesquisa científica alinhada às demandas locais.

Atualmente a UFMS possui um total de 46.411 alunos matriculados, sendo 32.162 na graduação e 14.249 na pós-graduação *lato sensu* e *strictu sensu*. Possui 40 programas de pós-graduação *stricto sensu* e um total de 2.825 alunos matriculados (UFMS em números, 2025).

A UFMS oferece programas de pós-graduação em diversas áreas do conhecimento, distribuídos entre a Cidade Universitária e os campi no interior do estado, consolidando-se como referência regional na formação de mestres e doutores, bem como no desenvolvimento de pesquisas aplicadas e teóricas que atendem às necessidades do Mato Grosso do Sul e do Brasil (UFMS, 2025).

No que se refere à raça, cor e etnia observamos que antes da implementação das políticas afirmativas não havia exigência de autodeclaração e que a partir de 2016, gradativamente identificamos a presença de pretos e pardos e indígenas, conforme mostra a Gráfico 1, a seguir.

Gráfico 1 - Raça/cor e etnia na pós-graduação da UFMS



Fonte: UFMS em números (2025).

Os dados mostram o total de 6.536 acadêmicos que se autodeclararam brancos, 5380 autodeclararam-se pardos e 1370 pretos. Quando somados pretos e pardos temos o total de 6750 de negros, ou seja, ultrapassam os brancos. O termo negro engloba todas as pessoas que se autodeclararam pretas ou pardas.

O Censo trabalha com as categorias, amarelo, brancos, indígenas, pretos e pardos. O Movimento Negro defendeu a junção dessas duas categorias. Trata-se de uma decisão política que dá visibilidade a luta de pessoas com situação socioeconômica semelhante e que lutam pela efetivação de direitos, historicamente negados pelo racismo estrutural.

Essa categoria é determinante para a efetivação de políticas públicas reparatórias ou compensatórias e para o fortalecimento identitário. Preto é uma das cinco categorias de cor/ raça definida pelo IBGE, utilizada nas pesquisas demográficas sobre a população brasileira. Pessoas que se autodeclararam pretas, geralmente possuem características físicas (cor da pele, cabelo, formato do nariz, boca) que indicam ascendência predominantemente africana. Segundo o Censo 2022, um total de 20,6 milhões de pessoas se identificaram como pretas, o que corresponde a 10,2% da população brasileira.

Pardo é uma categoria censitária do IBGE e refere-se a pessoas de miscigenação entre brancos e pretos. Empregado para definir quem não se identifica com a categoria branca ou preta. É um termo que possui ambiguidades sociais e políticas, considerado de “fronteira”, por representar ao mesmo tempo a diluição das características africanas, mas são vítimas do racismo estrutural.

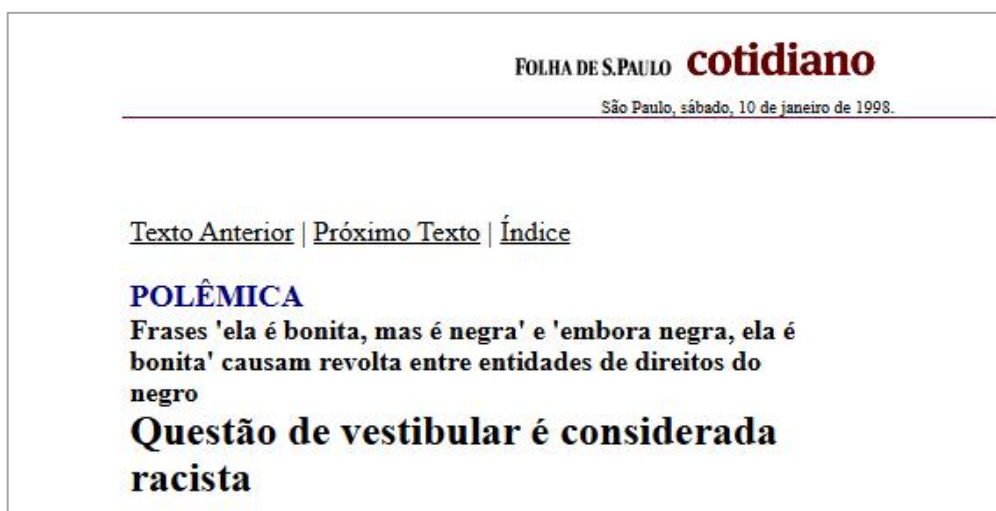
A população autodeclarada parda no Brasil é o maior grupo étnico-racial do país, de acordo com o Censo de 2022, apresentado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Foi a primeira vez que o número de pessoas pardas superou o de brancas. Os pardos somam 92,1 milhões de habitantes, equivalente a 45,3% da população brasileira. Nesse sentido, buscou-se identificar se a UFMS possui programas, ações ou estratégias institucionais voltadas ao enfrentamento do racismo.

Para tanto, foi realizada uma análise do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), documento orientador das diretrizes estratégicas da universidade, para identificar a existência de políticas antirracistas.

