

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

**MARIA REGINA SOUZA CASTRO**

**DIVERSIDADE E INCLUSÃO NO ENSINO SUPERIOR: um estudo de caso sobre  
políticas internas de D&I para promover a integração de minorias no corpo docente da  
Universidade Federal do Maranhão**

São Luís

2023

**MARIA REGINA SOUZA CASTRO**

**DIVERSIDADE E INCLUSÃO NO ENSINO SUPERIOR: um estudo de caso sobre políticas internas de D&I para promover a integração de minorias no corpo docente da Universidade Federal do Maranhão**

Trabalho de conclusão de curso, na modalidade de monografia, apresentado como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração da Universidade Federal do Maranhão - UFMA.

Orientadora: Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Amanda Ferreira Aboud de Andrade

São Luís

2023

Souza Castro, Maria Regina.

Diversidade e inclusão no ensino superior: um estudo de caso sobre políticas internas de D&I para promover a integração de minorias no corpo docente da Universidade Federal do Maranhão. / Maria Regina Souza Castro. – 2023.

73 f.

Orientador(a): Amanda Ferreira Aboud de Andrade.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação, Monografia) - Curso de Administração, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2023.

1. Diversidade. 2. Inclusão. 3. Ações Afirmativas. I. Andrade, Amanda Ferreira Aboud de. II. Título.

**MARIA REGINA SOUZA CASTRO**

**DIVERSIDADE E INCLUSÃO NO ENSINO SUPERIOR: um estudo de caso sobre  
políticas internas de D&I para promover a integração de minorias no corpo docente da  
Universidade Federal do Maranhão**

Trabalho de conclusão de curso, na modalidade de monografia, apresentado como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração da Universidade Federal do Maranhão - UFMA.

Aprovado em: 04/12/2023

**BANCA EXAMINADORA**

Prof<sup>ª</sup>. Amanda Ferreira Aboud de Andrade (orientadora)

Dra. em Ciência da Informação  
Universidade Federal do Maranhão

Prof. Ricardo André Barbosa Carreira

Me. em Administração de Empresas  
Universidade Federal do Maranhão

Prof. Sérgio Sampaio Cutrim

Dr. em Engenharia Naval e Oceania  
Universidade Federal do Maranhão

Dedicado à minha mãe, Maria Lucineide  
Rosado de Sousa, mulher preta, do lar e mãe  
de filhos neuro divergentes.

## AGRADECIMENTOS

Eu não poderia deixar de expressar a minha profunda gratidão por todo o processo que envolveu a elaboração deste trabalho. Primeiramente, agradeço a Deus, que me manteve viva nos momentos em que viver não me parecia tão interessante. Agradeço a Ele por ter me dado forças pra continuar e pela inspiração durante todo o processo de elaboração deste estudo.

Agradeço a minha mãe, por seu amor incondicional, por sempre acreditar em mim e me incentivar a ir em busca dos meus sonhos.

Agradeço ao meu irmão Samuel pelo seu amor e em especial a minha querida irmã, Natasha por ser a minha inspiração na vida e por sempre estar ao meu lado desde o início da minha vida.

Agradeço ao meu pai por se fazer presente à sua maneira.

Saibam que os amo muito e dedico este trabalho a vocês, que despertam em mim a vontade de ser melhor todos os dias.

Aos amigos que fiz ao longo de minha trajetória na UFMA, em especial aos que fazem parte da minha “panelinha”, agradeço pelo apoio emocional e pelas palavras de encorajamento nos momentos mais desafiadores. Seus incentivos foram fundamentais para minha motivação e perseverança.

Expresso minha gratidão à minha orientadora, que dedicou seu tempo, conhecimento e paciência para me guiar ao longo desse processo. Muito obrigada por “comprar” a minha ideia e embarcar nesta jornada comigo. Suas orientações valiosas contribuíram significativamente para o aprimoramento do trabalho.

Agradeço também a todos os professores que contribuíram para o meu crescimento intelectual e profissional ao longo destes anos de academia. Não poderia deixar de agradecer especialmente ao professor Ademir Martins por ser uma pessoa tão acolhedora e empática e por ser tão solícito em meu momento mais difícil desta graduação.

Por fim, minha eterna gratidão a todos que direta ou indiretamente contribuíram para que eu chegasse ao final deste trabalho. Muito obrigada!

"A possibilidade de discernir, comparar, escolher, programar, avaliar, nos comprometer, nos arriscar, faz-nos seres de decisão, portanto seres éticos. Por isso é imperativo ético lutar contra a discriminação. Discriminados porque deficientes, pobres, negros, mulheres, índios, homossexuais, trabalhadores, árabes, africanos etc. A discriminação nos ofende porque fere a substantividade de nosso ser. "

- (Paulo Freire, 1995)

## RESUMO

A presente monografia investiga as políticas de diversidade e inclusão (D&I) no contexto do ensino superior, focando no estudo de caso da Universidade Federal do Maranhão (UFMA). O estudo explora as iniciativas adotadas pela UFMA para promover a integração de minorias no corpo docente, buscando compreender como essas políticas internas de D&I são implementadas e quais seus impactos na promoção da diversidade e inclusão na instituição. Para embasar essa pesquisa, foram utilizados métodos qualitativos, incluindo análise documental, entrevistas e levantamento bibliográfico. Através dessas abordagens, foi possível examinar as políticas institucionais da UFMA voltadas para a diversidade, bem como compreender a percepção dos docentes e gestores sobre a eficácia e os desafios dessas políticas na prática. Os resultados revelaram o perfil do docente da UFMA que é composto em sua maioria por homens acima de 48 anos e mostraram a existência de diretrizes e programas específicos para a promoção da diversidade e inclusão na UFMA, contudo apontaram desafios na implementação e efetivação dessas políticas, pois constatou-se que essas ações estão sendo voltadas principalmente para os alunos da graduação. Questões relacionadas à representatividade, capacitação e sensibilização da comunidade acadêmica surgiram como áreas chave para a melhoria contínua das estratégias de D&I. Em suma, esta monografia oferece uma análise aprofundada das políticas internas de D&I na UFMA, identificando oportunidades e desafios para aprimorar a integração de minorias no corpo docente do ensino superior, contribuindo para o debate e o desenvolvimento de ações mais eficazes nessa área.

**Palavras-chave:** Diversidade. Inclusão. Ações afirmativas. UFMA.

## **ABSTRACT**

The present dissertation investigates diversity and inclusion (D&I) policies in the context of higher education, focusing on the case study of the Federal University of Maranhão (UFMA). The study explores the initiatives adopted by UFMA to promote the integration of minorities within the faculty, seeking to understand how these internal D&I policies are implemented and their impacts on fostering diversity and inclusion within the institution. To underpin this research, qualitative methods were used, including document analysis, interviews, and bibliographic surveys. Through these approaches, it was possible to examine UFMA's institutional policies regarding diversity, as well as to understand the perception of faculty members and administrators regarding the effectiveness and challenges of these policies in practice. The results revealed the profile of UFMA's faculty, mostly comprised of men above 48 years old, and highlighted the existence of specific guidelines and programs to promote diversity and inclusion at UFMA. However, they pointed out challenges in the implementation and actualization of these policies, as it was found that these actions are primarily directed towards undergraduate students. Issues related to representation, training, and raising awareness within the academic community emerged as key areas for the continuous improvement of D&I strategies. In summary, this dissertation offers an in-depth analysis of internal D&I policies at UFMA, identifying opportunities and challenges to enhance the integration of minorities within the faculty of higher education, contributing to the debate and the development of more effective actions in this area.

**Keywords:** Diversity. Inclusion. Affirmative actions. UFMA.

## LISTA DE FIGURAS

|   |    |
|---|----|
| Figura 1 – Proporção de pessoas com ocupações informais por cor ou raça .....   | 16 |
| Figura 2 – Pessoas em condição de pobreza no Brasil por sexo, cor e raça.....   | 17 |
| Figura 3 – Percentual de docentes por cor.....  | 21 |
| Figura 4 – Percentual de docentes do ensino superior por sexo.....  | 21 |
| Figura 5 – Perfil do docente de instituição de educação superior, por categoria administrativa (pública e privada) – 2022 ..... | 22 |
| Figura 6 – Número de ingressantes em cursos de graduação na rede federal em números.....  | 30 |
| Figura 7 – Perfil do docente da UFMA em números (por sexo) .....  | 37 |
| Figura 8 – Perfil do docente ativo da UFMA em números (por sexo) .....  | 38 |
| Figura 9 – Perfil do docente da UFMA em números (por idade e sexo).....   | 38 |
| Figura 10 – Painel Estatístico de Pessoal, 2022 .....   | 39 |
| Figura 11 – Perfil de docentes da UFMA por cor .....  | 39 |
| Figura 12 – Percentual de docentes PCD UFMA.....  | 40 |
| Figura 13 – Percentual de docentes por sexo .....   | 41 |

## LISTA DE QUADROS

|  |    |
|--|----|
| Quadro 1 – Ordem cronológica dos acontecimentos que intensificaram as lutas por D&I no Brasil: ..... | 19 |
| Quadro 2 – Perfil dos entrevistados.....   | 32 |

## SUMÁRIO

|              |   |           |
|--------------|---|-----------|
| <b>1</b>     | <b>INTRODUÇÃO.....</b>  | <b>12</b> |
| <b>2</b>     | <b>GESTÃO DA DIVERSIDADE E INCLUSÃO NO ENSINO SUPERIOR .....</b>  | <b>14</b> |
| <b>2.1</b>   | <b>O que são minorias .....</b>   | <b>14</b> |
| <b>2.2</b>   | <b>Origem das discriminações no Brasil.....</b>   | <b>15</b> |
| <b>2.3</b>   | <b>Diversidade e inclusão .....</b>   | <b>17</b> |
| <b>2.3.1</b> | <b><i>Início das discussões sobre D &amp; I no Brasil:.....</i></b>                                     | <b>18</b> |
| <b>2.3.2</b> | <b><i>D &amp; I nas universidades brasileiras .....</i></b>   | <b>20</b> |
| <b>2.4</b>   | <b>Políticas de diversidade e inclusão no ensino superior brasileiro .....</b>                          | <b>22</b> |
| <b>2.5</b>   | <b>História e evidências do impacto positivo das políticas públicas de diversidade e inclusão .....</b> | <b>25</b> |
| <b>3</b>     | <b>METODOLOGIA.....</b>   | <b>31</b> |
| <b>4</b>     | <b>CAMPO DE ESTUDO .....</b>  | <b>33</b> |
| <b>4.1</b>   | <b>Regimento geral da UFMA .....</b>  | <b>33</b> |
| <b>4.2</b>   | <b>Estatuto da UFMA.....</b>  | <b>34</b> |
| <b>4.3</b>   | <b>Resolução N° 358-CONSEPE, 27 de junho de 2023.....</b>   | <b>35</b> |
| <b>5</b>     | <b>RESULTADOS E DISCUSSÕES.....</b>   | <b>37</b> |
| <b>5.1</b>   | <b>Perfil do servidor docente da UFMA .....</b>   | <b>37</b> |
| <b>5.2</b>   | <b>Experiência Acadêmica na UFMA .....</b>  | <b>41</b> |
| <b>5.3</b>   | <b>Diversidade e Inclusão na UFMA .....</b>   | <b>42</b> |
| <b>5.4</b>   | <b>Representatividade de minorias na UFMA .....</b>   | <b>45</b> |
| <b>5.5</b>   | <b>Preconceito e discriminação.....</b>   | <b>47</b> |
| <b>5.6</b>   | <b>Impacto das políticas de D&amp;I (Diversidade e Inclusão) na pesquisa e ensino da UFMA .....</b>     | <b>49</b> |
| <b>5.6.1</b> | <b><i>Experiências positivas quanto à diversidade e inclusão na UFMA.....</i></b>                       | <b>51</b> |
| <b>5.7</b>   | <b>Desafios dos docentes pertencentes às minorias na UFMA .....</b>                                     | <b>52</b> |
| <b>5.8</b>   | <b>Oportunidades de melhoria .....</b>  | <b>54</b> |
| <b>6</b>     | <b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>   | <b>58</b> |
|              | <b>REFERÊNCIAS.....</b>   | <b>60</b> |
|              | <b>APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO APLICADO A PROGEP .....</b>  | <b>65</b> |
|              | <b>APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO APLICADO COM OS DOCENTES ENTREVISTADOS .....</b>                           | <b>67</b> |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>ANEXO A - SOLICITAÇÃO REALIZADA NO PORTAL FALA BRASIL, QUE É O PORTAL DA TRANSPARÊNCIA NO BRASIL.....</b> | <b>69</b> |
| <b>ANEXO B - OFÍCIO ENCAMINHADO A REITORIA DA UFMA ATRAVÉS DO PORTAL FALA BR .....</b>                       | <b>70</b> |
| <b>ANEXO C- OFÍCIO ENCAMINHADO A PROGEPATRAVÉS DO PORTAL FALA BR.....</b>                                    | <b>71</b> |
| <b>ANEXO D - OFÍCIO ENCAMINHADO A PROEN ATRAVÉS DO PORTAL FALA BR.....</b>                                   | <b>72</b> |
| <b>ANEXO E - RESPOSTA DA PROEN AO OFÍCIO .....</b>   | <b>73</b> |

## 1 INTRODUÇÃO

As pautas de Diversidade e Inclusão vem sendo amplamente discutidas mundialmente nos últimos anos. Este assunto passou a ter relevância ainda na década de 90 a partir da Conferência Mundial de Educação Especial em 1994, onde foi proclamada a Declaração de Salamanca. Esta declaração teve por objetivo nortear os Estados e organizações governamentais e não governamentais a implementarem Políticas e Práticas em Educação Especial (Salamanca,1994). Além da Declaração de Salamanca, outros acontecimentos como a criação de leis e decretos que garantiram os direitos das minorias foram importantes para que houvesse a disseminação desta temática na sociedade brasileira.

Ao analisarmos o contexto das discussões sobre diversidade e inclusão no Brasil, podemos notar que foi percorrido um longo caminho de lutas para a inclusão de minorias no espaço acadêmico. Esses debates foram iniciados através de uma “pressão” mundial para que minorias fossem incluídas em todos os ambientes da sociedade.

Considerando a importância do debate das temáticas que envolvem a luta pela garantia de direitos das minorias sociais e o histórico de exclusão destes grupos no ambiente acadêmico e na sociedade como um todo, se mostra necessária a existência de políticas de inclusão que garantam que estes indivíduos possam galgar espaços que outrora não existiam.

Ao observarmos o perfil dos docentes de ensino superior brasileiro, percebemos que existe um padrão composto majoritariamente por pessoas brancas, do sexo masculino, heterossexuais e que não possuem deficiências. Segundo pesquisa do INEP de 2022, constatou-se que o perfil do docente do ensino superior é composto por professores, homens acima de 40 anos.

De acordo com uma pesquisa realizada com os professores da Universidade Estadual de Feira de Santana (Oliveira da Silva; 2020), o perfil identitário e socioprofissional dos docentes é caracterizado por uma maioria de homens brancos, do quadro efetivo da universidade. São docentes que possuem, majoritariamente, idade superior a 46 anos, com destaque para um elevado número de profissionais com mais de 50 anos e com mais de 20 anos de atuação no magistério superior.

Esses dados sinalizam que ainda impera na universidade a presença masculina, o que revela uma similaridade com o que se registra no censo do IBGE de 2010, onde se concluiu que, na docência universitária, os homens ainda são maioria.

Tal cenário aponta para uma possível ausência de programas que promovam a diversidade e a inclusão, uma vez que em mais de 10 anos o perfil majoritário no censo do perfil docente do ensino superior continua o mesmo.

A partir disso, pergunta-se: No contexto das políticas de diversidade e inclusão, como a UFMA promove a inclusão e diversidade em seu corpo docente?

Para tanto, o objetivo geral deste estudo é verificar quais políticas de D & I estão sendo adotadas atualmente para incluir minorias ao corpo docente da UFMA. Os objetivos específicos são: i) Identificar o perfil do docente da Universidade Federal do Maranhão; ii) Investigar se existem políticas de D&I aplicadas a contratação de Docentes do Ensino Superior da UFMA (Universidade Federal do Maranhão); iii) Compreender de que forma essas políticas contribuem para o acesso das minorias aos cargos de docência; iv) Analisar e avaliar a integração e conformidade das políticas de diversidade da UFMA com a legislação aplicável.

O referencial teórico deste trabalho está dividido em seções estruturadas para fornecer uma compreensão abrangente dos conceitos, teorias e estudos relevantes à temática abordada. Para isso, contextualizamos o fenômeno estudado, apresentando inicialmente o conceito de “minorias” através da visão de diversos autores, contextualizando-o historicamente e identificando sua relevância nos dias atuais a fim de estabelecer as terminologias utilizadas ao longo da pesquisa, garantindo uma compreensão consistente por parte do leitor. Em seguida, apresentamos, em ordem cronológica, os principais acontecimentos que contribuíram para a evolução das discussões relativas ao tema, destacando marcos importantes, mudanças de paradigma e seu impacto em diversas esferas. Por fim, são exploradas as teorias e modelos que embasam o tema em análise.

É importante salientar que a seleção dos estudos, teorias e conceitos apresentados neste estudo é baseada na relevância direta para a pesquisa, visando contribuir significativamente para a compreensão e resposta às questões propostas no início deste trabalho e abrindo espaço para novas discussões acerca do tema apresentado.

## 2 GESTÃO DA DIVERSIDADE E INCLUSÃO NO ENSINO SUPERIOR

A diversidade e a inclusão são temas centrais no contexto contemporâneo, refletindo a necessidade de criar ambientes mais acessíveis e diversos. No que se refere ao ensino superior, esses princípios ganham ainda mais relevância, uma vez que a formação acadêmica deve corroborar para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva. Neste sentido, a gestão da diversidade e inclusão no ensino superior surge como uma resposta crucial para enfrentar os desafios sociais do século XXI.

### 2.1 O que são minorias

Neste contexto de discussão, torna-se fundamental compreender o conceito do termo "minorias". Originalmente, esse termo foi empregado no vocabulário da filosofia e posteriormente na ciência política, para descrever os contrastes entre a maioria e a minoria numérica na luta pelo poder político. A sociologia, por sua vez, incorporou o conceito de minorias étnicas, referindo-se a grupos raciais e étnicos que não detêm predominância em termos de cultura e valores em uma determinada nação (Ramacciotti et al., 2021). Essa compreensão é essencial para situar as discussões sobre gestão da diversidade e inclusão no contexto específico das minorias, considerando suas particularidades e desafios no ambiente acadêmico e na sociedade como um todo.

Ainda segundo Ramacciotti (2021), os conceitos antropológicos culturais de diferença e diversidade tornam-se importantes para a definição de minorias sociais, raciais, linguísticas e culturais como componentes da identidade de grupos particulares. No Brasil, são considerados como grupos minoritários os afrodescendentes, indígenas e imigrantes. No entanto, o conceito de minoria precisa ser estendido a outros grupos desfavorecidos na sociedade moderna, como: crianças e adolescentes, idosos, mulheres, pessoas com deficiência, pessoas LGBTQIAP+, moradores de rua etc.

