

Florianópolis, 20 de novembro de 2020

Ao  
Colegiado do Programa de Pós-Graduação em Jornalismo - PPGJor  
Universidade Federal de Santa Catarina

Ref: Relatório final da comissão para instauração de política de ação-afirmativa no PPGJor/UFSC

A Comissão de Ações Afirmativas criada pela PORTARIA 21/PPGJOR/2020, com o objetivo de discutir e propor parâmetros para uma política de ações afirmativas e equidade para o PPGJOR, apresenta aqui o relatório final de seus trabalhos. O documento é composto por:

- a) descrição das atividades da comissão;
- b) descrição da proposta de política de ações afirmativas apresentada ao PPGJor;
- c) recomendações para a implantação da política; e, em anexo,
- d) minuta de edital de seleção compatível com a política de ações afirmativas aqui proposta.

### **1. Descrição das atividades da comissão**

A comissão realizou seu trabalho em seis reuniões, nas datas e respectivos pontos de pauta descritos no Quadro 1. A discussão foi alimentada pela consulta aos seguintes documentos:

- a) proposta de política de ações afirmativas para negros(as) (pretos e pardos), indígenas, pessoas com deficiência e outras categorias de vulnerabilidade social nos cursos de pós-graduação lato sensu e stricto sensu da Universidade Federal de Santa Catarina, então em discussão na Câmara de Pós-Graduação e posteriormente aprovada pelo Conselho Universitário (RESOLUÇÃO NORMATIVA N° 145/2020/CUN, DE 27 DE OUTUBRO DE 2020);
- b) editais de processos seletivos de programas de pós-graduação da UFSC que já contemplam políticas de ação afirmativa;
- c) editais de processos seletivos de programas de pós-graduação em Jornalismo, em Comunicação Social ou em áreas conexas de outras universidades que já contemplam políticas de ação afirmativa (UFRGS, UFRJ, UFF, UFPE, UFBA, UFMA, UFG, UFSB, UFPR Litoral);
- d) bibliografia especializada na avaliação do impacto de políticas de ação afirmativa;
- e) dados cadastrais de egressos e estudantes do PPGJor; e
- f) opiniões e propostas do corpo discente do PPGJor sobre ações afirmativas.

Além disso, o trabalho da comissão foi informado pelo *know-how* especializado do prof. Marcelo Tragtenberg, diretor administrativo da Secretaria de Ações Afirmativas e

Diversidades da UFSC, e pela colaboração de Gabriela da Silva, doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Educação da UFSC e cofundadora do Núcleo de Estudos e Pesquisas de Travestilidades, Transgeneridades e Transexualidades (NeTrans).

#### **Quadro 1 - Calendário de reuniões desta comissão**

Data	Pauta
04 setembro 2020	Instalação dos trabalhos. Apresentação dos participantes da comissão. Definição de metodologia de trabalho.
18 setembro 2020	Avaliação do perfil de egressos e matrículas do PPGJor em relação a cor-raça e gênero. Início da definição do escopo da política de ação-afirmativa (públicos a serem beneficiados).
2 outubro 2020	Continuidade da delimitação do escopo da política. Discussão sobre processos de validação de autodeclaração.
23 outubro 2020	Conclusão da delimitação do escopo e processos de validação. Discussão sobre implicações da política no processo seletivo.
6 novembro 2020	Aprovação da minuta de edital de processo seletivo com política de ação afirmativa.
20 novembro 2020	Aprovação do relatório final. Conclusão dos trabalhos.

#### **2. Descrição da proposta de política de ações afirmativas apresentada ao PPGJor**

A resolução normativa Nº 145/2020/CUN descreve a legislação pertinente, legítima e consolida a política de ações afirmativas para o conjunto da Universidade Federal de Santa Catarina, o que nos dispensa de apresentar detalhes a respeito da história de implantação dessas políticas no Brasil e de seu marco jurídico. Essa resolução determina, em seu artigo sexto, que “os programas de pós-graduação deverão destinar, anualmente, no mínimo 20% (vinte por cento) das vagas para estudantes negros(as) (pretos e pardos) e indígenas e 8% (oito por cento) para pessoas com deficiência e para aquelas pertencentes a outras categorias de vulnerabilidade social”. Nosso trabalho na comissão procurou avaliar se esses percentuais são adequados à história do PPGJor; definir os grupos sociais em vulnerabilidade social a serem beneficiados pela política; fixar novos parâmetros de avaliação para o processo seletivo em consonância com as escolhas anteriores. A resolução normativa é bastante detalhada quanto aos processos de validação das autodeclarações e outras implicações da política de ação afirmativa.