Os casos de racismo na UFMS

O primeiro caso de denúncia de racismo na UFMS ocorreu em 1998, quando a instituição era responsável pela elaboração do vestibular. Teve uma questão na prova de Língua portuguesa com as frases “**ela é bonita, mas é negra**” e “**embora negra, ela é bonita**”. Esse fato provocou inúmeras manifestações e indignação de representantes de entidades ligadas aos direitos dos negros no Estado, sendo manchete na Folha de São Paulo.

Imagem 1 - Notícia de racismo na UFMS



Fonte: Folha online (1998).

O Instituto e Casa de Cultura Afro-Brasileira (ICAB) ingressou com uma representação criminal junto ao Ministério Público Federal e registrou queixa na Secretaria da Segurança Pública pedindo que seja apurada denúncia de crime de racismo por parte da UFMS. O Grupo Tez (Trabalhos e Estudo Zumbi) pediu a anulação da questão, uma retratação pública da UFMS e abrir ação judicial contra a instituição, segundo o integrante do grupo Carlos Porto.

Não encontramos informações complementares sobre o desfecho desse caso. Outro fato noticiado de racismo foi denunciado por uma estudante do curso de pedagogia da UFMS em 2023. Segundo a acadêmica, ela teria sido impedida por algumas mulheres de participar de um evento da universidade.

A estudante participava do Encontro Internacional da Zicosur (Zona de Integração Centro-Oeste Sul-Americana), quando foi abordada por quatro pessoas brancas, que

afirmaram fazer parte da Reitoria da Universidade e disseram que aquele não era o lugar da estudante (negra e tranças afro).

Imagem 2 - Protesto contra racismo institucional



Fonte: Jornal online Primeira Notícia (2023).

A corregedoria acompanhou o caso que foi arquivado, pela ausência de provas concretas e testemunhas.

Na pesquisa de Mestrado intitulada “Desafios e perspectivas no combate às desigualdades raciais a partir das histórias de vida de servidores e estudantes negros da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul” (Dutra, 2019, p.79-80) apontou para a presença de racismo na instituição e o desafio para o fortalecimento da identidade negra, na fala das entrevistadas da pesquisa

Quanto mais eu subo, menos negros têm em minha volta. Quando cheguei aqui na UFMS, a impressão que tive é que a universidade não era muito acolhedora. Não tenho conhecimento nenhuma ação voltada pra negros aqui. Sei que têm as cotas, mas não tem tanta divulgação, a gente não sabe quantos alunos têm, quantas vagas são. Na verdade, vejo muito mais pessoas de outros países, principalmente na pós, do que pessoas negras.

As pessoas que se escondem não são vistas. Eu fazia uma disciplina que era I e II. Então no semestre I eu estava com o cabelo alisado, eu não faltei nenhum dia nessa aula, nenhum dia. No semestre II, no meio do semestre, eu cortei o cabelo, passei pela transição. Aí um dia a professora estava fazendo a chamada, me chamou e falou: “Você já era minha aluna?” eu falei “Já”, “Nossa, como é que você era antes?” aí eu fui explicar e ela falou: “Nossa, você ficou muito melhor assim, eu nem reconheci [...]”. Então, a gente tenta se enquadrar, como na questão do alisamento dos cabelos, e na verdade a gente some. Eu acho que é uma dificuldade muito grande, eu não acho que quem alisa o cabelo está errado. Pode ser que eu volte a alisar o meu, se me der vontade, é uma liberdade que a gente tem. Mas boa parte das pessoas pensa que a gente tem que se adequar. A minha mãe tem um problema sério com meu cabelo, ela só gosta que eu use ele assim, presinho, quando eu deixo ele black ela fica brava. Essa experiência do cabelo é bem interessante porque antes você não é visto. Cabelo negro cresce pra cima que é pra ele aparecer, né?

Essa pesquisa apontou para diversas situações de racismo institucional que envolveu tanto alunos/as quanto servidores/as.

A autora que também é servidora da instituição indicou um plano de ação que poderia ter sido desenvolvido pela instituição, conforme ilustrado no Quadro 1.

Quadro 1 - Proposta de ações antirracistas na UFMS

Metas definidas no PDI	Ações na perspectiva da inclusão racial
Adoção de mecanismos que fortaleçam a transparência	▪ Fortalecimento do papel da Ouvidoria. ▪ Utilização da gestão por competências na definição de cargos de chefia e demais posições hierarquicamente superiores. ▪ Definição prévia dos critérios avaliativos em todos os processos seletivos internos da instituição. ▪ Divulgação integral dos resultados dos processos seletivos, com pontuação individual por etapa.
Estímulo à participação da comunidade em processos decisórios	▪ Estímulo à criação de Grupos de Trabalho (GTs) voltados à redução das desigualdades raciais. ▪ Incentivo à participação política como instrumento de transformação social Fortalecimento dos centros acadêmicos e das entidades estudantis.
Combate ao racismo e fortalecimento das ações voltadas para a diminuição das desigualdades raciais	▪ Realização de eventos formativos, com participação obrigatória de estudantes e servidores, sobre racismo nos ambientes de trabalho e estudo. ▪ Criação de canal específico para denúncias de racismo, inclusive racismo velado, e de fraudes no ingresso por cotas. ▪ Apuração efetiva das denúncias recebidas. ▪ Inclusão de pessoas afrodescendentes nas campanhas publicitárias e vídeos institucionais. ▪ Realização de diagnóstico sobre a manifestação do fenômeno do teto de vidro na estrutura de cargos da UFMS. ▪ Promoção de eventos sobre a origem, importância e necessidade do sistema de cotas.