A partir dos novos conceitos relacionados ao termo minorias, consideramos, para este estudo, os seguintes grupos:

- Os povos originários e seus descendentes(indígenas);
- Povos tradicionais e seus descendentes (pessoas pretas e amarelas);
- Pessoas com deficiências;
- Mulheres;

- LGBTQIAP+;

Para entendermos a origem da discriminação às minorias no Brasil, consideraremos o encadeamento dos fatos históricos que levaram a exclusão social destes grupos, dando ênfase aos acontecimentos que a determinaram.

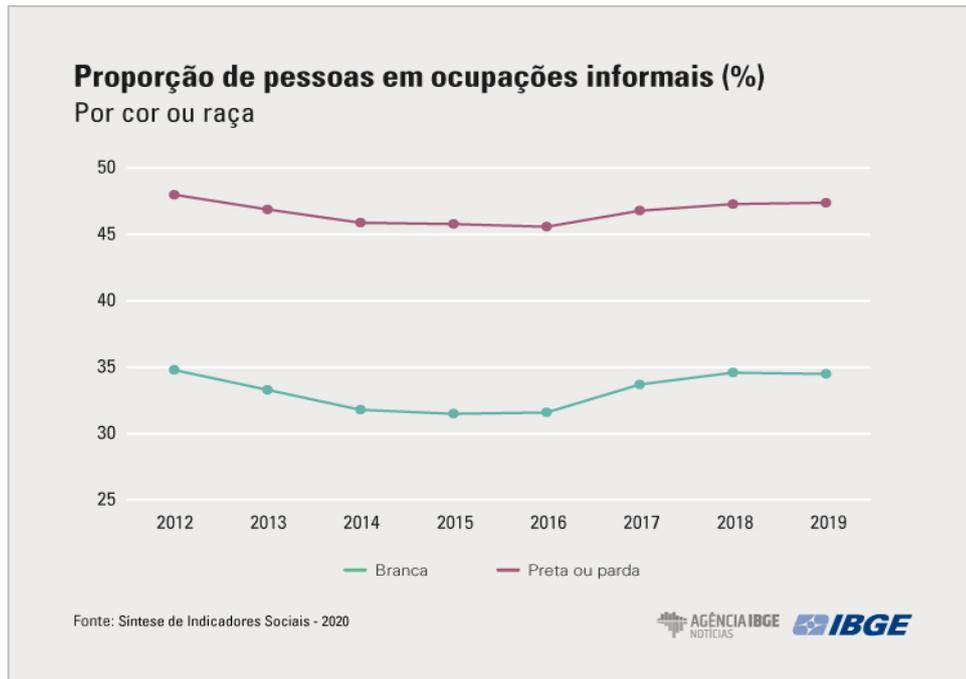
## **2.2 Origem das discriminações no Brasil**

É de conhecimento comum que a origem do Brasil é fundamentada na colonização e exploração de povos indígenas, africanos e seus descendentes. Após a chegada dos europeus ao Brasil, iniciaram-se as mudanças nos costumes dos povos originários brasileiros através da imposição das práticas religiosas e culturais do país colonizador. Através dessas práticas, a cultura brasileira, que antes era originalmente a dos indígenas, foi deixada de lado pelo povo através do processo de colonização. Conseqüentemente, costumes que não pertenciam à cultura europeia passaram a ser discriminados.

Após a assinatura da Lei Aurea pela princesa Isabel em 1888, que aboliu a escravidão no Brasil, o povo escravizado saiu do domínio de seus “senhores” sem nenhuma perspectiva de trabalho e renda ou assistência governamental, dando origem a marginalização de pretos, pardos e indígenas no país. A discriminação desses povos no Brasil, como visto, vem desde o período colonial e segue até os dias atuais.

No Brasil, pretos e pardos ainda são maioria em trabalhos subalternos e mal remunerados. De acordo com o site da agência de notícias do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), a taxa de desocupação em 2019 foi de 9,3%, para brancos e 13,6% para pretos ou pardos. Entre as pessoas ocupadas, pretos ou pardos correspondem a 47,4% dos trabalhos informais, enquanto trabalhadores brancos são a porcentagem de 34,5%, conforme demonstrado no gráfico abaixo:

Figura 1 – Proporção de pessoas com ocupações informais por cor ou raça



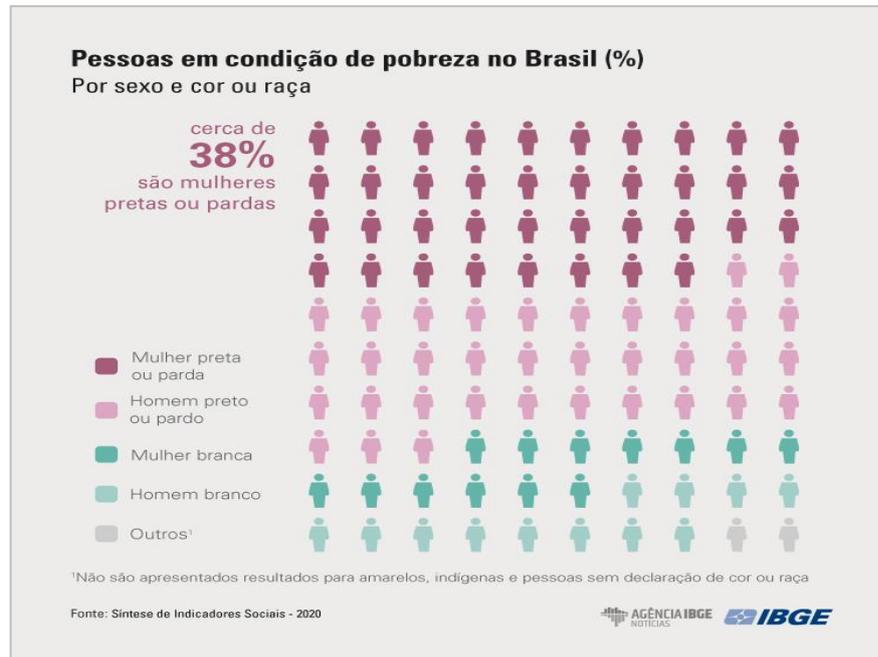
Fonte: Síntese de Indicadores Sociais (IBGE, 2019).

Este resultado nos mostra que pretos e pardos são maioria em trabalhos informais (sem carteira assinada), como por exemplo, em atividades agropecuárias, que correspondiam a 62,7% de ocupados pretos ou pardos, construção, com 65,2%, e serviços domésticos, 66,6%.

De acordo com uma pesquisa de 2021 do Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), as taxas de desemprego entre pretos e pardos é maior do que entre brancos, pois pessoas pretas correspondem a 16,3% dos desempregados e pardos correspondem a 15%, enquanto o número de brancos desempregados corresponde a 10,8%.

Ainda segundo os dados do Pnad de 2019, entre as pessoas que estão abaixo das linhas de pobreza do Banco Mundial, 70% são pretos ou pardos. Segundo dados da mesma pesquisa, a pobreza afeta ainda mais mulheres pretas ou pardas. Neste mesmo ano elas eram 28,7% da população, e correspondiam a 39,8% dos extremamente pobres e 38,1% dos pobres.

Figura 2 – Pessoas em condição de pobreza no Brasil por sexo, cor e raça.



Fonte: Síntese de Indicadores Sociais (IBGE, 2019)

Esses dados corroboram que, apesar da abolição da escravidão no Brasil, a discriminação e falta de oportunidades para esta população ainda persistem, o que nos distancia de ser um país igualitário e inclusivo.

### 2.3 Diversidade e inclusão

Nkomo (1995) descreve o termo diversidade como “um misto de pessoas com identidades grupais diferentes, dentro de um mesmo sistema social”. Já Bavon (2019 apud Fonseca, 2022), considera como diverso “todo indivíduo que, por suas particularidades, físicas ou não, se mostra como oposto do modelo padrão que foi determinado pela sociedade em suas diversas culturas”.

Segundo Hanashiro (2007 apud Fonseca, 2022), “a sociedade é composta pela diversidade”, que pode ser definida como “a combinação de identidades de indivíduos que vivem em um ambiente social”. Estes conceitos nos levam a pensar que existe uma linha tênue entre o conceito de diversidade que se mostra como algo oposto ao padrão imposto socialmente e o conceito de exclusão, que para Kelman (2009 apud Rodrigues; Nogueira, 2011):

pode ser interpretada como um processo dinâmico de calar totalmente ou parcialmente grupos sociais. Trata-se de aplicar políticas que determinam ‘quem está dentro e quem

está fora’. A exclusão é dolorosa porque é feita por alguns para os outros, que ‘não fazem parte do seu time’. Envolve poder e controle social.

Podemos observar ao longo dos anos que o conceito de diversidade foi evoluindo, logo, não temos um consenso sobre este conceito. Inicialmente, a abordagem era muitas vezes centrada em características visíveis, como raça e gênero apenas. Contudo, essa visão inicial tem se expandido para incluir uma gama mais ampla de características e identidades, abrangendo dimensões como orientação sexual, habilidades físicas e mentais, origens socioeconômicas e muito mais. Essa evolução reflete a compreensão de que a diversidade não pode ser reduzida a uma única dimensão.

Neste contexto dinâmico, a gestão da diversidade e inclusão no ensino superior não pode ser estática. Deve adaptar-se continuamente para acompanhar as transformações na compreensão da diversidade e responder às necessidades específicas das comunidades acadêmicas.

Dessa forma, o desafio é não apenas reconhecer a evolução do conceito de diversidade, mas também desenvolver práticas e políticas que promovam efetivamente a inclusão, valorizando a multiplicidade e garantindo que todos os membros da comunidade acadêmica se sintam respeitados, representados e capacitados em sua jornada educacional.

### ***2.3.1 Início das discussões sobre D & I no Brasil:***

Durante a década de 90, o Brasil viveu um momento de intensificação dos movimentos sociais de luta contra as desigualdades e discriminações. Neste período, também se fortaleceram as críticas aos moldes de ensino e aprendizagem não inclusivos.

Buscando enfrentar os desafios da educação inclusiva e superar os processos históricos de exclusão, houve em 1990 a Conferência Mundial de Educação para Todos (Jomtien, 1990) que teve por objetivo promover as transformações nos sistemas de ensino para que fosse assegurado o acesso e a permanência de todos na escola. Anos depois, em 1994 com a proclamação da Declaração de Salamanca<sup>1</sup>, as pautas de D&I tiveram mais notoriedade no Brasil, conforme afirmam Moreira e Lima (2019, p.):

---

1 “Documento elaborado na Conferência Mundial sobre Educação Especial, em Salamanca, na Espanha, em 1994, com o objetivo de fornecer diretrizes básicas para a formulação e reforma de políticas e sistemas educacionais de acordo com o movimento de inclusão social”  
MENEZES, Ebenezer Takuno de. Verbete Declaração de Salamanca. Dicionário Interativo da Educação Brasileira - EducaBrasil. São Paulo: Midiamix Editora, 2001. Disponível em <<https://www.educabrasil.com.br/declaracao-de-salamanca/>>. Acesso em 24 nov 2022.

A Declaração de Salamanca preconiza uma estruturação da política, com o proclamado conceito de uma escola inclusiva a fim de garantir políticas de educação igualitária, independente de quaisquer diferenças sociais, econômicas e de aprendizado, que poderiam ocorrer.

Embora as discussões sobre D & I tenham se intensificado após esta conferência e a proclamação da Declaração de Salamanca em 1994, os debates sobre a temática já estavam presentes na sociedade desde as décadas anteriores. Podemos visualizar a intensificação dessas discussões através da ordem cronológica dos acontecimentos apresentada a seguir:

Quadro 1 – Ordem cronológica dos acontecimentos que intensificaram as lutas por D&I no Brasil:

| <b>ACONTECIMENTOS</b>   |
|---|
| <b>1879-Mulheres conquistam o direito ao acesso às faculdades;</b>  |
| <b>1958- Convenção nº 111 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) que trata sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão;</b>                                   |
| <b>1971-Publicação Declaração dos Direitos de Pessoas Deficiência Mental-ONU(Organização das Nações Unidas) que trata sobre os direitos das pessoas com deficiência mental;</b> |
| <b>1973-Criado o Estatuto do Indígena;</b>  |
| <b>1975- Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiências Organização das Nações Unidas - ONU;</b>  |
| <b>1989-Lei do Racismo (7.716/1989)- em 2019 a lei passou a ser aplicada também em crimes de homofobia e transfobia;</b>  |
| <b>1993-NORMAS SOBRE EQUIPARAÇÃO DE OPORTUNIDADES Organização das Nações Unidas - ONU;</b>  |
| <b>1994-Declaração de Salamanca- Princípios, Política e Prática em Educação;</b>  |
| <b>1999-Carta para o Terceiro Milênio-Assembléia Governativa da REHABILITATION INTERNATIONAL;</b>   |
| <b>2001-Declaração Internacional de Montreal sobre a Inclusão;</b>  |
| <b>2002-Declaração de Madri;</b>  |
| <b>2002-Declaração de Caracas;</b>  |
| <b>2007-Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas;</b>   |
| <b>2009-Plano Nacional das Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana;</b>  |
| <b>2012-Sancionada a LEI Nº 12.711, DE 29 DE AGOSTO DE 2012-Lei de Cotas nas Universidades Públicas Federais;</b>   |
| <b>2013-A diversidade étnico-racial, como princípio do ensino, teve sua condição de premissa na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB);</b>                       |
| <b>2015-A Lei Brasileira de Inclusão (LBI), ou lei 13.146/2015 – Lei da Inclusão Social foi regulamentada.</b>  |
| <b>2016-O Decreto Presidencial Nº 8.727/2016 dispõe sobre a garantia do uso do nome social no âmbito da administração pública federal;</b>                                      |
| <b>2019-Aprovado o PL 672/ 2019 que prevê a criminalização da homofobia.</b>  |

**2023- Aprovado PL 5384/ 2020 “altera a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, para dispor sobre o programa especial para o acesso às instituições federais de educação superior e de ensino técnico de nível médio de estudantes pretos, pardos, indígenas e quilombolas e de pessoas com deficiência”**

Fonte: Autora (2023).

Ao analisarmos o contexto histórico das discussões sobre diversidade e inclusão no Brasil, podemos notar que foi percorrido um longo caminho de lutas para a inclusão de minorias no espaço acadêmico e em todos os ambientes da sociedade. Este caminho, embora cheio de desafios, também revela conquistas significativas, indicando um movimento contínuo em direção a um ambiente mais equitativo e acessível.

### ***2.3.2 D & I nas universidades brasileiras***

De acordo com um levantamento feito em junho de 2020 pela Liga de Ciência Preta Brasileira da Universidade Federal de Juiz de Fora, 2,7% dos alunos de pós-graduação são pretos, 12,7% pardos, 2% amarelos, 82,7% brancos e menos de 0,5% são indígenas. Além disso, dados divulgados pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP, 2020), concluíram que dos 80.115 doutores e mestres formados em 2020, 9.909 são pardos e apenas 2.746 são pretos.

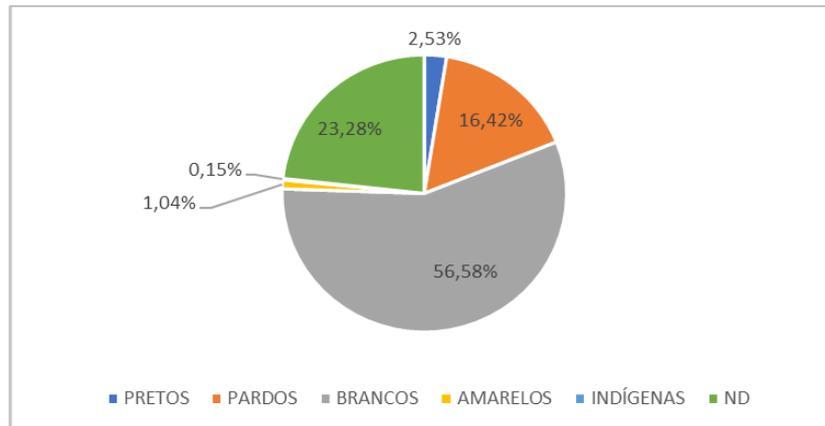
Partindo do pressuposto de que estudantes de pós-graduação possam ser os futuros docentes das universidades brasileiras, podemos compreender esse levantamento como uma fonte importante para entender os dados sobre a inserção dessas minorias no corpo docente do ensino superior no Brasil.

No que se refere à docência do ensino superior no Brasil, segundo os dados divulgados pelo Censo da Educação Superior (Brasil, INEP, 2022)<sup>2</sup>, os docentes estão distribuídos da seguinte forma:

---

<sup>2</sup> Censo da Educação Superior de 2022. Disponível em: <<https://www.gov.br/inep/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/sinopses-estatisticas/educacao-superior-graduacao>>

Figura 3 – Percentual de docentes por cor



Fonte: Autora (2023).

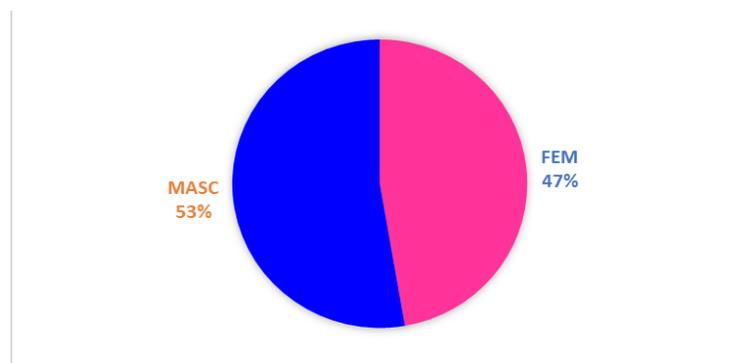
Conforme demonstrado no gráfico acima, de um total de 3.621,16 docentes em exercício no Brasil no ano de 2022, pardos correspondiam a 16,42%, pretos a 2,53%, amarelos a 1,04% e indígenas a 0,15% em face de 56,58% de docentes brancos.

Isso evidencia que, apesar de o Brasil ser o segundo país com a maior população de pessoas pretas e pardas do mundo e ser um país com uma grande diversidade de cores e raças, o perfil do docente do ensino superior brasileiro está majoritariamente composto por pessoas brancas.

Quando se trata de pessoas com deficiência (PCD), verificou-se que de um total de 3.621,16 docentes em exercício, apenas 0,44% pertencem a este grupo (Brasil, 2022). Outra pesquisa publicada pela Universidade Federal do Rio Grande (FURG), revelou que apenas 21 universidades do país – com mais de 500 professores – possuem até 1% de seu corpo docente composto por PCD.

Ainda segundo dados do Censo Superior da Educação de 2022 as mulheres também são minoria quando o assunto é a docência da educação superior, conforme o gráfico abaixo:

Figura 4 – Percentual de docentes do ensino superior por sexo



Fonte: Autora (2023).

