



**UNIVERSIDADE CATÓLICA DO SALVADOR  
PRÓ- REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**GABRIELY MIRANDA MENDONÇA SANTOS**

**JUSTIÇA RACIAL E ACESSO À EDUCAÇÃO: CAPACITAÇÃO E FOMENTO  
PARA SOLUÇÃO DA DEFICITÁRIA PRESENÇA NEGRA NOS PROGRAMAS DE  
PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO NA REGIÃO SUL**

**SALVADOR**

**2026**

GABRIELY MIRANDA MENDONÇA SANTOS

**JUSTIÇA RACIAL E ACESSO À EDUCAÇÃO: CAPACITAÇÃO E FOMENTO  
PARA SOLUÇÃO DA DEFICITÁRIA PRESENÇA NEGRA NOS PROGRAMAS DE  
PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO NA REGIÃO SUL**

Dissertação apresentada ao Mestrado Acadêmico em Direito, da Universidade Católica do Salvador, na linha de pesquisa: Bioética, Alteridade e Meio Ambiente Social, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientação: Prof. Dr. Tiago Silva de Freitas

SALVADOR  
2026

Dados de Catalogação na Publicação (CIP)  
Ficha Catalográfica. UCSal. Biblioteca Dom Geraldo Majella Agnelo

S3237 Santos, Gabriely Miranda Mendonça  
Justiça racial e acesso à educação: capacitação e fomento para solução da deficitária presença negra nos Programas de Pós-Graduação em Direito na Região Sul / Gabriely Miranda Mendonça Santos. – Salvador, 2026. 138 f.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Católica do Salvador. Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação. Mestrado em Direito. Linha de Pesquisa: Bioética, Alteridade e Meio Ambiente Social.

Orientador: Prof. Dr. Tiago Silva de Freitas.

1. Pós-Graduação 2. Assimetria de Acesso 3. Pessoas Negras  
4. Políticas de Ação Afirmativa 5. Igualdade Racial I. Freitas, Tiago Silva de – Orientador II. Universidade Católica do Salvador. Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação III. Título.

CDU: 378.4:34(816)

# TERMO DE APROVAÇÃO


GABRIELY MIRANDA MENDONÇA SANTOS

## “JUSTIÇA RACIAL E ACESSO À EDUCAÇÃO: CAPACITAÇÃO E FOMENTO PARA SOLUÇÃO DA DEFICITÁRIA PRESENÇA NEGRA NOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO NA REGIÃO SUL”

Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de mestre (a) em Direito da Universidade Católica do Salvador.


Salvador, 28 de fevereiro de 2026.

Banca Examinadora:

 Documento assinado digitalmente  
**TIAGO SILVA DE FREITAS**  
Data: 02/03/2026 18:19:22-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>


---

Prof.(a)s. Dr.(a)s. Tiago Silva de Freitas - UCSAL (orientador)

 Documento assinado digitalmente  
**TAGORE TRAJANO DE ALMEIDA SILVA**  
Data: 02/03/2026 17:57:42-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

Prof.(a) Dr.(a) Tagore Trajano de Almeida Silva - UCSAL (examinador interno)

 Documento assinado digitalmente  
**RAFAEL SANTOS DE OLIVEIRA**  
Data: 28/02/2026 14:22:50-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

Prof.(a) Dr.(a) Rafael Santos de Oliveira - UFSM (examinador externo)

À minha família,  
a raiz da minha força!

## AGRADECIMENTO

A realização deste trabalho seria praticamente impossível sem a inestimável colaboração daqueles que de alguma forma estiveram ao meu lado no caminho percorrido.

Inicialmente, gostaria de agradecer a Deus, os orixás, o povo da rua e toda espiritualidade do bem que me fortaleceram e me conduziram através de oportunidade, sabedoria e paz para vivenciar este momento de conclusão dessa fase acadêmica da minha vida.

Minha eterna gratidão à minha família: Rosana Miranda, Sandro Protásio e Rayssa Barreto, por serem minha força e apoio incondicional durante todo este processo, sempre me impulsionando a ser uma versão melhor de mim mesmo e a superar meus próprios limites. Sem o amor, apoio e dedicação de cada um de vocês, eu certamente não teria chegado até aqui. Amo vocês com todo o meu ser, e sou eternamente grata por tudo o que fizeram por mim!

Minha profunda gratidão ao meu orientador, Professor Dr. Tiago Freitas, por sua orientação, paciência, compreensão e apoio incondicional ao longo deste processo. A bem da verdade, seu apoio se iniciou antes mesmo do processo seletivo de mestrado, através do projeto intitulado “EtnoJus”, quando tudo ainda era um sonho distante. Faço votos que o senhor possa abrilhantar a caminhada de muitos acadêmicos através da função de orientador, seja de mestrandos/ doutorandos.

Manifesto minha mais profunda gratidão também ao Professor Doutor Tagore Trajano por ser um verdadeiro farol na academia, iluminando caminhos com generosidade, sensibilidade e compromisso com a formação humana e científica. Ao reconhecer talentos para além das circunstâncias e ao oferecer oportunidades a quem precisa apenas de uma chance para florescer, o senhor transforma vidas e reafirma o sentido mais nobre da educação.

Agradeço ao Professor Dr. Rafael Santos de Oliveira pelo acolhimento caloroso durante minha visita à Universidade Federal de Santa Maria e pela valiosa contribuição na banca de avaliação. Sua orientação e expertise enriqueceram imensamente meu trabalho, e sou profundamente grata pelo seu tempo e dedicação.

Agradeço também aos professores e professoras do programa de pós-graduação em Direito da Universidade Católica do Salvador – UCSAL. Todos contribuíram de modo hercúleo para que chegasse a este momento, seja com conhecimento ou até mesmo com a representatividade.

Gratidão à Professora Dra. Ana Thereza Meirelles, cujas aulas e conselhos foram fundamentais para o desenvolvimento deste trabalho, e também para o meu desenvolvimento como pesquisadora. Saiba que a senhora é sinônimo de luz, e que a sua força tem o poder de mudar a vida de uma pessoa. Muito obrigada por tanto!

Gostaria de expressar minha profunda gratidão a minhas irmãs, Tainã Sousa e Oilda Rejane, pela irmandade construída ao longo deste percurso no mestrado. A amizade, apoio e parceria de vocês foram fundamentais para a realização deste trabalho e para a superação dos desafios que surgiram ao longo dessa jornada acadêmica. Agradeço imensamente por cada momento compartilhado, pela força, confiança e por sempre estarem ao meu lado.

Agradeço profundamente aos colegas do Programa Abdias Nascimento pelo companheirismo e apoio ao longo desta jornada. Juntos, fortalecemos nossa luta e nossa voz, mostrando que o empoderamento negro na academia é não apenas possível, mas essencial para a transformação do espaço acadêmico e da sociedade.

Minha sincera gratidão à Professora Dra. Silvana Sá de Carvalho pelo apoio fundamental para o meu ingresso no mestrado, sou imensamente grata por todo o suporte oferecido desde o início dessa jornada.

Agradeço imensamente a todos e todas que, de alguma forma, contribuíram para a realização deste processo de mestrado. Seja com palavras de incentivo, apoio emocional, troca de saberes ou gestos de amizade, cada contribuição foi fundamental para que eu chegasse até aqui. Sou grata por cada pessoa que fez parte dessa caminhada, direta ou indiretamente. O apoio de vocês foi essencial para que eu alcançasse este marco tão importante na minha vida acadêmica.

Por fim, gostaria de expressar minha profunda gratidão ao Programa Abdias Nascimento, por meio da CAPES, pelo financiamento desta pesquisa. O apoio recebido foi fundamental para a realização deste trabalho e para o desenvolvimento de minha trajetória acadêmica

“Eu sou a continuação de um sonho  
Da minha mãe do meu pai  
De todos que vieram antes de mim  
Eu sou a continuação de um sonho  
Da minha vó, do meu vô  
Quem sangrou pra gente poder sorrir”.  
- BK' (Abebe Bikila Costa Santos)

SANTOS, Gabriely Miranda Mendonça. **Justiça Racial e Acesso à Educação: Capacitação e Fomento para Solução da Deficitária Presença Negra nos Programas de Pós-Graduação em Direito na Região Sul**. 2026. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Católica do Salvador, Salvador, 2026.

## RESUMO

O presente trabalho se debruça sobre lacunas sociais acometidas à população negra para ingressar e permanecer nos cursos pós-graduação *stricto sensu* em Direito, tendo em conta as características e especificidades da região Sul. Busca-se, portanto, uma reflexão acerca do cenário da pós-graduação a fim de elucidar os entraves que discentes e docentes negros vivenciam para terem acesso à educação. No contexto brasileiro, marcado por profundas heranças coloniais e racistas, necessário se faz a análise de dados empíricos e bibliográficos, para que haja o mapeamento da realidade racial dos programas de pós-graduação *stricto sensu*, de modo a permitir a apuração de possíveis disparidades existentes. A pesquisa busca compreender de que maneira ações que marginalizam, ainda que de forma sutil, reforçam obstáculos sistemáticos, restringindo a presença de pessoas negras no universo acadêmico do Direito. Através do exame de documentos, avaliação de informações e consulta a obras relevantes, a pesquisa revela os métodos de exclusão e sugere alternativas para uma postura ética e integradora no contexto da pós-graduação. A meta é estimular uma análise profunda acerca dos deveres das faculdades de Direito em garantir uma entrada mais igualitária e imparcial. Os resultados indicam uma pequena participação de negros nos programas, sugerindo a necessidade de políticas de inclusão e uma maior conscientização sobre a responsabilidade ambiental como parte da equidade racial. Chega-se à conclusão de que a promoção da justiça social está intimamente ligada à luta contra o racismo e que medidas específicas, como a promoção de ações afirmativas, são cruciais para assegurar a inclusão de indivíduos afrodescendentes nos maiores níveis de escolaridade da Academia, contribuindo, assim, para a edificação de uma sociedade mais justa e equitativa.

**Palavras-chave:** Pós-Graduação. Assimetria de Acesso. Pessoas Negras. Políticas de Ação Afirmativa. Igualdade Racial.

SANTOS, Gabriely Miranda Mendonça. **Racial Justice and Access to Education: Capacity Building and Promotion for Solving the Deficient Black Presence in Postgraduate Law Programs in the Southern Region.** 2026. Dissertation (Master's in Law) – Catholic University of Salvador, Salvador, 2026.

### **ABSTRACT**

This work examines the social gaps faced by the Black population in entering and remaining in *stricto sensu* graduate programs in Law, highlighting the characteristics and specificities of the Southern region. Therefore, it seeks to reflect on the graduate landscape in order to elucidate the obstacles Black students and faculty face in accessing education. In the Brazilian context, marked by deep colonial and racist legacies, it is necessary to analyze empirical and bibliographic data to map the racial reality of *stricto sensu* graduate programs and identify potential disparities. The research seeks to understand how marginalizing actions, even subtly, reinforce systematic obstacles, restricting the presence of Black people in the world of academic law. Through the examination of documents, evaluation of information, and consultation of relevant works, the research reveals the methods of exclusion and suggests alternatives for an ethical and inclusive approach in the context of graduate education. The goal is to stimulate an in-depth analysis of law schools' responsibilities to ensure more equal and impartial admissions. The results indicate a low participation of Black people in programs, suggesting the need for inclusion policies and greater awareness of environmental responsibility as part of racial equity. The conclusion is that promoting social justice is closely linked to the fight against racism and that specific measures, such as the promotion of affirmative action, are crucial to ensuring the inclusion of individuals of African descent in the highest levels of academic education, thus contributing to a more just and equitable society.

**Keywords:** Graduate Studies. Asymmetry of Access. Black People. Affirmative Action Policies. Racial Equality.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1- Ícones oficiais dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável .....	30
Gráfico 1 - Perfil étnico-racial do Mestrado da UFPR .....	40
Gráfico 2 - Perfil étnico-racial dos discentes do Doutorado da UFPR .....	41
Gráfico 3 - Perfil étnico-racial do corpo docente da UFPR .....	42
Gráfico 4 - Relação das instituições que responderam à pesquisa .....	55
Gráfico 5 - Representação gráfica da ausência de dispositivos sobre equidade racial no regimento interno dos PPGDs.....	66
Gráfico 6 - Relação gráfica sobre a diversidade étnico-racial no Plano de Desenvolvimento Institucional das instituições participantes.....	67
Gráfico 7 - Representação gráfica da forma que a temática da justiça racial é tratada pelas instituições participantes.....	67
Gráfico 8 - Representação gráfica sobre as disciplinas abordadas pelo PPGD das instituições participantes .....	69
Gráfico 9 - Representação gráfica da carga horária semestral das disciplinas sobre questões raciais.....	70
Gráfico 10 - Relação Gráfica sobre eventos realizados coma temática da equidade racial.....	70
Gráfico 11 - Distribuição dos programas de pós-graduação na região sul .....	73
Gráfico 12 - A pós-graduação em números - ingressos por raça/cor .....	74
Tabela 1 - Relação de Programas de Pós-Graduação em Direito da região sul .....	54
Tabela 2 - Número de programas de pós-graduação em Direito da região sul .....	54
Tabela 3 - Relação de Investimento para mestrado e doutorado em Direito da Universidade B.....	61

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANPED - Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação

CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CEDAW - Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women

CEP- Comitê de Ética em Pesquisa

CERD - Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial

CFE – Conselho Federal de Educação

CNPQ – Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico

CONPEDI – Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

CRFB/88 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

DF – Distrito Federal

DUDH - Declaração Universal dos Direitos Humanos

FGV – Fundação Getúlio Vargas

FIES - Fundo de Financiamento Estudantil

FURB - UNIVERSIDADE DE BLUMENAU

FURG - Universidade Federal do Rio Grande

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IDSC-BR – Índice de Desenvolvimento Sustentável das Cidades do Brasil

IES – Instituição de Ensino Superior

INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

LDB - Lei de Diretrizes e Bases da Educação

MCTI – Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação

MEC – Ministério da Educação

MIR – Ministério da Igualdade Racial

MNU - Movimento Negro Unificado

ODS – Objetivo de Desenvolvimento Sustentável

ONU – Organização das Nações Unidas

PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional

PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

PNE – Plano Nacional de Educação

PNPG – Planos Nacionais de Pós-Graduação

PPG – Programa de Pós-Graduação

PPGD – Programa de Pós-Graduação em Direito

PR – Paraná

PROUNI - Programa Universidade para Todos

PUC/PR - Pontifícia Universidade Católica Do Paraná

PUC/RS – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul

REUNI - Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais.

RI – Regimento Interno

RS – Rio grande do Sul

SC – Santa Catarina

SiSU - Sistema de Seleção Unificada

SNPG – Sistema Nacional de Programa de Pós-Graduação

UCS - Universidade De Caxias Do Sul

UCSAL – Universidade Católica do Salvador

UEL - Universidade Estadual De Londrina

UFPR - Universidade Federal do Paraná

UFRGS - Universidade Federal do Rio Grande do Sul

UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina

UFSM - Universidade Federal De Santa Maria

UNICEF - *United Nations International Children's Emergency Fund*

UNICURITIBA - Centro Universitário Curitiba

UNISINOS - Universidade do Vale do Rio dos Sinos

UNIVALI - Universidade do Vale do Itajaí

UNIVEL - Centro Universitário Univel

UNOESC - Universidade do Oeste de Santa Catarina

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	16
<b>2 A POLÍTICA DE PÓS-GRADUAÇÃO BRASILEIRA E AS MEDIDAS PARA DIMINUIÇÃO DAS ASSIMETRIAS REGIONAIS DA POPULAÇÃO NEGRA POR MEIO DA PROMOÇÃO DA INCLUSÃO, DIVERSIDADE E ALTERIDADE DE NOVOS SUJEITOS</b> .....	19
2.1 Análise das políticas de pós-graduação no Brasil e suas ações para inclusão racial .....	19
2.1.1 Fundamentos teóricos da igualdade racial e suas implicações na educação superior .....	24
2.1.2 O papel das ODS 4 e 10 da ONU, a proposta da ODS 18 e as Políticas de Igualdade na Pós-Graduação .....	30
2.2 Assimetrias Regionais dentro do Sistema Nacional de Pós-Graduação com enfoque na região sul do Brasil .....	39
2.2.1 Problemas Encontrados .....	43
<b>3 HISTÓRICO DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO NA REGIÃO SUL: DIAGNÓSTICO DA POLÍTICA DE AÇÕES AFIRMATIVAS PARA ACESSO DE DISCENTES E DOCENTES NEGROS E NEGRAS</b> .....	45
3.1. Diagnóstico teórico sobre o acesso de discentes e docentes negros nos programas de pós-graduação em Direito na Região Sul .....	48
3.2. Diagnóstico empírico sobre o acesso de discentes e docentes negros nos programas de pós-graduação em Direito na Região Sul .....	51
3.2.1 Levantamento de dados sobre a presença de discentes e docentes negros nos programas de pós-graduação <i>stricto sensu</i> em Direito .....	57
3.2.2. Análise das políticas de ações afirmativas e seu impacto nas universidades da Região Sul .....	75
<b>4 PROPOSIÇÃO DOS PPG NA REGIÃO SUL PARA DESENVOLVER FORTALECIMENTO DA POLÍTICA DE ACESSO A POPULAÇÃO NEGRA POR MEIO DA INCLUSÃO, DIVERSIDADE E ALTERIDADE DE NOVOS SUJEITOS</b> .....	77
4.1. Análise crítica das políticas atuais de inclusão, diversidade e alteridade nos programas de pós-graduação em Direito na Região Sul .....	77
4.2. Proposta de medidas ao fomento e capacitação de discentes e docentes negros na pós-graduação .....	77
4.3. Avaliação das práticas bem-sucedidas e das melhorias necessárias para a redução do déficit de negros na pós-graduação em Direito .....	90
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	95
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	97
<b>APÊNDICE A: QUESTIONÁRIO DIRECIONADO AOS COORDENADORES DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO DA REGIÃO SUL VIA GOOGLE FORMS</b> .....	110

**ANEXO I: PARECER CONSUBSTACIADO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA  
- CEP ..... 113**

**ANEXO II: RELAÇÃO DE RESPOSTAS DAS UNIVERSIDADES AO  
QUESTIONÁRIO NO GOOGLE FORMS ..... 119**

## INTRODUÇÃO

As desigualdades sociais no Brasil possuem várias interseccionalidades, como cor, raça, gênero e classe sociais (Carneiro, 2023), por outro lado, é o país com a maior população negra fora do continente africano e a segunda maior do planeta (Nascimento, 1978, p. 29). Segundo o Ministério da Igualdade Racial (2022), aproximadamente 56% da população brasileira é negra (Pardos - 45,3% e Pretos - 10,6%).

Entretanto, estudo elaborado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) demonstrou que não houve significativos avanços no período entre 1986 e 2019 no quesito desigualdade racial de renda no Brasil (IPEA, 2021).

Ao trazer a análise para a seara da educação, os números do IPEA são ainda mais alarmantes, haja vista que, apesar do aumento do número de indivíduos que tiveram oportunidade de acessar o ensino superior, entre 1995 e 2015, a porcentagem de adultos negros com 12 anos ou mais de estudo aumentou de 3,3% para 12%. Ainda segundo o IPEA, a presença da discrepância de escolaridade entre raças salta aos olhos, isto porque, por exemplo, em 2015, o nível educacional dos negros era equivalente ao dos brancos em 1995. Durante o mesmo período, a proporção de adultos brancos com a mesma quantidade de anos de estudo praticamente dobrou, passando de 12,5% para 25,9% (IPEA, 2022).