Metas definidas no PDI	Ações na perspectiva da inclusão racial
	▪ Mobilização da comunidade acadêmica para participar de capacitações sobre o funcionamento das bancas de heteroidentificação. ▪ Ampliação das cotas em concursos para docentes. ▪ Manutenção das cotas nos concursos públicos da UFMS, mesmo em caso de revogação da Lei n.º 12.990/2014.

Fonte: Dutra (2019, p. 96).

Essa pesquisa é de extrema relevância tanto pelo levantamento de dados quanto a proposta de ações que certamente possibilitaria a prevenção ao racismo, mas que infelizmente não foi apreciada pelos gestores para sua aplicação.

Políticas antirracistas na UFMS: quem são os protagonistas?

No *site* da instituição consta a criação do Comitê de Gestão de Inclusão, Internacionalização e Ações Afirmativas (CGIIAF), tem seus membros especificados na Portaria n.º 1.793-RTR/UFMS, de 12 de dezembro de 2024, com a finalidade de apoiar e acompanhar as ações voltadas à inclusão, internacionalização e ações afirmativas na UFMS.

As principais competências do Comitê de Gestão de Inclusão, Internacionalização e Ações Afirmativas são:

Contribuir na formulação de políticas institucionais que assegurem e democratizem o acesso ao ensino superior; propor e monitorar as estratégias adotadas pela Instituição para permanência dos estudantes e servidores de forma equânime; acompanhar a eficiência das ações para cumprir a legislação vigente e para promoção da permanência quanto ao ingresso por cotas na UFMS; elaborar propostas que visem à garantia da inclusão, acessibilidade e direitos humanos para toda comunidade interna no âmbito da UFMS; fomentar ações para propiciar condições de acessibilidades para comunidade que apresente deficiência; incentivar ações visando oportunizar à comunidade acadêmica a inclusão no processo de internacionalização; opinar e assuntos de atuação do Comitê (Comitê de Gestão de Inclusão, Internacionalização e Ações Afirmativas (UFMS, 2025a).

Nota-se que não há referência sobre competência que tem objetivo de acompanhar as políticas afirmativas e promover o antirracismo.

A UFMS desenvolve a Campanha institucional **Eu Respeito**, que ocorre durante todo o ano com um tema específico por mês. A Campanha Eu Respeito faz parte do Programa Se Cuide, Te Amo – Uma Ação do Coração da UFMS, que promove conhecimento e

conscientização acerca de temas centrais em prol de uma melhor convivência no ambiente universitário. Cada mês tem um tema específico que será abordado nas ações da universidade, conforme observado no Quadro 1.

Quadro 1 - Campanha Eu respeito

MÊS	COR	TEMA	DESCRIÇÃO	MONUMENTO
Janeiro	Branco	A integralidade	São desenvolvidas ações baseadas no tema, especialmente voltadas para o ingresso de estudantes de graduação e pós-graduação na Universidade.	O Monumento Símbolo será iluminado na cor branca.
Fevereiro	Azul	Os sonhos	O mês de fevereiro dá início oficial à programação da campanha, com o lançamento das ações previstas para o ano.	O Monumento Símbolo será iluminado na cor azul.
Março	Lilás	A renovação	O mês de março é marcado pela recepção aos alunos e atividades de acolhimento, assim como por ações voltadas à comemoração ao dia internacional da mulher.	O Monumento Símbolo será iluminado na cor lilás.
Abril	Verde	A saúde	No mês de abril temos ações voltadas aos cuidados com o bem-estar físico e mental. O Abril Verde faz parte do calendário nacional, em alusão às duas datas importantes do mês: o Dia Mundial da Saúde, 7 de abril, e o Dia Mundial em Memória das Vítimas de Acidentes de Trabalho, 28 de abril, simbolizadas pelo laço verde.	O Monumento Símbolo será iluminado na cor verde.
Maio	Amarelo	O trabalho	Em maio desenvolvemos ações voltadas para que estudantes, servidores e colaboradores possam desenvolver da melhor forma o seu trabalho.	O Monumento Símbolo será iluminado na cor amarela.
Junho	Verde	O meio ambiente	A promoção da sustentabilidade está inserida nos valores da UFMS, com o propósito de incorporar estratégias, ideias, atitudes e ações responsáveis nas dimensões econômica, social, ambiental, cultural e institucional. Por isso, o meio ambiente é tema da campanha Eu Respeito de junho, quando tradicionalmente é comemorado o Dia Mundial do Meio Ambiente, em 5 de junho.	O Monumento Símbolo será iluminado na cor verde.
Julho	Azul	A universidade	O mês de julho tem uma programação especial em comemoração ao aniversário da UFMS, além de representar o encerramento do primeiro semestre letivo.	O Monumento Símbolo será iluminado na cor azul.
Agosto	Lilás	A profissão	Em agosto, diversos eventos são programados para o enriquecimento da formação integral dos estudantes e servidores da Universidade, todos voltados ao tema da profissão.	O Monumento Símbolo será iluminado na cor lilás.