Ao traçar o perfil dos docentes das instituições de educação superior brasileiras, este Censo evidenciou que o perfil do docente tem a sua maior parte composta por: homens, com idade acima de 40 anos, conforme demonstra o quadro abaixo:

Figura 5 – Perfil do docente de instituição de educação superior, por categoria administrativa (pública e privada) – 2022

| Atributos do Vínculo Docente | Categoria Administrativa |               |
|------------------------------|--------------------------|---------------|
|                              | Pública                  | Privada       |
| Sexo                         | Masculino                | Masculino     |
| Idade                        | 41                       | 40            |
| Escolaridade                 | Doutorado                | Mestrado      |
| Regime de Trabalho           | Tempo Integral           | Tempo Parcial |

Fonte: Brasil (2022).

Através dos dados expostos nesta seção podemos constatar que o corpo docente das Universidades Brasileiras é composto, em sua maioria, por homens, brancos e pessoas sem deficiência, seguindo um “padrão social” onde percebemos mulheres, pessoas pretas e pessoas com deficiência ocupando uma porcentagem menor nestes postos de trabalho.

#### 2.4 Políticas de diversidade e inclusão no ensino superior brasileiro

É notório que apesar dos percalços enfrentados pelos grupos minoritários na sociedade, tivemos diversos avanços na inclusão destes grupos na Universidade. Completados 10 anos da criação da Lei nº 12.711/2012, no dia 29 de agosto de 2012, conhecida como Lei de cotas, podemos observar que o número de pessoas pretas, pardas, indígenas e com deficiência aumentou consideravelmente nos espaços acadêmicos nos últimos anos.

Segundo o observatório de Educação do Instituto Unibanco, antes da lei de cotas o índice de estudantes pretos, pardos e indígenas no ensino superior era de 28% e passou a ser 38,4 % em 2016. Ainda segundo este observatório, entre os anos de 2014 a 2018 o quantitativo de graduandos pretos e pardos nas universidades federais superou quase 8 pontos percentuais o quantitativo de graduandos brancos (51,2% ante 43,3%).

Em entrevista ao portal “Baobá” dirigido pelo Fundo para a Equidade Racial<sup>3</sup> a co-fundadora e coordenadora do Coletivo de Educação da Coordenação Nacional de Articulação

<sup>3</sup> O Fundo Baobá é o primeiro fundo exclusivo para a promoção da equidade racial para a população negra no Brasil.

das Comunidades Negras Rurais Quilombolas (CONAQ), Givânia Maria da Silva afirma que “no começo dos anos 2000, a cada 100 universitários, apenas 2 eram negros. O Movimento Negro Unificado começou a formular propostas para a inclusão de cotas”.

A lei de cotas prevê que 50% do total de vagas nas universidades e institutos federais sejam reservadas para alunos de escolas públicas, pessoas pretas, pardas e indígenas. Em seu texto a Lei 12.711/2012 (BRASIL, 2012) abrange os seguintes critérios:

- **Reserva de vagas:** As instituições federais de educação superior devem reservar, no mínimo, 50% das vagas nos cursos de graduação para estudantes que tenham cursado integralmente o Ensino Médio em escolas públicas.
- **Renda familiar:** Das vagas reservadas, 50% devem ser destinadas a estudantes oriundos de famílias com renda igual ou inferior a 1,5 salário mínimo per capita.
- **Autodeclaração racial:** As vagas também devem ser reservadas para pessoas autodeclaradas pretas, pardas e indígenas, em proporção ao total de vagas, de acordo com a respectiva população desses grupos na unidade da Federação onde está localizada a instituição, segundo o último censo do IBGE.
- **Pessoas com deficiência:** As instituições devem reservar vagas para pessoas com deficiência, também em proporção ao total de vagas, de acordo com a respectiva população da unidade da Federação.

Com a alteração da legislação no ano de 2022 entrou em vigor a Lei 14.723/23 que atualiza a Lei de Cotas no ensino superior passando a incluir também estudantes quilombolas. A partir da mudança na lei, estudantes ingressantes no ensino superior passarão a concorrer também às vagas destinadas à ampla concorrência. Antes os estudantes cotistas concorriam somente às vagas destinadas às cotas, mesmo que possuíssem pontuação suficiente para a ampla concorrência. A mudança na lei também ocorreu no critério econômico, onde a renda mínima para aderir as cotas passou de 1,5 (um salário mínimo e meio) *per capita* para até 1 (um) salário mínimo *per capita*.

A nova lei de cotas prevê a extensão de políticas afirmativas para a pós-graduação e incluiu os ministérios da Educação, Igualdade Racial, Direitos Humanos e da Cidadania, Povos Indígenas e a Secretaria Geral da Presidência da República como agentes responsáveis pelo acompanhamento da política de cotas no Brasil.

Podemos observar que no que diz respeito ao ingresso na graduação as minorias têm conquistado gradativamente o seu espaço, mas apesar dos esforços ainda não vemos efetivamente a inclusão destes grupos nas Pós-graduações.

Apesar de hoje existirem diversos cursos e especializações sobre diversidade e inclusão no Brasil é pouco perceptível a existência de políticas de D & I para incluir minorias após a graduação na academia.

Anterior a alteração na Lei de Cotas que hoje abrange critérios para o ingresso na Pós-Graduação o MEC (Ministério da Educação) já havia publicado em 2016 a portaria normativa nº 13 que dispõe sobre a “indução de ações afirmativas na Pós-Graduação” (MEC, PORTARIA NORMATIVA Nº 13, DE 11 DE MAIO DE 2016).

Em seu texto a Portaria Normativa de nº 13 diz que embora seja notória a importância das Políticas de Ações afirmativas para o ingresso na graduação, estas não são suficientes para reparar as desigualdades sociais constituídas historicamente no Brasil. Esta normativa afirma ainda que várias universidades públicas brasileiras já têm adotado em seus programas de pós-graduação as Políticas de Ações Afirmativas visando incluir pessoas negras, indígenas e pessoas com deficiência a fim de ampliar a diversidade cultural e étnica do corpo discente.

Portanto, em seu artigo 1º estipula um prazo para que as Instituições Federais de Ensino Superior apresentem propostas para a inclusão destas minorias em seus programas de pós-graduação.

Art. 1º As Instituições Federais de Ensino Superior, no âmbito de sua autonomia e observados os princípios de mérito inerentes ao desenvolvimento científico, tecnológico e de inovação, terão o prazo de noventa dias para apresentar propostas sobre inclusão de negros (pretos e pardos), indígenas e pessoas com deficiência em seus programas de pós graduação (Mestrado, Mestrado Profissional e Doutorado), como Políticas de Ações Afirmativas. Associação Brasileira de Mantenedoras de Ensino Superior. (BRASIL, MEC, 2016)

Assim como a Lei de Cotas a portaria nº 13 do MEC tem a missão de reparar minimamente as desigualdades sociais no Brasil através da Educação. O Art. 3º da portaria nº 13 que diz que:

A Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES deverá coordenar a elaboração periódica do censo discente da pós-graduação brasileira, com o intuito de fornecer os subsídios para o acompanhamento de ações de inclusão de negros (pretos e pardos), indígenas e pessoas com deficiência na pós-graduação, bem como para a avaliação de tais ações junto aos programas de pós-graduação. (BRASIL, MEC, 2016, art. 3º)

Em 2015 o CAPES publicou a Portaria N° 149, de 13 de novembro de 2015 que instituiu o Grupo de Trabalho responsável por “analisar e propor mecanismos de inclusão de estudantes autodeclarados pretos, pardos e indígenas e estudantes com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades, em programas de mestrado e doutorado e em programas de mobilidade internacional.” (CAPES,2015).

Este órgão é responsável por gerir o Sistema Nacional de Pós-Graduação (SNPG) e coletar através da plataforma Sucupira<sup>4</sup> os dados gerais sobre pós-graduação no Brasil. Apesar da existência de portarias normativas que exigem o subsídio e implantação de ações de inclusão de grupos minoritários na Pós-Graduação, até o ano de 2022 que é a atualização de dados mais recente da Plataforma Sucupira, o CAPES ainda não disponibiliza informações sobre o perfil dos discentes da Pós-graduação nas instituições de ensino superior brasileiras, bem como não disponibiliza dados sobre a adoção de ações afirmativas na Pós-Graduação dessas instituições.

Embora a portaria normativa n° 13, afirme que algumas universidades brasileiras já adotam ações afirmativas especificamente na pós-graduação, sem a disponibilização de dados através do órgão responsável não podemos de fato atestar os impactos dessas ações e de que modo estas políticas estão sendo implantadas.

## **2.5 História e evidências do impacto positivo das políticas públicas de diversidade e inclusão**

Ao longo da história de lutas por inclusão tivemos diversos avanços na sociedade, principalmente na área da educação. Para além de tudo o que foi anteriormente citado neste estudo, é importante falarmos sobre como surgiram as políticas de ações afirmativas nas universidades.

Muitos autores como, por exemplo, Cruz (2006), defendem que o termo “ação afirmativa” surgiu nos Estados Unidos nos anos 1960. Os Estados Unidos, assim como o Brasil, têm a sua história marcada pelo preconceito e discriminação às minorias, principalmente aos negros, indígenas e imigrantes.

---

<sup>4</sup> Ferramenta que coleta informações e funciona como base de referência do Sistema Nacional de Pós-Graduação (SNPG). Plataforma Sucupira - Ministério da Educação. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/component/tags/tag/plataforma-sucupira>>. Acesso em: 20 nov. 2023.

Vários acontecimentos foram importantes para o surgimento do conceito de “ações afirmativas”, como por exemplo, os famosos casos de Rosa Parks (1950)<sup>5</sup> e Brown vs Board of Education (1954)<sup>6</sup>, este último representando um marco para a implantação de ações afirmativas nos Estados Unidos.

De acordo com Cruz (2006), estes acontecimentos que envolvem a luta pela garantia de direitos da população negra nos EUA, foram responsáveis pela edição da lei *Executive Order* nº 109252 que tinha intuito de reduzir as desigualdades raciais no âmbito do trabalho e da educação e continha em seu texto a primeira menção ao termo “ação afirmativa”, sendo a primeira vez a ser utilizada neste sentido.

No Brasil podemos dizer que as políticas de ações afirmativas surgiram por volta da década de 1930, na conhecida “Era Vargas”, onde o então presidente Getúlio Vargas sancionou o Decreto nº 19.482, de 12 de dezembro de 1930 conhecido como “Lei de Nacionalização do Trabalho” ou “Lei dos 2/3”.

Tal decreto prevê em seu Artigo 3º que:

Art. 3º Todos os indivíduos, empresas, associações, companhias e firmas comerciais ficam obrigadas a demonstrar perante o Ministério do Trabalho [...] que ocupam, entre os seus empregados, de todas as categorias, dois terços, pelo menos, de brasileiros natos.

A criação da Lei dos 2/3, segundo Medeiros (2005, p.123 apud Cruz, 2006, p. 3), visava garantir “a participação majoritária de trabalhadores brasileiros nas empresas em funcionamento no Brasil, numa época em que muitas firmas de propriedade de imigrantes costumavam discriminar os trabalhadores nativos, sobretudo em São Paulo e nos Estados do Sul” e pode ser considerada a primeira Política de Ação Afirmativa do Brasil.

Cruz (2006), entende que as ações afirmativas são “medidas públicas e privadas, coercitivas ou não, para a integração de todas as pessoas, independente de raça, religião, opção sexual, deficiências físicas ou mentais”.

Para Bárbara Lobo (2013), as ações afirmativas servem para garantir a efetividade do Estado Democrático de Direito e do princípio da igualdade previsto no art. 5º da Constituição

---

<sup>5</sup> Disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/312754/noticia.htm?sequence=1>>. Acesso em: 26 nov. 2023.

<sup>6</sup> Duignan, Brian. "Brown v. Board of Education". Encyclopedia Britannica, 17 Oct. 2023, <https://www.britannica.com/event/Brown-v-Board-of-Education-of-Topeka>. Acesso em 26 nov.2023.

Federal Brasileira de 1988, “visto este como efetiva igualdade de oportunidades, chances, consideração, respeito e participação nos debates políticos” (Cruz, 2006, p.3 apud Lobo, 2013, p. 83).

Na atual sociedade em que vivemos onde minorias ainda buscam garantir direitos, as ações afirmativas são importantes pois, apesar da proibição da discriminação “faz-se necessário combinar a proibição da discriminação com políticas compensatórias que acelerem a igualdade enquanto processo” (PIOVESAN, 2008, p. 4).

Referente ao histórico de implantação de ações afirmativas nas universidades brasileiras, podemos destacar como pioneiras, algumas iniciativas como a Lei nº 3524<sup>7</sup> que trata sobre “os critérios de seleção e admissão de estudantes em universidades públicas estaduais” e instituiu a reserva de 50% das vagas para alunos de escolas públicas, sendo posteriormente revogada pela Lei nº 4151/2003<sup>8</sup> e passando também a abranger negros e pessoas com deficiência. (GOVERNO DO RIO DE JANEIRO, 2000)

De acordo com Silva de Souza (2016), a Lei nº 3524:

[...] Lei, de iniciativa do Poder Legislativo, instituiu a cota mínima de até 40% para as populações negra e parda aos cursos de graduação da Universidade do Estado do Rio de Janeiro e da Universidade Estadual do Norte Fluminense. Determinou, ainda, que nessa cota mínima fossem incluídos os negros e pardos beneficiados pela Lei nº 3.524/2000.

Ambas as leis não foram bem recebidas pela comunidade interna da UERJ, pelo seu caráter arbitrário. A adoção do sistema de cotas não foi previamente discutida com a comunidade interna da UERJ, mas, ao contrário, deu-se a partir da mobilização coletiva de atores sociais, organizados fora da universidade, com os poderes Executivo e Legislativo.”

De acordo com Silva de Souza (2016)

---

<sup>7</sup> Governo do Estado. *Lei nº 3524, de 28 de dezembro de 2000. DISPÕE SOBRE OS CRITÉRIOS DE SELEÇÃO E ADMISSÃO DE ESTUDANTES DA REDE PÚBLICA ESTADUAL DE ENSINO EM UNIVERSIDADES PÚBLICAS ESTADUAIS E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.* 1, Legislação ed., 28 12 2000, Art. 1º. *Legislação*, Rio de Janeiro, JUSBRASIL <https://www.jusbrasil.com.br/legislacao/90839/lei-3524-00>. Acesso em 21 11 2023.

<sup>8</sup> LEIS ESTADUAIS. “Lei Ordinária 4151 2003 de Rio de Janeiro RJ.” *Leis Estaduais*, <https://leiestaduais.com.br/rj/lei-ordinaria-n-4151-2003-rio-de-janeiro-institui-nova-disciplina-sobre-o-sistema-de-cotas-para-ingresso-nas-universidades-publicas-estaduais-e-da-outras-providencias>. Acesso em 21 Nov. 2023.

“A repercussão sobre a implantação da política de cotas na UERJ ultrapassou os muros da Universidade, e diversas mídias contribuíram para fomentar o debate, como a matéria veiculada na Folha de S. Paulo, em 1º de outubro de 2001:

#### **UNIVERSIDADES PÚBLICAS**

O projeto, que vai agora para sanção do governador, baseou-se na representatividade das etnias.

##### **Rio dá a negros e pardos 40% das vagas.**

Em meio ao debate nacional sobre cotas para negros no ensino superior, a Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro aprovou ontem projeto de lei reservando 40% das vagas nas universidades públicas estaduais para negros e pardos. O autor do projeto, José Amorim (PPB), disse que a cota de 40% *foi* estabelecida com base na representatividade de negros e pardos na população fluminense. Juntas, as etnias somavam, em 1999, 38,2% dos habitantes do Estado, segundo o IBGE.” (Folha de S. Paulo, em 1º de outubro de 2001, citado por SILVA DE SOUZA, A. C. (2016).

Posteriormente, foi sancionada a Lei nº 3.708 que implementou as cotas raciais para o ingresso nas universidades estaduais no estado do Rio de Janeiro. Portanto, podemos afirmar que a Universidade Estadual do Rio de Janeiro foi uma das pioneiras na adoção de ações afirmativas para o ingresso no ensino superior.

Fora do Rio de Janeiro, a Universidade de Brasília (UnB) foi a primeira instituição federal a adotar a política de ações afirmativas, o que segundo Feres Júnior (et al., 2018), foi a responsável por expandir esta discussão a nível nacional. De acordo com este autor isso se deu pelos seguintes motivos:

Ao contrário das instituições de ensino superior municipais ou estaduais, as universidades federais são dotadas de grande autonomia administrativa. Por esse motivo, a iniciativa da UnB sugeria que as universidades federais não estavam à margem do debate em torno das ações afirmativas raciais, o que abria precedente para que outras instituições do tipo adotassem políticas semelhantes de forma autônoma. (FERES JÚNIOR et al., 2018, p.75)

Para Feres Júnior (et al., 2018), além dos motivos anteriormente expostos, outra situação que colocou a UnB no foco da mídia foi a adoção de medidas para evitar “fraudes” (garantir que estudantes brancos não se beneficiassem das cotas para negros). A universidade lançou em seu edital uma “comissão de verificação racial” que seria responsável por verificar a negritude dos candidatos concorrentes às cotas através de fotos. Tal comissão era composta por cientistas

sociais, militantes do movimento negro e estudantes universitários; todos com suas identidades protegidas (MAIO e SANTOS, 2005b. apud Feres Júnior et al., 2018, p.76).

Esta medida aplicada pela UnB foi anunciada somente em 2004, um ano após a aprovação de cotas na universidade, o que gerou polêmica na mídia, tornando recorrente as referências à instituição no noticiário brasileiro, pois os opositores a esta medida acreditavam que tal prática se assemelhava às práticas nazistas de classificação racial e eram mais uma forma de prática de “racismo” (Feres Júnior et al., 2018).

Apesar do debate midiático acerca da temática das cotas para negros, entre os anos de 2002 a 2004 diversos tipos de ações afirmativas estavam em vigor em outras universidades do país, garantindo o acesso de outros grupos minoritários no ensino superior, conforme afirma Feres Júnior (et al., 2018):

[...] em 2002, a Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN) possuía cotas para estudantes oriundos de escolas públicas, e a Universidade Estadual do Rio Grande do Sul (UERGS) tinha uma cota para estudantes de baixa renda, dois exemplos de reservas de vagas que utilizam critérios socioeconômicos. E antes mesmo de a UnB adotar a polêmica comissão de verificação racial, a Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS) já adotava procedimento semelhante. Em suma, o destaque dado para UERJ e UnB tem muito mais a ver com a centralidade que tais universidades têm em relação ao Rio de Janeiro – segunda maior cidade do país e sede do maior conglomerado de mídia da América Latina, o Grupo Globo – e Brasília, capital da república. (FERES JÚNIOR et al., 2018, p.77).