A problemática dessa discrepância racial reflete-se no número de negros que acessam e permanecem em programas de pós-graduação, sobretudo na área do Direito, tanto na qualidade de docentes, como na condição de discentes, na modalidade *stricto sensu*, que abrangem programas de mestrado e doutorado.

O acesso à educação é um direito fundamental consagrado pela Declaração Universal dos Direitos Humanos<sup>1</sup>(1948) e garantido pela Constituição Federal do Brasil<sup>2</sup>(1988). Esse direito visa assegurar que todas as pessoas tenham

---

<sup>1</sup> Art. 26º da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH): Todo ser humano tem direito à instrução. A instrução será gratuita, pelo menos nos graus elementares e fundamentais. A instrução elementar será obrigatória. A instrução técnico-profissional será acessível a todos, bem como a instrução superior, está baseada no mérito. (...) (UNICEF)

<sup>2</sup> Art. 205. A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o

oportunidades iguais de desenvolver suas capacidades intelectuais, contribuindo positivamente para a evolução da sociedade.

Dada a complexidade e relevância do tema, a discussão trazida no presente estudo é imprescindível para entender as dinâmicas de exclusão social que permeiam a educação superior no Brasil, sobretudo, frente aos Programas de Pós-Graduação *stricto sensu* em Direito, que são frequentemente dominados por grupos sociais privilegiados, uma vez que historicamente o curso de Direito é considerado como elitizado.

Na Região Sul, tradicionalmente marcada pela presença de imigrantes europeus e com uma composição demográfica que, em certas áreas, tem uma menor presença de pessoas negras em comparação a outras regiões do país, a assimetria do acesso e permanência de pessoas negras aos programas de pós-graduação *stricto sensu* em Direito assume contornos específicos.

Logo, é imprescindível realizar uma investigação aprofundada com o fito de mapear os desafios que a população negra enfrenta para ingressar e permanecer como docentes e discentes nos programas de pós-graduação em Direito, visando, assim, fomentar um “enegrecimento” da Academia.

O problema de investigação desta dissertação é a análise de como os programas de ações afirmativas voltados ao ingresso de discentes e docentes negros(as) em programas de pós-graduação *stricto sensu* na área de Direito, na Região Sul do Brasil, têm contribuído para a eliminação da desigualdade racial, tendo em conta as assimetrias regionais, e com foco na promoção da justiça racial, democratização e diversidade no acesso à educação superior.

A questão central que orienta a pesquisa é: de que maneira as políticas de ações afirmativas para ingresso de discentes e docentes negros (as) desenvolvidas em pós-graduações *stricto sensu* em Direito da Região Sul do país têm contribuído para a diminuição da desigualdade racial, diante das assimetrias regionais, com foco na promoção da justiça racial, a democratização e a diversidade do acesso?

Nesta senda, o objetivo geral do presente estudo é averiguar os entraves à resistência negra que se apresentam no ingresso e permanência de discentes e docentes na pós-graduação em Direito.

---

exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho (CRFB/1988).

Para viabilizar a construção do estudo foram delineados os seguintes objetivos específicos: investigação das políticas de pós-graduação em Direito no Brasil, com enfoque nas iniciativas de inclusão racial e suas repercussões nas desigualdades regionais, em particular perante a população negra. Adicionalmente, procura-se realizar um diagnóstico, tanto de forma teórica quanto empírica, acerca do acesso de estudantes e professores negros aos programas de pós-graduação em Direito na Região Sul, mediante a coleta de dados e a análise das políticas de ações afirmativas.

A partir desse diagnóstico, a dissertação apresenta sugestões para promover e capacitar a população negra na pós-graduação, analisando práticas eficazes e propondo aprimoramentos com o intuito de diminuir a disparidade da presença negra no ensino superior.

A metodologia adotada para construção da presente dissertação consistiu em uma revisão bibliográfica, baseada em artigos científicos, doutrinas, dissertações, teses de doutorado e obras literárias históricas, complementada pela coleta de dados empíricos. Trata-se de uma pesquisa de caráter matricial, com uma abordagem qualitativa.

## **2 A POLÍTICA DE PÓS-GRADUAÇÃO BRASILEIRA E AS MEDIDAS PARA DIMINUIÇÃO DAS ASSIMETRIAS REGIONAIS DA POPULAÇÃO NEGRA POR MEIO DA PROMOÇÃO DA INCLUSÃO, DIVERSIDADE E ALTERIDADE DE NOVOS SUJEITOS**

As iniciativas governamentais para a pós-graduação no Brasil têm se mostrado cruciais para impulsionar a equidade e combater as disparidades estruturais que se perpetuam na educação. É fundamental examinar como essas políticas se conectam com a busca pela igualdade racial e a superação das desigualdades regionais, que afetam significativamente o acesso e a continuidade da população negra nos programas de pós-graduação *stricto sensu*.

Este capítulo oferece uma análise crítica das orientações e práticas institucionais na pós-graduação brasileira, buscando entender como essas ações têm promovido – ou não – a democratização do ensino superior em seu nível mais alto. O foco central é a análise da inclusão, diversidade e o reconhecimento de novos atores nos espaços acadêmicos, com ênfase em pessoas negras provenientes de regiões historicamente marginalizadas do país.

A análise parte do princípio de que a igualdade formal, embora importante, não basta para enfrentar as diversas formas de exclusão racial no ensino superior brasileiro. Portanto, defende-se a necessidade de políticas afirmativas e ações práticas baseadas no respeito à diversidade e na justiça distributiva, capazes de transformar o ambiente acadêmico, valorizando a variedade de conhecimentos e vivências.

### **2.1 Análise das ações de política de inclusão racial na pós-graduação do Brasil**

A Política de Pós-Graduação do Brasil busca promover um sistema educacional de excelência, equidade e sustentabilidade, com foco na qualidade e na diversidade da formação. Ela é regida por diretrizes que buscam integrar ciência, tecnologia e pesquisa, refletindo as necessidades sociais e econômicas do país.

O Sistema Nacional de Pós-Graduação (SNPG) assume uma função essencial no aprimoramento do ensino e da ciência, firmando-se como um ambiente notável para a criação de saberes e o desenvolvimento de profissionais capacitados para o ensino superior e a investigação (Satiê e Mezzomo, 2020).

Vinculado à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), o SNPG é composto por sua presidência, conselhos e diretorias, que atuam na formulação e execução de políticas voltadas à gestão, ao financiamento, à indução e à expansão dos Programas de Pós-Graduação no Brasil, promovendo, assim, o desenvolvimento da pesquisa científica no país.

Antes de aprofundar o entendimento acerca do Sistema Nacional de Pós-graduação (SNPG), e do Plano Nacional de Pós-graduação do Brasil (PNPG) é prudente nos debruçarmos sobre o contexto histórico de um dos atores relevantes do funcionamento da Pós-Graduação brasileira, qual seja, a Coordenação Nacional de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

A criação da Coordenação Nacional de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), em 1951, à época denominada de Campanha Nacional de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior, marcou de modo permanente a história da pesquisa no Brasil, com foco no desenvolvimento do ensino superior, e missão de expansão e consolidação da pós-graduação *stricto sensu* no Brasil (Capes, 2024).

Instituída pelo Decreto nº 29.741, de 11 de junho de 1951, a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), vinculada ao Ministério da Educação, teve sua criação idealizada pelo professor Anísio Teixeira, que a presidiu de 1952 a 1964. Desde então, a CAPES tem exercido um papel essencial na expansão e no fortalecimento dos cursos de pós-graduação *stricto sensu*, mestrado e doutorado, em todas as regiões do país.

A época da sua criação, o momento histórico era o período pós-Segunda Guerra Mundial. Esse cenário refletia a necessidade de preparar profissionais capacitados para impulsionar o progresso científico, tecnológico e econômico da nação. Sob a direção de Anísio Teixeira, figura central na luta pela escola pública e pela educação como um direito de todos, a CAPES assumiu um papel fundamental na criação de políticas de incentivo à pesquisa e aos estudos de pós-graduação (Borba, 2023).

Na visão de Moura (2018), o panorama de transformações e progressos elevava a educação ao patamar de instituição essencial para o progresso, já que esta deveria ter relevância para a sociedade, colaborando com o processo de intensificação do desenvolvimento nacional. Era crucial que as estratégias educacionais avançassem em sincronia com as estratégias econômico-político-sociais da sociedade. Assim, a criação e o fortalecimento de entidades voltadas para o fomento da educação,

da ciência e da investigação no Brasil integravam as iniciativas de progresso econômico do país.

A criação da CAPES atendeu às exigências da política desenvolvimentista então vigente no país, período em que as relações entre economia e educação tornaram-se mais estreitas, revelando a urgência de qualificar recursos humanos para acompanhar o avanço da industrialização e o crescimento econômico. A multiplicidade de interesses públicos, privados, políticos e econômicos envolvidos em torno das finalidades desse novo órgão conferiu-lhe destaque e levou à ampliação de suas atribuições nos anos seguintes (Da cruz e Moura, 2021).

Desde 2007, a CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior) expandiu sua área de atuação para englobar também o ensino fundamental e médio, somando-se ao seu trabalho com a pós-graduação. Segundo informações encontradas no site oficial da instituição (2023), a CAPES organiza suas iniciativas em cinco pilares fundamentais: análise da pós-graduação, acesso e difusão do conhecimento científico, financiamento do desenvolvimento de pessoal qualificado, fomento à colaboração internacional e incentivo à capacitação de professores do ensino básico.

Nas palavras de Martins (2003), a CAPES passou a desempenhar também outras atribuições, tais como:

[...] mobilizar os recursos existentes para o oferecimento de oportunidades de treinamento para suprir as deficiências identificadas; promover o aproveitamento das oportunidades de aperfeiçoamento oferecidas por programas de assistência técnica da ONU e por acordos bilaterais firmados pelo governo brasileiro, e promover a instalação e expansão de centros de aperfeiçoamento e estudos pós-graduados (Martins, 2003, p.297).

Sendo assim, em suma, a CAPES tem o objetivo de aperfeiçoar e capacitar recursos humanos para o desenvolvimento econômico-político-social do Brasil, na tentativa de “assegurar a existência de pessoal especializado em quantidade e qualidade suficientes para atender às necessidades dos empreendimentos públicos e privados que visam ao desenvolvimento do país” (Brasil, 2020).

Já em relação ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), órgão vinculado ao Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação (MCTI), em 1949, o então presidente Eurico Gaspar Dutra designou uma comissão especial encarregada de elaborar um anteprojeto de lei destinado à criação do Conselho Nacional de Pesquisas.

Sob a liderança de Álvaro Alberto da Mota e Silva, o anteprojeto foi finalizado e divulgado no Diário do Congresso Nacional em 24 de maio de 1949, na página 4.218. Esse documento resultou, posteriormente, na promulgação da Lei nº 1.310, de 1951, que oficializou a criação do CNPq (Brasil, 2025). Entre suas principais atribuições estão o incentivo à pesquisa científica e tecnológica, a oferta de bolsas de estudo e o apoio à formação de pesquisadores.

Após analisarmos as duas principais instituições responsáveis pelo fomento e regulação da pesquisa no Brasil, CAPES e CNPq, torna-se fundamental examinar o Sistema Nacional de Pós-Graduação (SNPG), estrutura estratégica para a formação acadêmica e científica do país. Este sistema tem como parte significativa das suas medidas o direcionamento ao “Plano Nacional de Pós-graduação do Brasil - PNPG” (2024-2028), onde encontram-se traçadas as metas, desafios e a direção que deve tomar a Pós-graduação brasileira até 2028.

O SNPG integra políticas públicas que buscam consolidar a qualidade e a abrangência da pós-graduação *stricto sensu* em território nacional. Nesse contexto, destaca-se o Plano Nacional de Pós-Graduação (PNPG) 2024-2028, instrumento orientador das ações, metas e diretrizes para o setor.

Mais do que um simples planejamento administrativo, o PNPG expressa um compromisso do Estado brasileiro com o fortalecimento da pesquisa, da inovação e da formação de recursos humanos altamente qualificados, alinhando a pós-graduação às demandas sociais, econômicas e científicas contemporâneas.

Suas metas refletem não apenas os desafios históricos, como a ampliação do acesso, a equidade regional e a internacionalização, mas também a necessidade de articulação entre ensino, pesquisa e desenvolvimento tecnológico em um cenário global cada vez mais competitivo e interdependente. Assim, compreender o PNPG e suas propostas é essencial para entender o futuro da pós-graduação e da produção científica no Brasil.

Durante a década de 1960, o ensino superior passou a ser visto como uma peça-chave no projeto de desenvolvimento econômico que o Brasil buscava implantar desde os anos 1950. O país, então, enxergava na formação acadêmica um caminho para fortalecer o modelo liberal-desenvolvimentista e atender às exigências de um mercado cada vez mais influenciado pelas indústrias multinacionais.

O Parecer nº 977, de 3 de dezembro de 1965, mais conhecido como “Parecer Sucupira”, marcou um ponto decisivo na organização da pós-graduação no Brasil.

Elaborado durante o governo de Humberto de Alencar Castelo Branco (1964-1967), esse documento consolidou uma visão estruturada para o ensino superior, refletindo o posicionamento do então Ministro da Educação e Cultura, Flávio Suplicy de Lacerda, que endossou a proposta apresentada pelo conselheiro Clóvis Salgado.

A redação do parecer contou ainda com a assinatura de nomes importantes do cenário educacional da época, como o presidente da Câmara de Educação Superior, Antônio Ferreira de Almeida Júnior, demonstrando o caráter colegiado e estratégico da decisão. Ao estabelecer as bases da pós-graduação brasileira, o Parecer Sucupira não apenas regulamentou o sistema, mas também deu início a uma nova fase na formação acadêmica e científica do país.

Acerca do tema, em 2005, o historiador e filósofo da educação Carlos Roberto Jamil Cury publicou um artigo que se tornou uma importante referência para entender o cenário da pós-graduação no Brasil. Intitulado “Quadragésimo ano do parecer CFE nº 977/65”, o texto saiu na Revista Brasileira de Educação, da ANPEd, e traz uma análise minuciosa daquele parecer, oferecendo reflexões essenciais sobre sua relevância histórica e os caminhos trilhados pela pós-graduação no país (Cury, 2005).

Na sua análise, Carlos Cury destacou a relevância e a influência marcante do Parecer no contexto do Sistema Nacional de Pós-Graduação. Segundo ele, quando se trata de documentos oficiais e diretrizes, esse parecer ainda se mantém como a principal, senão a única, referência sistemática para a organização e o entendimento da pós-graduação no Brasil (CURY, 2005, p. 9).

De acordo com o que estabelece o documento, apesar de o mestrado e o doutorado fazerem parte de uma mesma estrutura de pós-graduação, cada um desses cursos é considerado um nível independente, sem que um dependa obrigatoriamente do outro. Isto é, o mestrado não é, necessariamente, uma etapa obrigatória para quem deseja ingressar no doutorado. Em algumas áreas do conhecimento ou profissões, inclusive, é possível que existam apenas programas de doutorado, sem a oferta de mestrado.

Embora a pós-graduação no Brasil tenha sido formalmente reconhecida e estruturada por meio de instrumentos legais, isso, por si só, não bastou para alcançar os objetivos inicialmente propostos. Santos e Azevedo (2009, p. 516) destacam que era preciso muito mais do que normas: era necessário um conjunto de ações planeja-

das e articuladas que realmente favorecessem a implantação e o crescimento organizado da pós-graduação no país, sobretudo levando em conta as distintas necessidades e realidades regionais.

Desde a década de 1970, os diferentes planos e documentos elaborados para orientar a educação, somados à atuação de diversos setores engajados no tema, foram, pouco a pouco, imprimindo novos significados e estimulando o crescimento da pós-graduação no Brasil.

Aos poucos, conforme a própria realidade social se transformava, esse nível de formação foi adquirindo características próprias, especialmente à medida que as legislações e políticas educacionais iam se adaptando e abrindo espaço para novas possibilidades no ensino superior.

Essas mudanças, além de tornarem o sistema mais complexo e estruturado, possibilitaram o surgimento de diferentes experiências acadêmicas, que se acumularam ao longo do tempo e contribuíram para o amadurecimento e fortalecimento da pós-graduação no país.

### 2.1.1 fundamentos teóricos sobre igualdade racial e suas implicações na educação superior

A ideia de que todos os seres humanos são iguais não surgiu na atualidade. Desde muito antes da era cristã, pensadores e filósofos já refletiam sobre esse tema e suas consequências para a vida em sociedade. Com a chegada do cristianismo, esse debate ganhou especial relevo, passando a ser uma questão central para essa vertente da teologia.

Mais tarde, durante o Iluminismo, essa discussão tomou um rumo mais político, voltando-se para a transformação social. Ou seja, essa não é uma preocupação exatamente nova. O que podemos considerar mais recente, porém, é a forma como certos aspectos da igualdade entre as pessoas começaram a ser tratados trazendo para o centro do debate questões que, antes, eram pouco reconhecidas.

Assim como a ideia de igualdade entre os indivíduos, a luta por uma sociedade brasileira em que todos tenham as mesmas oportunidades, independentemente da cor da pele, é um problema antigo, enraizado nas desigualdades presentes em todas as áreas. Na educação, isso fica evidente na falta de acesso da população negra a posições de destaque na produção de conhecimento e em cursos de especialização.

A pós-graduação, conhecida por ser um ambiente seletivo e limitado, acabou perpetuando essas dificuldades, afastando ainda mais as universidades das necessidades da população negra.

De acordo com Oliveira, Branco e Tybusch “a desigualdade social é uma realidade com a qual a humanidade sempre precisou lidar e uma constante preocupação dos juristas em como remediá-la por meio da criação e aplicação efetiva das normas que contribuam com a sua erradicação ou amenização” (Oliveira *et. al.*, 2024).

Seguindo a linha de respeitável parte da doutrina, há previsão expressa de hierarquia constitucional que valida a adoção de medidas de ação afirmativa que se utilizam dos critérios de caráter étnico-racial e de gênero.

Esse entendimento decorre da incorporação ao ordenamento jurídico brasileiro da Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (promulgada pelo Decreto nº 65.810/1969) e da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (promulgada pelo Decreto nº 4.377/2002). Por abordarem direitos humanos, esses tratados ingressam no sistema jurídico com status constitucional, diferentemente dos tratados que abordam outras matérias, que passam a ter, no Brasil, apenas força de lei ordinária.

Nas palavras de Freitas (2018) “a introjeção da igualdade do gênero humano, assegura o exercício das liberdades, bem como o ideal da fraternidade, devendo ser essa internalização o objetivo da humanidade”.

De fato, a Constituição Federal determina que cabe ao Estado brasileiro assegurar o bem de todos, rejeitando qualquer forma de preconceito relacionado à origem, raça, sexo, cor, idade ou outras formas de discriminação (art. 3º, IV, CRFB<sup>3</sup>), além de garantir que todas as pessoas sejam tratadas com igualdade perante a lei, sem qualquer tipo de distinção (art. 5º, caput, CRFB<sup>4</sup>).