MÊS	COR	TEMA	DESCRIÇÃO	MONUMENTO
Setembro	Amarelo	A vida	O mês de setembro é marcado pela valorização do nosso bem mais precioso: a vida. Tema da campanha Eu Respeito, o assunto será abordado de diversas maneiras com a comunidade universitária.	O Monumento Símbolo será iluminado na cor amarela.
Outubro	Rosa	A pessoa	A campanha Eu Respeito de outubro tem como tema a pessoa e terá uma programação para celebrar aqueles que fazem da UFMS uma instituição pública de qualidade.	O Monumento Símbolo será iluminado na cor rosa.
Novembro	Azul	O conhecimento	Como uma universidade pública, gratuita e de qualidade, a missão da UFMS é desenvolver e socializar o conhecimento, formando profissionais qualificados para a transformação da sociedade e o crescimento sustentável do país. Pela defesa e promoção do saber, conhecimento é tema da campanha Eu Respeito de novembro.	O Monumento Símbolo será iluminado na cor azul.
Dezembro	Vermelho	A gratidão	Gratidão é um sentimento que pode ser demonstrado por meio de palavras, abraços e ações, e a UFMS – por meio da campanha Eu Respeito de dezembro – visa expressar sua gratidão a todos os estudantes, professores, técnicos-administrativos e servidores terceirizados que compõem a comunidade universitária.	O Monumento Símbolo será iluminado na cor vermelha, colocar numa tabela

Fonte: UFMS. Campanha Eu respeito (2025b).

Observa-se que não há nenhuma menção a práticas antirracistas ou temas que possam englobar a discussão, mesmo em de novembro, mês da Consciência Negra.

Recentemente foi criada na UFMS, 1) a Pró-Reitoria de Cidadania e Sustentabilidade (Procids). Foi nomeada uma mulher negra (a única entre as pró-reitorias) para essa unidade responsável pelo planejamento, coordenação, acompanhamento e avaliação das políticas e ações de cidadania e sustentabilidade. A pró-reitoria possui as seguintes competências:

Coordenar e planejar ações e políticas de cidadania e sustentabilidade; Desenvolver, implementar e monitorar políticas e projetos que promovam os direitos humanos, a igualdade, a inclusão social e a diversidade; Coordenar ações sustentáveis em todos os âmbitos da UFMS (ambiental, social e econômico); Supervisionar a execução de programas e projetos relacionados à cidadania e sustentabilidade; Estabelecer parcerias e colaborações com movimentos sociais, organizações governamentais e não governamentais; Fomentar a integração de iniciativas de cidadania e sustentabilidade nos processos de ensino, pesquisa e extensão da universidade; Fomentar programas de formação, sensibilização e capacitação sobre cidadania, direitos humanos e sustentabilidade para a comunidade acadêmica; Articular junto às unidades acadêmicas e administrativas da UFMS a implementação de políticas e ações de cidadania e sustentabilidade;

Definir e acompanhar indicadores de cidadania e sustentabilidade; Elaborar relatórios gerenciais e de governança; Promover uma cultura institucional de respeito, inclusão, responsabilidade socioambiental, diálogo, paz, autocuidado, saúde mental e bem-estar; Colaborar na implementação e fortalecimento de programas institucionais voltados à promoção da saúde, bem-estar e qualidade de vida da comunidade universitária; e Desenvolver outras atividades dentro de sua área de atuação (UFMS. PROCIDS, 2025c).

Nas competências não está referenciando nenhum tipo de ação afirmativa ou antirracista. A Resolução n.º 412-COUN/UFMS, de 1º de julho de 2025 estabelece a Política de Inclusão, Ações Afirmativas Cidadania da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Em seu artigo 2º *in verbis* disciplina que:

Art. 2º A Política de Inclusão, Ações Afirmativas e Cidadania - PIAAC da UFMS tem como objetivo promover a equidade e justiça social, contribuindo para a redução das desigualdades, estabelecendo diretrizes e ações voltadas à inclusão, ao reconhecimento da diversidade e à garantia de direitos para todas as pessoas, considerando marcadores sociais de diferença **como raça**, etnia, gênero, sexualidade, deficiência, geração, território, nacionalidade, religião e outros. Art. 18. A UFMS assegurará condições de permanência, equidade, segurança, acolhimento e respeito à identidade cultural, étnico-racial, de gênero, orientação sexual e religiosa de estudantes, servidores e colaboradores pertencentes a comunidades tradicionais, povos indígenas, quilombolas, povos de terreiro, **pessoas negras**, LGBTQIA+, ciganas e demais grupos historicamente minorizados (UFMS, 2025d) - grifos dos autores.

De forma expressa, essas cláusulas mostram um compromisso institucional da UFMS, alinhada a princípios de equidade, diversidade e inclusão. A universidade não se limitará apenas a garantir o acesso, mas também criará condições reais de permanência e de respeito às diferenças. Na prática, isso pode se traduzir em políticas afirmativas, programas de assistência estudantil, espaços de acolhimento, ações pedagógicas e institucionais, além de medidas de combate ao racismo, à LGBT fobia, ao sexismo e a todas as formas de discriminação.