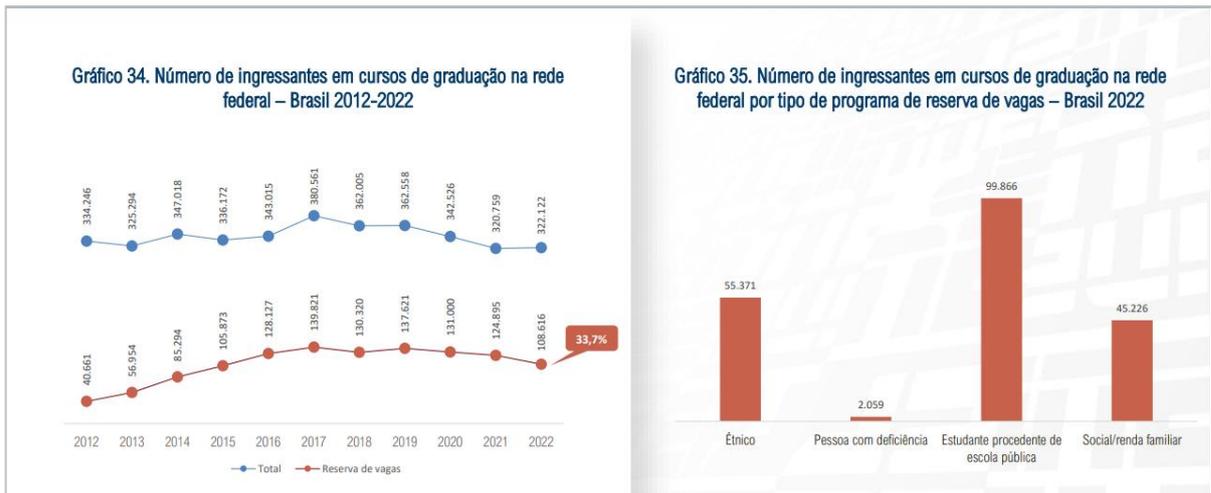
Quando se fala sobre ações afirmativas é comum associarmos o surgimento destas políticas somente à Lei de Cotas, mas conforme abordamos ao longo deste estudo, estas ações surgiram muito antes. Entretanto, no contexto de políticas voltadas para a inclusão na educação superior, esta lei pode ser considerada a mais importante da legislação brasileira, uma vez que é uma lei federal que estende esta política a nível nacional a fim de garantir “o acesso às instituições de educação superior a estudantes pretos, pardos, indígenas e quilombolas e de pessoas com deficiência, bem como dos que tenham cursado integralmente o ensino médio em escola pública”. (Brasil, 2012)

Neste sentido, podemos afirmar que políticas como a lei de cotas têm impacto significativo na promoção da inclusão no ensino superior brasileiro, pois conforme o levantamento realizado por Souza (2016), até o ano de 1997 apenas 2,2% de pardos e 1,8% de negros entre 18 e 24 anos estavam cursando ou haviam concluído o ensino superior no Brasil. Em contraposição, em 2022, o Censo da Educação Superior do Brasil (INEP, 2022) mostra que

o número de graduados que concluíram a graduação por meio da reserva de vagas (ações afirmativas) evoluiu para 53%.

Em consonância com estes dados, o quantitativo de ingressantes no ensino superior na rede federal através de ações afirmativas no período de 2012-2022 está distribuído conforme figura abaixo:

Figura 6 – Número de ingressantes em cursos de graduação na rede federal em números



Fonte: Censo da Educação Superior (2022).

Através dos dados expostos ao longo deste estudo, e em especial nesta seção, podemos inferir que, apesar do caráter remediador do combate às desigualdades através da implementação das políticas de ações afirmativas nas Universidades brasileiras, é inegável que houveram diversos avanços na inclusão de minorias no Ensino Superior no Brasil.

Apesar destas políticas estarem presentes nos últimos anos para o ingresso de minorias na graduação, ainda é pouco evidente a implementação dessas políticas para o acesso à pós-graduação. É provável que esta hipótese se deva à recente alteração na legislação de cotas que agora abrange também as ações afirmativas para o ingresso na pós-graduação nas universidades brasileiras. Tão logo os anos passem poderemos ter mais dados e evidências da implementação destas políticas para o ingresso na Pós-graduação e conseqüente mudança do cenário atual do perfil docente do ensino superior no Brasil.

### 3 METODOLOGIA

O principal objetivo desta pesquisa consiste em obter uma compreensão inicial sobre o tema, com o intuito de gerar insights e hipóteses que possam orientar investigações mais aprofundadas no futuro, deste modo possui caráter qualitativo e no que refere aos fins, enquadra-se como uma investigação exploratória, uma vez que visa estabelecer uma maior familiaridade com o problema em questão (Vergara, 2003).

Quanto aos procedimentos, se classifica como um estudo de caso, pois tem o propósito de reunir informações detalhadas e sistemáticas sobre um fenômeno (PATTON, 2002 apud. FREITAS; JABBOUR, 2011). O estudo foi realizado no contexto da Universidade Federal do Maranhão (UFMA), com sede localizada na Avenida dos Portugueses, 1966 - Vila Bacanga, São Luís - MA.

A temática pesquisada está relacionada especificamente a diversidade e inclusão no corpo docente da UFMA, portanto, foi fundamental utilizarmos a análise qualitativa para entendermos as percepções dos agentes envolvidos neste estudo, dessa forma, a coleta de dados foi desenvolvida através de levantamento bibliográfico e documental em bases de dados públicos, artigos científicos, livros, periódicos, materiais em meios eletrônicos, regimento interno da Universidade Federal do Maranhão, etc.

Foram utilizados também a aplicação de entrevista com gestores de departamentos, pró-reitorias, Reitoria e Gestão de pessoas da UFMA, pois os objetivos buscados por este estudo tinham como finalidade possibilitar uma maior da compreensão da temática investigada, visualizando diferentes pontos de vista sobre a percepção da diversidade e inclusão no corpo docente da UFMA e suas políticas afirmativas (GODOI et al. apud MEDEIROS, 2014, p. 53). As entrevistas foram realizadas no mês de novembro de 2023.

Dessa forma, escolheu-se um roteiro semi estruturado, disponibilizando espaço para que os entrevistados pudessem expor sobre os pontos investigados. (DE SOUZA et al., 2022, p. 07).

Para análise, foram considerados os dados obtidos na pesquisa bibliográfica e documental e as informações coletadas através das entrevistas realizadas. Os resultados obtidos foram comparados entre si a fim de verificar sobre a existência de políticas de D & I para incluir minorias no corpo docente da UFMA, bem como, evidenciar a importância de se adotar políticas de D & I no setor público.

Durante este estudo foram entrevistados 4 (quatro) gestores de departamentos diferentes da UFMA, ao qual acreditamos que suas percepções são de grande relevância para o tema. Sendo os departamentos: i) A Diretoria de Acessibilidade – DACES; ii) Administração superior

da UFMA; iii) PROEC-Pró- Reitoria de Extensão e Cultura; iv) PROGEP- Pró- Reitoria de Gestão de Pessoas.

Ao longo do estudo bibliográfico solicitamos através do Portal “Fala BR” que pertence ao Portal da Transparência, um levantamento de dados sobre o perfil dos docentes da UFMA e questionamos se existem políticas de D & I, através dessa solicitação foram encaminhados os ofícios de nº 115.029742/2023-20 que seguem anexos neste trabalho.

A faixa etária dos entrevistados varia entre 31 a 60 anos. Os gestores entrevistados são em sua maioria mulheres Cisgênero e apenas 1(um) dos entrevistados é um homem Cisgênero.

Todas as entrevistas foram realizadas no mês de novembro de 2023, de forma presencial e online. Somente um dos gestores não permitiu a gravação da entrevista, porém todas as demais foram gravadas. As entrevistas tiveram uma duração de aproximadamente 30 minutos cada.

Quadro 2 – Perfil dos entrevistados

| <b>INICIAL</b> | <b>DEPARTAMENTO</b>   | <b>IDADE</b> | <b>GÊNERO</b> | <b>RAÇA/<br/>COR</b> | <b>TEMPO DE<br/>CONTRATO</b> | <b>PCD</b> |
|----------------|---|--------------|---------------|----------------------|------------------------------|------------|
| M.N            | Diretoria de Acessibilidade-Daces /<br>Coordenação do curso de Letras Libras-<br>UFMA | 54           | mulher cis    | parda                | 12 anos                      | não        |
| M.F            | Reitoria/Vice Reitoria  | -            | homem cis     | parda                | 14 anos                      | não        |
| M.Z            | Diretoria da PROEC<br>Professora do Curso de Comunicação                              | 60           | mulher cis    | negra                | 34 anos                      | não        |
| C.J            | Diretoria de Planejamento e<br>Desenvolvimento de Pessoas -PROGEP                     | 31           | mulher cis    | branca               | 9 anos                       | não        |

Fonte: Autora (2023).

Posteriormente iniciamos a transcrição de todos os áudios, para então seguirmos com a tabulação dos dados obtidos e por fim, realizamos a análise temática de todas as respostas (BRAUN E CLARKE apud DE SOUZA, 2019), visando explicitar a trajetória, desafios e perspectivas sobre políticas internas de D&I para promover a integração de minorias no corpo docente da Universidade Federal do Maranhão.

## 4 CAMPO DE ESTUDO

Segundo o Portal da Universidade Federal do Maranhão, a UFMA conta atualmente com 9 campi, sendo eles: São Luís, Bacabal, Codó, Pinheiro, São Bernardo, Chapadinha, Grajaú, Imperatriz e Balsas.

A UFMA é responsável por promover em seus Campi e na comunidade os 3 pilares da universidade: A Pesquisa, o Ensino e a Extensão. Estes são promovidos através de seus Centros de Ensino, Centros de Pesquisa, Inovação, Pós-Graduação e Empreendedorismo e Projetos de Extensão, como o HU-Hospital Universitário, Edufma (editora da UFMA), UNITI (Universidade Integrada da Terceira Idade), entre outros.

No que se refere a adoção de políticas internas, a UFMA possui regimentos e resoluções que estabelecem regras gerais e também regras para o acesso à instituição para estudantes e docentes nos âmbitos da graduação e pós-graduação. Os principais regimentos internos que podemos destacar são o Estatuto da UFMA e o Regimento Geral.

### 4.1 Regimento geral da UFMA

O Regimento Geral da UFMA foi aprovado pela Resolução de n. 416/2022 do Conselho Universitário (CONSUN) em 9 de maio de 2022 com o propósito de disciplinar as atividades do pessoal docente, discente e técnico-administrativo em educação, bem como dos vários órgãos e serviços integrantes da estrutura organizacional da universidade e, nos planos didático, científico, administrativo e disciplinar. Ele tem como objetivo operacionalizar o Estatuto da universidade (Regimento Geral, UFMA, 2022, p. 2).

O Regimento Geral da Universidade Federal do Maranhão aborda diversos princípios, mas podemos destacar estes abaixo como os mais importantes para este estudo (Regimento Geral, UFMA, 2022, p. 3):

- Disciplinar as atividades do pessoal docente, discente e técnico-administrativo em educação.
- Estabelecer normas para os vários órgãos e serviços da universidade nos planos didático, científico, administrativo e disciplinar.
- Operacionalizar o Estatuto da universidade.
- Respeitar a legislação federal aplicável.

- Estabelecer regimentos internos para os Conselhos Superiores e Conselhos das Unidades Acadêmicas.
- Regular os cursos de pós-graduação lato sensu, como os cursos de aperfeiçoamento ou especialização.

No que se refere à inclusão e diversidade, o regimento citado não apresenta referências diretas a ações voltadas para promoção da diversidade e inclusão na universidade. Entretanto, estabelece o direito à assistência estudantil para PCD's, conforme parágrafo abaixo:

A assistência e o apoio individual destinam-se, prioritariamente, aos alunos em situação de vulnerabilidade socioeconômica e compreendem as áreas de moradia estudantil, alimentação, transporte, atenção à saúde, inclusão digital, cultura, esporte, creche, apoio pedagógico e acesso, participação e aprendizagem de estudantes com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades e superdotação, de acordo com critérios preestabelecidos, destinando-se exclusivamente a alunos regulares dos cursos de graduação presencial. (Regimento Geral, UFMA, 2022, p .87)

Embora preveja a assistência ao discente com deficiência, o regulamento não cita ações voltadas para os discentes da pós-graduação e nem aos docentes da universidade, não fomentando de forma clara a inclusão de outras minorias e em outras instâncias de acesso à Universidade. Além disso, ao realizar uma busca pelas palavras-chave “diversidade”, “inclusão”, “cotas”, “reserva de vagas” e “ações afirmativas” não foram encontradas menções no documento revisado.

## **4.2 Estatuto da UFMA**

O Estatuto da UFMA foi aprovado pela Resolução nº 361-CONSUN, de 08 de novembro de 2021, pelo Parecer nº 472/99, da Câmara de Educação Superior do Conselho Nacional de Educação, pela Portaria Ministerial nº 1216-MEC, de 30 de julho de 1999, e publicado no D.O.U. de 27 de agosto de 1999”. (Estatuto, UFMA, 2021, p. 1).

O propósito do Estatuto da Universidade Federal do Maranhão é estabelecer as diretrizes e normas que regem a organização, funcionamento e gestão da universidade. Ele define os princípios, finalidades e estrutura da instituição, além de estabelecer os direitos e deveres dos membros da comunidade universitária. O Estatuto também estabelece a autonomia da universidade em relação à sua administração, ensino, pesquisa e extensão, garantindo a

qualidade e excelência acadêmica (Estatuto, UFMA, 2021). O estatuto da UFMA trabalha em consonância com o Regimento Interno da instituição.

Neste documento foram encontrados os seguintes princípios:

VIII - democracia social, cultural, política e econômica, com o exercício da justiça e do bem-estar do ser humano;

IX - democratização da educação no que concerne à gestão, à igualdade de oportunidades de acesso e à socialização de seus benefícios;

XIV - respeito à diversidade e valorização das pessoas;

Apesar de não encontrarmos ações claras direcionadas à inclusão de minorias, é possível perceber uma preocupação da instituição em promover o respeito e valorização do ser humano e sua diversidade. Neste caso, foi possível identificar uma menção à palavra “diversidade”.

Já ao consultar a Resolução nº 1892 - CONSEPE, de 28 de junho de 2019, que versa sobre as normas gerais dos cursos de graduação da UFMA, não foram identificadas menções às palavras-chave citadas, contudo, a resolução prevê a o ingresso de estudantes através de ações afirmativas internas e governamentais, embora não especifique quais ações institucionais são adotadas internamente, seguindo assim a legislação nacional vigente.

#### **4.3 Resolução N° 358-CONSEPE, 27 de junho de 2023**

Em contrapartida, a resolução nº 358 “Institui a Política de Ações Afirmativas nos cursos de pós-graduação stricto sensu ou lato sensu gratuitos da Universidade Federal do Maranhão” (UFMA,2023).

O objetivo desta resolução é estabelecer as diretrizes e critérios para a implementação de ações afirmativas nos processos seletivos dos cursos de pós-graduação da Universidade Federal do Maranhão (UFMA). Essas ações afirmativas visam promover a inclusão e a igualdade de oportunidades para grupos historicamente marginalizados, como pessoas negras, indígenas, quilombolas, transgêneros e pessoas em situação de baixa renda. A resolução também estabelece as normas e procedimentos para a aplicação dessas ações afirmativas, garantindo a transparência e a equidade nos processos seletivos (UFMA, 2023, p.01).

Esta resolução representa um marco histórico para as políticas de diversidade e inclusão de minorias, pois para além das cotas já conhecidas (pessoas pretas/pardas, PCD e pessoas de baixa renda) a reserva de vagas também incluiu a população LGBTQIA+.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Art. 1º Fica instituída, nos termos desta Resolução, a Política de Ações Afirmativas na pós-graduação stricto sensu ou lato sensu gratuitas da Universidade Federal do Maranhão (UFMA), devendo todos os cursos de pós-graduação adotar ações afirmativas para inclusão e/ou permanência, no corpo discente de seus cursos, de pessoas com deficiência (PCD), negras (pretas e pardas), indígenas, quilombolas, trans (transgêneros e transexuais) e em situação de baixa renda, na forma do Anexo Único, parte constitutiva e indissociável desta Resolução. (UFMA,2023, Art. 1º, p.02)

## 5 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Este capítulo está organizado através de sessões divididas de modo que respondam ao objetivo geral e os específicos deste trabalho. Para tanto para responder ao objetivo geral, o tópico 5.1 aborda sobre o perfil do docente da UFMA. Quanto aos objetivos específicos, os tópicos de 5.2 a 5.7 respondem aos objetivos listados no início deste trabalho.

### 5.1 Perfil do servidor docente da UFMA

Segundo o Painel Estatístico de Pessoal (PEP) vinculado ao Portal da Transparência do Governo Federal, até setembro de 2023 a UFMA possuía 1.892 docentes do Ensino Superior com vínculos ativos, sendo 938 mulheres e 954 homens, destes 36 são pessoas com deficiência.

Figura 7 – Perfil do docente da UFMA em números (por sexo)<sup>10</sup>

| <b>Resultados</b>       |     |              |      |                 |                    |
|-------------------------|-----|--------------|------|-----------------|--------------------|
| Ano                     | Mês | Ident. GDF   | Sexo | Órgão Vinculado | Servidores (anual) |
| <b>Total de Seleção</b> |     |              |      |                 | <b>1.892</b>       |
| 2023                    | Set | Gov. Federal | Fem  | UFMA            | 938                |
| 2023                    | Set | Gov. Federal | Mas  | UFMA            | 954                |

Fonte: Painel Estatístico de Pessoal, 2022

Os docentes ativos no período de setembro de 2023 estavam distribuídos da seguinte forma na instituição:

<sup>10</sup> Referência: Seleções Atuais: Servidores > Por Tipo> Mês-Ano Servidores>Out 2023>Grupo Situação do Vínculo: Ativo> Sem GDF (Servidores): Sim> Sigla Orgão Vinculado (Servidores): UFMA >Grupo Cargo: CMS-705(Professores do Magistério Superior).