Acontece que, ao inserir no texto constitucional a noção de inexistência de qualquer distinção entre as pessoas, o constituinte referia-se, unicamente, ao que a doutrina denomina “igualdade formal”. Dessa forma, antes de avançarmos para a análise

---

<sup>3</sup> Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

(...)

IV - Promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

<sup>4</sup> Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...).

específica das ações afirmativas, é fundamental examinar o princípio da igualdade, considerando tanto sua dimensão formal quanto material.

Como bem observa Celso Ribeiro Bastos (1999, p. 365), a chamada igualdade formal, denominada pelo autor também como igualdade substancial, jamais se concretizou no plano fático em qualquer sociedade humana até os dias atuais. Constatam-se múltiplos fatores que obstam a plena concretização da igualdade, entre os quais se destacam a própria natureza física do ser humano, que pode manifestar-se ora em fragilidade, ora em vigor; a diversidade das estruturas psicológicas, por vezes orientadas à dominação e, em outras, à submissão; bem como as estruturas políticas e sociais que, em sua maioria, tendem não apenas a preservar, mas, também, a intensificar tais distinções, em detrimento de sua atenuação.

A análise do autor indica que a realização da igualdade enfrenta não apenas obstáculos jurídicos, mas também barreiras inerentes à condição humana e à estrutura social. Esse destaca que a questão da igualdade vai além de uma simples previsão normativa, pois a diversidade de características físicas e psicológicas dos indivíduos, assim como as estruturas políticas e sociais, tende a perpetuar ou acentuar as desigualdades, o que demanda a consideração de fatores sociológicos e antropológicos.

Essa visão está em sintonia com a perspectiva atual de que a realização dos direitos fundamentais requer políticas públicas e ferramentas jurídicas que possam combater as desigualdades estruturais, indo além do reconhecimento formal da igualdade estabelecida no texto constitucional.

A Educação é um direito fundamental e social inalienável. Consoante os ensinamentos de Freitas (2011), os direitos fundamentais referem-se aos direitos que são inerentes à condição humana, tanto no âmbito individual quanto como integrantes da vida política; englobam as liberdades e a proteção dos cidadãos contra as intervenções do Estado em sua esfera jurídica; além de envolver as garantias ou instrumentos processuais adequados para assegurar a defesa desses direitos.

Segundo a interpretação de Norberto Bobbio (2004), a concretização dos valores republicanos e democráticos exige a adoção da igualdade substantiva como princípio essencial, justamente por buscar corrigir desigualdades preexistentes. O autor reconhece que a igualdade formal, embora sustentada pela razão, não se sustenta na realidade histórica e social, o que implica reconhecer diferenças que justificam tratamentos distintos, especialmente no que se refere aos direitos sociais e políticos.

É fato que, em diversas situações como ocorre no caso do imposto de renda, a igualdade formal diante da lei acaba por comprometer a efetivação da igualdade real, entendida como a “igualdade concreta e efetiva de todos em relação a todos os bens da vida” (Silva, 2005). Essa conceituação possui o escopo mais abrangente e contempla uma variedade de interpretações acerca da igualdade em sua dimensão prática, isto é, igualdade material, não são poucas as nomenclaturas atribuídas pelos doutrinadores ao instituto, uma delas é a “igualdade de fruição de direitos” (Bastos, 1999).

A noção de fruição de direitos, apresentada por Celso Ribeiro Bastos, se alinha de forma consistente ao conceito de igualdade material, uma vez que pressupõe a garantia de direitos àqueles que mais necessitam, de acordo com a proporção de suas carências.

Enquanto a igualdade jurídica é considerada um valor intrínseco e indispensável ao próprio arcabouço constitucional (Alexy, 2008), fruto das conquistas do liberalismo frente aos privilégios infundados do Antigo Regime, e seu lugar no ordenamento jurídico não é objeto de questionamento, a inserção da igualdade fática, nesse mesmo ordenamento, revela-se mais controversa.

Há quem argumente que a igualdade em sua dimensão concreta somente foi incorporada ao direito com a transição do Estado Liberal para o Estado Social, cuja finalidade era promover, gradualmente, a diminuição das desigualdades sociais por meio da intervenção estatal (Silva, 2005). Isso porque a efetivação do princípio da igualdade depende diretamente da concepção de Estado adotada.

Entretanto, essas interpretações supracitadas são incorretas, sobretudo porque uma análise histórica mais aprofundada revela que, mesmo durante o Estado Liberal, o tratamento jurídico desigual sempre foi admitido, desde que houvesse justificativa para sua aplicação. A primeira formulação jurídica da igualdade veio com a Declaração de 1789: “*Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune.*” (art. 1º, *fine*, da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789).

A chamada “utilidade comum” poderia justificar a adoção de tratamentos jurídicos desiguais, ou distinções sociais, desde que essas diferenciações fossem voltadas ao benefício coletivo, e não ao interesse exclusivo dos indivíduos diretamente favorecidos. Assim, mesmo nas fases mais intensas do Estado Liberal, a igualdade nunca foi concebida de forma absolutamente formal e inflexível. Admitia-se, portanto, que a

igualdade jurídica poderia sofrer limitações, desde que tais distinções fossem fundamentadas em objetivos de interesse público, sem configurar violação ao princípio da isonomia (Comparato, 1993).

Para Lima (2018, p. 301) embora a igualdade esteja presente como um ideal valorizado pela coletividade, a sociedade convive com desigualdades concretas. Mesmo reconhecendo-se como iguais em teoria, os indivíduos em contextos democráticos percebem disparidades relevantes entre si, o que os impulsiona a buscar a superação dessas desigualdades, promovendo a equiparação das condições reais entre os membros da sociedade, o que a autora chama de uma “uma busca pela igualização das condições entre os homens”.

O anseio da Autora destaca uma tensão central nas democracias contemporâneas, que é o contraste entre o que se tem como ideal normativo de isonomia, e a desigualdade concreta existente na sociedade. Deste modo, afirmar que os cidadãos se reconhecem como teoricamente iguais, não anula as diferenças substanciais enfrentadas no mundo dos fatos, o que evidencia um dilema clássico da justiça social, política e racial.

Isso sugere que a igualdade, quando internalizada como valor, não se limita ao plano formal, ela instiga ações e políticas voltadas à transformação das condições objetivas de vida. A crítica implícita é que, sem esforço para transformar a realidade, a igualdade se esvazia de sentido prático. Portanto, a busca por justiça social passa necessariamente por políticas públicas redistributivas e ações afirmativas que respondam às diferenças estruturais que se impõem entre os cidadãos. Assim, pensar na igualdade material é promover uma equalização das oportunidades, direitos e recursos.

Nos escritos de Norberto Bobbio, observa-se uma fundamentação explícita da legitimidade da igualdade material, ao reconhecer que a equidade exige o tratamento diferenciado de situações desiguais. Para o autor, é imprescindível considerar as particularidades existentes entre os indivíduos, uma vez que “não se podem deixar de levar em conta determinadas diferenças, que justificam um tratamento não igual” (Bobbio, 2004, p. 34).

Essa compreensão aponta para a insuficiência da igualdade meramente formal diante das complexas desigualdades históricas e sociais, revelando a necessidade de medidas que promovam uma justiça distributiva efetiva, especialmente no campo dos direitos sociais e da educação.

A simples concessão de direitos iguais em termos abstratos não basta para assegurar a equidade em sociedades marcadas por disparidades profundas de classe, raça, gênero e território. Por essa razão, impõe-se a necessidade de medidas que promovam uma justiça distributiva efetiva, orientada por princípios que reconheçam e corrijam desigualdades estruturais.

Acerca dessas disparidades, sobretudo, a racial, diante do tema deste trabalho, é oportuno destacar que a igualdade racial é uma ramificação do princípio geral da igualdade, voltada à superação das discriminações e desigualdades históricas fundamentadas em raça e etnia.

Diante disso, ao passo que o princípio da igualdade garante que todos os indivíduos sejam tratados de forma equitativa perante a lei, a igualdade racial exige a implementação de ações afirmativas e políticas públicas voltadas para a correção de desigualdades estruturais específicas, levando em consideração as particularidades e vulnerabilidades dos grupos marginalizados. Assim, a igualdade racial integra o âmbito mais abrangente da igualdade formal e material.

Nos últimos anos, como resultado direto da força dos movimentos sociais, ao reconhecimento oficial das diferenças raciais e à luta por direitos, a igualdade racial passou a ser um assunto relevante nos debates sobre políticas públicas educacionais. Não se trata apenas de uma questão ética ou de justiça social, mas de uma necessidade para garantir que o conhecimento seja acessível a todos e que diferentes saberes e experiências sejam valorizados.

Portanto, discutir a igualdade racial na pós-graduação implica confrontar os desafios de acesso, permanência e oportunidades que estudantes e pesquisadores negros enfrentam. É fundamental reconsiderar as práticas institucionais, as políticas de incentivo e os critérios de avaliação, a fim de que a pós-graduação não seja apenas um local em que as desigualdades se perpetuam, mas um verdadeiro espaço de transformação social.

## 2.1.2 O papel da ODS 4 e 10 da ONU, proposta da ODS 18 e as Políticas de Igualdade na Pós-Graduação



Figura 1- Ícones oficiais dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável  
Fonte: (Onu, 2020)

A Organização das Nações Unidas (ONU), por meio da UNICEF, estabeleceu 17 (dezesete) Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) com a missão de transformar o mundo até o ano de 2030. A agenda 2030 foi estabelecida com o propósito de promover o desenvolvimento sustentável do planeta, integrando aspectos ambientais, sociais, industriais e tecnológicos, de maneira a assegurar um futuro seguro e sustentável para as próximas gerações (Onu, 2020).

Nesta dissertação, o foco principal será direcionado aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) que possuem uma relação mais direta com as questões de redução das desigualdades, difusão de educação de qualidade e a promoção de igualdade étnico-racial (ODS da ONU 4 e 10, e a proposta de ODS 18).

Em 2023, o Governo Nacional propôs a criação do décimo oitavo Objetivo de Desenvolvimento Sustentável, focado na promoção da igualdade étnico-racial, conforme divulgado pelo Ministério da Igualdade Racial (2023).

Passaremos a examinar detalhadamente o conteúdo de cada um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) mencionados anteriormente que possuem relação com a temática do presente trabalho.

Conforme as Nações Unidas, no Brasil, (2020) o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 4 visa garantir uma educação inclusiva, justa e de qualidade, bem como fomentar oportunidades contínuas de aprendizado para todas as pessoas ao longo da vida.

Do ponto de vista jurídico e social, esse objetivo destaca um desafio tanto na seara nacional quanto internacional, haja vista que enfatiza a necessidade de que o direito à educação seja assegurado como direito fundamental amplamente garantido e regulamentado em normas constitucionais, tratados internacionais de direitos humanos e legislação infraconstitucional.

No âmbito nacional, a Constituição Federal de 1988, nos art. 6<sup>o</sup> e art. 205<sup>6</sup>, assegura a educação como um direito social e um compromisso do Estado, sendo um direito de todos, que deve ser garantido mediante a colaboração entre a família e o Estado.

Por essa razão, o quarto ODS demanda que a política de educação seja congruente com este tipo de propósito constitucional, adotando medidas educacionais que combatam o reforço à exclusão estrutural e cultural, e ajam com tendência à recompensação das desigualdades de oportunidades culturais e afins contra grupos historicamente desfavorecidos.

A promoção de uma educação inclusiva e de qualidade, segundo a valorização dos direitos fundamentais e da dignidade humana, também compele ao fortalecimento dos mecanismos de fiscalização, controle e participação social por meio de princípios gerais que devam nortear as políticas educacionais, sendo estes a transparência, a eficiência e a valorização da dignidade humana, da igualdade e da não discriminação.

Sendo assim, a promoção de oportunidades de acesso a uma educação de qualidade prevista no ODS 4, amplia o conceito tradicional de educação, evidenciando a importância da formação contínua para a inclusão social e econômica. Devendo ser criado mecanismos que garantam o acesso e a permanência dos sujeitos nos processos educativos, em consonância com os princípios constitucionais e internacionais de direitos humanos. Logo, não basta promover uma educação que não seja de qualidade, uma vez que a educação é um dos maiores mecanismos de ascensão social.

---

<sup>5</sup> Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (...)

<sup>6</sup> Art. 205. A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho. (...)

Noutra ponta, a ODS 10 trata sobre o combate às desigualdades. Neste ponto, considerando a temática do presente trabalho nos debruçaremos sobre a desigualdade racial que permanece como um obstáculo estrutural presente em muitas sociedades atuais, especialmente em ambientes educacionais.

O décimo ODS da ONU (2020) visa reduzir as desigualdades tanto dentro dos países quanto entre eles, fomentando a inclusão social, econômica e política para todos, independentemente de idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião ou condição econômica. Esse objetivo desempenha um papel crucial na luta contra as desigualdades raciais, uma vez que traz à tona a existência das desigualdades e a necessidade de combatê-las.

Para que haja o monitoramento das cidades brasileiras em relação ao cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 foi elaborado o Índice de Desenvolvimento Sustentável das Cidades – Brasil (IDSC – BR), de sorte que o Brasil é pioneiro no monitoramento dos desafios e avanços de todas as cidades na Agenda 2030 através do índice supracitado (IDSC, 2025).

Conforme aponta Gohn (2019), as disparidades raciais no sistema educacional brasileiro refletem desigualdades sociais mais amplas, manifestadas em indicadores como evasão escolar, rendimento acadêmico e acesso às universidades. Essas desigualdades têm origem em um passado colonial que excluiu sistematicamente a população negra, negando-lhe direitos e oportunidades fundamentais. Tal legado histórico resultou em barreiras estruturais que restringem o progresso educacional dos estudantes negros, perpetuando ciclos de pobreza e marginalização social.

Importa destacar, desde logo, que a desigualdade racial no Brasil é fruto de um processo histórico profundamente enraizado refletido no racismo estrutural. Apesar da população negra<sup>7</sup> representar a maior parcela da população (Azevedo, 2022)<sup>8</sup>, sua

---

<sup>7</sup> Entende-se como população negra o conjunto de pessoas que se autodeclararam pretas e pardas, segundo o quesito cor ou raça utilizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Logo, ao longo da presente dissertação onde estiver escrito “negro/negra/população negra”, leia-se pretos e pardos (Art 1º, inciso IV, da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010 denominado Estatuto da Igualdade Racial).

<sup>8</sup> Conforme dados demográficos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, no censo de 2022, a maior parte da população brasileira (45,3%) se declarou como parda, o equivalente a cerca de 92,1 milhões de pessoas, já 10,2% (20,6 milhões) se declararam pretas. Isto é, a população negra (pretos e pardos) corresponde a cerca de 112,7 milhões de pessoas. (Azevedo, A. L. M. DOS S., IBGE - Educa | Jovens. Disponível em: <<https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18319-cor-ou-raca.html>>. Acesso em: 17 ago. 2025).

presença nas universidades ainda é significativamente menor, sobretudo nos programas de pós-graduação *stricto sensu*, como mestrados e doutorados em Direito, notadamente, nos da região sul do Brasil (Oliveira, 2025).

Para romper essas desigualdades, é necessário adotar uma perspectiva educacional que reconheça sua dimensão estrutural, indo além de medidas superficiais e buscando intervenções que enfrentem as causas profundas do problema. A importância do ODS 10 da ONU reside no seu propósito de combater desigualdades em diversas áreas, incluindo a esfera racial, buscando promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente de características como raça ou etnia.

Ao longo do mundo, foram propostas várias temáticas para a ODS 18, a exemplo da Costa Rica que, em 2020, (Ministério da Igualdade Racial, 2025) propôs uma abordagem sobre a temática da felicidade e do bem-estar das pessoas. Já a Índia, também em 2020, indicou a criação de um ODS 18 voltado ao fortalecimento das comunidades locais e ao desenvolvimento rural.

Em 2022, a relatora E. Tendayi Achiume expôs que os ODS se mostram insuficientes no enfrentamento ao racismo e às discriminações correlatas. De maneira incisiva, destacou a omissão quanto às referências à Conferência de Durban e à centralidade do racismo sistêmico<sup>9</sup> como categoria de análise (ONU, 2022).

Tal postura, segundo Achiume, acaba por legitimar práticas de caráter racista. Essa mesma crítica, também, encontra-se registrada no relatório do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos, apresentado ao Conselho de Direitos Humanos em 2021 (ONU, 2022).

Na seara brasileira, a intenção de instituir um novo Objetivo de Desenvolvimento Sustentável voltado à promoção de igualdade étnico-racial foi apresentado em setembro de 2023, pelo Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, durante seu pronunciamento de abertura na 78ª Assembleia Geral das Nações Unidas (Ministério da Igualdade Racial, 2025).

---

<sup>9</sup> “(...) Racismo sistêmico, porque ele é alimentado, ele alimenta e retroalimenta. Um exemplo bom para mostrar como é que o nosso racismo é sistema como uma visão da sociedade que o negro é incapacitado, que o negro é inferior, esta visão introjetada na sociedade, ela reforça dois vetores importantes que são as dificuldades educacionais e as dificuldades econômicas. Essas dificuldades econômicas são retroalimentadas por essa visão da sociedade, mas elas fortalecem também essa dificuldade na educação e essas dificuldades econômicas, então causa e efeito geram uma complexidade. Isso explica melhor porque o racismo estrutural pode levar a uma ideia de: “olha, está na estrutura, e pouco há o que fazer”. Então, ele é sistêmico porque ele alimenta e é retroalimentado. Ele está no jeito de a sociedade funcionar”. (Roda Viva. **O que é o “racismo sistêmico”?** Hélio Santos explica. 07 nov. 2022. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=9OCdJzjVUv0>>. Acesso em: 18 ago. 2025).

A página oficial da Década Internacional de Afrodescendentes (Nações Unidas, 2025), administrada pela ONU, apresenta as diretrizes e os contornos políticos da proposta. Entre as recomendações, destaca-se a necessidade de os países adotarem medidas voltadas à efetivação da “educação para a igualdade e a ampliação da conscientização”. Para tanto, orienta-se a promoção de maior conhecimento, valorização e respeito à cultura, à história e ao patrimônio dos povos afrodescendentes, inclusive por meio da pesquisa e da educação, bem como a inclusão completa e precisa da história e das contribuições desses povos nos currículos escolares.

Nesse contexto, sobressai-se a relevância da legislação brasileira que regula o ensino da história da África e dos afrodescendentes<sup>10</sup>, ao possibilitar, em âmbito nacional, o reconhecimento da trajetória histórica desses grupos. Além disso, tal iniciativa contribui para análises acerca das implicações políticas do processo histórico de incorporação da temática étnico-racial ao ensino.

Sendo assim, a proposta trazida pelo Brasil de um ODS 18 voltado à igualdade étnico-racial representa um avanço significativo no debate internacional sobre justiça social e equidade. Conforme citado anteriormente no presente trabalho, essa proposta busca preencher uma lacuna nos atuais Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, ao colocar, no centro das discussões, a necessidade de enfrentar o racismo sistêmico e as desigualdades dele decorrentes.

No âmbito do cenário étnico demográfico dos programas de pós-graduação em Direito, a importância deste ODS 18 ganha um destaque ainda maior. Ao longo da história, a participação de indivíduos negros em cursos de mestrado e doutorado nesse campo tem sido notavelmente pequena, consequência de uma série de questões sociais, financeiras e raciais que dificultam o ingresso e a continuidade nos estudos. A elaboração de uma meta direcionada à igualdade étnico-racial poderia, dessa forma, refletir como um meio de democratizar a educação, já que uma de suas metas é “assegurar educação de qualidade para a população negra e indígena” (Presidência da República, 2024).