A Resolução n.º 413-COUN/UFMS, de 1º de julho de 2025 estabelece a Política de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios e à Discriminação da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul.

Art. 10. Constituem situações que podem configurar a prática de discriminação ou condutas impróprias nas relações interpessoais, contra pessoas que exerçam atividades na UFMS, em ambiente acadêmico ou administrativo, entre outras: I - preterir ou deixar de selecionar alguém devido à **sua raça**, idade, orientação sexual, identidade de gênero ou deficiência, ou qualquer outro fator relacionado a características pessoais; II - privar oportunidades de promoção ou participação

com base **em estereótipos ou preconceitos**; III - impor tratamento desigual em razão de gênero, deficiência, **raça** ou outros fatores discriminatórios, especialmente quanto à atribuição de tarefas, visibilidade ou reconhecimento institucional ou acesso a direitos; IV - realizar ou tolerar comentários ofensivos ou piadas sobre características pessoais, como religião, idade ou origem étnica, criando um ambiente desconfortável, hostil e inseguro; e V - negar acesso a treinamentos ou projetos importantes a grupos específicos (UFMS, 2025e).

Identificamos nesse documento, mais um anúncio de um compromisso institucional que poderá resultar em medidas que coíbam essas situações prejudiciais ao convívio saudável, por ferirem princípio da equidade e, na atualidade encontram-se no centro do debate sobre o racismo institucional.

No site da UFMS identificamos o evento “Consciência Negra e Cultura Antirracista” que foi realizado no período de 06 a 13 de novembro /2023, em homenagem ao mês da consciência negra. Tratou-se de um projeto de extensão, coordenado pela Bibliotecária Tânia Regina de Brito, que visou promover uma série de atividades, discussões, ações, reflexões em busca da valorização de uma educação antirracista. Todas as atividades foram realizadas nas dependências interna/externa da Biblioteca Central da UFMS (UFMS, 2025f).

Anualmente o Núcleo de Estudos Afro-brasileiros (NEAB) realiza a semana da Consciência negra. Em 2023 ocorreu o VII Seminário Regional Diálogos Interculturais, Currículo e Educação de Fronteira Étnico-Racial: Por uma Pedagogia Decolonial e a V Semana da Consciência Negra: vinte anos da Lei 10.639/2003.

Identificamos o Simpósio sobre racismo e discriminação racial no judiciário (2024), promovido pela Liga Acadêmica de Ciências Criminais (LACCrim) da UFMS que propôs discussão e reflexão sobre questões de igualdade e justiça social. (Disponível em: <https://www.ufms.br/simposio-promove-dialogo-sobre-racismo-e-discriminacao-racial-no-judiciario/>. Acesso em: 21 set. 2025). Entre 1º e 25 de novembro de 2024, o Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros (Neab), em parceria com o Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Educação, Relações Étnico-Raciais e Formação de Professores – Petronilha Beatriz Gonçalves e Silva, realizou a VI Semana da Consciência negra, com o título: Afrocentrismo e os estudos pós-coloniais: possibilidades para a descolonialidade do saber.

Foram divulgadas as pesquisas realizadas no Programa Institucional de Iniciação Científica e nos cursos de mestrado e doutorado da UFMS. O objetivo da ação foi socializar as pesquisas que tem como objeto a educação das relações antirraciais, o racismo

estrutural institucional, a educação antirracista, as políticas públicas afirmativas na graduação e na pós-graduação e a implementação da história e cultura africana e afro-brasileira no currículo. O evento VIII Seminário Regional Diálogos Interculturais, Currículo e Educação de Fronteira Étnico-Racial: Por uma Pedagogia Decolonial previsto para o período de 17 a 19/11 de 2025 visa o debate, em parceria com os professores e professoras do estado do Mato Grosso do Sul, esse que é marcadamente um estado da diferença e da diversidade em sua constituição social, sobre os limites de uma formação antirracista e de valorização da pluralidade cultural. Nesta edição da VIII Semana da Consciência Negra celebrará os avanços nas políticas voltadas para a Educação das Relações étnico-raciais trazidos pela Lei 10639/2003 e 11.645/2008 que inserem a história e cultura afro-brasileira e indígena no currículo escolar.

O evento abrigará o I SEMINÁRIO INTERNACIONAL SOBRE POLÍTICAS AFIRMATIVAS E O ACESSO DE NEGROS/AS E INDÍGENAS NA PÓS-GRADUAÇÃO, atividade referente ao projeto do Edital n.º 16 do Abdias do Nascimento (Disponível em: <https://www.even3.com.br/viii-seminario-regional-dialogos-interculturais-528112/>. Acesso em: 21 set. 2025). No site do Programa de Pós-graduação em educação identificamos a existência de um Grupo de pesquisa denominado Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Educação, Relações Étnico-Raciais e Formação de Professores (GEPRAFE) – Petronilha Beatriz Gonçalves e Silva⁴ foi criado em 2013. Em 11 de fevereiro de 2021, passou a homenagear a professora Petronilha Beatriz Gonçalves e Silva, professora emérita da Universidade Federal de São Carlos. Os temas investigados pelo grupo estão relacionados

[...] às políticas públicas afirmativas na educação superior e a Educação para as relações étnico-raciais. Alguns temas são investigados nessas pesquisas, entre os quais: a formação inicial e continuada de professores, a história e cultura afro-brasileira e indígena no currículo escolar; identidade negra e racismo epistêmico (UFMS. PPGEDU, 2025g).