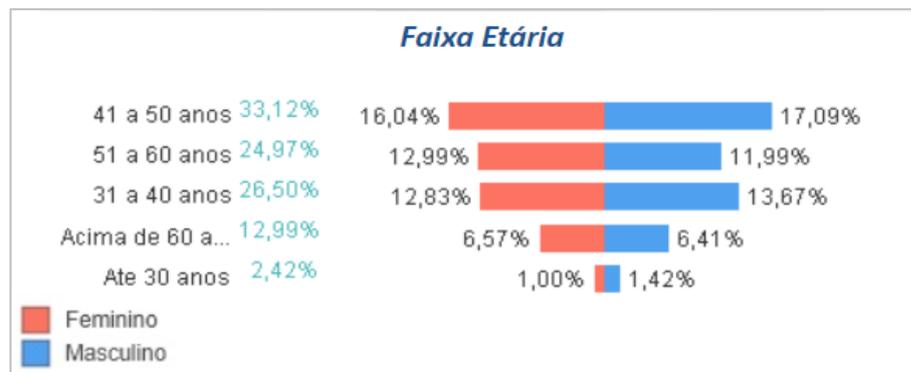
Figura 8 – Perfil do docente ativo da UFMA em números (por sexo)<sup>11</sup>

| Resultados              |                           |                      |              |      |                          |                 |                                |                    |
|-------------------------|---------------------------|----------------------|--------------|------|--------------------------|-----------------|--------------------------------|--------------------|
| Ano                     | Grupo Situação do Vínculo | Situação do vínculo  | Ident. GDF   | Sexo | Grupo Cargo (Servidores) | Órgão Vinculado | Cargo (Servidores)             | Servidores (anual) |
| <b>Total de Seleção</b> |                           |                      |              |      |                          |                 |                                | <b>1.892</b>       |
| 2023                    | Ativo                     | Ativo Em Outro Orgao | Gov. Federal | Fem  | CMS-705                  | UFMA            | Professor Do Magisterio Superi | 8                  |
| 2023                    | Ativo                     | Ativo Em Outro Orgao | Gov. Federal | Mas  | CMS-705                  | UFMA            | Professor Do Magisterio Superi | 7                  |
| 2023                    | Ativo                     | Ativo Permanente     | Gov. Federal | Fem  | CMS-705                  | UFMA            | Professor Do Magisterio Superi | 843                |
| 2023                    | Ativo                     | Ativo Permanente     | Gov. Federal | Mas  | CMS-705                  | UFMA            | Professor Do Magisterio Superi | 874                |
| 2023                    | Ativo                     | Cont.Prof.Substituto | Gov. Federal | Fem  | CMS-705                  | UFMA            | Professor Magisterio Superior- | 83                 |
| 2023                    | Ativo                     | Cont.Prof.Substituto | Gov. Federal | Mas  | CMS-705                  | UFMA            | Professor Magisterio Superior- | 70                 |
| 2023                    | Ativo                     | Contr.Prof.Visitante | Gov. Federal | Fem  | CMS-705                  | UFMA            | Professor Magisterio Superior  | 4                  |
| 2023                    | Ativo                     | Contr.Prof.Visitante | Gov. Federal | Mas  | CMS-705                  | UFMA            | Professor Magisterio Superior  | 3                  |

Fonte: Painel Estatístico de Pessoal (2022).

Assim, 15 docentes estão cedidos a outros órgãos, 153 são professores substitutos, 7 são professores visitantes e 1.717 estão ativos à disposição da universidade. O número de pessoas com deficiência é 36 pessoas, correspondendo à porcentagem de 1,87%.

Em relação a faixa etária, até setembro de 2023, a idade dos docentes (por sexo) está distribuída conforme a figura abaixo:

Figura 9 – Perfil do docente da UFMA em números (por idade e sexo)<sup>12</sup>

Fonte: Painel Estatístico de Pessoal (2022).

Em setembro de 2023 a UFMA possuía 3.994 docentes, destas 39 pessoas são amarelas, 1.586 são brancos, 3 são indígenas, 472 são pretos, 1800 são pardos e 94 não informados, conforme figura a seguir:

<sup>11</sup> Referência: Seleções Atuais: Servidores > Por Tipo> Mês-Ano Servidores>Out 2023>Grupo Situação do Vínculo: Ativo> Sem GDF (Servidores): Sim> Sigla Orgão Vinculado (Servidores): UFMA >Grupo Cargo: CMS-705(Professores do Magistério Superior).

<sup>12</sup> Referência: Seleções Atuais: Servidores > Por Tipo> Mês-Ano Servidores>Out 2023>Grupo Situação do Vínculo: Ativo> Sem GDF (Servidores): Sim> Sigla Orgão Vinculado (Servidores): UFMA >Grupo Cargo: CMS-705(Professores do Magistério Superior).

Figura 10 – Painel Estatístico de Pessoal, 2022

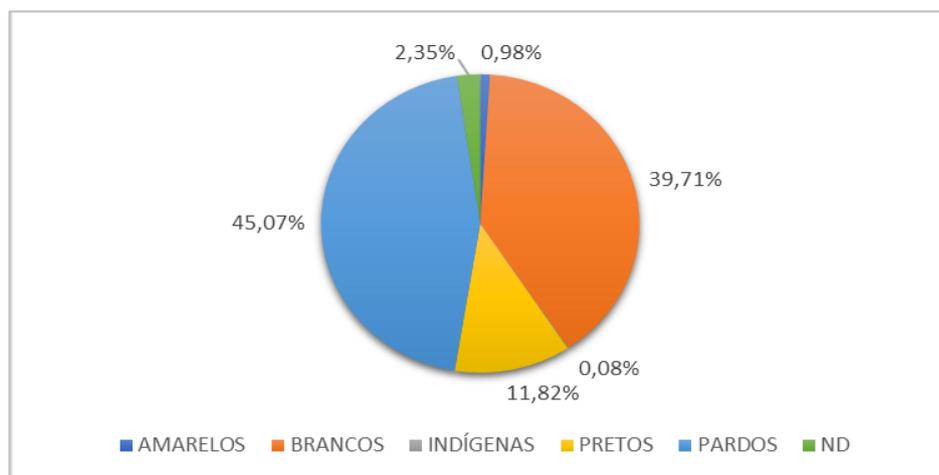
| <b>Resultados</b>       |     |               |                     |       |                                |
|-------------------------|-----|---------------|---------------------|-------|--------------------------------|
| Ano                     | Mês | Cor           | Situação de Vínculo | Órgão | Quantidade de Vínculos (Anual) |
| <b>Total de Seleção</b> |     |               |                     |       | <b>3.994</b>                   |
| 2023                    | Set | Amarela       | Ativo               | UFMA  | 39                             |
| 2023                    | Set | Branca        | Ativo               | UFMA  | 1.586                          |
| 2023                    | Set | Indígena      | Ativo               | UFMA  | 3                              |
| 2023                    | Set | Não Informado | Ativo               | UFMA  | 94                             |
| 2023                    | Set | Parda         | Ativo               | UFMA  | 1.800                          |
| 2023                    | Set | Preta         | Ativo               | UFMA  | 472                            |

Fonte: Painel Estatístico de Pessoal (2022).

Os dados do PEP são atualizados constantemente, entretanto, ao realizar uma busca no mês seguinte ao informado acima, não foi possível identificar o percentual de docentes distribuídos por cor/raça, uma vez que os dados inseridos na plataforma se referem apenas ao número geral de docentes em exercício, não mais especificando por categorias.

Ao compararmos os dados do Censo da Educação Superior de 2022 citados anteriormente com os dados do portal PEP pudemos constatar que o perfil do docente da UFMA acompanha o perfil do docente listado pelo Censo, onde a maioria dos docentes é composta por homens, acima de 40 anos e pessoas sem deficiência, porém em relação à cor/raça o perfil da UFMA tem um quantitativo de pessoas autodeclaradas pardas maior do que a média nacional, conforme seguem gráficos abaixo:

Figura 11 – Perfil de docentes da UFMA por cor



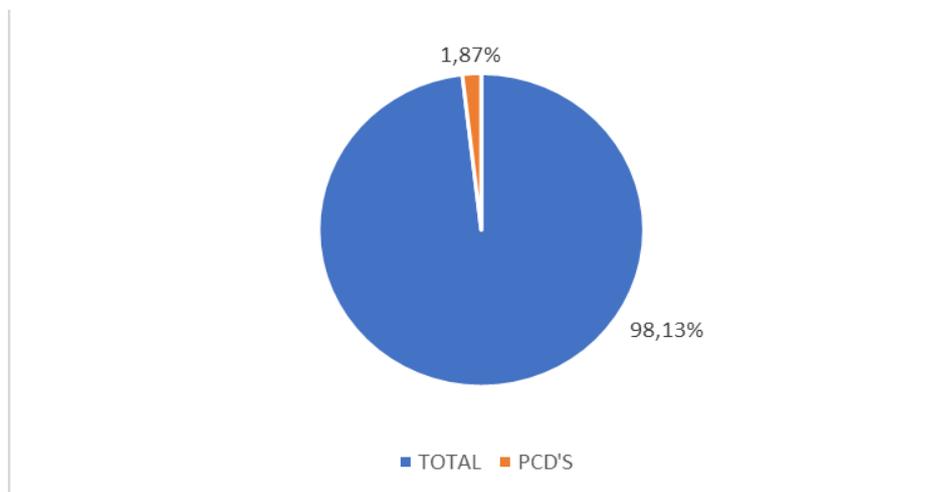
Fonte: Autora (2023).

Comparando os dados do gráfico acima com os dados do Censo de 2022, podemos perceber que em relação ao quantitativo de pessoas pardas em cargos de docência, a UFMA

está acima da média nacional pois o seu quantitativo é de 45,07% de docentes pardos em face de 16,42%. Em relação a população preta na UFMA o quantitativo é de 11,82% em face de 39,71% de pessoas brancas, contudo o número de docentes pretos da média nacional é de 2,53% em face de 56,52% de pessoas brancas. Quando se trata de pessoas indígenas e amarelas a porcentagem é de 0,15% e 1,04%. Isso nos mostra que a UFMA já tem uma representatividade de pessoas pardas (sendo a maioria dos docentes), seguido pelo número de docentes brancos na instituição, o que pode ser reflexo da própria formação do Estado.

Em relação às pessoas com deficiência a UFMA possui 1,87% de PCD, acompanhando a média nacional que varia entre 0,44% a 1,8%.

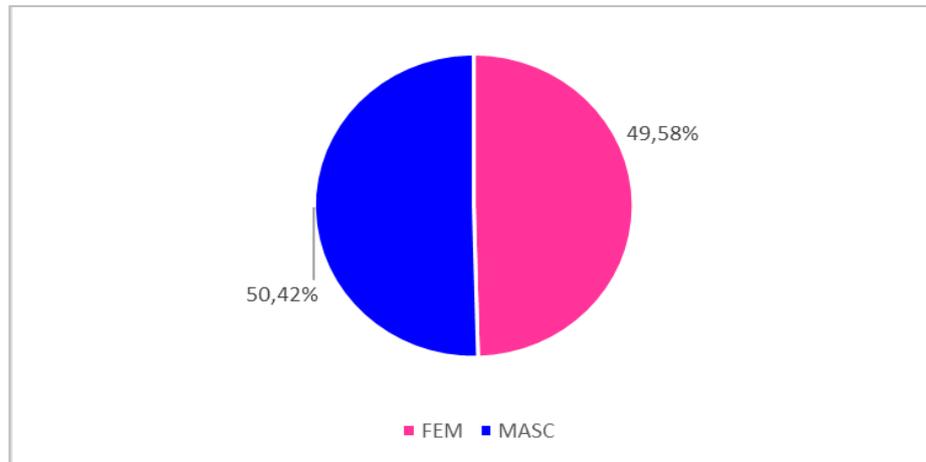
Figura 12 – Percentual de docentes PCD UFMA



Fonte: Autora (2023).

Apesar da UFMA ter uma quantidade expressiva de docentes mulheres, esta acompanha a média nacional, na qual os homens ainda são maioria nos cargos de docência. Sendo na UFMA 49,58% de mulheres em face de 50,42% homens e a média nacional é de 47% de mulheres em face de 53% de homens (INEP, 202Qy).

Figura 13 – Percentual de docentes por sexo



Fonte: Autora (2023).

## 5.2 Experiência Acadêmica na UFMA

Os resultados aqui apresentados são oriundos das entrevistas em profundidade realizadas com os servidores da UFMA e da análise dos documentos consultados.

M.Z iniciou sua carreira na UFMA em 1988 como professora pró labore e em 1989 fez concurso definitivo para a carreira. Ao longo dos 34 anos de Docência na UFMA, já foi chefe de departamento, coordenadora de curso e atualmente é diretora da PROEC e professora do Curso de Comunicação.

Nesses 34 anos de carreira ela acompanhou de perto as mudanças que a universidade sofreu no que diz respeito à diversidade e inclusão de minorias.

[...] o meu curso é um curso que nunca foi um curso de elite, é... jornalismo, rádio, TV, relações públicas, nunca foram cursos assim que ... Digamos, os pais digam: Ah, eu quero meu filho jornalista, como muitos pais dizem: Eu quero meu filho, médico, administrador, etc , é não. Mesmo assim, a falta de política de inclusão era tão severa que você via poucos negros, poucas pessoas oriundas das camadas mais vulneráveis da sociedade. Você via poucos. E aí eu tive a sorte de ver uma transição, que foi a partir do momento em que o presidente Lula entra em 2000, é... não, deixe-me lembrar 2002.

E um dia, eu estava sentada na pracinha do COMUNICAR-TE e os alunos novos entrando, e eu olhei assim para os alunos entrando, tomei... sabe aquela coisa que você olha e diz:

- Meu Deus! Isso aqui mudou, isso aqui mudou. Eu vi uma cara diferente, então da universidade. (M.Z).

M.F é docente na UFMA há mais de 10 anos e já assumiu a diretoria da DACES, e atualmente é Vice-Reitor, Diretor do Departamento de Comunicação e Leciona as disciplinas de Português Instrumental e Introdução a Pesquisa no Campus de Imperatriz.

Assim como M.Z, M.F acompanhou de perto as mudanças que a universidade passou e destaca que a UFMA aderiu ao sistema de cotas em 2013. Ele conta que o movimento por inclusão na UFMA surgiu em consonância com o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais - REUNI.

M.N está na UFMA há 12 anos e assim como os demais entrevistados já atuou em diversas frentes na UFMA. Ela está vinculada ao CCH-Centro de Ciências Humanas. Atuou como coordenadora de curso, é diretora da DACES-Diretoria de Acessibilidade e leciona disciplinas nos cursos de Letras.

Para M.N a UFMA tem atuado na realização de diversas ações formativas e acredita que estas ações estão sendo importantes para a mudança do cenário da inclusão na universidade.

Diferente dos demais entrevistados, C.J não é docente, ela é administradora e atualmente está na Diretoria de Gestão de Pessoas-PROGEP. Ela está na UFMA há 14 anos e iniciou a carreira como assistente administrativo. Há três anos é Diretora de Planejamento e Desenvolvimento de Pessoal na PROGEP.

C.J destaca que está a pouco tempo neste setor, portanto não acompanhou as mudanças nas ações de diversidade e inclusão.

### **5.3 Diversidade e Inclusão na UFMA**

Para M.N, a Universidade é um ambiente aberto e que aceita a diversidade, pois os alunos podem se registrar da forma como se identificam e para ela isso é um ponto positivo. Porém, apesar de no modo geral a diversidade ser aceita, segundo ela existem situações pontuais que divergem dessa aceitação.

“É, mas também a gente tem as barreiras atitudinais, tem umas situações bem... bem assim, pontuais com relação aos professores. Alguns professores não acompanharam o movimento de diversidade.

Tem professores que ainda se comportam ainda com aquele pensamento que a pessoa com deficiência tem que estudar na universidade própria para ela. Né? Que ela tem que ir para uma escola própria para ela, que eu tenho que ir pro supermercado próprio para ela, entendeu? O que é uma concepção totalmente desvinculada com a realidade atual? Tá?

Então a gente ainda consegue ainda encontrar é... situações dessas.”(M. N)

Para M.N, a UFMA tem adotado ações de caráter formativo para tratar as questões de Diversidade e Inclusão, mas essas ações por hora abrangem apenas a formação de técnicos e professores para que saibam lidar com as dificuldades de adequação didática no atendimento aos alunos que pertencem às minorias.

“Agora recente, eu ministrei um curso para umas 70 pessoas, técnicos e professores da UFMA, né? De todos os campi. E aí, o que a gente discutiu bastante foi essa questão, atitudinal, né? E os procedimentos didáticos, né? Então, com relação aos procedimentos didáticos, os professores dizem que têm dificuldade ainda de adequar o currículo, de flexibilizar e de que não sabem como melhor atender esse aluno. Então. Mas a gente tem percebido que a universidade tem realizado bastante ações formativas. Nós temos aqui um ciclo de debate inclusivo, que acontece de 2 em 2 meses”. (M.N)

M.N possui uma perspectiva da Diversidade e Inclusão voltada a acessibilidade de alunos, pois o contexto em que ela está inserida é a gestão da acessibilidade na UFMA que é direcionada a adaptação da universidade para receber alunos com deficiência. Porém, destaca que a universidade tem investido na formação dos servidores nas questões de diversidade e inclusão, através de ações da PROGEP, DACES e com a participação do Curso de Letras LIBRAS.

M.N destaca a importância das ações formativas para a mudança de cenário na instituição:

[...]a atividade formativa, ela tende a contribuir para essa mudança de cenário. Não... é que eu penso uma vez, o sujeito é de posse de conhecimentos... aí eu costumo perguntar assim: Sim, você agora já tem o conhecimento, o que é que você vai fazer com ele? Mas o que você vai fazer com ele? Já é uma questão que não é tão particular, porque antigamente eu dizia assim: Ah, o que você vai fazer com o teu conhecimento é uma questão sua, mas não é, porque nós vivemos em sociedade. Nós vivemos em ambientes coletivos. [...] Então, independentemente da, da da, da minha, da minha forma de perceber e de me identificar, digamos assim, né? A minha forma de me, de me identificar, ela às vezes até agride as pessoas, né? Então, isso é algo que a gente precisa naturalizar, naturalizar a diversidade não é naturalizar a violência.

M.F acredita que a diversidade e a inclusão são importantes em qualquer ambiente.

Olha, eu acho que é... é a diversidade. Ela é importante em qualquer ambiente, né? Especificamente no ambiente da universidade, você ter pessoas negras, pessoas de outras raças, inclusive, né? Se a gente pensar na raça como como fenótipo, é... se ter pessoas de outras raças, pessoas de outras culturas, você tem indígenas como professores, você ter pessoas com deficiência... Você só torna a universidade, o olhar, o olhar da universidade muito mais plural. Né?

M.Z tem a visão de que as políticas de inclusão ainda não são tão evidentes na universidade pois ainda se restringe ao ingresso de estudantes. Para ela, a política de cotas foi fundamental para a mudança do cenário estudantil na universidade:

E essas políticas de inclusão, elas não estão ainda como elas deveriam ser, estão longe do que deveriam ser, mas realmente, o que se fez até agora, mesmo com dificuldade de tudo quanto é jeito, mudou a cara da universidade, mas mudou muito na perspectiva ainda do estudante. Dos demais segmentos a gente ainda tem que essas políticas têm que ser mais claras, mais evidenciadas e mais construídas. (M.Z)

Na verdade, o estudante já mudou bem... bem mesmo. Política de cota foi fundamental para mudar, sabe? O acesso da pessoa com deficiência? O nome social, hoje uma Conquista do pessoal da de sobretudo quem é um homem trans ou uma mulher trans, né? Que... é... que é essa transição de mudar toda uma, às vezes muda o nome todo, às vezes mudam um pouco... A identificação mesmo, eu acho que ainda a gente tem um caminho longo pela frente, mas eu acredito muito. Que a gente está num bom caminho. (M.Z)

C.J não apresentou uma opinião sobre o assunto pois declarou ter pouco conhecimento sobre as políticas de diversidade e inclusão no ambiente acadêmico da UFMA, pois segundo ela, o seu setor atua somente com a gestão dos processos seletivos da instituição.