---

<sup>10</sup> "Art. 26-A. Nos estabelecimentos de ensino fundamental e médio, oficiais e particulares, torna-se obrigatório o ensino sobre História e Cultura Afro-Brasileira.

§ 1º O conteúdo programático a que se refere o *caput* deste artigo incluirá o estudo da História da África e dos Africanos, a luta dos negros no Brasil, a cultura negra brasileira e o negro na formação da sociedade nacional, resgatando a contribuição do povo negro nas áreas social, econômica e política pertinentes à História do Brasil” (...) (Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003).

No âmbito da discussão sobre a democratização da educação, é pertinente direcionar a análise para as políticas de promoção da igualdade no ensino de pós-graduação. Devido a fatores históricos e sociais, a presença da população negra em cursos de pós-graduação em Direito enfrenta vários desafios significativos que dificultam tanto o ingresso quanto a permanência desse público nesse nível de ensino, entretanto, a promoção de políticas públicas e ações afirmativas podem viabilizar o exercício do direito à educação por parte de públicos marginalizados como a população negra.

É fundamental considerar a educação como uma ferramenta de desenvolvimento e mobilidade social, de sorte que aumentar o acesso para aqueles que historicamente foram excluídos desse setor também está relacionado com questões de desenvolvimento e democratização da educação.

As políticas de igualdade na pós-graduação visam atenuar disparidades sociais e históricas, fomentando chances igualitárias para cada indivíduo, sobretudo para as comunidades que usualmente encontram dificuldades para ingressar no ensino superior. Em território brasileiro, essas ações são essenciais para garantir que minorias étnicas, sociais e de gênero consigam participar integralmente dos programas de mestrado e doutorado, enriquecendo a pluralidade acadêmica e intelectual.

Sendo assim, as políticas públicas buscam nivelar a assimetria existente, devido à presença ínfima de pessoas negras em programas de pós-graduação stricto sensu em Direito por intermédio da justiça social<sup>11</sup>. Para Saravia (2006, p. 25), as políticas públicas seriam “fluxo de decisões públicas, orientado a manter o equilíbrio social ou a introduzir desequilíbrios destinados a modificar essa realidade”.

Já Hédio Silva Junior (2010), ao tratar do conceito de políticas públicas argumenta que:

Diversos autores concordam que política pública é um conceito originado da ciência política e da administração e designa um conjunto de programas, ações, bens e recursos públicos destinados à garantia de direitos, sejam eles a liberdade e a igualdade ou a satisfação de necessidades básicas como emprego, educação, saúde, habitação, acesso à Justiça ou à terra.

---

<sup>11</sup> A justiça social é um princípio essencial que busca estabelecer uma sociedade mais equitativa e imparcial, garantindo que todos os membros tenham acesso equânime a direitos e oportunidades, sem distinção de origem, raça, gênero ou status econômico. (MENDES, Rafael Pereira da Silva. "Justiça social"; Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/justica-social.htm>. Acesso em 31 de maio de 2024).

Segundo Bonetti (2011), as políticas públicas devem visar a transformação da realidade dos cidadãos. Assim, podem ser caracterizadas como um conjunto de programas, ações, objetivos e planos desenvolvidos pelo governo para atender ao interesse público e responder às necessidades da sociedade, ou de segmentos dela.

Com o objetivo de tornar o ensino superior mais acessível e inclusivo, a partir dos anos 2000, foram implementadas diversas iniciativas no Brasil. No âmbito das universidades públicas, destacam-se a criação do sistema de cotas (Lei nº 12.711, 2012), que garante vagas a candidatos de grupos historicamente marginalizados, o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (Reuni) e a implantação do Sistema de Seleção Unificada (SiSU) (Santos, 2013).

Já no setor privado, o processo de democratização ocorreu principalmente por meio da ampliação dos mecanismos de financiamento estudantil, como o Fundo de Financiamento Estudantil (FIES) e o Programa Universidade para Todos (Prouni). No que concerne à pós-graduação, para além dos supracitados, se encontra a presença de políticas públicas como programas de bolsas (como, por exemplo, o Programa Abdias Nascimento) e incentivo financeiros, o que resulta no fortalecimento da produção científica e intelectual.

Essas políticas públicas fomentam a democratização do acesso à educação. A política de cotas nas universidades representa um dos esforços mais importantes para promover a inclusão na educação. Iniciado, aos poucos, nos anos 2000, e fortalecido pela Lei nº 12.711/2012, a chamada Lei de Cotas, esse sistema busca atenuar as disparidades antigas que sempre prejudicaram o ingresso de certos grupos na universidade. Essa reserva de vagas abrange alunos da rede pública, indivíduos de famílias de baixa renda, negros (pretos e pardos)<sup>12</sup>, indígenas e, em tempos recentes, pessoas com alguma deficiência (Ministério da Educação, 2025).

Recentemente, foi promulgada a lei nº 15.142, de 3 de junho de 2025, que aumentou o percentual de cotas raciais de 20% (vinte por cento) para o percentual de

---

<sup>12</sup> Segundo o Estatuto da igualdade racial em seu artigo 1º, parágrafo único, inciso IV, o conceito de população negra é o conjunto de pessoas que se autodeclararam pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça usado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou que adotam autodefinição análoga (Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010).

30%<sup>13</sup> (trinta por cento) das oportunidades disponibilizadas nos certames públicos voltados ao provimento de funções efetivas e empregos públicos no contexto da administração pública federal direta, autarquias, fundações públicas, empresas estatais e sociedades de economia mista sob controle da União, bem como nos processos seletivos simplificados destinados ao recrutamento de pessoal nas situações de contratação por tempo determinado, visando atender a necessidades temporárias de excepcional interesse público nos órgãos da administração pública federal direta, autarquias e fundações públicas.

As ações afirmativas, segundo Cashmore (2000), configuram-se como instrumentos especiais e de caráter provisório, instituídos ou promovidos pelo Estado, seja de maneira compulsória ou voluntária, com a finalidade específica de reduzir desigualdades historicamente consolidadas na sociedade. Tais medidas destinam-se, sobretudo, a beneficiar grupos sociais que foram, ao longo do tempo, alvo de discriminação e preconceito.

Logo, as políticas públicas são o instrumento através do qual são implementadas as ações afirmativas (Feres Junior *et al.*, 2018). No caso brasileiro, as ações afirmativas objetivam garantir a isonomia de tratamento e principalmente de oportunidades, agindo como um mecanismo de compensação pelas perdas causadas pela discriminação e marginalização decorrentes dos mais variados motivos inerentes à sociedade brasileira.

Como bem observado por Verucci (1998), as ações afirmativas podem ser compreendidas como instrumentos que transformam a ideia de igualdade em algo prático e dinâmico. Seu propósito central é promover um equilíbrio real, capaz de assegurar a igualdade de oportunidades entre todos. Importa destacar que tais medidas não se destinam a prejudicar qualquer grupo, mas, ao contrário, buscam garantir que mino-

---

<sup>13</sup> Art. 1º É reservado às pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas o percentual de 30% (trinta por cento) das vagas oferecidas:

I - nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União;

II - nos processos seletivos simplificados para o recrutamento de pessoal nas hipóteses de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, de que trata a Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993 (Lei de Contratação Temporária de Interesse Público), para os órgãos da administração pública federal direta, as autarquias e as fundações públicas. (Lei nº 15.142, de 3 de junho de 2025)

rias historicamente excluídas tenham espaço de participação efetiva. Além disso, essas ações procuram enfraquecer estigmas e preconceitos existentes, sem jamais criar novos mecanismos de discriminação.

Nas palavras de Silva (2003, p. 20-21) “A ação afirmativa é uma iniciativa essencial de promoção da igualdade [cujo principal objetivo] para as pessoas negras é combater o racismo e seus efeitos duradouros de ordem psicológica, além de introduzir mudanças de ordem cultural e de convivência entre os chamados diferentes”.

A instituição de medidas de ações afirmativas, evidencia a existência de desigualdade social, e fomenta a presença de grupos historicamente marginalizados em lugares que, sem a influência dessas medidas, não seria possível, fomentando, desse modo, o exercício da equidade racial e justiça social.

Na sociedade brasileira, a discriminação é refletida na sub-representação alarmante de certas categorias sociais em instituições e em cargos de maior prestígio e poder. As ações afirmativas, buscam incentivar grupos marginalizados, visando alcançar um equilíbrio futuro nos percentuais de cada grupo nesses espaços, especialmente na composição dos grupos de poder (Oliven, 2007, p.1).

De acordo com Feres Junior *et al.* (2018), de modo geral, as ações afirmativas incluem medidas para aumentar a contratação e promoção de membros de grupos discriminados, tanto no mercado de trabalho quanto na educação. Exemplos dessas ações são: cotas, metas, bônus ou fundos de estímulo, bolsas de estudo, empréstimos, preferência em contratos públicos, cotas mínimas de participação na mídia e na política, reparações financeiras, distribuição de terras e habitação, medidas de proteção a estilos de vida ameaçados e políticas de valorização identitária. Essas medidas visam tanto promover a igualdade material e de direitos básicos quanto valorizar etnias e culturas.

Nas palavras de Sales (2019, p. 42-43), é importante destacar que as cotas no ensino superior são políticas públicas que têm se mostrado relevantes, pois ajudam a reduzir as barreiras enfrentadas pelas "minorias". No entanto, essas políticas afirmativas não têm como objetivo alterar o atual modelo econômico e social, o que limita sua capacidade de combater efetivamente as desigualdades e discriminações.

Como instrumento de ascensão social, nivelamento de oportunidades, ingresso de minorias à pós-graduação, o fornecimento de bolsas de estudo permite que estu-

dantes de baixa renda acessem educação de qualidade, superando barreiras financeiras que, de outra forma, poderiam impedir sua entrada em instituições de ensino (Gov, 2022).

Um estudo recente de Santos (2023, p. 151), concluiu que, para que haja democratização no ensino superior, é necessário que as ações afirmativas não se limitem a ampliação do número de vagas disponíveis, mas, também, viabilizem que os discentes possam continuar seus estudos, com a concessão de bolsas de estudos que, para além de arcarem com o pagamento das mensalidades da instituição de ensino, no caso da rede particular de ensino superior, supram também as necessidades do discente, possibilitando, assim, a sua manutenção nos estudos.

Embora não assegurem a universalização do direito à educação (Almeida, 2019, p. 85), as políticas de inclusão, representam uma oportunidade para reduzir as desigualdades no acesso ao ensino superior para grupos que historicamente foram excluídos desse nível educacional, configurando-se como um passo em direção à universalização do direito à educação.

## 2.2 Assimetrias Regionais Dentro do Sistema Nacional de Pós-Graduação com enfoque na região sul do Brasil

O Sistema Nacional de pós-graduação é marcado por assimetrias, entretanto, este trabalho, é voltado, especificamente, à análise das assimetrias existentes na região Sul do Brasil. O cenário da pós-graduação em Direito na região Sul do Brasil é complexo, caracterizado por uma variedade de instituições, programas e perfis de discentes e docentes.

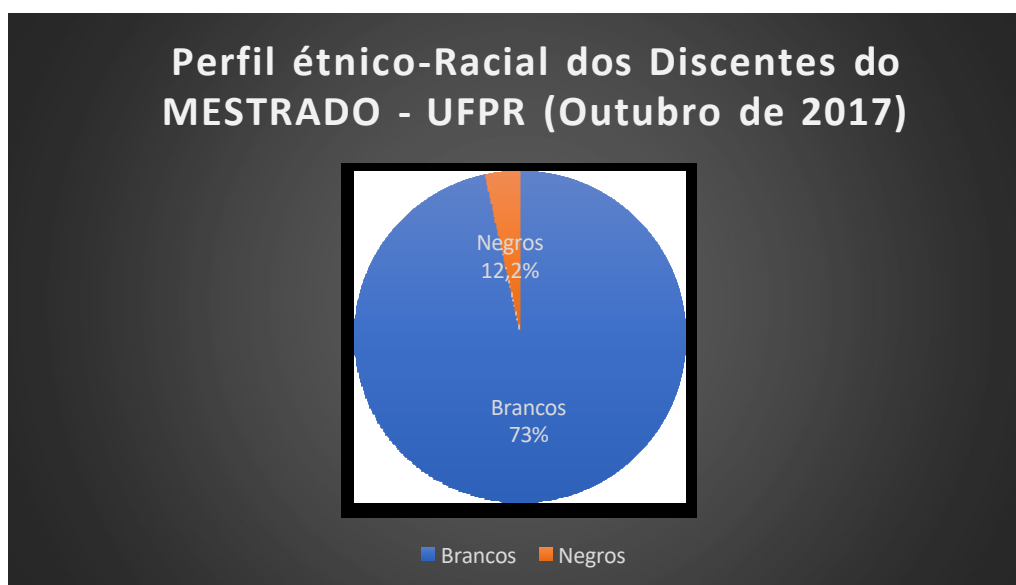
O mapeamento proposto na presente seção busca delinear as principais características do mundo acadêmico na região, com foco nas desigualdades estruturais que afetam o acesso de pessoas negras a esses programas de pós-graduação *stricto sensu* em Direito da região em análise.

Antes de examinar os dados empíricos atualizados da região Sul, relacionados aos programas de pós-graduação *stricto sensu* em Direito, realizar-se-á uma análise prévia dos resultados dos estudos de Vanali e Silva (2019) com dados de 2017 da Universidade Federal do Paraná-UFPR, que abordam a presença de pessoas negras na pós-graduação *stricto sensu* de maneira geral. Essa análise prévia servirá como um balizador comparativo, permitindo-nos, em seguida, aprofundar a discussão sobre os dados específicos do recorte de pesquisa deste trabalho, que é a pós-graduação

*stricto sensu* em Direito.

Segundo Vanali e Silva (2019), estudos sobre o ensino superior *stricto sensu* na região Sul do Brasil indicam diferenças raciais notáveis. Na Universidade Federal do Paraná/UFPR, a título de amostragem, existe uma significativa sub-representação de discentes e docentes negros em programas de pós-graduação *stricto sensu*, sendo essa desigualdade ainda mais acentuada referente aos docentes.

No que concerne aos discentes, em 30 de outubro de 2017, 42% (quarenta e dois por cento) dos mestrandos acadêmicos da UFPR eram mulheres brancas. Os homens negros eram mais numerosos (6,3%) do que as mulheres negras (5,9%). Embora a porcentagem de estudantes brancos superasse 73%, a de estudantes negros(as) de 12,2% (2,55% pretos e 9,65% pardos)<sup>14</sup> (Vanali e Silva, 2019).



**Gráfico 1** - Perfil étnico-racial do Mestrado da UFPR

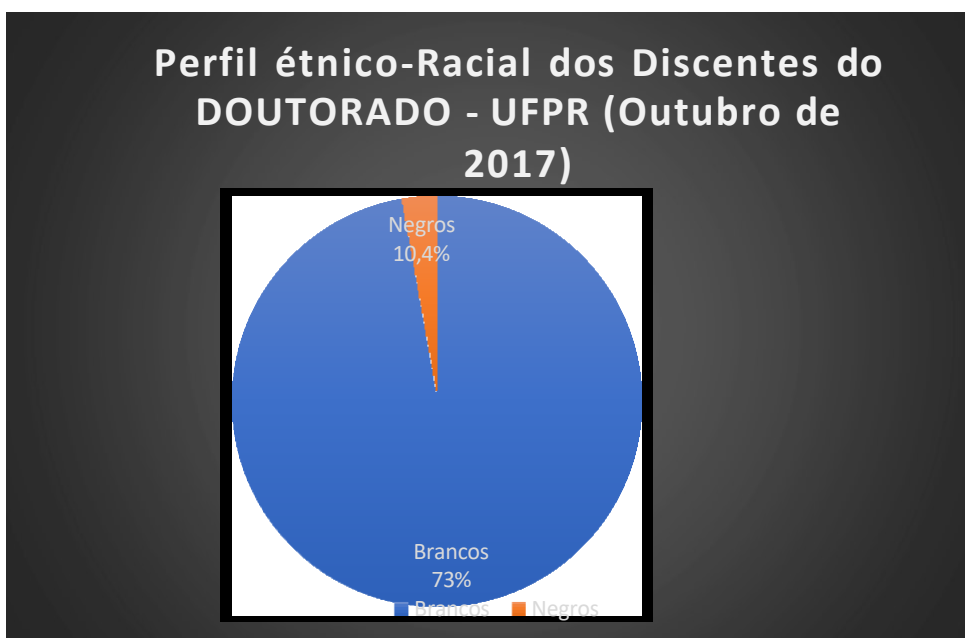
**Fonte:** Gráfico elaborado pela autora da presente dissertação com dados extraídos do artigo científico denominado “Ações Afirmativas Na Pós-Graduação Stricto Sensu: Análise Da Universidade Federal Do Paraná” (Vanali e Silva, 2019).

Os dados supracitados destacam a composição racial da Universidade Federal do Paraná e, conforme exposto no “Gráfico 1”, refletem a realidade étnico-racial da

<sup>14</sup> Os gráficos e as respectivas legendas foram adaptados pela autora da presente dissertação a fim de alinhar a terminologia às diretrizes do IBGE e do Estatuto da Igualdade Racial. Ambas as normas estabelecem que a população negra é composta pelo conjunto de pessoas que se autodeclararam pretas e pardas.

região Sul. A interpretação desses dados demonstra desigualdades raciais e estruturais históricas que persistem, sobretudo em níveis avançados de escolaridades como a pós-graduação *stricto sensu*.

Ademais, a maioria dos doutorandos (42%) era formada por mulheres brancas. Os homens negros eram mais numerosos (5,8%) do que as mulheres negras (4,6%). Enquanto a porcentagem de estudantes brancos(as) chegava a 73%(setenta e três por cento), os alunos negros(as) representavam 10,4% (2,07% pretos e 8,39% pardos) (Vanali e Silva, 2019).



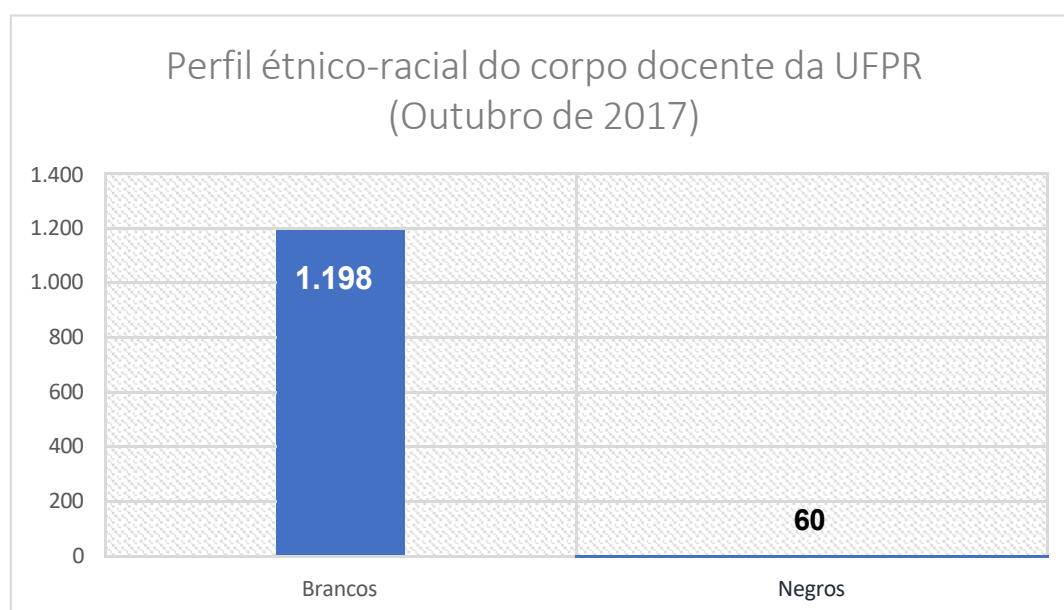
**Gráfico 2** - Perfil étnico-racial dos discentes do Doutorado da UFPR

**Fonte:** Gráfico elaborado pela autora da presente dissertação com dados extraídos do artigo científico denominado “Ações Afirmativas Na Pós-Graduação Stricto Sensu: Análise Da Universidade Federal Do Paraná” (Vanali e Silva, 2019).