Desde sua criação, em 2007, e até a turma de 2019, o PPGJor teve 203 estudantes. Os dados disponíveis no CAPG indicam que 190 estudantes se autodeclararam brancos, correspondendo a 94% do total. Os demais grupos étnicos responderam por apenas 6% dos estudantes, sendo 5% pessoas pretas e pardas e 1%, amarelas. Entre os/as 26 bolsistas atualmente vinculados ao programa, 19 são mulheres e delas uma é negra, sete são

homens e deles dois são negros. Há presença proporcionalmente maior de pessoas negras nas turmas atuais em relação às anteriores, o que já reflete efeitos de políticas de ação afirmativa aplicadas a cursos de graduação.

Em nosso entendimento, os números são coerentes com o caráter elitista e excludente comum, até pouco tempo, ao conjunto da pós-graduação no Brasil. A consciência desses marcadores (que contribuem para a perpetuação da desigualdade), em nosso entendimento, deve levar o colegiado do PPGJor a reconhecer a relevância de adotar políticas de promoção de igualdade ainda mais extensas que o limite mínimo fixado pelo Conselho Universitário. Ampliar o número de vagas destinadas à ação afirmativa nas próximas turmas será um modo de compensar a ausência de políticas desse tipo no programa até o momento e contribuir com mais intensidade para a ampliação do acesso à pós-graduação por pessoas negras, indígenas, quilombolas e outros grupos vulneráveis. A formação de mestres e doutores não-brancos contribuirá para a promoção da diversidade no ensino superior da área no país.

Além dos grupos já previstos na resolução normativa (pessoas negras, indígenas e com deficiência), esta comissão recomenda que vagas de ação afirmativa sejam reservadas para os seguintes grupos em vulnerabilidade social:

- a) quilombolas;
- b) pessoas transexuais ou travestis; e
- c) refugiados, solicitantes de refúgio e portadores de visto humanitário.

Por diferentes razões, esses três grupos sociais enfrentam obstáculos estruturais de acesso ao ensino superior, que se estendem à pós-graduação. A população quilombola constitui grupo social marcado por isolamento cultural e sua incorporação à universidade já integra as políticas de ação afirmativa da UFSC. Pessoas transexuais ou travestis têm empregabilidade e expectativa de vida reduzidas pelo impacto de violências, estigmatização e preconceito. Por fim, o Brasil é ponto de chegada para volume numeroso de refugiados e uma resolução da UFSC para acolhimento desse grupo está em discussão no Conselho Universitário.

Em seu conjunto, a política de ação afirmativa aqui traçada destina-se a ampliar a diversidade do corpo discente do PPGJor, o que é relevante não apenas pela incorporação de grupos excluídos à pós-graduação, mas pelo potencial aporte dessa diversidade cultural aos estudos sobre jornalismo.

Dada a delimitação de escopo aqui detalhada, sugerimos os seguintes percentuais para reserva de vagas à política de ação afirmativa do PPJor: até 30% para estudantes negros(as) (pretos e pardos) e indígenas, assegurada uma vaga a indígena (caso haja candidatos); e até 20% para pessoas com deficiência, quilombolas, pessoas transexuais ou travestis, refugiados, apátridas, portadores ou solicitantes de visto humanitário, sendo 8% para pessoas com deficiência e assegurada uma vaga para cada um dos três outros grupos (caso haja candidatos.as). Somadas, as parcelas representam a reserva de **até metade das**

**vagas anuais** do programa para a ação afirmativa. Esse percentual é coerente com a escala da política de cotas já adotada na UFSC para a graduação.

Os processos de validação de autodeclaração para pessoas negras, indígenas e com deficiência são detalhados na resolução normativa - no primeiro caso, com validação de fenótipo, não de ancestralidade. Para os demais grupos em vulnerabilidade social, a comissão sugere os seguintes processos de validação:

- a) quilombolas: documento comprobatório de pertencimento a comunidade quilombola assinado por membro de diretoria de associação quilombola de comunidade reconhecida pela Fundação Cultural Palmares; autodeclaração; validação por comissão da SAAD;
- b) pessoas transexuais ou travestis: documento retificado ou requisição de retificação de nome ou requisição de nome social ou comprovante de uso de nome social; autodeclaração; avaliação por comissão da SAAD;
- c) refugiados, solicitantes de refúgio e portadores de visto humanitário: comprovar a condição de refugiado reconhecida pelo CONARE ou órgão federal competente; ou apresentar protocolo de solicitação de refúgio, ou o visto para reunião familiar; ou o protocolo de solicitação de extensão dos efeitos da condição de refugiado, de acordo com os procedimentos que regulamentam a Lei 9.474/07; ou apresentar visto por acolhida humanitária permanente ou temporário emitido pela Polícia Federal.