Corroborando com o que foi dito pelos entrevistados, os últimos editais de concursos e processos seletivos da UFMA abordam a temática da inclusão na perspectiva da reserva de vagas especialmente para a população de pessoas com deficiência e pessoas pretas.

Um dos últimos editais divulgados pela UFMA é o edital n. 327/2023– PROGEP que ocorreu no período de outubro de 2023 disponibilizou 6 vagas para o cargo de Professor do Magistério Superior, os critérios para a reserva de vagas se dão no texto do edital a seguir:

5% serão providas na forma do § 2º do art. 5º da Lei nº 8.112, de 11/12/1990, e do Decreto nº 3.298, de 20/12/1999, e suas alterações. 3.2 Caso a aplicação do percentual de que trata o subitem anterior resulte em número fracionado, este deverá ser elevado até o primeiro número inteiro subsequente, desde que não ultrapasse a 20% das vagas

oferecidas, nos termos do § 2º do art. 5º da Lei nº 8.112/90 e do § 2º do art. 37 do Decreto nº 3.298/99. 3.3 Somente haverá reserva imediata de vagas para os candidatos com deficiência nos cargos/áreas com número de vagas igual ou superior a 5 (cinco).

Das vagas destinadas a cada cargo/área e das que vierem a ser criadas durante o prazo de validade do concurso, 20% serão providas na forma da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. 4.2 Caso a aplicação do percentual de que trata o subitem 4.1 deste Edital resulte em número fracionado, este será elevado até o primeiro número inteiro subsequente, em caso de fração igual ou maior que 0,5, ou diminuído para o número inteiro imediatamente inferior, em caso de fração menor que 0,5, nos termos do § 2º do art. 1º da Lei nº 12.990/2014.

Ao analisarmos as falas dos entrevistados e através dos dados apresentados conseguimos atestar o que foi explicitado no referencial teórico deste estudo sobre o impacto das políticas de ações afirmativas, portanto, é possível afirmar que essas políticas contribuíram diretamente na promoção da diversidade na universidade. Os números do censo superior de 2022 confirmam essas afirmações, pois até o ano de 1997 apenas 2,2% de pardos e 1,8% de negros entre 18 e 24 anos estavam cursando ou haviam concluído o ensino superior no Brasil. 25 anos depois, em 2022 o número de concluintes da graduação através de reservas de vagas para ações afirmativas evoluiu para 53% o que aumentou significativamente a representativa destes grupos na universidade.

#### **5.4 Representatividade de minorias na UFMA**

Segundo C.J o setor da PROGEP tem pouca atuação na implementação de ações de diversidade e inclusão na contratação de professores, pois não possui autonomia para isso. De acordo com ela isso se deve ao fato de que os editais de seleção e concursos da universidade seguem as normativas internas<sup>13</sup> e estão em conformidade com as Lei 12.990/1414, Lei 8.112/9015 .

---

<sup>13</sup> Resolução nº 1598-CONSEPE, 23 de junho de 2017 e Resolução nº 120-CONSU, 04 de novembro de 2009. As resoluções citadas tratam dos critérios para concurso e contratação de professores substitutos.

<sup>14</sup> “Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União” (BRASIL, 2014) Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/lei/112990.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/112990.htm)>

<sup>15</sup> “Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.”(BRASIL, 1990)

C.J destaca que os editais também seguem as demandas de cada departamento e que geralmente cada edital contempla no máximo 2(duas) vagas, portanto, na maioria dos editais a reserva de vagas para ações afirmativas não é aplicada.

Em relação a representatividade de minorias, C.J conta que é perceptível que o número de mulheres em cargos de liderança na UFMA aumentou. Segundo ela, hoje existem mulheres na chefia de áreas administrativas, departamentos, coordenação de cursos, diretorias e outros postos, apesar de não haver uma política formal para que isso aconteça.

Essa fala de C.J está em concordância com o Censo da Educação Superior de 2022 em que mostra que as mulheres nas universidades correspondem a 47% nos cargos de docência. Portanto é importante frisarmos que dentro da universidade os docentes podem exercer concomitantemente a carreira docente e a participação na chefia/liderança de coordenações, departamentos, comissões, etc.

Segundo M.Z a representatividade de minorias no corpo docente da UFMA hoje é mais perceptível, apesar de que para ela os lugares na academia ainda são “demarcados”

Nós hoje temos pretos, pardos, os negros, [...], a Raça Negra em geral é presente, mas os lugares ainda são muito demarcados. (M.Z)

Os lugares de... de poder, de estruturas de poder, ou seja, às vezes você vai para um, para um evento, você vê uma mesa lotada só de homens. Não tem uma mulher. Por exemplo, você olha, não tem um negro. Aqui, acolá, você vê, mas em geral, as estruturas de poder são ocupadas por pessoas que não fazem parte dessas minorias, certo? (M.Z)

Na visão de M.F com a implantação das políticas de cotas na UFMA “mais pessoas negras entraram na universidade, então, por conta disso, você tem então uma ampliação dessas pessoas também no quadro docente da universidade”. (M.F).

Em relação a representatividade de minorias, para M.N a UFMA trabalha com um sistema de cotas que é aplicado aos concursos, mas nesse sistema não é levado em consideração como a pessoa se identifica. Para ela, o que é levado em consideração é a competência que o candidato consegue mostrar através de sua formação e durante a avaliação.

No caso do docente, ele faz hoje, inclusive já mudou. A universidade. Está mais difícil entrar na universidade, porque hoje você tem que ser doutor ou mestre e você tem que passar. Quando os cursos pedem uma prova prática, você tem que fazer uma prova escrita, tem que fazer uma prova didática. Tem que apresentar um projeto, um projeto de ensino e se tiver prova prática, ainda tem a prova prática. Então, ou seja, você é o

currículo. Então você passa em etapas hoje para entrar na universidade. Então, o que determina se você entra? Não, não é. se você, como é que você se identifica, trans ou não, isso aí não... não é isso o que vai é a tua formação e a competência e habilidade que você mostra na hora do seu processo. (M.N).

No âmbito da formação superior de pós-graduação, a presença de candidatos oriundos de cotas fortaleceria a representatividade e contribuiria para um ambiente acadêmico mais diversificado e inclusivo. Doutores provenientes de diferentes origens, por exemplo, poderiam influenciar positivamente o desenvolvimento do conhecimento e elevar as possibilidades da criação de um corpo docente de ensino superior mais diversificado. Uma medida importante para garantir a formação de docentes é a portaria normativa nº 13 (MEC, 2016) que obriga as universidades a disponibilizarem reservas de vagas na pós-graduação para ações afirmativas.

Entretanto, vale destacar que é importante garantir que todos os candidatos, independentemente de suas origens e especificidades, possuam as competências necessárias para contribuir de maneira significativa para a pesquisa e o avanço do conhecimento em suas áreas específicas.

## 5.5 Preconceito e discriminação

M.N relata que dentro da Universidade nunca passou por situações de discriminação ou preconceito de forma impactante, mas relata que constantemente é associada como sendo uma pessoa com deficiência.

Não assim de... de. Eu acho que [...] que não, não assim, de forma impactante, né? [...], mas por eu trabalhar e por eu militar, digamos assim, nessa área, das pessoas com deficiência, eu estou atrelada a elas. É como se eu tivesse também. No meu departamento, o pessoal costuma referenciar assim, tipo, assim como acontece em vários lugares, é tipo assim:

- Os assuntos com deficiência, é, é a professora M.N, entendeu assim? Tipo dessa forma. [...] aconteceu uma vez, não comigo, mas com um colega que teve uma reunião de departamento e o colega era surdo e não tinha intérprete de libras para interpretar para ele. E eu tive que interpretar. (M.N)

M.F relata que nunca vivenciou nenhuma situação de discriminação ou preconceito dentro da UFMA, mas que constantemente ouve relatos de colegas mulheres que sofrem este preconceito.

Não, não, eu. Eu, particularmente não, não. Nunca vivenciei, né?

É, mas é claro que a gente, a gente ouve alguns colegas falar, por exemplo, eu, eu, eu ouço, eu ouvi, tenho, tenho alguns relatos, não especificamente com relação a raça nem a deficiência e tudo [...]. Mas, por exemplo, eu tenho algumas colegas professoras que, pelo fato de serem mulheres, relatam, relataram em algum momento algumas situações que viveram na universidade. Né? Que situações que elas analisavam como situações de discriminação pelo fato de serem mulheres. Então, esse tipo de situação sim, com relação a cor, eu não, nunca, nunca presenciei situação de racismo no quadro de professores é e espero sinceramente, como vice-reitor, que não existam. Não sei, né? É claro que deve haver uma ou outra, mas eu não tenho essa não nos chegou ainda, né? Nesses 4 anos que passamos na gestão, essas não chegaram a essas essas informações. (M.F)

C.J afirma que nunca vivenciou ou presenciou situações de preconceito ou discriminação na universidade.

Diferente dos demais entrevistados, M.Z relata que ao longo de seus 34 anos de carreira já vivenciou diversas situações de preconceito na universidade.

Eu já vi muita coisa, já passei por muita coisa. Uma certa vez, uma pessoa, um professor (homem). Eu vi o professor dizer simplesmente: -eu não valorizo essa professora porque ela não é de uma classe. Ela não veio de uma classe privilegiada. Ela veio sabe-se lá de onde.

Que é um preconceito pior do que esse, alguém classista. É? Alguém elitista, se colocando nessa posição, e já vi muito isso. (M.Z)

O relato da experiência vivida por M.Z evidencia a existência de preconceitos classistas e elitistas no ambiente acadêmico, revelando a necessidade de medidas eficazes para prevenir e punir tais comportamentos.

Como parte do sistema de educação federal, a UFMA fornece por meio da Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação “Fala.BR” um serviço de escuta e recebimento de denúncias, solicitações, sugestões e reclamações.

Neste sentido, as instituições federais e universidades, conscientes dessas questões, devem liderar cada vez mais movimentos para combater situações de discriminação e preconceito a partir de programas de integridade, ouvidoria e mecanismos de denúncias que ofereçam canais seguros para relatar incidentes de discriminação, assegurando a confidencialidade e a proteção daqueles que denunciem.

Ao abordar a história de M.Z, por exemplo, podemos destacar a importância dessas iniciativas não apenas como respostas a incidentes específicos, mas como parte de uma cultura institucional que promova ativamente a equidade, o respeito à diversidade. Esses programas não apenas devem proteger os indivíduos contra discriminação, mas também contribuir para a construção de um ambiente acadêmico mais justo e seguro para todos.

## **5.6 Impacto das políticas de D&I (Diversidade e Inclusão) na pesquisa e ensino da UFMA**

Para M.N as políticas de diversidade e inclusão influenciam na dinâmica do ensino da universidade da seguinte forma:

Assim, ela influencia no sentido de que tanto os pesquisadores é, é como os próprios acadêmicos, eles têm que se significar e ressignificar para poder se adequar às condições que... que a universidade oferece e as limitações ou a necessidade que os alunos apresentam, né? Então eu estou falando bem do ponto de vista da inclusão de pessoas com deficiência, tá? Sim. (M.N)

Para M.F é preciso ampliar as políticas assistenciais na UFMA.

[...] Eu acho que falta, claro, a ampliação das políticas de assistência. É sempre preciso dizer isso. Quer dizer, é claro que a UFMA faz o que consegue fazer[...]. É preciso ampliar isso, né? Porque a universidade cada vez mais vai receber, por exemplo, pessoas com deficiências. É preciso manter a política de cotas para que mais negros entrem na universidade. Entrem, saiam e possam voltar, professor. Essa política de cotas tem que estar na graduação, tem que estar na pós-graduação até que a gente tenha aí, como sociedade, o equilíbrio é... tão pretendido. E essas pessoas de novo, né? Elas mantêm aceso o debate sobre a importância das ações institucionais para garantir o direito dessas minorias, né? [...] Uma coisa importante, elas mantêm é o debate e trazem, né? Trazem, é um modo de pensar diferente. (M.F)

Segundo M.F, um exemplo importante do impacto das políticas de D & I na universidade é o fato de que a UFMA foi a primeira universidade a ter o Curso de Estudos Africanos e Afro-brasileiros, e provavelmente ainda é a única universidade no Brasil a mantê-lo.

[...] quando o curso desse vem, ele traz para a universidade uma série de autores, por exemplo, que a gente nunca tinha ouvido falar. Né? Então, isso torna a universidade um centro, é de produção de um conhecimento, de uma sabedoria vinculada, por exemplo, autores não ocidentais, né? Autores africanos, quer dizer, ela, [...], ela descobre isso quando a universidade cria uma licenciatura em libras, que é o que a, letras libras que a UFMA também tem. Ela traz para, né? o seu corpo intelectual, uma série de autores que vão olhar sobre isso. Então eu acho que essas ações somadas às outras, né? Vão[...] fortalecendo, vão consolidando o nosso caminho para esse, para esse tipo de ação e esse tipo de política de atenção, vou chamar assim política de atenção a todo mundo. (M.F)

M.Z tem a visão de que as políticas de D & I mudaram muito a realidade da universidade, mas destaca que em sua opinião, enquanto sociedade ainda não estamos na condição que deveríamos estar. M.Z cita uma propaganda veiculada em TV que trata sobre a igualdade de gênero:

[...] uma propaganda que está passando na TV que ela diz assim, não sei se você já viu, ela fala assim:

- Que muita gente fala hoje que as mulheres evoluíram, mas a gente não aceita, porque enquanto não houver igualdade plena, nós não estamos satisfeitos.

Então, sim, eu acho que essa é a questão da universidade. Avançamos muito, as políticas de inclusão mudaram a nossa cara. Sim, mudaram e vão mudar muito mais. Infelizmente, nós tivemos um período aí que parece que falar de política de inclusão é uma coisa muito chata.

Mas porque a gente tem que combater as pessoas que, ao contrário disso, querem exclusão. A gente mudou, ainda não é o ideal de jeito nenhum, mas a gente mudou muito a cara da universidade. E foram essas políticas, sim. (M.Z)

Diferente dos demais entrevistados, para C.J as políticas de D & I não influenciam em seu setor, pois os seus processos são limitados a seguir as normativas e legislações aplicáveis.

Em contrapartida, é importante considerar que, mesmo que os processos sejam fortemente orientados por regulamentações, há espaço para iniciativas que vão além do estritamente exigido pela legislação. Assim, a abordagem de D & I pode ser vista não apenas como uma obrigação legal, mas como uma oportunidade de promover um ambiente mais inclusivo, inovador e equitativo em toda a instituição.

### 5.6.1 *Experiências positivas quanto à diversidade e inclusão na UFMA*

M.N conta a sua perspectiva com o olhar das iniciativas de acessibilidade. Ela compartilhou a seguinte experiência positiva em relação a diversidade e inclusão:

Temos várias [políticas de acessibilidade]. Por exemplo, [...] restaurante universitário, agora no RU, é ... a empresa que está lá, ela, está servindo as pessoas com deficiência, por exemplo: tem alunos que, moram na casa do estudante, algumas está sendo enviado para aqueles que têm algumas dificuldades de mobilidade, alimentação lá mesmo sem precisar que eles venham na no, no RU. Também é servido lá para as pessoas cegas que eu não sei se você sabe, mas as pessoas cegas têm dificuldade de servir o seu alimento, porque nós não temos ainda tecnologia suficiente para ele chegar lá e dizer: arroz, sim, e aí pegar. Ele se serve do arroz, feijão, ele se servia do feijão, não tem os comandos é orais, auditivos, né? Fica, ainda tem essa dificuldade, então agora é uma pessoa que se identifica na entrada, lá na catraca e aí vai uma das pessoas técnicas, serve o prato dele e leva para ele comer, né? Então isso é positivo também. Eu tive alunos na educação básica e hoje são alunos aqui dos cursos. Eu fico muito orgulhosa deles estarem aqui, pra mim é muito importante, tá? (M.N)

M.Z conta as experiências de diversidade e inclusão que foram mais marcantes em sua carreira docente na UFMA.

Menina, eu já vi tanta coisa linda. Eu já vi muita coisa acontecer. Nessa perspectiva, as pessoas tiveram que se realinhar, se revê, rever as suas palavras, rever seus discursos e alguma vez obrigadas mesmo pelas políticas, sabe, porque é um movimento tão bacana que a política vai levando você a um, sabe? A pessoa vai ficando, nós vamos ficando cada vez mais preocupados com aqueles que te diz da forma como diz do nosso olhar. Então eu vi muita coisa. Eu me lembro que haviam 2 alunos nossos da comunicação, 2 pessoas maravilhosas, que hoje têm vidas profissionais assim, muito bacanas. Um foi meu orientando e foi o primeiro casal de homens, 2 homens de mãozinhas dadas no CCSO. Sim, e assim como um casal se beijando, um casal absolutamente casal. Eu via, sabe o incômodo de algumas pessoas com aquilo e aquilo gerou um belo debate. E o debate e o diálogo, mesmo que a gente lide com a contradição, ele é fundamental para a gente evoluir e eu vi muito isso. Eu vi muita política de inclusão, sabe? Eu me lembro do primeiro, meu aluno o “aluno X”. Me lembro que eu saí e fui comprar um livro. Fui comprar um livro sobre autismo sim, e eu preciso entender o meu aluno, que é atípico.

Eu já tinha tido alunos que são deficientes, com deficiências diferentes, né? Sim, uma coisa é você não ter a visão, outra coisa, não ter audição. Outra coisa é ser autista,

é ser uma pessoa com TDAH, etc. É, aí eu me lembro de que a gente já tinha passado por um momento de termos alunos sem visão, cadeirante, mas a gente ainda não tinha tido um aluno na graduação de comunicação e eu que sou uma professora, que trabalho tronco comum, então eu recebo sim. Os alunos dos 3 cursos que nós temos. Rádio, TV, jornalismo e relações públicas. Ah, eu saí dali assim eu percebi, né, eu. Eu não fui avisada de começo, é só as questões que a gente vai ter que ir alinhando, né?