Esses dados apresentados por Vanali e Silva (2019), assim como os números de discentes do mestrado, demonstra um cenário alarmante de desigualdade racial no acesso à educação em níveis avançados, como os programas de doutorado. A predominância de estudantes brancos, correspondendo a 73% do total, evidencia como o ensino superior e a pesquisa ainda são espaços majoritariamente ocupados por uma elite.

Quanto ao corpo docente, segundo a plataforma siga da UFPR, constante no estudo de Vanali e Silva (2019), em outubro de 2017, levando em conta a distribuição de gênero, dos 1.198 (um mil e cento e noventa e oito) docentes brancos, 58%(cinquenta e oito por cento) são homens e 42% (quarenta e dois por cento) são mulheres.

Dos sessenta (sessenta) docentes negros, dez docentes são pretos, sendo 70%(setenta por cento) homens e 30% (trinta por cento) mulheres; e dos 50 (cinquenta) docentes pardos, 60% (sessenta por cento) são homens e 40% (quarenta por cento) mulheres.



**Gráfico 3** - Perfil étnico-racial do corpo docente da UFPR

**Fonte:** Gráfico elaborado pela autora da presente dissertação com dados extraídos do artigo científico denominado “Ações Afirmativas Na Pós-Graduação Stricto Sensu: Análise Da Universidade Federal Do Paraná” (Vanali e Silva, 2019).

Observa-se através dos dados que a discrepância racial no meio acadêmico se manifesta tanto entre os discentes, quanto no corpo docente, perpetuando um ciclo de exclusão que reforça desigualdades históricas. Isto porque, a ausência de professores negros em universidades e programas de pós-graduação é reflexo direto das barreiras enfrentadas pela comunidade negra ao longo de todo percurso educacional.

Uma avaliação do panorama da pós-graduação *stricto sensu* em Direito na região Sul do Brasil, particularmente em relação ao ingresso de indivíduos negros, desvenda uma intersecção intrincada entre desigualdades educacionais, políticas governamentais e a organização dos programas de pós-graduação.

A escassez de pesquisas que se debruçam acerca de estudos sobre a distribuição racial dos docentes e discentes nas universidades públicas e privadas é um dos sinais do racismo acadêmico e da resistência da comunidade acadêmica em questionar sua condição racial favorável.

### 2.2.1 Problemas Encontrados

Ao longo da construção da presente pesquisa, diversos problemas/desafios foram identificados. A identificação e compreensão desses problemas são essenciais para uma reflexão crítica sobre as limitações e desafios na busca pela propositura de soluções para a desigualdade racial no acesso à pós-graduação em Direito na região Sul do Brasil.

Dentre os principais obstáculos enfrentados a título de coleta de dados para a realização do estudo, sobressaem-se os desafios em acessar informações que não estão disponíveis nas plataformas oficiais sobre a população negra nos programas de pós-graduação em Direito, a falta de dados atualizados, a escassez de estudos que abordem especificamente o recorte deste trabalho e o desafio de avaliar a eficácia das políticas de promoção da inclusão racial nas instituições de ensino superior da região Sul.

Já no que concerne aos problemas suportados pela população negra para alcançarem níveis educacionais como mestrado e doutorado. Encontram-se inúmeros entraves, dentre eles estão:

- A) Barreiras econômicas: Para discentes que não alcançaram aprovação nos cursos *stricto sensu* das universidades públicas, os valores da mensalidade dos cursos possuem tíquetes altos, que, por si só, funcionam como uma “seleção natural”;
- B) Desigualdade educacional e racial: A ausência de diversidade racial nas turmas de mestrado de doutorado das instituições, tanto na seara particular,

quanto privada, destaca mais uma das barreiras enfrentadas pela população negra. Tal circunstância deságua na ausência de representatividade, resultando também na escassez do sentimento de pertencimento;

- C) Complexidade dos processos seletivos: Esses processos frequentemente possuem etapas rigorosas, como provas escritas, teste de proficiência de língua estrangeira (cujos custos para preparação são elevados), análise de currículos com exigência de uma formação acadêmica sólida, experiências que muitas vezes são negadas a população negra por não dispor de contato acadêmico ou orientação necessária para esse tipo de construção curricular;
- D) Ambiente acadêmico hostil: Essa hostilidade pode se manifestar tanto de modo velado, como explícito. Isto pode se materializar, tanto nas atitudes preconceituosas de colegas e professores, mesmo que veladas, como na continuidade de estereótipos raciais. Ademais, a falta de políticas de inclusão, acompanhamento e suporte específico para alunos negros intensifica a sensação de exclusão, levando à evasão ou desistência dos programas de pós-graduação *stricto sensu* em Direito.

### **3 HISTÓRICO DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO NA REGIÃO SUL: DIAGNÓSTICO DA POLÍTICA DE AÇÕES AFIRMATIVAS PARA NEGROS E NEGRAS EM FUNÇÃO DO ACESSO DE DISCENTES E DOCENTES**

Apenas após 400 (quatrocentos) anos da chegada dos colonizadores que iniciou-se a criação de universidades no Brasil. A pós-graduação brasileira tem a sua origem atrelada à criação da CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – em 1951, e a publicação do Parecer Sucupira, em 1965 (Diniz, 2023).

Com a criação da CAPES (Pilati, 2006) foram implementadas iniciativas com intuito de fomentar a capacitação de profissionais especializados, objetivando formar quadros docentes, estimular a produção industrial, atrair investimentos e apoiar empreendimentos que contribuam para o desenvolvimento do país.

Antes do advento do Parecer do Conselho Federal de Educação nº 977/65, exarado em 03/12/1965, conhecido na área educacional pelo nome de seu subscritor, Newton Sucupira, não existia um consenso sobre o que seriam cursos de pós-graduação, aperfeiçoamento e extensão.

Segundo Scaff (2021), até a década de 60 (sessenta) havia poucos programas regulares de pós-graduação no Brasil, com cursos de graduação universitários para a formação de profissionais, cientistas e técnicos. Apenas algumas faculdades concediam títulos acadêmicos, como o de livre-docente, sem que tivesse havido necessariamente um curso regular para sua formação.

O objetivo de Newton Sucupira era que as Universidades se transformassem em um centro difusor de ciência e cultura, e possibilitassem a formação de qualificados professores universitários (Scaff, 2021, p. 277-278).

Conforme o parecer sucupira, conhecido de modo técnico como Parecer do Conselho Federal de Educação nº 977/65, exarado em 03/12/1965, aduz que:

A pós-graduação torna-se, assim, na universidade moderna, cúpula dos estudos, sistema especial de cursos exigido pelas condições da pesquisa científica e pelas necessidades do treinamento avançado. O seu objetivo imediato é, sem dúvida, proporcionar ao estudante aprofundamento do saber que lhe permita alcançar elevado padrão de competência científica ou técnico-profissional, impossível de adquirir no âmbito da graduação. Mas, além destes interesses práticos imediatos, a pós-graduação tem por fim oferecer, dentro da universidade, o ambiente e os recursos adequados para que se realize a livre investigação científica e onde possa afirmar-se a gratuidade criadora das mais altas formas da cultura universitária.

Como enfatiza Santos, Silva e Freitas (2025, p. 135) a pós-graduação stricto

sensu representa o nível mais elevado da formação educacional, com a finalidade de aprimorar o acadêmico em direção à excelência profissional e ao aperfeiçoamento das habilidades cognitivas, que não podem ser adquiridas no âmbito da graduação.

Foi com base no marco inicial representado pelo Parecer Sucupira que a pós-graduação brasileira, incluindo a área de Direito, passou por uma reestruturação, estabelecendo-se em dois níveis: mestrado e doutorado.

Apesar desses níveis serem hierarquizados, o mestrado não é um pré-requisito obrigatório para o ingresso no doutorado. Assim, o mestrado pode ser considerado tanto uma etapa preliminar para a obtenção do grau de doutor quanto um grau final em si. Por sua vez, o doutorado visa a proporcionar uma formação científica e cultural mais ampla e aprofundada, aumentando a capacidade de pesquisa e a criatividade nos diversos campos do conhecimento (Scaff, 2021, p. 279).

Os cursos de pós-graduação *stricto sensu* são compostos por programas de mestrado - duração média de 2 (dois) anos, e doutorado – duração entre 4 (quatro) e 5 (cinco) anos, e, diferentemente da modalidade *lato sensu*, ao final do curso o discente obtém um diploma, tendo como público-alvo graduados que buscam aprofundamento acadêmico e pesquisa (MEC).

Sendo assim, o parecer sucupira foi o responsável pela organização da pós-graduação, e, por conseguinte, estruturou a montagem dos programas de pós-graduação *stricto sensu* em Direito.

No que concerne a região Sul do País, o primeiro programa de pós-graduação *stricto sensu* em Direito de uma instituição federal foi o Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina (PPGD/UFSC), criado em 1973, e iniciado em 1974 (Plataforma Sucupira, 2023). Este programa foi pioneiro não só no Sul, mas, também, um dos primeiros a serem implantados no Brasil, desenvolvendo a pesquisa e a formação acadêmica avançada, contando, atualmente, com nota 6 (seis) pela avaliação da CAPES.

Para atender à crescente demanda por educação jurídica avançada, outras universidades do Sul desenvolveram seus próprios programas de pós-graduação em Direito. Em 1982, a Universidade Federal do Paraná (PPGD/UFPR) lançou um programa de pós-graduação em Direito com foco em Direito (Plataforma Sucupira, 2023). Foi nessa década, em 1988, também, que a Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUC/RS) implementou o seu PPGD.

Com o advento da década de 90 (noventa), o ensino superior no Brasil passou por significativas transformações em sua estrutura (Dutra, 2012), em particular, após a aprovação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação (9.394/96). A aludida legislação, também, favoreceu o aumento do acesso à pós-graduação, promovendo uma democratização do ensino superior.

Diante disso, a discussão acadêmica acerca da importância de políticas afirmativas na pós-graduação se manifesta, embora de forma embrionária, desde a década de 1990 (Venturini, 2019, p. 4). Em suas obras publicadas no início dos anos 2000, José Jorge de Carvalho denunciava o “confinamento racial do mundo acadêmico brasileiro” e defendia a implementação de ações de inclusão imediata de negros e indígenas, tanto na graduação quanto na pós-graduação, além de no processo de seleção de professores universitários:

(...) precisamos pensar imediatamente em modelos de ação afirmativa que abram as portas da pós-graduação, para sermos coerentes com todo o esforço de cotas nos vestibulares que já estão acontecendo. Caso contrário, os jovens bacharéis negros serão barrados pelo mesmo funil apertadíssimo que já tem setenta anos de existência (...). Na verdade, acredito que o sistema de ações afirmativas só faz sentido completo se é introduzido simultaneamente em todos os níveis do sistema educativo (...). (Carvalho, 2005, p. 7).

Em suma, este capítulo dedica-se a explorar o percurso histórico dos cursos de pós-graduação em Direito no Sul do Brasil, ressaltando a influência da CAPES, do Parecer Sucupira e do progresso acadêmico e científico nas universidades locais.

Nas seções seguintes, o trabalho examina em detalhe o acesso de estudantes e professores negros aos programas de pós-graduação em Direito da região Sul do Brasil, abrangendo uma visão tanto teórica quanto prática sobre a presença desses indivíduos nesse ambiente educacional. A seção 3.1 tratará da avaliação teórica, refletindo sobre os estudos, teorias e materiais existentes sobre o acesso e a inclusão de pessoas negras nesses cursos, evidenciando os principais obstáculos e desafios enfrentados por esses grupos.

A seção 3.2, por outro lado, oferece uma análise prática, procurando investigar dados concretos sobre a presença de estudantes e professores negros nos programas de pós-graduação *stricto sensu* em Direito, com a criação de um levantamento de dados na seção 3.2.1. Essa abordagem proporcionará uma perspectiva quantitativa mais aprofundada sobre o cenário da diversidade racial nesse contexto. Já a seção 3.2.2 está concentrada na avaliação das políticas de ações afirmativas, discutindo suas

implementações nas universidades da região Sul e analisando o impacto dessas iniciativas no acesso e na permanência de pessoas negras nos cursos de pós-graduação em Direito.

Essas seções visam oferecer uma visão completa e minuciosa sobre a situação atual da inclusão racial nos programas de pós-graduação em Direito da região Sul, em consonância com as questões de igualdade e justiça racial que devem orientar o ensino superior no Brasil.

### 3.1. Diagnóstico teórico sobre o acesso de discentes e docentes negros nos programas de pós-graduação em Direito na Região Sul

Na presente seção nos debruçaremos sobre o perfil étnico-racial dos discentes e docentes dos Programas de Pós-Graduação em Direito da região Sul, e a assimetria de acesso de pessoas negras ao ensino superior, *stricto sensu*.

A reflexão teórica sobre a presença de estudantes e professores negros nos cursos de pós-graduação em Direito no Sul do país procura entender os obstáculos históricos e as estruturas que continuam a existir nesse ambiente de ensino. Com base na análise dos textos já produzidos, são nítidas as diferenças raciais que afetam de forma direta a presença de pessoas negras nos programas de pós-graduação mais rigorosos em Direito, tanto no que se refere à entrada quanto à continuidade e ao crescimento na área acadêmica.

Problemas como o preconceito dentro das instituições, a ausência de pessoas negras nos cargos de liderança e as desigualdades sociais e econômicas são muito importantes para entender por que essas pessoas não conseguem ter acesso à educação superior de alto nível.

Ao longo da história, a academia foi percebida como um local exclusivo para as elites com poder econômico, social e político, estabelecendo uma ligação entre o acesso ao saber e os privilégios (Santos, 2023, p. 150)

A literatura indica que, mesmo com o aumento da educação pós-graduada no Brasil, as desigualdades raciais ainda persistem, espelhando um passado de exclusão e marginalização que prejudicou a população negra (Colombo, 2019).

A expansão da pós-graduação no Brasil, conforme estudado por Gameiro e Filho, é composta por uma análise da nucleação acadêmica, que sugere que alguns

programas exercem influência desproporcional sobre outros, criando um cenário de desigualdade (Gameiro e Filho, 2017).

Esta concentração é notória no campo jurídico, onde a concentração de programas em determinadas instituições e regiões, como sul e sudeste, pode restringir a possibilidade de acesso a oportunidades acadêmicas para grupos historicamente marginalizados, como a população negra.

Estudos de Gameiro e Filho indicam que a grande parte dos discentes e docentes de pós-graduação em Direito na Região Sul são homens brancos de classe média alta, o que se opõe à diversidade étnica e cultural brasileira. Este perfil é fruto da manutenção de privilégios históricos que marginalizam a comunidade negra, e obstaculizam a sua presença nos maiores níveis de escolaridade.

Este panorama de escassa representação da comunidade negra<sup>15</sup> no meio jurídico é uma expressão direta dos mecanismos de perpetuação de privilégios. Esses mecanismos abrangem desde obstáculos econômicos e sociais até uma estrutura educacional que, ao longo da história, descuidou da inclusão e do reconhecimento da diversidade étnico-racial.

A questão da desigualdade racial na educação superior é complexa e multifacetada, principalmente quando os estudos se debruçam sobre a região sul do Brasil. Silva e Fernandes discutem como as políticas públicas, embora tenham alguns aspectos avançados, ainda falham em abordar as raízes estruturais da desigualdade racial (Silva e Fernandes, 2021).

Deste modo, o acesso de discentes e docentes negros aos programas de pós-graduação em Direito na Região Sul do Brasil mostra-se um campo de estudos marcado por feridas históricas de discriminação. Isto porque, apesar do surgimento e a consolidação de políticas afirmativas, especialmente a Lei de Cotas (Lei nº 12.711/2012), ainda há na região elevado déficit, conforme será demonstrado a seguir, por intermédio de dados empíricos aprofundados, no que tange à inclusão nesse contexto acadêmico, que é historicamente elitista, onde os efeitos das exclusões passadas continuam a reverberar.

---

<sup>15</sup> Não há o que se falar sobre a ausência de pessoas negras na região sul como justificativa da desigualdade racial. Isto porque, a Guerra do Paraguai (1864-1870) contou com forte presença de negros e escravos libertos no Exército brasileiro, muitos recrutados de províncias de Bahia e Nordeste, formando unidades como os "zuavos baianos". Essa mobilização massiva, com proporções como 1 (um) branco para 45 (quarenta e cinco) negros em algumas tropas, refuta argumentos de ausência de pessoas negras no Sul, pois gaúchos e contingentes mistos participaram intensamente (Junior, 2011)

Martin Trow, renomado cientista norte-americano, é o responsável pela elaboração do modelo hierarquizado de acesso ao ensino superior operante no país, conforme delineado na obra “Gestão Universitária e a lei de cotas” (Santos, 2020). Santos descreve que o modelo teórico de Trow compreende três estruturas distintas: o sistema de elite, sistema de massa, culminando no acesso universal. Ele pode ser visualizado como uma pirâmide, onde a transição de um sistema para outro ocorre de maneira hierárquica, representando a evolução do acesso ao ensino superior.

Ainda na visão de Santos (2020), o sistema denominado como elite proporciona que a classe dominante se mantenha graduada, uma vez que a matrícula de candidatos, de faixa etária entre 18 e 24 anos, representa apenas 15% (quinze por cento) da população. No sistema de massa, a admissão de candidatos entre 18 e 24 anos ultrapassa os 30% (trinta por cento), caracterizando uma ampla inclusão nessa faixa etária. No acesso à pós-graduação *stricto sensu* em Direito é adotado o sistema elite.

A região Sul, marcada por uma estruturação educacional historicamente elitista, o que favorece a manutenção de um perfil acadêmico homogêneo, evidencia que a presença da população negra nestes espaços ainda é um desafio complexo. Mesmo com a consolidação de instrumentos legais para mitigar essa exclusão, a marginalização de grupos como a população negra destaca a luta constante contra as raízes do racismo estrutural e institucional.

A escassez de negros tanto nos bancos de pesquisa quanto no corpo docente destaca uma ferida aberta, que exige um esforço coletivo contínuo para ser verdadeiramente cicatrizada, sobretudo, levando em consideração as dificuldades históricas e sociais que ainda permeiam o caminho dos que buscam ocupar esses espaços.

A participação de negros nos programas de pós-graduação no Brasil sempre foi muito abaixo da proporção que seria esperada, e isso reflete uma desigualdade histórica difícil de ser superada. Como destacam Marques *et al.* (2019), e outros estudiosos, a falta de representatividade, tanto entre os alunos quanto entre os professores negros, continua a ser um desafio.