⁴ Foi conselheira da Câmara de Educação Superior do Conselho Nacional de Educação (CNE). Foi a primeira mulher negra a integrar o CNE. Neste cargo, foi relatora do parecer que estabelece as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana, a Lei n.º 10.639/03.. Professora emérita da UFSCar, Petronilha também recebeu vários prêmios e honrarias, como o Prêmio Nacional de Direitos Humanos, concedido pela Presidência da República, e o título de Doutora Honoris Causa pela Universidade de Brasília (UnB), pela Universidade Federal do ABC e pela UFRGS. Em 2024, o governo federal lançou o Selo Petronilha Beatriz Gonçalves e Silva de Educação para as Relações Étnico-Raciais, que visa destacar e valorizar por meio de um selo de reconhecimento as secretarias de Educação que se destacam por políticas, programas ou ações voltadas à formação de profissionais da educação para a implementação da Lei n.º 10.639/03.

Outra dimensão importante é a promoção da diversidade e valorização cultural, por meio de núcleos como o Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros (NEAB) e iniciativas que incentivam pesquisas, eventos e debates sobre igualdade racial, de gênero e inclusão social. O Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros - NEAB/UFMS está cadastrado no diretório de grupos de pesquisa do CNPQ e reúne pesquisadores que desenvolvem pesquisa e extensão sobre as várias temáticas abarcadas pelos Estudos Afro-Brasileiros: educação e relações étnico-raciais, políticas afirmativas, história e cultura da África, história e cultura afro-brasileira, comunidades quilombolas, interseccionalidade, feminismo negro e educação para as relações étnico-raciais.

As atividades do grupo têm por objetivo contribuir para a criação de mecanismos de redução de desigualdades na sociedade em geral e nos ambientes educacionais, em particular. Promovemos eventos, cursos, produzimos artigos e livros que manifestem a produção de seus componentes e colaboradores. Fomentaremos grupos de estudos na UFMS voltados para as questões das diferenças culturais e dos estudos pós-coloniais. Estamos associados à Associação Brasileira de Pesquisadores Negros (ABPN) e ao Conselho Nacional de NEABs (CONNEABs).

Observamos que as ações de pesquisa e de extensão envolvem os mestrandos e doutorandos, bem como acadêmicos da graduação. O protagonismo das ações antirracistas na UFMS é realizado pelos docentes, principalmente mulheres negras que coordenam núcleos, coletivos, por meio de projetos de extensão e de pesquisa que agregam os orientandos de graduação e de pós-graduação.

Recentemente a gestão, por meio do COUN aprovou algumas propostas que se forem executadas poderão a médio e longo prazo promover educação antirracista institucional. Especificamente para a pós-graduação identificamos apenas as ações desenvolvidas de forma pontual nos eventos e nos grupos de estudos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste artigo discutimos sobre o antirracismo como ferramenta indispensável para combater o pacto da branquitude e o racismo institucional. Com as políticas afirmativas identificamos avanços importantes desde as cotas na graduação e na pós-graduação e,

nessa esteira, a necessidade das instituições compreenderem que o racismo estrutural e o preconceito da sociedade brasileira se personificam e entranham nas instituições, daí a necessidade de criar políticas antirracistas.

O Movimento Negro brasileiro historicamente denunciou a presença do racismo e as consequências para a população negra, tanto no que tange às desigualdades de oportunidades, quanto à perversidade que desde a infância até a educação superior e pós-graduação, as pessoas negras estão sujeitas – o preconceito, a discriminação racial.

A adoção de práticas antirracistas na UFMS é efetivada pelos grupos de estudos e coletivos, e principalmente pelo protagonismo de docentes negras, integrantes desses grupos. É recente a criação uma unidade (PROCIDS) que está responsável para executar a política de respeito à diversidade e enfrentamento ao assédio e discriminação racial e discriminações correlatas.

É inegável que a resistência da população negra e a luta do Movimento Negro por políticas públicas de promoção da igualdade racial foram elementos essenciais para os avanços no campo da política e na conquista de direitos, contudo é indispensável a compreensão de que esses avanços não foram suficientes e que o pacto da branquitude continua presente estruturando o racismo e perpetuando privilégios. Se por um lado identificamos políticas que visam a permanência do racismo estrutural, que busca invisibilizar as desigualdades e deslegitimar a luta do Movimento Negro, pelo mito da democracia, por outro, há resistência, a reivindicações pelas políticas derivadas de lutas sociais que gradativamente fazem rupturas nas primeiras.