Além disso, este último grupo deverá comprovar a realização de ensino superior fora do Brasil e proficiência em língua portuguesa. Quando não for possível a apresentação de documentos comprobatórios de escolaridade, será facultado à pessoa refugiada a comprovação por outros meios de prova em direito permitidos, inclusive mediante atestado fornecido pelo CONARE ou órgão federal competente.

Estudantes que já tenham sido beneficiados por políticas de ação afirmativa em cursos de graduação anteriormente validadas em comissões da UFSC terão sua autodeclaração comprovada administrativamente.

Para o processo seletivo, a comissão recomenda as seguintes alterações:

- a) que a nota mínima para aprovação de **todas** as pessoas candidatas ao processo seletivo seja fixada em 6 (seis);
- b) que a proficiência em idioma estrangeiro seja exigida ao final do primeiro ano do curso, conforme sugere o regulamento geral da pós-graduação da UFSC, já que as populações vulneráveis têm grande dificuldade de cursar língua estrangeira e essa é uma das maiores barreiras que enfrentam para acesso a esse nível de estudos.

Apresentamos, no link a seguir, minutas de editais de seleção compatíveis com a política de ações afirmativas aqui proposta:

<https://drive.google.com/drive/folders/1WLGs9zVITiuBujqeJS4TQz6Vr-xkMGDf>

### **3. Recomendações para a implantação da política**

O combate sistemático ao racismo em suas múltiplas formas é um dos principais desafios da sociedade brasileira, cinco séculos depois da imposição da escravidão no país. Políticas de ação afirmativa promovem diversidade nos espaços institucionais que as adotam, mas depois de uma década de experiências do tipo já se conhece a importância de planejar ações de acolhida, acompanhamento e permanência dos beneficiários. O artigo 13 da resolução normativa, em seu parágrafo único, afirma que “os programas de pós-graduação que tiverem ingressantes pelo sistema de cotas deverão definir, explicitamente, metas e ações que objetivem a permanência desses(as) alunos(as), realizando acompanhamento de tais metas e ações”.

Foge ao escopo do trabalho desta comissão detalhar tais metas e ações, mas gostaríamos de elencar a relevância de:

- a) capacitar o corpo docente do programa para prepará-lo aos desafios pedagógicos relacionados ao aumento da diversidade, inclusive o combate ao racismo em sala de aula;
- b) revisar os planos de ensino para adaptá-los à mudança de exigências quanto a domínio de língua estrangeira (o que pode demandar a previsão de traduções, por exemplo, para textos canônicos ainda não disponíveis em português);
- c) revisar o edital e a sistemática de concessão de bolsas, assegurando no mínimo a distribuição equânime de bolsas, em cada turma, entre beneficiários e não-beneficiários de políticas de ação afirmativa;
- d) formular estratégias de acolhimento e acompanhamento de estudantes admitidos nas vagas de ação afirmativa, para combater qualquer forma de discriminação ou segregação;
- e) adaptar a estrutura física e a experiência pedagógica às necessidades das pessoas com deficiência; e
- f) reavaliar periodicamente a política de ação afirmativa, levando em conta indicadores de demanda e aproveitamento das turmas.

Como em outros programas, a oferta de vagas para promoção da igualdade tende a motivar número significativo de candidaturas, ampliando o trabalho inerente ao processo seletivo.

A adoção de política de ação afirmativa com a escala e o escopo abrangente aqui propostos será certamente um dos maiores desafios da história do PPGJor. Não apenas estamos certos da disposição e da capacidade da comunidade do programa de acolher e implantar tal política, como acreditamos na contribuição desse tipo de iniciativa para minorar, no que está ao nosso alcance, a imensa e inaceitável desigualdade social brasileira.

Florianópolis, 20 de novembro de 2020 - Dia Nacional de Zumbi e da Consciência Negra.

ANDRÉ LUIZ  
ILDO GOLFETTO  
JACQUES MICK (Presidente)  
JEFFERSON DE SOUSA MORAES  
JESSICA GUSTAFSON COSTA  
LESLIE CHAVES  
MARCELO H. R. TRAGTENBERG