Além disso, as taxas de conclusão e evasão são indicativos de que a trajetória acadêmica de estudantes negros é mais difícil, muitas vezes marcada por barreiras como a escassez de recursos financeiros, a carência de apoio psicológico e a falta de redes de apoio nas instituições, como indicam Gomes *et al.* (2021). Esses obstáculos tornam a permanência no ambiente acadêmico ainda mais desafiador.

### 3.2. Diagnóstico empírico sobre o acesso de discentes e docentes negros nos programas de pós-graduação em Direito na Região Sul

O Acesso de discentes e docentes negros nos programas de pós-graduação em Direito na Região Sul do Brasil é um assunto que evidencia as contínuas disparidades raciais no ensino superior brasileiro. Neste subtópico do trabalho será delineado o diagnóstico empírico da região Sul, que é composta por 39 (trinta e nove) programas de pós-graduação em Direito, divididos entre acadêmicos e profissionais, quais sejam:

<b>ESTADO</b>	<b>INSTITUIÇÃO DE ENSINO (IES)</b>	<b>E-MAIL INSTITUCIONAL</b>	<b>ANUÊNCIA À PESQUISA</b>
SANTA CATARINA	UNIVERSIDADE DE BLUMENAU – FURB	ppgd@furb.br	NÃO
PARANÁ	CENTRO UNIVERSITÁRIO CURITIBA – UNICURITIBA	mestrado@unicuritiba.edu.br	NÃO
RIO GRANDE DO SUL	PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL – PUCRS	ppgdir@pu-crs.br	NÃO
<b>RIO GRANDE DO SUL</b>	<b>UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA – UFSM</b>	<b>coordenacao.ppgd@ufsm.br</b>	<b>SIM</b>
PARANÁ	PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO PARANÁ – PUCPR	ppgd@pucpr.br	NÃO
SANTA CATARINA	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA- UFSC	ppgd@contato.ufsc.br	NÃO
PARANÁ	UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ – UFPR	ppgdufpr@gmail.com	NÃO
<b>PARANÁ</b>	<b>UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA – UEL</b>	<b>ppgdirei-touel@uel.br</b>	<b>SIM</b>
<b>RIO GRANDE DO SUL</b>	<b>UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL - UCS</b>	<b>fmpattis@ucs.br</b>	<b>SIM</b>

SANTA CATARINA	UNIVERSIDADE DO OESTE DE SANTA CATARINA-UNOESC	ppgd@unoesc.edu.br	NÃO
RIO GRANDE DO SUL	UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL	ppgd@ufrgs.br	NÃO
SANTA CATARINA	UNIVERSIDADE DO VALE DO ITAJAÍ	ppcj@univali.br	NÃO
<b>RIO GRANDE DO SUL</b>	<b>UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE</b>	<b>ppgd@furg.br</b>	<b>SIM</b>
<b>RIO GRANDE DO SUL</b>	<b>UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS</b>	<b>ppgdi-reito@unisinossinos.br</b>	<b>SIM</b>
PARANÁ	CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIVEL	mestradodireito@univel.br	NÃO
<b>SANTA CATARINA</b>	<b>UNIVERSIDADE COMUNITÁRIA DA REGIÃO DE CHAPECÓ</b>	<b>ppgd@unochapeco.edu.br</b>	<b>SIM</b>
RIO GRANDE DO SUL	FACULDADE DE DIREITO DA FUNDAÇÃO ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO	ppgd@fmp.com.br	NÃO
PARANÁ	CENTRO UNIVERSITÁRIO INTERNACIONAL	daniel.f@uninter.com	NÃO
RIO GRANDE DO SUL	CENTRO UNIVERSITÁRIO RITTER DOS REIS	mestradodireito@uniritter.edu.br	NÃO
<b>RIO GRANDE DO SUL</b>	<b>UNIVERSIDADE REGIONAL DO NOROESTE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL</b>	<b>ppgd@unijuí.edu.br</b>	<b>SIM</b>
RIO GRANDE DO SUL	FACULDADE ATITUS EDUCAÇÃO PASSO FUNDO	pesquisa@atitus.edu.br	NÃO
RIO GRANDE DO SUL	UNIVERSIDADE LA SALLE – UNILASALLE	ppgdireito@unilasalle.edu.br	NÃO

<b>RIO GRANDE DO SUL</b>	<b>UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO</b>	<b>ppgdi-reito@upf.br</b>	<b>SIM</b>
PARANÁ	CENTRO UNIVERSITÁRIO AUTÔNOMO DO BRASIL	ppgd@unibrasil.com.br	NÃO
RIO GRANDE DO SUL	UNIVERSIDADE REGIONAL INTEGRADA DO ALTO URUGUAI E DAS MISSÕES	ppgdi-reito@san.uri.br	NÃO
SANTA CATARINA	UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARIENSE	ppgd@unesct	NÃO
PARANÁ	UNIVERSIDADE CESUMAR	ppgcj@unicesumar.edu.br	NÃO
SANTA CATARINA	CENTRO UNIVERSITÁRIO FACVEST	proreitoracademico@unifacvest.edu.br	NÃO
PARANÁ	FACULDADES LONDRINA	mestradodireito@faculdadeslondrina.com.br	NÃO
PARANÁ	UNIVERSIDADE PARANAENSE	celso@prof.unipar.br	NÃO
RIO GRANDE DO SUL	UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS	mpdireito@unisininos.br	SIM
<b>SANTA CATARINA</b>	<b>UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA</b>	<b>mpd.ufsc@gmail.com</b>	<b>SIM</b>
NÃO INFORMADO	DIREITO DAS MIGRAÇÕES TRANSNACIONAIS   PPG EM ASSOCIAÇÃO	NÃO INFORMADO	NÃO
PARANÁ	UNIVERSIDADE ESTADUAL DO NORTE DO PARANÁ	ppgd@uenp.edu.br	NÃO
PARANÁ	UNIVERSIDADE POSITIVO	ppgd@up.edu.br	NÃO
RIO GRANDE DO SUL	PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO	ppgccrim.g@puccrs.br	NÃO

	GRANDE DO SUL		
RIO GRANDE DO SUL	UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL	ppgdi-reito@unisc.br	NÃO
RIO GRANDE DO SUL	UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS	ppgd@ufpel.edu.br	NÃO
PARANÁ	UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA	mestradodirei-touepg@uepg.br	NÃO

**Tabela 1** - Relação de Programas de Pós-Graduação em Direito da região sul

**Fonte:** Plataforma Sucupira

Durante a coleta de cartas de anuência para realização da pesquisa empírica foram enviados pelo menos 39 (trinta e nove) e-mails para os programas de pós-graduação *stricto sensu* em Direito da região Sul, destes, apenas 9 (nove) programas apresentaram anuência para participar e contribuir para a pesquisa. Ou seja, de um universo de 100% (cem por cento), apenas, aproximadamente, 23,1% (vinte e três virgula um por cento) dos programas se colocaram à disposição para contribuírem com a pesquisa.

REGIÃO SUL DO BRASIL	
ESTADO	Nº DE PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
PARANÁ	13
SANTA CATARINA	8
RIO GRANDE DO SUL	17
PPGD NÃO INFORMADO	1
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>

**Tabela 2** - Número de programas de pós-graduação em Direito da região sul

**Fonte:** Plataforma Sucupira

**Resumo:**

Quantidade de Programas de Pós-Graduação em Direito na região sul: 39

Quantidade de PPGD's que forneceram anuência à pesquisa: 9

**Ou seja, apenas, aproximadamente, 23,1% (vinte e três virgula um por cento) dos programas ofertaram a anuência à presente pesquisa.**

Superado o mapeamento da totalidade dos programas de pós-graduação *stricto sensu* em Direito da região sul, durante a coleta dos dados empíricos junto aos programas, retornaram respostas que seram a base da construção empírica da presente dissertação.

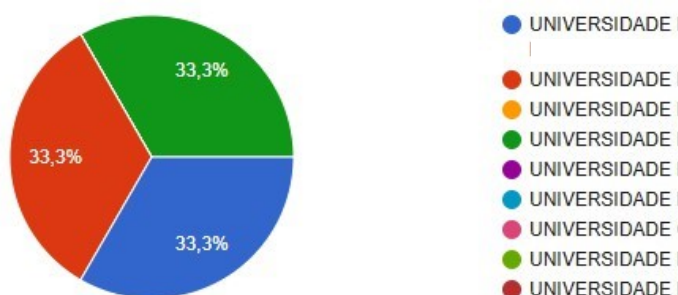
Das 9 (nove) instituições de ensino que concederam a anuência, até o dia 1º de dezembro de 2025, data da qualificação da presente pesquisa, apenas 2 (duas) responderam ao questionário.

No início do mês de fevereiro, após novas tentativas de contato com as instituições de Ensino Superior, que apesar de terem concedido a anuência a pesquisa não haviam ainda respondido o questionário, uma nova instituição contribuiu com a apresentação de dados empíricos para o estudo.

Ou seja, apenas, aproximadamente, 33,34% (trinta e três virgula trinta e quatro por cento) das instituições de ensino que concederam a anuência, após terem contato com as perguntas constantes no questionário, efetivamente contribuíram com a pesquisa, conforme gráfico extraído do formulário confeccionado por intermédio da plataforma denominada Google formulário.

Prezado(a) Coordenador(a), por favor, selecione a denominação da instituição que o(a) senhor(a) representa

3 respostas



**Gráfico 4** - Relação das instituições que responderam à pesquisa

Representando o mapeamento das faculdades que concederam a carta de anuência à pesquisa, evidenciando em paralelo o fato de que, até a data da qualificação, apenas três universidades responderam o questionário. Observe-se que em respeito ao sigilo, o nome das instituições foi censurado pela pesquisadora.

**Fonte:** Formulário confeccionado pela pesquisadora e respondido pelos coordenadores de alguns dos programas de pós-graduação em Direito da Região sul.

A análise da presença de discentes e docentes negros nos programas de pós-graduação em Direito na região Sul é marcada por desafios característicos, conforme

observado nas respostas que serão analisadas a seguir. Sendo assim, a seguir, detalhar-se-á a situação contemporânea das três universidades representativas, a título de amostragem, da região, que contribuíram com a presente pesquisa:

a) Universidade A:

Antes de iniciar a análise das respostas fornecidas pelo Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* em Direito da Universidade A, é imprescindível ressaltar que a referida instituição de ensino foi a pioneira entre as universidades federais estabelecidas fora de uma capital brasileira. Esse evento constitui um marco significativo na trajetória de interiorização da educação superior pública no Brasil, tornando o estado onde esta situada o pioneiro entre os estados da Federação a dispor de duas universidades federais (Universidade A, 2025).

Superada a supracitada introdução, passaremos a analisar de modo minucioso as respostas fornecidas ao nosso questionário.

A Universidade A possui plano institucional de políticas afirmativas, voltado ao desenvolvimento de ações afirmativas destinadas à inclusão de docentes negros (pretos e pardos), sobretudo por meio da destinação de 20% (vinte por cento) das oportunidades em seleções públicas, em conformidade com a Lei nº 12.990/2014 (Lei de cotas raciais). A supracitada norma é válida para os concursos da Instituição de ensino, com a condição de que o quantitativo de vagas disponibilizadas seja igual ou superior a três.

Nas palavras do(a) coordenador(a) do programa de pós-graduação em Direito na Universidade A, ressalta-se que essa também conta com outras iniciativas voltadas para ações afirmativas e inclusão social que, apesar de não se limitarem a concursos para docentes, evidenciam o comprometimento da instituição com a diversidade.

A iniciativa visa garantir que indivíduos negros (pretos e pardos) possam ingressar na carreira docente, mesmo que a maior parte da reserva se direcione a seleções com um mínimo de três vagas. Contudo, no âmbito do Programa de Pós-Graduação *stricto sensu* em Direito, que possui 19(dezenove) docentes, nenhum deles se declara como negro, preto ou pardo, o que implica a inexistência de representação dessa etnia. A propósito, a instituição não dispõe de sistema de autodeclaração para os docentes.

Ademais, a instituição em questão adota um sistema de cotas para a admissibilidade nos programas de mestrado e doutorado. No que diz respeito aos

discentes, o programa de pós-graduação possui 60(sessenta) estudantes, dos quais 8 (oito) se identificam como negros (pretos ou pardos). A gestão da implementação do sistema de autodeclaração é realizada pela universidade, sendo a confirmação restrita aos alunos que ingressaram por meio das cotas.

Neste momento, procederemos à avaliação das respostas referentes à ementa das disciplinas da instituição educacional. Quando o(a) coordenador(a) foi perguntado(a) se o currículo do programa de pós-graduação em Direito da Universidade A inclui disciplinas voltadas para o estudo de direito e relações étnico-raciais, políticas afirmativas no ensino superior e prática jurídica antirracista, foi respondido que nenhuma dessas temáticas faz parte do currículo do programa e, conseqüentemente, não há carga horária semestral dedicada ao tema.

Em relação ao regimento interno do programa de pós-graduação da Universidade A, foi informado que esse não contempla dispositivos acerca de equidade racial.

Ademais, sobre a maneira como o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) trata a diversidade étnico-racial na instituição, o(a) representante afirmou que o plano aborda essa questão por meio da inclusão de cotas nos editais.

Acerca das pesquisas voltadas à temática da justiça racial foi indagado como tal questão se encontra representada no programa de pós-graduação. Em resposta, foi informado que a temática é tratada por meio de uma abordagem transversal em diversas disciplinas.

Ato contínuo, o(a) coordenador(a) foi perguntado(a) se há parcerias ou algum tipo de incentivo institucional para promover a inclusão étnico-racial no programa de pós-graduação. Em sua resposta, declarou que, no momento, não existem colaborações firmadas com entidades ou organizações que tratem da justiça racial.

Ao ser indagado(a) sobre há existência de promoção de eventos voltados para a equidade racial pela instituição, o(a) coordenador(a) afirmou que, até o presente momento, não houve a realização de nenhum evento com tal enfoque.

Em resumo, as informações fornecidas pelo(a) coordenador(a) do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade A evidenciam que a instituição, ainda, se encontra com uma abordagem embrionária em questões sobre a temática racial, muito embora apresente iniciativas, no que diz respeito à inclusão étnico-racial no contexto acadêmico.

Embora a universidade implemente políticas afirmativas visando à inclusão de docentes e discentes negros (pretos e pardos), com a destinação de 20% (vinte por cento) das vagas em concursos públicos e um sistema de cotas para candidatos ao mestrado e doutorado, a carência de uma estratégia de ação organizada e específica para fomentar a equidade racial no âmbito do programa de pós-graduação é manifesta.

A carência de disciplinas que se dediquem a questões como o direito e relações étnico-raciais, políticas afirmativas no ensino superior e práticas jurídicas antirracistas no currículo da instituição acaba resultando na ausência da consciência crítica de discentes acerca da temática que possui uma relevância nacional e internacional.

Deste modo, com o fito de promover a redução das assimetrias no acesso de pessoas negras ao programa de pós-graduação em Direito da Universidade A é indispensável que, para além de promover bolsas de estudos e cotas raciais, haja a ampliação de práticas pedagógicas, curriculares e institucionais que promovam a equidade racial no programa.

#### b) Universidade B:

Antes de mergulharmos na apreciação das respostas apresentadas pelo programa de pós-graduação em Direito da Universidade B, é crucial nos contextualizarmos acerca da instituição de ensino em questão.

A Universidade B é uma universidade particular, que nasceu da união de faculdades locais, estruturou-se como fundação privada, e tornou-se um polo regional de ensino superior com forte presença e reconhecimento no estado onde se encontra situada (Universidade B, 2025).

Após a conclusão desta introdução, far-se-á análise detalhada das respostas obtidas em nosso questionário.

A Universidade B não possui plano institucional de políticas afirmativas, e, considerando a ausência do plano institucional supracitado, não há informações

disponíveis sobre o fomento ao ingresso de docentes e discentes negros, uma vez que a resposta do(a) Coordenador(a) foi negativa.

Em relação ao Regulamento Interno do Programa de Pós-graduação em Direito foi comunicado que esta não inclui disposições referentes à equidade racial.

Nas palavras do(a) Coordenador(a), o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da Universidade B aborda a diversidade étnico-racial na instituição através da Menção transversal, que consiste na inclusão dessa questão em políticas gerais. Entretanto, quando perguntado sobre a adoção de políticas específicas de ações afirmativas, como cotas, bolsas ou programas de capacitação, para a ampliação da presença de discentes e docentes negros (pretos ou pardos) a resposta do(a) gestor(a) foi negativa.

Indagado(a) sobre a forma como as pesquisas voltadas à temática da justiça racial se encontra representada no Programa, o(a) Coordenador(a) respondeu que a representação se dá por intermédio de dissertações e teses com enfoque na área de concentração do Programa em Direito Ambiental.

Em relação à presença de parcerias e incentivos para estimular a inclusão étnico-racial no PPGD, o (a) gestor(a) afirma que há incentivos preliminares disponíveis, na universidade, com a intenção de aprofundar essa temática em sua estrutura e planejamento. Isso inclui o desenvolvimento de iniciativas relacionadas à inclusão étnico-racial na próxima versão do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI).

Quando questionado (a) sobre a inclusão de disciplinas relacionadas ao estudo do direito e das relações étnico-raciais, políticas afirmativas no ensino superior e prática jurídica antirracista no currículo do programa de pós-graduação em Direito da Universidade B, o (a) coordenador (a) afirmou que nenhuma dessas temáticas está presente no currículo do programa e, portanto, não há carga horária semestral dedicada ao assunto.

No que concerne a informações pertinentes à representatividade étnico-racial entre docentes e discentes para o período de 2020 a 2024. Em relação à autodeclaração étnica, não há mecanismos desenvolvidos tanto para os professores

quanto para os alunos. Atualmente, o quadro docente conta com 16 (dezesseis) docentes, dos quais nenhum se autodeclara como negro (preto ou pardo).

Em termos de discentes, existem aproximadamente 100 (cem) discentes na Pós-graduação, dos quais apenas 2 (dois) se declararam como negros (pretos e pardos), de acordo com os dados coletados pela Sucupira. Esses dados indicam uma escassa representatividade étnico-racial na instituição.

Para além disso, quando questionado sobre a promoção de eventos direcionados à equidade racial pela instituição, o(a) Coordenador(a) declarou que, até o momento, nenhum evento com esse enfoque foi realizado.

O (a) Coordenador (a) do Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade B ainda indicou que existem dificuldades significativas com relação à participação de possíveis discentes negros (pretos ou pardos), assim como de docentes que se candidatam às vagas disponíveis.

Em síntese, as respostas trazidas pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade B, destacam lacunas consideráveis referentes à temática racial na Instituição de Ensino.

Inicialmente, é prudente evidenciar uma das mais marcantes constatações realizadas no cenário apresentado pelo(a) Coordenador(a) do PPGD da Universidade B, que é a inexistência de um plano institucional de políticas afirmativas. Isto, por si só, representa uma falha grave em uma instituição de ensino superior situada em um país como o Brasil, marcado por desigualdades históricas e estruturais.

Fato é que políticas afirmativas, como cotas, bolsas de estudo e programas de apoio representam ações indispensáveis para garantir maior justiça racial no acesso ao ensino superior, sobretudo, na seara dos programas de pós-graduação *stricto sensu* em Direito.