O artigo provoca uma reflexão sobre o papel da pós-graduação na construção de ambientes institucionais comprometidos com a equidade racial, bem como a identificação de avanços e limites das políticas implementadas. Aponta a necessidade de compreender o antirracismo como uma prática institucional permanente, articulada à formação acadêmica, à gestão universitária e à produção científica.

Como desdobramentos futuros sugerem-se o aprofundamento de pesquisas que analisem os impactos das políticas afirmativas na trajetória acadêmica e profissional de egressos/as negros/as e indígenas, bem como estudos comparativos entre diferentes áreas do conhecimento e instituições de ensino superior.

A consolidação de uma pós-graduação antirracista representa não apenas uma demanda dos grupos historicamente excluídos, mas um requisito essencial para a produção de conhecimento socialmente relevante, democrático e comprometido com a transformação da sociedade brasileira.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. **Pós-graduação “ainda é concentrada na população branca”, aponta estudo**. Rio de Janeiro, 2025. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2025-07/pos-graduacao-ainda-e-concentrada-na-populacao-branca-aponta-estudo>. Acesso em: 22 set. 2025.

ALMEIDA, Sílvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Pólen, 2019. Disponível em: <https://sites.ufpe.br/enegrecer/wp-content/uploads/sites/146/2023/01/ALMEIDA-Silvio-Racismo-estrutural-Livro-2019.pdf>. Acesso em: 22 set. 2025.

BENTO, Cida. **O pacto da branquitude**. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.
CAPES. Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. **CAPES** (2018). Disponível em: <https://www.metropoles.com/blog-do-noblat/pos-graduacao-segue-distante-para-negros>. Acesso em: 28 set. 2025. MIGUEL, Marco. Pós-graduação segue distante para negros 12/04/2025

CONCEIÇÃO, Cauana Peyrot; SCHWENGBER, Maria Simone Vione; MORAES, Marileia Gollo de. Rostos apagados no currículo escolar: trajetórias de evasão na escolarização de jovens negras no município de Jóia/RS. **Revista Teias**, Rio de Janeiro, v. 22, p. 256–269, 2021. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/revistateias/article/view/54803>. Acesso em: 22 set. 2025.

DOMINGUES, Petrônio. Movimento negro brasileiro: alguns apontamentos históricos. **Tempo**, v. 12, n. 23, p. 100–122, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tem/a/yCLBRQ5s6VTN6ngRXQy4Hqn/?lang=pt>. Acesso em: 8 ago. 2025.

DUTRA, Daline Moína Matsunaka. **Desafios e perspectivas no combate às desigualdades raciais a partir das histórias de vida de servidores e estudantes negros da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul**. 2019. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campo Grande, 2019. Disponível em: <https://posgraduacao.ufms.br/portal/trabalho-arquivos/download/7662>. Acesso em: 22 set. 2025.

FOLHA ONLINE. **Vestibular da UFMS contém questão com teor racista**. AJB 10/01/1998. 15h47. Campo Grande, MS. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/fol/geral/gx049429.htm>. Acesso em: 21 set. 2025.

GONÇALVES, Luiz Alberto Oliveira; SILVA, Petronilha Beatriz Gonçalves. Movimento negro e educação. **Revista Brasileira de Educação**, n. 15, p. 134–158, set. 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/8rz8S3Dxm9ZLBghPZGKtPjv/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 25 set. 2025.

GUIMARÃES, Antônio Sérgio Alfredo. A desigualdade que anula a desigualdade: notas sobre a ação afirmativa no Brasil. In: SOUZA, Jessé (Org.). **Multiculturalismo e racismo: uma comparação Brasil – Estados Unidos**. Brasília: Ministério da Justiça, Secretaria Nacional de Direitos Humanos, 1997.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo demográfico 2022**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/22827-censo-demografico-2022.html>. Acesso em 21 set. 2025.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **PNAD contínua**. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - Educação 2023. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/baf49b4ab43ec70bcba5f01d7f512ffd.pdf. Acesso em: 20 set. 2025.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Síntese de indicadores sociais - 2023** - uma análise das condições de vida da população brasileira. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/070903d82038130a93f0374ada39f81d.pdf. Acesso em: 22 set. 2025.

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Desigualdades raciais, racismo e políticas públicas: 120 anos após a abolição**. Comunicado da Presidência n.º 4. Realização: Diretoria de Estudos Sociais (Disco). Brasília, 13 de maio de 2008.

MARQUES, Eugênia Portela Siqueira. **O Programa Universidade para Todos e a inserção de negros na educação superior: a experiência de duas instituições de educação superior de Mato Grosso do Sul - 2005-2008**. 2010. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2010.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org.). **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. 18.ed. Petrópolis: Vozes, 2001. Disponível em: <https://wp.ufpel.edu.br/franciscovargas/files/2012/11/pesquisa-social.pdf>. Acesso em: 25 set. 2025.

MUNANGA, Kabengele. **Rediscutindo a mestiçagem no Brasil**. Petrópolis: Vozes, 2019.

NASCIMENTO, Eduardo França do et al. Movimento negro no Brasil e as políticas de ações afirmativas: um breve apontamento histórico. **Revista de Estudos Interdisciplinares**, [S. l.], v. 6, n. 2, p. 1-23, 2024. Disponível em: <https://revistas.ceeinter.com.br/revistadeestudosinterdisciplinar/article/view/1325>. Acesso em: 23 set. 2025.