Aí eu percebi que eu estava diante de uma pessoa com o espectro. Aí eu fui, comprei (um livro) para eu entender bem a lógica, porque você fica falando, mas quando a coisa chegar você precisa ter uma responsabilidade ali presente, sobretudo, e principalmente o professor. Recentemente eu vi meu aluno autista graduando. Eu estava lá na mesinha ali e lá vem o meu aluno com deficiência visual, graduando e eu assim feliz da vida por ver que esse é um processo que dá certo. (M.Z)

**M.F** compartilhou suas experiências e deixou um recado importante:

Olha, eu já tive nos 17 anos que sou professor, já tive um aluno cego na pedagogia, já tive um aluno surdo e já tive 23 alunos cadeirantes. É, foram experiências bastante desafiadoras, porque você, professor, tem que realmente se esforçar, né? Para ajudar esse aluno para fazer com que esse aluno possa ter condições muito parecidas com as condições dos outros. E para mim, as experiências foram todas muito, muito proveitosas, né? Desses desses 5 alunos, 3 alunos se formaram. Né? Um formou recentemente nessa última colação, o aluno “Y”, que era surdo, e acho que a universidade tem um potencial muito grande de melhorar a vida dessas pessoas. Então se você dá o acesso, você tem condição lá na frente de tornar essa pessoa uma pessoa melhor. Por ter passado pela universidade, eu acho que se eu tenho algum recado para dar é, gostaria muito que nós pudéssemos avançar cada vez mais nesse tipo de política para que pela universidade, a gente possa contribuir para fazer um país melhor, mais justo e mais igualitário. (M.F)

C.J conta que em outras empresas já adotam seletivos reservados para mulheres e pessoas trans e acredita que são ações que poderiam ser estudadas e adotadas para gerir minorias na UFMA, contudo, ela pensa que a lei não irá mudar.

### **5.7 Desafios dos docentes pertencentes às minorias na UFMA**

Em relação aos principais desafios enfrentados pelos docentes que pertencem às minorias, cada entrevistado apresentou uma perspectiva diferente, mas que se complementa:

M.N fala sob a perspectiva das pessoas com deficiência:

Eu vou falar do ponto de vista das pessoas com deficiência, né? É, acredito que a maior dificuldade ainda seja nas adequações. Por exemplo, pessoas cegas, os sistemas ainda estão em processo de adequação.

Nós temos profissionais que são cegos e têm dificuldade de abrir o sistema SIGAA. Ele tem melhorado muito, com a ajuda que a gente tem, também se preocupado muito em colaborar com esse processo lá com a com OSTI, mas, mas ainda falta muitas coisas a serem mudadas, porque também tem custos, e a universidade tem que arcar com esses custos também. (M.N)

#### M.F fala sob perspectiva da Educação no Brasil:

É, eu acho que um grande desafio já foi chegar à universidade, né? Com a educação excludente, que a gente tem, então a gente tem essa consciência de que são pessoas que fizeram um caminho muito mais difícil, né? Por exemplo, do que quem é a classe média alta ou classe média, ou branco. Enfim. Nós sabemos disso, né? É, então a gente entende que essas pessoas tiveram mais dificuldade, mas também entende de novo, que a presença delas é muito importante para manter o debate, para manter a vigilância sobre as políticas, para manter o engajamento dos nossos alunos da graduação para esse tipo de ações, para manter os grupos de apoio, por exemplo, as pessoas com deficiência, grupos de mulheres, grupos que apoiam as políticas de cota. Então tudo isso é importante. E essas pessoas com o acesso delas, elas valorizam essas ações que a gente já tem e brigam por novas ações. Isso é que é importante também dizer.

Professores negros, professores com deficiência, professores, indígenas, mulheres que entram na universidade, normalmente essas pessoas são pessoas que vão lutar pela continuidade, pela ampliação dessas políticas. Aí a importância delas.

M.Z conta que ainda não percebe a representatividade de pessoas com deficiência na docência e destaca que a inclusão começa pela fala.

Olha, há muito tempo nós tínhamos um professor com deficiência, deficiência física, ele tinha problema de uma perna e tal, tal tal. Fora disso. Eu acho que há poucos professores com deficiência. Eu não. Eu não consigo visualizar, obviamente. Eu não sei se nossos editais de concurso já preveem essas ações.

Porque os concursos da docência são muito orientados pelos departamentos. Então eles projetam as suas necessidades e, a partir daí, fazem editais para contemplar esses conteúdos. Eu não me lembro se os editais já preveem a entrada porque já no ensino da graduação, o estudante já tem o edital próprio. Em outros concursos também já tem vagas específicas para pessoas com deficiência. Eu não me lembro, realmente não me lembro, mas eu vejo poucos professores, eu vejo, no conjunto de vulnerabilidades, eu vejo mais docentes pretos, vejo poucos indígenas. Ainda bem poucos. A população

LGBTQI... Eu tenho que memorizar essa sigla porque eu sabia LGBTQIA+, mas tem mais um, um pedaço aí, uma sigla que eu não estou me lembrando. É obrigatório que a gente saiba. A inclusão começa pela fala.

Aí, essa, esse tipo de diversidade a gente tem, mas eu não me lembro de professor com deficiência. Só me lembro desse professor e era um professor antigo, inclusive foi meu professor e a deficiência dele era. Ele tinha uma perna mecânica. (M.Z)

C.J não destaca os desafios dos docentes, pois segundo sua fala, seu departamento tem pouco contato com os docentes e a gestão destes é feita pela PROEN (Pró-reitoria de Ensino).

C.J também relata que o seu departamento não teria disponíveis dados quantitativos sobre os perfis dos docentes da instituição. Fomos em busca destes dados e ao pesquisarmos sobre os perfis dos servidores da UFMA no site da instituição são encontrados informações do ano de 2017, o que demonstra que estes dados atualizados não são divulgados com frequência. Uma sugestão importante é que esses dados sejam gerenciados e divulgados constantemente para que em posse destes possam ser realizados estudos e intervenções no que diz respeito à gestão de pessoas e a inclusão de minorias na universidade.

## 5.8 Oportunidades de melhoria

Segundo M.Z, a Universidade ainda não aborda a temática da inclusão como deveria. Ela destaca que enquanto instituição, a UFMA precisa ter políticas que vão além da implementação de cotas.

Eu acho que a gente, como instituição, precisa ter uma política que vai. Além de oferecer cotas.

A gente precisa cuidar das pessoas muito mais as pessoas que estão entrando e que vêm dos segmentos com vulnerabilidade. A gente faz. Eu não estou dizendo que nós não fazemos, mas eu acho que a gente precisa fazer mais. E um outro aspecto, acho importante, é democratizar o acesso de informações para o corpo da universidade como um todo. É legitimar essas políticas. Ainda há setores da universidade que não reconhecem que essas políticas são fundamentais, sobretudo numa universidade pública. Sim, então é preciso educar. Educar as pessoas. A educação é um processo de comunicação. Sem dúvida, né? Em que as pessoas precisam entender que isso não é assim. Há uma concepção: porque eu sou bonzinho. A diversidade é bonzinho não, isso é uma necessidade humana de inclusão. E eu acho que a gente ainda precisa trabalhar muito isso. (M.Z)

M.Z cita que o processo de reeducação das pessoas é árduo, mas necessário para a mudança de comportamento.

[...] essa questão da reeducação das pessoas, a instituição precisa se educar para entender uma mulher trans, um homem trans sem olhar, sabe, enviesado, sem olhar, preconceituoso. Sabe, entendendo que as pessoas podem não se identificar com o sexo que nasceram, por exemplo. Né? Mas isso é um processo também, sei, é um processo de educação, assim como o longo processo que nós, as mulheres, estamos para ocupar o espaço que nós merecemos. (M.Z).

M.F fala sobre a resolução nº 358 que trata sobre as ações afirmativas para o ingresso nos cursos de pós-graduação na UFMA:

É, eu acho que essa medida é muito importante. Eu acho que essa medida ela vai ao encontro de uma série de outras medidas que o governo federal, o Ministério da educação vem tomando, né? Para fortalecer essas políticas de atenção e acesso, eu acho que elas vão ajudar muito como você mesma, já detectou, a no futuro nós termos professores que foram beneficiados com esse tipo de ação, né? É claro que a gente não tem um concurso, por exemplo, uma conta para concurso, não, não existe hoje em dia, pode ser que a gente avance para aí, né? E eu particularmente ficaria feliz se a gente avançasse, porque eu acho que também no concurso você tem que ter esse olhar diferenciado, como é a ideia da cota, né? Ou seja, você tem que ter olhar para suprir uma diferença que é histórica, né? Um degrau que é histórico. Então se fez e se se faz isso na entrada da graduação, na pós-graduação, o passo seguinte, pode ser que venha a ser, né, a adoção de cotas dos concursos. E aí eu acho importante, porque aí a gente efetivamente também, a gente vai estar abrindo esse, esse, esses acessos, mas eu acho que foi uma coisa muito importante que a universidade conseguiu fazer. (M.F)

Segundo M.F é importante levar os debates sobre diversidade e inclusão para todos os espaços da universidade e também para a sala de aula:

Que as pessoas passem a discutir que traz que tragam para a sala de aula para discutir com os alunos essas questões. Então eu acho que quanto mais a gente tem essa diversidade no quadro docente, mais a universidade fica plural e mais é importante para nós consolidarmos as ações que já fazemos. (M.F)

M.N reforça o papel da divisão de qualidade de vida da UFMA, departamento vinculado à PROGEP em realizar ações e debates sobre diversidade e inclusão.

[...] a divisão de qualidade de vida, ela, fez uma época, um levantamento das pessoas com deficiência aí eu vejo por parte deles lá a tentativa de realizar algumas atividades, algo que possa incluir todo mundo que, inclusive, uma das coordenadoras, têm baixa visão. (M.N)

C.J acredita que os setores de capacitação e de qualidade de vida da PROGEP possam no futuro promover eventos, palestras, etc., para que as pessoas possam ter mais conhecimento sobre o assunto da diversidade e inclusão e possam evitar o preconceito. Ela pensa em fazer essa sugestão e colocar no planejamento do ano de 2024.

Analisando as falas dos entrevistados é possível percebermos que a maioria acompanhou a implantação das políticas de ações afirmativas na universidade e todos conseguem visualizar as mudanças que ocorreram na integração de minorias no ensino superior, contudo, na visão de ambas estas políticas ainda não são evidenciadas para a inclusão dessa população na docência do ensino superior.

Em busca de esclarecimentos e dados concretos sobre a presença de ações afirmativas voltadas aos docentes, recorreremos ao portal da Transparência (Fala.BR), encaminhando o ofício de nº 115.029742/2023-20 que foi direcionado a PROGEP, REITORIA e PROEN. Em resposta, a PROGEP informou não possuir dados quanto às ações afirmativas dos docentes e sugeriu o envio da solicitação de informações à PROEN. (PROGEP, 2023), evidenciando uma lacuna importante na transparência dessas informações.

Em resposta ao encaminhamento da mesma solicitação à PROEN, recebemos a seguinte resposta:

À OUVIDORIA

Senhora Ouvidora,

1. Informamos que não dispomos de dados armazenados acerca de ações afirmativas dos docentes.

2. No entanto, esclarecemos que a Universidade Federal do Maranhão, em seus processos seletivos e concursos para contratação de docentes, sempre que cabível, cumpre a legislação pertinente, especialmente a Lei nº 12.990, de 09/06/2014 (Lei de Cotas Raciais).

3. É o que temos a informar.

Respeitosamente, (PROEN,2023)

A resposta subsequente da PROEN reitera a ausência de dados armazenados sobre ações afirmativas dos docentes e reforça a importância de uma abordagem crítica e proativa na

implementação e acompanhamento das políticas de ações afirmativas, não apenas nos processos seletivos para estudantes, mas também na contratação e permanência de docentes.

Em última análise, destacamos a necessidade de uma avaliação mais detalhada das ações afirmativas entre os docentes da UFMA. Este é um passo fundamental para garantir que as políticas de inclusão sejam verdadeiramente abrangentes, abordando não apenas o acesso dos estudantes, mas também a representatividade e diversidade no corpo docente, contribuindo assim para uma educação superior mais equitativa e inclusiva.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao término desta pesquisa, torna-se evidente a relevância da temática estudada. A análise aprofundada dos dados, a revisão da literatura e as reflexões sobre os resultados obtidos proporcionam *insights* significativos que contribuem para uma compreensão mais ampla e aprofundada da problemática da Diversidade e Inclusão para promover a integração de minorias ao corpo docente da UFMA.

Ao longo deste estudo foi possível visualizarmos a trajetória de lutas das minorias no Brasil e como as políticas públicas influenciaram na mudança de cenário na inclusão. Pudemos perceber que a educação foi o ponto chave para que estas pessoas pudessem ser inseridas em sociedade, uma vez que o cenário de preconceito e exclusão ainda existe no país.

Através de todos os dados e informações apresentadas neste trabalho é possível dizermos que o cenário de diversidade e inclusão em especial na Universidade Federal do Maranhão, teve grandes avanços a partir da implantação de leis e resoluções que abrangem a reserva de vagas através das ações afirmativas, contudo, infelizmente ainda não é possível evidenciar a representatividade de todas as minorias no corpo docente da Universidade Federal do Maranhão. Os pardos já têm uma quantidade expressiva no corpo docente da UFMA, mas ainda vemos poucas pessoas indígenas, pessoas com deficiência, pretos e amarelos. Podemos comprovar através das entrevistas que a visão de diversidade e inclusão na Universidade ainda é vista sob a ótica do acesso aos estudantes da graduação.

Um dos pontos de destaque ao longo deste estudo é o papel da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas que tem se resumido a gerir questões burocráticas de pessoas, como por exemplo, realizar os trâmites dos processos seletivos e processos internos, sendo importante repensar a postura estratégica do órgão para o mesmo se apropriar de iniciativas diversas, considerando os limites legais do serviço público.

A partir da revisão do referencial teórico, foi possível observar a variedade de perspectivas e abordagens que se complementam e nos proporcionam a compreensão do fenômeno investigado.

No que diz respeito aos resultados obtidos, pudemos verificar que o perfil do docente da Universidade Federal do Maranhão é composto em sua maioria por homens com idade acima de 48 anos e está em conformidade com o perfil do docente citado no Censo da Educação Superior no Brasil de 2022, exceto pela cor/raça, sendo os pardos maioria do corpo docente da UFMA. Em relação às pessoas com deficiência, nota-se que tanto na UFMA quanto a nível nacional falta representatividade dessas pessoas na docência do ensino superior.

É importante ressaltar que toda pesquisa possui suas limitações. No caso deste estudo, algumas delas incluem a restrição do tamanho da amostra de pessoas entrevistadas, a dependência de fontes secundárias de dados e as limitações temporais para uma investigação mais aprofundada. Estas limitações devem ser consideradas ao interpretar os resultados e ao sugerir futuras direções para pesquisas subsequentes.

Com base nos resultados e nas conclusões deste estudo, algumas recomendações podem ser feitas para pesquisas futuras. Dentre elas, destaca-se a necessidade da integração do setor de gestão de pessoas com os setores de qualidade de vida, acessibilidade, pró-reitoria de ensino e reitoria a fim de realizarem um levantamento sobre quais ações podem ser implementadas para que mais minorias possam ser incluídas na docência do ensino superior. Sendo importante destacar o fato de que a UFMA já prevê ações afirmativas na pós-graduação e com isso, espera-se que futuramente possamos ter mais representantes das minorias na docência da universidade. Uma outra sugestão seria a realização de um estudo para identificar o perfil dos cargos de chefia e liderança da Universidade a fim de propor políticas e critérios para a integração e representatividade de minorias nestes cargos e nos colegiados superiores.

Por fim, esta pesquisa não busca encerrar as discussões sobre o tema, mas sim fornecer uma contribuição valiosa para o campo de estudo. Espera-se que os resultados aqui apresentados sirvam como ponto de partida para que a temática da Diversidade e Inclusão na docência do ensino superior seja valorizada nas universidades Federais do Brasil.

## REFERÊNCIAS

BARBOSA, Ana Luiza Neves de Holanda. Participação Feminina no Mercado de Trabalho. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 57, agosto. 2014. Disponível em: <[http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3736/1/bmt57\\_nt02\\_participa%C3%A7%C3%A3o.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3736/1/bmt57_nt02_participa%C3%A7%C3%A3o.pdf)>. Acesso em: 28 jun. 2022

BAVON, A. Você realmente sabe o que significa diversidade e inclusão? Disponível em: <https://www.linkedin.com/pulse/você-realmente-sabe-o-que-significam-diversidade-e-inclusão-ana-bavon/> Acesso em: 20 nov. 2022.

BRASIL, Camara. Entra em vigor lei que atualiza sistema de cotas no ensino federal - Notícias. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/1016535-entra-em-vigor-lei-que-atualiza-sistema-de-cotas-no-ensino-federal/#:~:text=Entre%20as%20altera%C3%A7%C3%B5es%20que%20a>>. Acesso em: 17 nov. 2023.

BRASIL, MEC. PORTARIA NORMATIVA MEC No 13, DE 11 DE MAIO DE 2016. , 2016 Disponível em:<<https://abmes.org.br/legislacoes/detalhe/3192/portaria-normativa-mec-n-13>>. Acesso em: 26 nov. 2023

BRASIL, Painel Estatístico de Pessoal-Portal da Transparência, Brasil. (2023).[ banco de dados] : banco de dados. Disponível em: <<http://painel.pep.planejamento.gov.br>>. Acesso em 19 out. 2023.

BRASIL, Síntese dos Indicadores Sociais, 2019. ).[ banco de dados] Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9221-sintese-de-indicadores-sociais.html>>. Acesso em 19 out. 2023.

BRASIL. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. , 1988. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 26 nov. 2023

BRASIL. DECRETO No 9.508, DE 24 DE SETEMBRO DE 2018. , 2018. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/decreto/d9508.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9508.htm)>. Acesso em: 26 nov. 2023

BRASIL. LEI No 8.112, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990. , 11 dez. 1990. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8112cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm)>. Acesso em: 26 nov. 2023

COSTA, Fabíola Marinho et al.. Diversidade entre docentes das instituições de educação superior brasileiras. *Educação, Psicologia e Interfaces*, v. 3, Dossiê Inclusão e Diversidade, p. 67-82, 2019. DOI: <https://doi.org/10.37444/issn-2594-5343.v3i4.150>

DE ESPECIALIZAÇÃO, C.; HUMANO, E. DIVERSIDADE E INCLUSÃO ESCOLAR: A VISÃO DE ALUNOS DO ENSINO MÉDIO ÚRSULA MARTHA MARQUES RODRIGUES ORIENTADORA: CLEIA ALVES NOGUEIRA. BRASÍLIA, 2011Disponível em:

<[https://bdm.unb.br/bitstream/10483/3094/1/2011\\_UrsulaMarthaMarquesRodrigues.pdf](https://bdm.unb.br/bitstream/10483/3094/1/2011_UrsulaMarthaMarquesRodrigues.pdf)>.

Acesso em: 26 nov. 2023.

FERES JÚNIOR, J., CAMPOS, L.A., DAFLON, V.T., and VENTURINI, A.C. História da ação afirmativa no Brasil. In: *Ação afirmativa: conceito, história e debates* [online]. Rio de Janeiro: EDUERJ, 2018, pp. 65-89. Sociedade e política collection. ISBN: 978-65-990364-7-7. <https://doi.org/10.7476/9786599036477.0006>.

FONSECA, Gabriela Gordon. Diversidade e inclusão: Um enfoque sobre a repercussão social das minorias no ambiente de trabalho. 2021. 57 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Faculdade de Economia, Administração, Atuárias e Contabilidade, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2021

FREITAS, W. R. S.; JABBOUR, C. J. C. UTILIZANDO ESTUDO DE CASO(S) COMO ESTRATÉGIA DE PESQUISA QUALITATIVA: BOAS PRÁTICAS E SUGESTÕES. *Revista Estudo & Debate*, v. 18, n. 2, 29 dez. 2011.

GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. São Paulo: Atlas, 2008. GITMAN, Lawrence J. *Princípios de administração financeira*, v. 12, 1997.

GODOI, C.K.; BALSINI, C.P.V. A pesquisa qualitativa nos estudos organizacionais brasileiros: uma análise bibliométrica. In: GODOI C.K.; MELLO; R.B. ; SILVA B.A. (org.). Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos. São Paulo: Editora Saraiva, 2012. p. 53-112.

GODOI, C.K.; BALSINI, C.P.V. A pesquisa qualitativa nos estudos organizacionais brasileiros: uma análise bibliométrica. In: GODOI C.K.; MELLO; R.B. ; SILVA B.A. (org.). Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos. São Paulo: Editora Saraiva, 2012. p. 89-112.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS. Diretoria de Informações e Estatísticas Educacionais (Inep/Seec). Censo do Ensino Superior, 2011. Brasília. Inep,2012. <http://www.inep.gov.br>

MENEZES, Ebenezer Takuno de. Verbete Declaração de Salamanca. Dicionário Interativo da Educação Brasileira - EducaBrasil. São Paulo: Midiamix Editora, 2001. Disponível em <<https://www.educabrasil.com.br/declaracao-de-salamanca/>>. Acesso em 24 nov 2022.

MOREIRA, Jani Alves da Silva; LIMA, Nicole de Oliveira. Políticas para a educação inclusiva, diversidade cultural e a formação de professores: primeiras aproximações. Educação, Psicologia e Interfaces, v. 3, Dossiê Inclusão e Diversidade, p. 122-134, 2019. DOI: <https://doi.org/10.37444/issn-2594-5343.v3i4.232>

NEVES SILVA, D. Guerra de Secessão. MUNDO DA EDUCAÇÃO, [s.d.]. Disponível em: <<https://mundoeducacao.uol.com.br/historiageral/guerra-secessao.htm>>. Acesso em: 26 nov. 2023

NKOMO, S.M.; O JR., T. Diversidade e identidade nas organizações. In: LEGG, S.; HARDY, C.; NORD, W. Handbook de estudos organizacionais. São Paulo: Atlas, p. 334-335.

OLIVEIRA DA SILVA, F. Perfil Socioidentitário e Profissional Docente no Ensino Superior: Implicações na/da Relação Professor e Estudante. Revista Internacional Educon, v. 1, n. 1, p. e20011020, 28 dez. 2020.

PEREIRA, L.; DIAS, D. O Professor do Ensino Superior: Perfil, desafios e trajetórias de formação. [s.l.] Fernandes e Cunha, 2011. Disponível em:

<<https://www.uniso.br/assets/docs/publicacoes/publicacoes-eventos/anais-do-sies/edicoes/edu-formacao-professores/31.pdf>>. Acesso em: 11 out. 2023.

RAMACCIOTTI, Barbara Lucchesi e Calgaro, Gerson Amauri. Construção do conceito de minorias e o debate teórico no campo do Direito. Sequência (Florianópolis) [online]. 2021, v. 42, n. 89 [Acessado 16 outubro 2022], e72871. Disponível em: <<https://doi.org/10.5007/2177-7055.2021.e72871>>. Epub 14 Mar 2022. ISSN 2177-7055. <https://doi.org/10.5007/2177-7055.2021.e72871>.T

RICARDO DE SOUZA CRUZ, Á. BRASIL: O TRABALHO DO MINISTÉRIO PÚBLICO PARA TORNÁ-LAS POSSÍVEIS. [s.l.: s.n. 2006]. Disponível em:

<[https://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao\\_e\\_divulgacao/doc\\_biblioteca/bibli\\_servicos\\_produtos/bibli\\_boletim/bibli\\_bol\\_2006/A%C3%A7%C3%B5es%20afirmativas%20-%20alvaro%20ricardo.pdf](https://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/A%C3%A7%C3%B5es%20afirmativas%20-%20alvaro%20ricardo.pdf)>. Acesso em: 21 nov. 2023.

SILVA DE SOUZA, A. C. Sistema de cotas na UERJ: uma abordagem sobre a demanda de inscritos, por Ana Cláudia Silva de Souza. (Revista Eletrônica do Vestibular-UERJ, Ed.), 10 abr. 2016. Disponível em:

<[https://www.revista.vestibular.uerj.br/artigo/artigo.php?seq\\_artigo=44](https://www.revista.vestibular.uerj.br/artigo/artigo.php?seq_artigo=44)>. Acesso em: 21 nov. 2023

SOUZA, L. Pesquisa revela crescimento de 74% dos alunos de pós-graduação no país. AGENCIA BRASIL, 6 dez. 2019. Disponível em:

<<https://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2019-12/pesquisa-revela-crescimento-de-74-dos-alunos-de-pos-graduacao-no-pais>>. Acesso em: 26 nov. 2023

TEIXEIRA, M.; ZACARELLI, L. (Org.) Gestão do fator humano - uma visão baseada em stakeholders. São Paulo: Saraiva, 2007.

UNIBANCO, I. No ano em que completa dez anos, Lei de Cotas enfrenta nova prova. Observatório da Educação, jun. 2002. Disponível em:

<<https://observatoriodeeducacao.institutounibanco.org.br/em-debate/educacao-no->

congresso/detalhe/no-ano-em-que-completa-dez-anos-lei-de-cotas-enfrenta-nova-prova?gad\_source=1&gclid=EAIaIQobChMIhbea8qXLggMVKVIIAB08QgicEAAYAyAAEgKgrfD\_BwE>. Acesso em: 26 nov. 2023

VERGARA, Sylvia Constant. Métodos de pesquisa em administração. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2003. VIII, 277p.

## APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO APLICADO A PROGEP

Olá! Sou a Regina, estudante de administração e gostaria de convidá-lo(a) a responder um breve questionário que aborda questões sobre políticas de Diversidade e Inclusão na universidade. O propósito deste estudo é identificar quais políticas a UFMA adota para incluir minorias no corpo docente da Universidade. Os resultados obtidos serão utilizados exclusivamente para fins acadêmicos e não serão divulgados individualmente, apenas de forma agregada.

Introdução: Obrigada por concordar em participar desta entrevista. O seu contributo é fundamental para o nosso estudo sobre Diversidade e Inclusão na Universidade Federal do Maranhão (UFMA). Suas respostas serão tratadas com confidencialidade. Caso sinta desconfortável ou não queira responder a alguma pergunta, fique à vontade para informar.

### 1. Informações Gerais

Utilize a legenda abaixo para responder a pergunta a seguir:

**Cisgênero:** é a pessoa que se identifica com o sexo biológico designado no momento de seu nascimento.

**Transgênero:** é quem se identifica com um gênero diferente daquele atribuído no nascimento.

**Não-binário:** é alguém que não se identifica completamente com o “gênero de nascença” nem com outro gênero. Esta pessoa pode não se ver em nenhum dos papéis comuns associados aos homens e as mulheres, bem como pode vivenciar uma mistura de ambos.

#### b) Gênero:

- Mulher cisgênero
- Homem cisgênero
- Não-binário
- Homem Trans
- Mulher Trans
- Outro

#### c) Raça/etnia:

- 
- Preto(a)
- Pardo(a)
- Branco(a)
- Amarelo(a)
- Indígena

#### d) Idade:

- 25-30
- 31-40
- 41-50
- 51-60
- 60+

#### e) Você possui alguma deficiência?

- Sim
- Não

## 2. Experiência profissional na UFMA

- a) Qual o seu cargo atualmente?
- b) Há quanto tempo você ocupa este cargo na UFMA?

## 3. Diversidade e Inclusão na UFMA

- a) Na sua opinião, como a UFMA aborda a temática da diversidade e inclusão no ambiente acadêmico?
- b) Você está ciente de políticas ou iniciativas específicas de D&I implementadas pela UFMA? Poderia descrever alguma delas?
- c) Como você percebe a representatividade de minorias no corpo docente da UFMA?
- d) Quais intervenções o seu setor de atuação tem implementado para promover a Diversidade e Inclusão na Universidade?

## 4. Experiências Pessoais e Profissionais

- a) Você já vivenciou situações em que se sentiu incluído(a) ou excluído(a) devido a alguma característica pessoal (gênero, raça, orientação sexual, etc.) na UFMA?
- b) Como a diversidade de perspectivas e experiências é valorizada no ambiente em que você atua?

## 5. Desafios e Oportunidades

- a) Na sua opinião, quais são os principais desafios enfrentados por docentes pertencentes a minorias na UFMA?
- b) Você enxerga oportunidades de melhoria ou iniciativas que poderiam ser implementadas para promover a diversidade e inclusão na instituição?

## 6. Impacto das Políticas de D&I

- a) De que forma você acredita que as políticas de D&I influenciam a dinâmica do seu setor?

## 7. Considerações Finais

- a) Você gostaria de compartilhar alguma experiência positiva à diversidade e inclusão ou deixar alguma sugestão

## APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO APLICADO COM OS DOCENTES ENTREVISTADOS

### 1. Informações gerais

Utilize a legenda abaixo para responder a pergunta a seguir:

**Cisgênero:** é a pessoa que se identifica com o sexo biológico designado no momento de seu nascimento.

**Transgênero:** é quem se identifica com um gênero diferente daquele atribuído no nascimento.

**Não-binário:** é alguém que não se identifica completamente com o “gênero de nascença” nem com outro gênero. Esta pessoa pode não se ver em nenhum dos papéis comuns associados aos homens e as mulheres bem como pode vivenciar uma mistura de ambos.

#### 1. Como você se identifica?

- Mulher cisgênero
- Homem cisgênero
- Não-binário
- Homem Trans
- Mulher Trans
- Outro

#### 2. Você se autodeclara:

- Preto(a)
- Pardo(a)
- Branco(a)
- Amarelo(a)
- Indígena

#### 3. Idade

- 25-30
- 31-40
- 41-50
- 51-60
- 60+

#### 4. Você possui alguma deficiência?

- Sim
- Não

### Área de Conhecimento:

#### 5. A qual Centro ou Subunidade você está vinculado?

- CCET-Centro de Ciências Exatas e Tecnologias
- CCBS-Centro de Ciências Biológicas e da Saúde
- CCSO-Centro de Ciências Sociais
- CCH-Centro de Ciências Humanas
- CCSST-Centro de Ciências Sociais, Saúde e Tecnologia (Imperatriz)
- CCAA-Centro de Ciências Agrárias e Ambientais (Chapadinha)
- CCHNST-Centro de Ciências Humanas, Naturais, Saúde e Tecnologia (Pinheiro)
- OUTRO

### **Experiência Acadêmica na UFMA**

6. Há quanto tempo você é docente na UFMA?

- 1-3 anos
- 4-6 anos
- 7-9
- 10+

7. Quais disciplinas ou áreas você leciona?

8. Você ocupa alguma função administrativa ou participa de comissões na UFMA?

- Sim
- Não

9. Em relação à pergunta anterior, qual comissão ou função administrativa você participa?

### **Diversidade e Inclusão na UFMA**

10. Na sua opinião, como a UFMA aborda a temática da diversidade e inclusão no ambiente acadêmico?

11. Como você percebe a representatividade de minorias no corpo docente da UFMA?

12. Você já vivenciou situações em que se sentiu incluído(a) ou excluído(a) devido a alguma característica pessoal (gênero, raça, orientação sexual, etc.) na UFMA?

13. Como a diversidade de perspectivas e experiências é valorizada no ambiente acadêmico em que você atua?

### **Desafios e Oportunidades**

14. Na sua opinião, quais são os principais desafios enfrentados por docentes pertencentes a minorias na UFMA?

### **Impacto das Políticas de D&I (Diversidade e Inclusão)**

15. De que forma você acredita que as políticas de D&I influenciam a dinâmica do ensino e pesquisa na UFMA?

16. Você gostaria de compartilhar alguma experiência positiva à diversidade e inclusão ou deixar alguma sugestão de como a UFMA pode abordar essa temática?

17. Gostaria de receber um resumo dos resultados finais desta pesquisa? Se sim, registrar e-mail:

## ANEXO A - SOLICITAÇÃO REALIZADA NO PORTAL FALA BRASIL, QUE É O PORTAL DA TRANSPARÊNCIA NO BRASIL

### Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação Detalhes da Manifestação

#### Dados Básicos da Manifestação

Tipo de Manifestação: Acesso à Informação  
Esfera: Federal  
NUP: 23546.092383/2023-77  
Órgão Destinatário: UFMA – Fundação Universidade Federal do Maranhão  
Órgão de Interesse:  
Assunto: Recursos Humanos  
Subassunto:  
Data de Cadastro: 19/10/2023  
Situação: Cadastrada  
Data limite para resposta: 08/11/2023  
Canal de Entrada: Internet  
Modo de Resposta: Pelo sistema (com avisos por email)  
Registrado Por: Cidadão  
Tipo de formulário: Acesso à Informação  
Serviço:  
Outro Serviço:

#### Teor da Manifestação

Resumo: PERFIL DOS DOCENTES

Extrato: Prezados,  
Sou graduanda desta referida universidade e estou realizando pesquisa acadêmica sobre o tema de D&I- Diversidade e Inclusão e gostaria de ter acesso aos dados de sexo, idade e ações afirmativas dos docentes da Universidade.

## ANEXO B - OFÍCIO ENCAMINHADO A REITORIA DA UFMA ATRAVÉS DO PORTAL FALA BR



UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO  
Av. dos Portugueses, 1966, - Bairro Vila Bacanga, São Luís/MA, CEP 65080-805  
Telefone: (98) 3272-8000 - <https://www.ufma.br>

Despacho nº 0765026/2023/FUMA/OEC/REITORIA/OUVIDORIA

Processo nº 23115.029742/2023-20

Interessado: MARIA REGINA SOUZA CASTRO

**Senhora Pró-Reitora,**

Com base na Lei nº 12.527/2011 (Lei de Acesso à Informação - LAI), **solicitamos** providências para **atendimento ao pedido de Acesso à Informação** registrado no Fala BR sob número de **Protocolo/NUP 23546.092383/2023-77**.

Pedimos que a resposta seja enviada a tempo de darmos cumprimento ao **prazo** definido pela LAI (§§1º e 2º do art. 11) e monitorado pela Controladoria Geral da União (CGU), sendo **de 20 (vinte) dias, prorrogável por mais 10 (dez) dias, mediante justificativa**.

Ressaltamos a extrema importância do cumprimento dos prazos preconizados na LAI, a fim da UFMA não ser relacionada negativamente pela Controladoria Geral da União (CGU) no Painel da Lei de Acesso à Informação (Painel da LAI) e nem sofrer outros impactos negativos por descumprimento do citado dispositivo legal.

**Prazo limite para atendimento: 08.11.2023.**

Atenciosamente,

Serviço de Informação ao Cidadão (SIC) / Ouvidoria/UFMA



Documento assinado eletronicamente por **NEUSA BUZAR VASCONCELOS, Técnico Administrativo em Educação**, em 19/10/2023, às 19:44, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.ufma.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_organ\\_acesso\\_externo=0](https://sei.ufma.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_organ_acesso_externo=0), informando o código verificador **0765026** e o código CRC **2E6E58CC**.

## ANEXO C- OFÍCIO ENCAMINHADO A PROGEPATRAVÉS DO PORTAL FALA BR



UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO  
Av. dos Portugueses, 1966, - Bairro Vila Bacanga, São Luís/MA, CEP 65080-805  
Telefone: (98) 3272-8000 - <https://www.ufma.br>

Despacho nº 0766117/2023/FUMA/OEG/PROGEP/UFMA

Processo nº 23115.029742/2023-20

Interessado: MARIA REGINA SOUZA CASTRO

Em atenção ao pedido de informações do Protocolo 23546.092383/2023-77 (0765025) e no que compete à PROGEP, juntamos a listagem "Relação (0766116)", contendo extração do sistema SIAPE com os dados referentes ao cargo, à data de nascimento e ao sexo dos servidores docentes.

A relação contempla os docentes da Carreira do Magistério Superior e do Ensino Básico Tecnológico - EBTT, sob os regimes efetivo, substituto e visitante. Os dados referem-se ao mês de setembro/2023 (última data disponível no sistema).

Outrossim, não dispomos de dados quanto às ações afirmativas dos docentes. Neste caso, sugerimos envio à PROEN ou pedido de esclarecimentos adicionais ao solicitante.



Documento assinado eletronicamente por **CANDIDO JOSE FERNANDES AGUIAR, Pró-Reitor(a) substituto(a)**, em 20/10/2023, às 15:40, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.ufma.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.ufma.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **0766117** e o código CRC **5F0A8370**.

Referência: Processo nº 23115.029742/2023-20

SEI nº 0766117

**ANEXO D - OFÍCIO ENCAMINHADO A PROEN ATRAVÉS DO PORTAL FALA BR**

---



UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO  
Av. dos Portugueses, 1966, - Bairro Vila Bacanga, São Luís/MA, CEP 65080-805  
Telefone: (98) 3272-8000 - <https://www.ufma.br>

Despacho nº 0767722/2023/FUMA/OEC/REITORIA/OUVIDORIA

Processo nº 23115.029742/2023-20

Interessado: MARIA REGINA SOUZA CASTRO

**Senhor Pró-Reitor da PROEN,**

Encaminhamos o presente processo para manifestação sobre a sugestão da PROGEP, referente ao Despacho 0767722.

**Atenciosamente,**

**Ouvidoria/UFMA**



Documento assinado eletronicamente por **NEUSA BUZAR VASCONCELOS, Técnico Administrativo em Educação**, em 23/10/2023, às 12:45, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.ufma.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.ufma.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **0767722** e o código CRC **2BD2217B**.

---

Referência: Processo nº 23115.029742/2023-20

SEI nº 0767722

## ANEXO E - RESPOSTA DA PROEN AO OFÍCIO



UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO  
Av. dos Portugueses, 1966, - Bairro Vila Bacanga, São Luís/MA, CEP 65080-805  
Telefone: (98) 3272-8000 - <https://www.ufma.br>

Despacho nº 0768006/2023/FUMA/OEG/PROEN/UFMA

Processo nº 23115.029742/2023-20

Interessado: MARIA REGINA SOUZA CASTRO

### À OUVIDORIA

Senhora Ouvidora,

1. Informamos que não dispomos de dados armazenados acerca de ações afirmativas dos docentes.

2. No entanto, esclarecemos que a Universidade Federal do Maranhão, em seus processos seletivos e concursos para contratação de docentes, sempre que cabível, cumpre a legislação pertinente, especialmente a Lei nº 12.990, de 09/06/2014 (Lei de Cotas Raciais).

3. É o que temos a informar.

Respeitosamente,



Documento assinado eletronicamente por **LEANDRO TEIXEIRA DE SOUSA, Técnico Administrativo em Educação**, em 23/10/2023, às 14:46, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.ufma.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.ufma.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **0768006** e o código CRC **FF033275**.