Para além disso, o silêncio do Regulamento Interno do Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* em Direito da Universidade B representa, também, um cenário preocupante. Isto, porque, o regulamento interno de um programa de pós-

graduação precisa refletir os valores e objetivos institucionais, incluindo a promoção de um ambiente inclusivo e plural.

O(a) coordenador(a) menciona que a Universidade B aborda a diversidade étnico-racial em seu plano de desenvolvimento institucional (PDI) de modo transversal, ou seja, sem um cuidado específico com a questão. Em que pese essa forma de abordagem tenha seu valor, ela evidencia um tratamento superficial sobre justiça racial, tratando a questão como um item complementar, ao invés de tratá-lo como um tema central.

Quando nos debruçamos sobre a questão da representatividade racial de docentes e discentes, os dados fornecidos pelo coordenador são alarmantes: nenhum dos 16 (dezesesseis) docentes se autodeclararam negros, e, entre os 100 (cem) discentes que integram o Programa de Pós-graduação em Direito, apenas 2 (dois) se autodeclararam negros (pretos ou pardos).

Ou seja, para além de não existir a presença de docentes negros no programa de pós-graduação em Direito, apenas 2% (dois por cento) dos alunos são autodeclarados negros. Acerca desses dados é interessante destacar que a Universidade B é uma instituição privada, o que pode representar uma barreira para o acesso de comunidades historicamente marginalizadas.

Em consulta no site da instituição de ensino (Universidade B, 2025), pode ser verificado o investimento mensal para cursar o mestrado e doutorado em Direito na instituição em questão. Vejamos abaixo a apresentação da tabela de valores para ingresso em 2025:

<b>INVESTIMENTO: MESTRADO EM DIREITO UNIVERSIDADE B</b>		
	<b>Egressos</b>	<b>Comunidade em geral</b>
<b>24 Parcelas</b>	R\$ 3.559,61	R\$ 3.955,13
<b>36 parcelas</b>	R\$ 2.761,23	R\$ 3.068,03
<b>INVESTIMENTO: DOUTORADO EM DIREITO UNIVERSIDADE B</b>		
	<b>Egressos</b>	<b>Comunidade em geral</b>
<b>48 Parcelas</b>	R\$ 3.669,16	R\$ 4.076,85
<b>60 parcelas</b>	R\$ 3.349,80	R\$ 3.722,00

**Tabela 3** - Relação de Investimento para mestrado e doutorado em Direito da Universidade B

**Fonte:** Tabela construída com as informações indicadas no site na Universidade B.

Os valores elencados pela instituição de ensino para os cursos de mestrado e doutorado em Direito na Universidade B são expressivos e podem ser um obstáculo intransponível para grupos historicamente marginalizados, como, por exemplo, a população negra.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2023), a desigualdade de renda entre negros e brancos no Brasil é evidente, e esses fatores atrelados à baixa representatividade da população negra nas classes sociais mais altas tornam o custo das mensalidades um impeditivo para a maioria dos indivíduos negros, sobretudo, quando não há ações afirmativas como, por exemplo, bolsas de estudos, para possibilitar o acesso daqueles que não disponham de condições financeiras para custear a mensalidade onerosa.

Para além disso, em relação a seminários, atividades de extensão ou workshops relacionados a temática racial, o (a) Coordenador (a) informou que não há eventos sobre esta temática na Universidade. Não bastasse, a ausência de disciplinas que tratem sobre questões raciais, também, destaca o caráter incipiente da matéria para a instituição de ensino.

Ao final da sua participação em nosso questionário, o (a) Coordenador (a) do PPGD da Universidade B destacou que há ausência de candidatos para discentes negros (pretos e pardos) nos processos seletivos de ingresso ao mestrado e doutorado em Direito, assim como de docentes que se candidatem às vagas disponíveis.

Tal afirmativa nos convida a refletir no que concerne aos discentes acerca da seguinte pergunta: A alegada ausência de candidatos se dá pela inexistência da população negra na região onde a universidade encontra-se situada? Ou se dá pela onerosidade da mensalidade para o ingresso diante das condições financeiras dos referidos discentes?

Pois bem, este é um ponto de necessária reflexão. Assim, pode-se inferir que a falta de candidatos negros nos processos seletivos do PPGD da Universidade B destaca, em grande medida, as barreiras econômicas estruturais que restringem o acesso de negros à educação superior de qualidade, especialmente em níveis avançados como a pós-graduação *stricto sensu* em Direito.

c) Universidade C:

A Universidade C foi fundada em 1960 pelo então presidente do Brasil Juscelino Kubistchek, e é uma instituição pública federal. Tendo mais de seis décadas de existência, essa consolidou-se como uma das mais respeitadas instituições de ensino do Brasil (Universidade C, 2026).

Noutra ponta, o programa de pós-graduação em Direito da Universidade C foi criado em 1973, isto é, 13 (treze) anos após a fundação da universidade, obtendo, no triênio de 2001-2003, no triênio 2004-2006 e no triênio de 2007-2010, a nota 6 na avaliação CAPES (PPGD Universidade C, 2026).

Superada a apresentação da instituição de ensino em questão, passaremos a analisar as informações trazidas pelo(a) coordenador(a) da Universidade C.

A análise das respostas fornecidas pela Universidade C ao questionário sobre justiça racial e acesso à educação revela algumas ações importantes, mas também aponta áreas que demandam um olhar mais atento para a efetividade de suas políticas afirmativas no Programa de Pós-Graduação em Direito.

A primeira informação relevante diz respeito à existência de um Plano Institucional de Políticas Afirmativas, formalizado pela instituição, com a previsão de um percentual mínimo de 20%(vinte por cento) de vagas reservadas para cotistas.

Quanto à formação acadêmica, a Universidade C reporta que o currículo do PPGD inclui disciplinas relacionadas a "Direito e relações étnico-raciais", com uma carga horária que varia de 20 a 40 horas semestrais.

Essa carga horária é positiva, mas, em comparação com outros componentes curriculares, pode ser considerada limitada, especialmente em uma área como o Direito, que lida diretamente com questões estruturais de desigualdade. A transversalidade do tema no currículo é uma abordagem que, embora indique algum esforço em integrar a temática racial, talvez careça de um aprofundamento mais específico e de uma abordagem crítica que transcenda a mera menção ao tema.

Ao ser perguntada acerca da presença de dispositivos sobre equidade racial em seu regimento interno a resposta foi negativa. A ausência de dispositivos no regimento Interno do PPGD que contemplem explicitamente a equidade racial é um ponto que deve ser revisto. A ausência de normativas formais dentro do regimento institucional pode indicar uma falta de institucionalização da questão racial, o que pode resultar em fragilidade nas ações afirmativas e na continuidade de práticas racistas, muitas vezes invisíveis ou não reconhecidas dentro das estruturas acadêmicas.

Ato contínuo, ao ser indagada sobre a forma que o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) a Universidade C respondeu que a abordagem é realizada em diretriz explícita através de cotas nos editais.

Em relação a representatividade étnico racial (2020-2024), quando indagado(a) se a Universidade C possui algum mecanismo de autodeclaração étnica de docentes a resposta foi positiva.

Ato contínuo, a Universidade foi perguntada sobre a quantidade atual de docentes que compõem seu quadro e quantos desses se autodeclararam negros, entretanto, ao responder a instituição não informou a quantidade total de docentes da instituição, sendo apenas indicada a presença de 2 (dois) docentes negros.

Em relação aos discentes, a Universidade C também foi indagada se há algum mecanismo de autodeclaração étnica de discentes. A resposta foi positiva, e a instituição ainda informou que essa verificação já é realizada no edital de seleção de mestrado e doutorado.

Ainda sobre os discentes, quando indagada sobre a quantidade total de discentes em seu quadro, e quantos desses são negros, a Universidade C informou que em média 25% (vinte e cinco por cento) do total de seus alunos são autodeclarados negros. Entretanto, assim como na indagação sobre docentes, a instituição não informou o número total de discentes.

Acerca da presença de políticas específicas de ações afirmativas voltadas para a presença de estudantes e docentes negros, a Universidade C respondeu de modo positivo e informou que serve a normativa geral da instituição de ensino.

Quando questionado(a) sobre a maneira como as investigações relacionadas à temática da justiça racial estão inseridas no Programa, o(a) Coordenador(a) declarou que tal representação ocorre por intermédio de uma abordagem transversal através de múltiplas disciplinas.

Na sequência, questionou-se o(a) coordenador(a) sobre a existência de parcerias ou incentivos institucionais destinados à promoção da inclusão étnico-racial no programa de pós-graduação. Em sua resposta, afirmou que, atualmente, há grupos de estudos com parcerias.

Quando questionado(a) sobre a realização de eventos voltados à equidade racial pela instituição, o(a) coordenador(a) declarou que, há a promoção de atividades de extensão.

Sendo assim, a análise das respostas fornecidas pela Universidade C ao questionário revela tanto avanços significativos quanto lacunas importantes no que diz respeito à efetividade de suas políticas afirmativas no Programa de Pós-Graduação em Direito (PPGD).

A autodeclaração étnica de estudantes e professores é um avanço, mas a ausência de dados completos sobre a representatividade negra em ambas as categorias impede uma investigação mais aprofundada da real diversidade racial na instituição.

O percentual de 25% de discentes negros no PPGD, e a presença de 2 (dois) docentes negros indica um esforço para aumentar a participação negra, mas sem comparação com o total de discentes e docentes, não é possível avaliar se essa proporção é suficiente ou se há disparidades regionais que precisam ser tratadas de forma mais específica.

A existência de grupos de estudo com parcerias e atividades de extensão que visam à equidade racial é um aspecto positivo, mas ainda é necessário que essas ações se tornem parte do currículo formal e de uma política institucional permanente e bem estruturada. Eventos de extensão sobre equidade racial são valiosos, mas não podem substituir um compromisso institucional mais profundo e abrangente com a inclusão racial em todas as áreas da vida acadêmica.

Em suma, a Universidade C tem avançado na inclusão racial, mas suas políticas afirmativas ainda carecem de institucionalização e transparência. É crucial que sejam tomadas medidas mais concretas e abrangentes, com um controle rigoroso sobre a execução das ações e o acompanhamento de seus resultados, para que as políticas de inclusão e equidade racial sejam realmente eficazes.

d) Comparativo entre os dados empíricos fornecidos pelas Universidades A, B e C

De acordo com as respostas apresentadas pelos Programas de Pós-graduação em Direito das Universidades A, B e C é possível observar um contraste expressivo entre essas três instituições.

As Universidades A e C, sendo instituições públicas de competência federal, possuem plano institucional de políticas afirmativas considerável, que dispõe de cotas raciais para concursos de docentes, com fulcro na lei nº 12.990/2014 (Legisla-

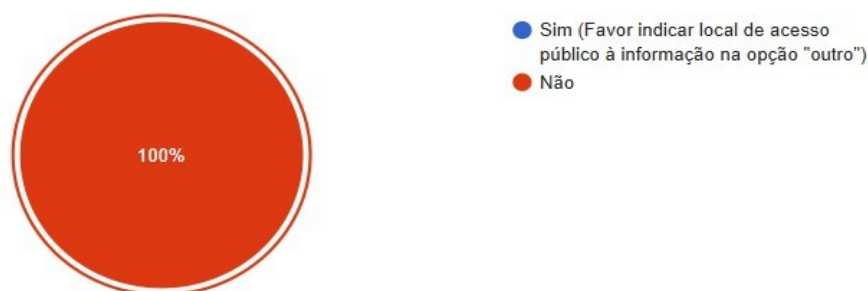
ção de cotas raciais), o que destaca um compromisso inequívoco dessas instituições com a diversidade e a inclusão. Ademais, possuem sistema de cotas para a admissão de discentes em programas de mestrado e doutorado. Além mais, ambas as instituições afirmaram que o percentual reservado para cotas é de no mínimo 20% (vinte por cento).

Em contrapartida, a Universidade B, uma instituição de ensino privada, não possui políticas afirmativas específicas para questões raciais, muito menos um plano institucional direcionado à promoção de equidade racial, o que configura uma deficiência específica nas práticas institucionais. Entretanto, o (a) Coordenador (a) afirma que a Universidade, se programa para desenvolver melhor essa temática em sua estrutura e planejamento, inclusive na próxima versão do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI).

Acerca da presença de disposições sobre equidade racial no regimento interno do PPGD, os representantes responderam que não possuem normas acerca do tema. Observe-se, abaixo, o gráfico gerado com a resposta dos (as) coordenadores (as):

#### 4. O Regimento Interno do PPGD contempla dispositivos sobre equidade racial?

3 respostas



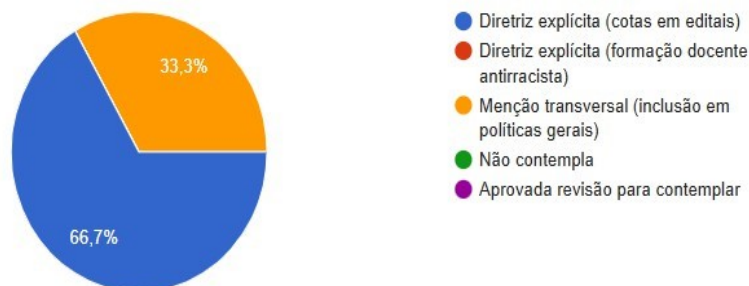
**Gráfico 5** - Representação gráfica da ausência de dispositivos sobre equidade racial no regimento interno dos PPGDs

**Fonte:** Formulário confeccionado pela pesquisadora e respondido pelos coordenadores de alguns dos programas de pós-graduação em Direito da Região Sul, por intermédio do Google Forms.

Sobre o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), enquanto as Universidades A e C indicaram que seus PDI's abordam a diversidade étnico-racial através de diretriz explícita de cotas em editais, a Universidade B aborda por intermédio de menção transversal na inclusão em políticas gerais. Analisemos abaixo o gráfico gerado com a resposta dos(as) coordenadores(as):

5. Como o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) aborda a diversidade étnico-racial na instituição?

3 respostas



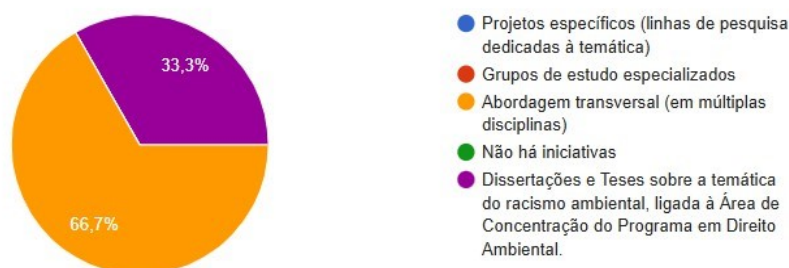
**Gráfico 6** - Relação gráfica sobre a diversidade étnico-racial no Plano de Desenvolvimento Institucional das instituições participantes

**Fonte:** Formulário confeccionado pela pesquisadora e respondido pelos coordenadores de alguns dos programas de pós-graduação em Direito da Região Sul, por intermédio do Google Forms.

Referente à forma como as pesquisas representam à temática da justiça racial, as confeccionadas pela Universidade B concebem a questão por intermédio de dissertações e teses sobre a temática do racismo ambiental, ligada à área de concentração do Programa em Direito Ambiental, já as Universidades A e C indicaram que a representação acontece através de uma abordagem transversal em múltiplas disciplinas. Examinemos a seguir o gráfico gerado com as respostas fornecidas:

7. Como as pesquisas voltadas à temática da justiça racial estão representadas no PPGD?

3 respostas



**Gráfico 7** - Representação gráfica da forma que a temática da justiça racial é tratada pelas instituições participantes

**Fonte:** Formulário confeccionado pela pesquisadora e respondido pelos coordenadores de alguns dos programas de pós-graduação em Direito da Região Sul, por intermédio do Google Forms.

Em relação a representatividade racial, os dados empíricos coletados também evidenciam discrepâncias relevantes entre as três instituições. Na Universidade A, em que pese haja uma presença maior de discentes negros, 8 (oito) de 60 (sessenta), em comparação com a Universidade B, o quadro de docentes ainda é totalmente branco, com, absolutamente, nenhum dos 19 (dezenove) docentes se declarando negro, preto ou pardo. Já a Universidade C indicou que possui 2 (dois) docentes negros em seu quadro de funcionários, e em média 25% (vinte e cinco por cento) dos alunos seriam negros (pretos e pardos).

Entretanto, a Universidade C não indicou o número total de discentes e docentes, sem a comparação com o total de estudantes e professores negros, torna-se inviável determinar se essa proporção é adequada ou se existem desigualdades regionais que demandam um tratamento mais detalhado.

Apesar disso, as instituições de ensino A e C já implementam cotas para docentes e possui uma política de autodeclaração étnica para os discentes, possibilitando, assim, a otimização do monitoramento da diversidade racial.

Na Universidade B, a situação é ainda mais crítica. Com 16 (dezesesseis) docentes integrantes do quadro da instituição, nenhum desses se autodeclara como negro, preto ou pardo, e, entre 100 (cem) discentes, apenas 2 (dois) se declaram negros. A inexistência de políticas afirmativas específicas para questões raciais pode refletir na baixa representatividade de negros tanto no corpo docente, quanto no discente.

No que se refere a questões financeiras, um dos aspectos mais relevantes que impactam o acesso à pós-graduação na Universidade B é o custo elevado das mensalidades. Os altos custos dos cursos de mestrado e doutorado em Direito, variando de R\$ 2.761,23 (dois mil e setecentos e sessenta e um reais e vinte e três centavos) a R\$ 3.955,13 (três mil e novecentos e cinquenta e cinco reais e treze centavos) para o mestrado e de R\$ 3.349,80 (três mil e trezentos e quarenta e nove reais e oitenta centavos) para o doutorado (Universidade B, 2026), são, sem dúvidas, um impedimento para a população negra, a qual, segundo informações do IBGE, enfrenta desigualdade de renda no Brasil (IBGE, 2023).

Em contrapartida, as Universidades A e C, por se tratar de universidades públicas possuem a vantagem de não cobrar mensalidade, o que, teoricamente,

otimiza a acessibilidade de modo democrático aos seus programas de pós-graduação, principalmente considerando que ambas as instituições possuem políticas de cotas, o que contribui de modo considerável para a acessibilidade da pós-graduação, em que pese, conforme mencionado anteriormente, ainda exista uma necessidade de maior representação no corpo discente e docente, assim como nas disciplinas que fazem parte do currículo.

Referente ao currículo das instituições A e B, ambas não possuem disciplinas que tratem sobre direito e relações étnico-raciais, políticas afirmativas no ensino superior e prática jurídica antirracista.

Por outro lado, a Universidade C informa que possui disciplinas que tratam sobre direito e relações étnico-raciais, tendo carga horária de 20 a 40 horas, estando na contramão das outras duas instituições que contribuíram para o presente estudo.