OLIC, Néelson Basic. Raízes das Desigualdades no Brasil. **Revista Pangea**, 2004. Disponível em: <http://www.clubemundo.com.br/revistapangea>. Acesso em: 20 Set. 2025.

PAIXÃO, Marcelo; CARVANO Luiz Marcelo Ferreira. **Relatório anual das desigualdades raciais no Brasil - 2007-2008**. São Paulo: Garamond, 2008.

PEREIRA, Amilcar Araújo. **“O Mundo Negro”**: a constituição do movimento negro contemporâneo no Brasil (1970-1995) . 2010. f. 268. Tese (Doutorado em História) - Universidade Federal Fluminense, Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: <https://www.historia.uff.br/stricto/td/1254.pdf>. Acesso em: 25 set. 2025.

REIS, Graça et al. Virando de ponta-cabeça: Branquitude, (trans)formação docente e outros mundos possíveis. **Revista Linguagem, Educação e Sociedade** - LES, v. 28, n.57, 2024, eISSN: 2526-8449. Disponível em: <https://periodicos.ufpi.br/index.php/lingedusoc/article/view/5389>. Acesso em 25 set. 2025.

SANTOS, Joel Rufino dos; BARBOSA, Wilson do Nascimento. **Movimento negro e crise brasileira, atrás do muro da noite; dinâmica das culturas afro-brasileiras**. Brasília: Ministério da Cultura/ Fundação Cultural Palmares, 1994. Disponível em: <https://joelrufinodossantos.com.br/paginas/artigos/o-movimento-negro-e-a-crise-brasileira.asp>. Acesso em: 25 set. 2025.

UFMS. Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. **Campanha Eu Respeito**. Disponível em: <https://agecom.ufms.br/programa-eu-respeito/>. Acesso em: 22 set. 2025b.

UFMS. Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. **Comitê de Gestão de Pessoas, Inclusão e Ações Afirmativas**. Disponível em: <https://www.ufms.br/comite-de-gestao-de-pessoas/>. Acesso em: 18 set. 2025a.

UFMS. Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Evento **“Consciência Negra e Cultura Antirracista”**. Disponível em: <https://bibliotecas.ufms.br/evento-consciencia-negra-e-cultura-antirracista/>. Acesso em: 21 set. 2025f.

UFMS. Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. **Resolução n. 412 - COUN/UFMS**, de 1º de julho de 2025. Estabelece a Política de Inclusão, Ações Afirmativas e Cidadania da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. 2025. Disponível em: <https://boletimoficial.ufms.br/publicacao?id=564534>. Acesso em: 25 set. 2025d.

UFMS. Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. **Resolução n. 413 - COUN/UFMS**, de 1º de julho de 2025. Estabelece a política de prevenção e enfrentamento aos assédios e à discriminação da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. 2025e. Disponível em: <https://boletimoficial.ufms.br/publicacao?id=564930>. Acesso em: 25 set. 2025e.

UFMS. Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. **Plano de Gestão – CGINOV**. Campo Grande, MS: UFMS, 2025. Disponível em: <https://bellatrix.ufms.br/wp-content/uploads/2025/09/Plano%20de%20Gesta%CC%83o%20-%20CGINOV.pdf>. Acesso em: 25 set. 2025.

UFMS/ PPGEduc. Universidade Federal de Mato Grosso do Sul/ Programa de Pós-Graduação em Educação. **GEPRAFE – Petronilha Beatriz Gonçalves e Silva**. Campo Grande, MS: UFMS, [s.d.]. Disponível em: <https://ppgedu.ufms.br/geprafe/>. Acesso em: 25 set. 2025g.

UFMS/PROCIDS. Universidade Federal de Mato Grosso do Sul/ Pró-Reitoria de Cidadania e Sustentabilidade. **Diretoria de Cidadania**. Disponível em: <https://procids.ufms.br/pro-reitoria-de-cidadania-e-sustentabilidade/cidadania/>. Acesso em: 22 set. 2025c.

VENTURINI, Anna Carolina. Políticas de inclusão na pós-graduação: os bastidores e o histórico da edição da portaria normativa 13/2016. **Novos estudos CEBRAP**, v. 40, n. 2, p. 261–279, maio 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/nec/a/TDWD3B6Kdc3ykmb4jK5hFVz/?lang=pt>. Acesso em: 22 set. 2025.

WERNECK, Jurema. Racismo institucional uma abordagem conceitual. **ONU mulheres**, 2016. Disponível em: www.onumulheres.org.br. Acesso em: 25 set. 2025.

HISTÓRICO

Submetido: 28 de Set. de 2025.

Aprovado: 20 de Dez. de 2025.

Publicado: 30 de Dez. de 2025.

COMO CITAR O ARTIGO - ABNT

MARQUES, E. P. S. et al. Políticas afirmativas e o antirracismo na pós-graduação: quem são as protagonistas? **Revista Linguagem, Educação e Sociedade** - LES, v. 29, n 61, 2025, ISSN 2526-8449.