A inexistência desses conteúdos no currículo das instituições A e B resultam no comprometimento da formação de profissionais do direito que não terão, em muitos casos, a conscientização necessária sobre a desigualdade racial presente em suas futuras práticas. Vejamos abaixo o gráfico montado com o resultado dos dados empíricos apresentados pelos (as) coordenadores (as):

## 2. O currículo do PPGD inclui disciplinas que tratam de:

3 respostas



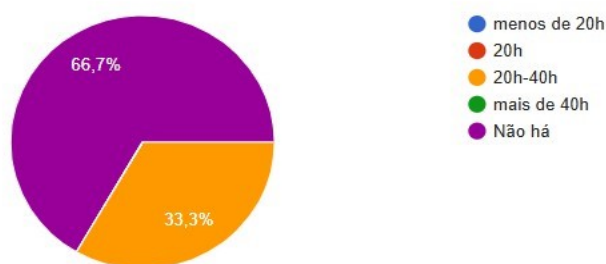
**Gráfico 8** - Representação gráfica sobre as disciplinas abordadas pelo PPGD das instituições participantes

Representação da ausência de disciplinas que tratem sobre questões raciais no currículo do PPGD das instituições A e B, e presença das disciplinas sobre a matéria na instituição C que contribuiu para realização da presente pesquisa.

**Fonte:** Formulário confeccionado pela pesquisadora e respondido pelos coordenadores de alguns dos programas de pós-graduação em Direito da Região Sul, por intermédio do Google Forms.

## 3. Carga horária semestral média dedicada ao tema:

3 respostas



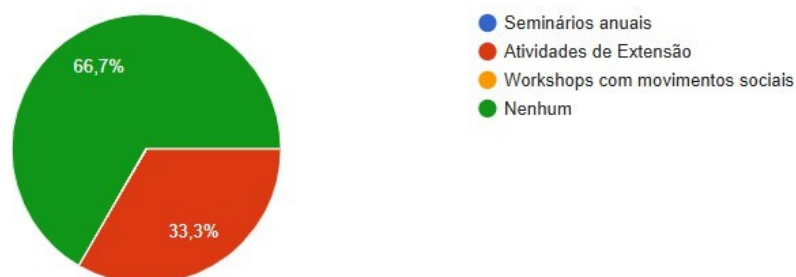
**Gráfico 9** - Representação gráfica da carga horária semestral das disciplinas sobre questões raciais. Representação da ausência de carga horária destinada a disciplinas que tratem sobre questões raciais nas instituições A e B, e presença na instituição C da carga horária de 20h-40h.

**Fonte:** Formulário confeccionado pela pesquisadora e respondido pelos coordenadores de alguns dos programas de pós-graduação em Direito da Região Sul.

Ademais, as instituições de ensino A e B apresentam um certo atraso em relação à promoção de eventos e parcerias voltadas a inclusão racial, haja vista que, segundo os representantes, não há eventos específicos sobre equidade racial até o momento, o que evidencia uma falta de comprometimento com a promoção de justiça racial em sua comunidade acadêmica. Já a Universidade C, mais uma vez se encontra na contramão das outras instituições, possuindo a realização de atividades de extensão sobre a temática. Analisemos os resultados dos dados empíricos fornecidos:

## 13. Eventos sobre equidade racial realizados:

3 respostas



**Gráfico 10** - Relação Gráfica sobre eventos realizados como temática da equidade racial

Representação da ausência de eventos sobre equidade racial nas instituições A e B, e a presença de atividades de extensão sobre a temática na instituição C.

**Fonte:** Formulário confeccionado pela pesquisadora e respondido pelos coordenadores de alguns dos programas de pós-graduação em Direito da Região Sul, por intermédio do Google Forms.

A análise comparativa entre as Universidades A, B e C revela que, apesar das instituições possuírem pontos significativos para serem melhorados referentes à inclusão racial e a diversidade étnico-racial, ainda assim, as Universidade A e C, ambas instituições públicas federais demonstram uma postura compromissada com

a implementação efetiva de ações afirmativas, por intermédio de cotas e bolsas de estudos. Principalmente considerando que a Universidade C possui 2 (dois) docentes negros em seu quadro, e 25% (vinte e cinco por cento) de discentes negros, tendo ainda questões raciais em suas disciplinas e em atividades de extensão.

Contudo, a Universidade B, em que pese seja uma universidade privada de grande renome, ainda enfrenta grandes desafios relativos à ausência de políticas afirmativas, inexistência de representatividade racial, bem como onerosidade elevada.

À superação dessas desigualdades urge a implementação de ações afirmativas mais efetivas, como cotas, bolsas de estudos específicas para questões étnico-raciais, a promoção da inclusão de disciplinas antirracistas no currículo, além de uma revisão de práticas financeiras da instituição, podendo criar plano de desconto, para garantir um acesso mais igualitário à pós-graduação em Direito para a população negra, que continua a ser excluída das oportunidades acadêmicas de alto nível.

- e) O silêncio como dado e a invisibilidade de informações referente a questões raciais:

Conforme apresentado anteriormente, das nove instituições de ensino que autorizaram a participação na pesquisa, até o dia 1 de dezembro de 2025, data da qualificação da presente investigação, apenas duas haviam efetivamente ao questionário, o que levanta preocupações sobre o engajamento e a transparência no tratamento de temas sensíveis relacionados a raça e educação.

Após múltiplas tentativas de contato com os programas de pós-graduação em Direito da Região Sul, que concederam anuência previamente à presente pesquisa e ainda não haviam respondido o questionário. No início do mês de fevereiro, uma nova instituição contribuiu com a apresentação de dados empíricos para o estudo, a qual foi denominada de Universidade C para que o sigilo solicitado pelo Comitê de Ética em Pesquisa - CEP.

Isto é, apenas cerca de 33,34% (trinta e três vírgulas trinta e quatro por cento) das instituições de ensino que concederam a anuência, após terem acesso às perguntas contidas no questionário, realmente contribuíram com a pesquisa, conforme apresentado no gráfico apurado por meio do formulário elaborado com a plataforma Google Formulário.

A invisibilização dos dados e a dificuldade para a coleta de dados para a construção desta dissertação se inicia a partir da ausência do índice raça/cor dos docentes na plataforma Sucupira, que é administrada pela CAPES. As instituições envolvidas já haviam demonstrado interesse na pesquisa, porém, após receberem o questionário, a taxa de participação caiu drasticamente.

Além disso, como observado nos resultados apresentados por meio do Google Forms, a apatia das instituições pode refletir problemas sistêmicos relacionados à dinâmica racial no meio acadêmico brasileiro.

Tal conduta, na prática, acaba contribuindo para a invisibilização de informações a respeito da diversidade étnico-racial de discentes e docentes nos programas de pós-graduação em Direito da região Sul, perpetuando as desigualdades já estabelecidas e restringindo a efetividade das políticas destinadas à promoção de ações afirmativas. Rocha (2024) ressalta que a ausência de dados acaba prejudicando o fomento de políticas de equidade racial na educação, haja vista que não se pode apurar o real perfil demográfico da população acadêmica destas instituições de ensino.

Sem dados concretos disponíveis, os formuladores de políticas públicas encontram dificuldades para elaborar estratégias que facilitem a inclusão racial e a equidade no ensino.

Observe-se que o silêncio das Universidades que apresentaram anuência se manifestou após tomar conhecimento do questionário e das perguntas que o integram. Esse silêncio institucional não é neutro e pode ser interpretado como uma ramificação do racismo.

Nesta perspectiva, Pinto (2024) destacou em seus estudos sobre o “silêncio estratégico” que esse contribui para a reprodução de racismo institucional, uma vez

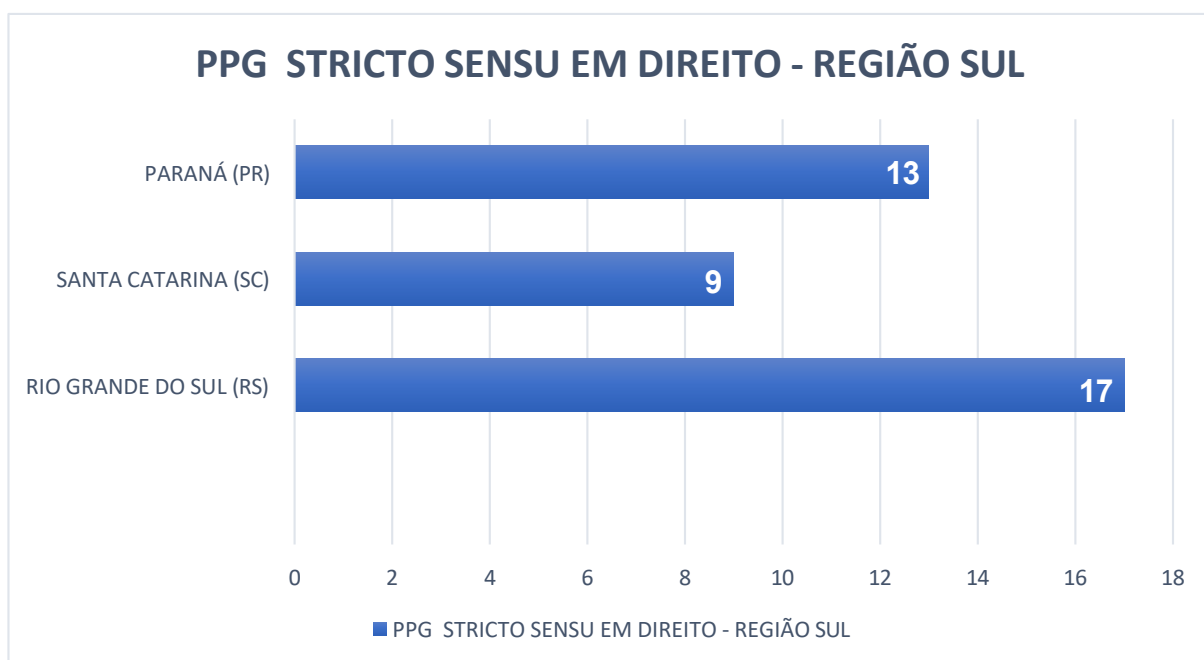
que tais práticas institucionais conscientes ou inconscientes, promovem privilégios a brancos e desvantagens a negros.

Sendo assim, o silêncio institucional somado a ausência dados concretos não apenas representam um desafio para a construção de informações acerca das questões raciais, mas também revelam uma resistência sistêmica à implementação de mudanças significativas no campo racial, o que pode ser interpretado também como racismo institucional.

### 3.2.1 Levantamento de dados sobre a presença de discentes e docentes negros nos programas de pós-graduação *stricto sensu* em Direito

A região sul do Brasil, abrangendo os estados do Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul, possui várias instituições de ensino superior que oferecem programas de pós-graduação *stricto sensu* em Direito, com curso de mestrado e doutorado acadêmicos e profissionais.

De acordo com a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior, por intermédio da Plataforma Sucupira (2024), atualmente, a região Sul é a segunda maior em número de programas de pós-graduação *stricto sensu* e, atualmente, conta com 39 (trinta e nove) Programas de Pós-Graduação *stricto sensu* em Direito em vigência.



**Gráfico 11** - Distribuição dos programas de pós-graduação na região sul

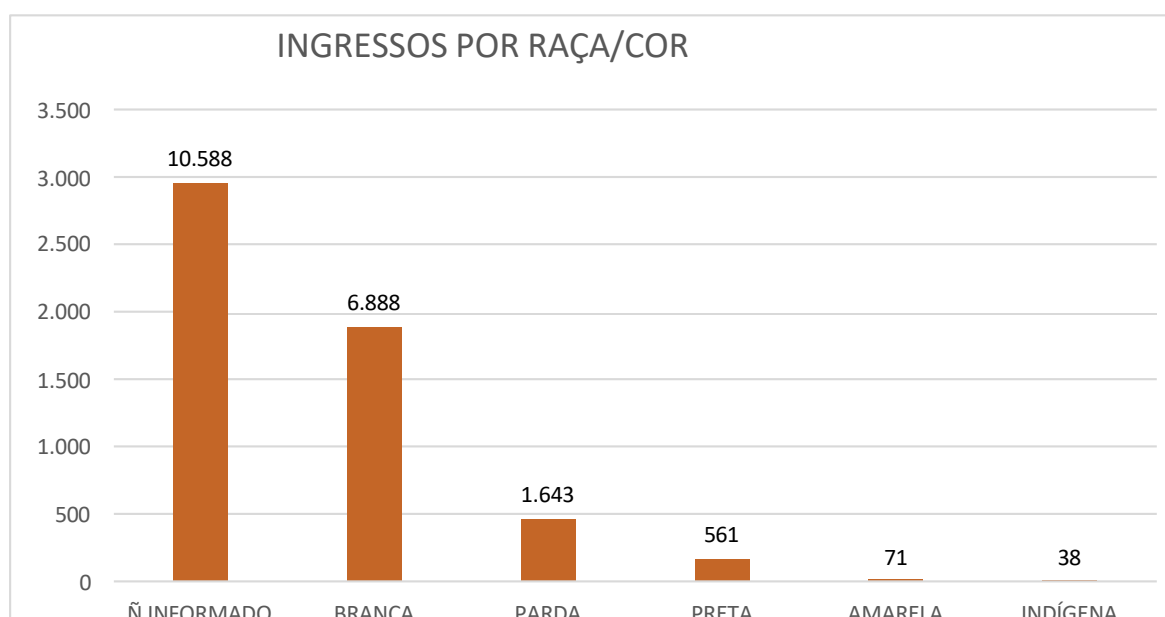
**Fonte:** CAPES/ Plataforma sucupira

Conforme se verifica no gráfico 11 da presente dissertação, a distribuição ao longo dos estados que compõe a região ocorre da seguinte forma: 13 (treze) programas situados no estado do Paraná (PR), 9 (nove) em no estado de Santa Catarina (SC) e 17 (dezesete) no estado do Rio Grande do Sul (RS), tendo como grande área de conhecimento ciências sociais aplicadas.

Segundo o Ministério de Igualdade Racial, as três principais cidades da região Sul têm cerca de 25% (vinte e cinco por cento) da população negra, com Porto Alegre destacando-se com 26% (vinte e seis por cento). Sendo assim, o percentual médio de pessoas negras na região sul indica uma distribuição demográfica que favorece majoritariamente a população branca (Ministério de Igualdade Racial, 2024).

Esses dados evidenciam as disparidades raciais e socioeconômicas que a população negra vivencia na região, onde a proporção de negros em situação de pobreza é quase o dobro em relação aos brancos (Bagolin, Salata e Mattos, 2022).

Esse perfil étnico-racial se reflete proporcionalmente na academia, uma vez que, assim como a população, a academia jurídica na região Sul é majoritariamente branca, sendo ínfima a presença da comunidade negra nos programas pós-graduação *stricto sensu* em Direito nas universidades públicas e privadas. Vejamos a seguir tabela de discentes ingressos por raça/cor retirada da plataforma sucupira – CAPES denominada “A pós-graduação em números (Capes, 2024):



**Gráfico 12** - A pós-graduação em números - ingressos por raça/cor  
**Fonte:** CAPES/ Plataforma Sucupira “A Pós-graduação em números”.

Como pode ser observado no gráfico exposto anteriormente, a quantidade de pessoas negras ingressantes em programas de pós-graduação *stricto sensu* em Direito na região sul é extremamente discrepante perante o número de pessoas brancas ingressantes, o que evidencia a assimetria existente, e que precisa ser combatida.

A quantidade de discentes negros representa, aproximadamente, 8,64% (oito virgula sessenta e quatro por cento) da quantidade de discentes brancos que ingressaram nos programadas de pós-graduação *stricto sensu* em Direito da região Sul.

Sendo assim, pode-se conceber que apesar de possuir 39 (trinta e nove) programas de pós-graduação *stricto sensu* em Direito, essa expansão de cursos *stricto sensu* não se traduz em equidade no acesso ao ensino superior, especialmente para grupos racialmente marginalizados.

Em relação ao corpo docente, a sub-representação é complexa para ser aferida, uma vez que não há, na plataforma sucupira, o indicativo racial no que se refere aos docentes atuantes na região Sul, dificultando, assim, a verificação da presença ou ausência da comunidade negra nessa condição.

### 3.2.2. Análise das políticas de ações afirmativas e seu impacto nas universidades da região Sul

Ao nos debruçarmos sobre a análise das políticas de ações afirmativas nos programas de pós-graduação em Direito da região sul do Brasil, este capítulo tem como desafio elucidar não apenas a implementação das políticas de ações afirmativas nos programas de pós-graduação em Direito que contribuíram para a construção dos dados empíricos que fundamentam a presente pesquisa, mas também as dinâmicas acadêmicas e sociais das demais universidades que integram os programas de pós-graduação em Direito na região Sul como um todo.

A adoção de políticas de ações afirmativas na pós-graduação teve um impulso significativo a partir de 2016, quando a Portaria Normativa nº 13/2016 do MEC instituiu diretrizes mais claras para a inclusão de grupos étnico-raciais e pessoas com

deficiência (Silva et al., 2024; Godoi & Silva, 2021). Entretanto, apesar deste impulso ter ocorrido há, aproximadamente, 9 (nove) anos, na região Sul, principalmente nos programas de pós-graduação em Direito, a sua implementação de modo aprofundado ainda se apresenta embrionária.

O ativismo antirracista tem um papel fundamental, confrontando narrativas dominantes e demandando transformações estruturais nas instituições de ensino superior. As ações afirmativas não devem ser encaradas somente como medidas compensatórias, mas, também, como uma estratégia para descolonizar o conhecimento e criar uma epistemologia que reconheça a diversidade dos saberes (Bernadino-Costa e Borges, 2021).

Na pesquisa realizada através dos dados fornecidos pelas Universidades A, B e C, observou-se que a implementação de políticas de ações afirmativas ainda é um tema incipiente na região Sul, principalmente, quando se trata de políticas voltadas, especificamente, ao fomento do acesso de pessoas negras aos programas de pós-graduação em Direito.

Nas palavras de Luiza Barros Rozas (2009), as ações afirmativas constituem um conjunto de iniciativas públicas destinadas a quebrar desigualdades históricas ou sociais no acesso ao pleno exercício de direitos, bens e serviços reconhecidos como fundamentais para uma vida digna. Desigualdades que não podem ser superadas pelos métodos convencionais de inclusão social, como a ampliação do mercado de trabalho ou o acesso universal à educação.

Deste modo, a sua presença é imprescindível para uma pós-graduação em Direito justa e equitativa. Entretanto, é necessário ter uma análise sensível às particularidades regionais do Sul do Brasil no que concerne ao cenário das questões raciais.

Nos ensinamentos de Kabengele Munanga, a região Sul do Brasil estabeleceu, ao longo da sua história, devido a imigração italiana, um imaginário social fundamentado na concepção de europeidade, o qual é frequentemente utilizado para atenuar ou ocultar a presença da população negra nessa área (Munanga, 1999). Essa invisibilidade histórica refletiu na morosidade das universidades da região em reconhecer as desigualdades educacionais racializadas.

#### **4 PROPOSIÇÃO DOS PPG NA REGIÃO SUL PARA DESENVOLVER FORTALECIMENTO DA POLÍTICA DE ACESSO À POPULAÇÃO NEGRA POR MEIO DA INCLUSÃO, DIVERSIDADE E ALTERIDADE DE NOVOS SUJEITOS**

O capítulo atual propõe medidas direcionadas aos Programas de Pós-Graduação (PPG) em Direito da Região Sul do Brasil, por intermédio de análise crítica, tendo como propósito o reforço das políticas de acesso e permanência da população negra, priorizando a inclusão, a diversidade e a alteridade.

Os conceitos mencionados, conforme abordados por autores como Sueli Carneiro (2011), englobam não apenas a inclusão de indivíduos negros nos ambientes acadêmicos, mas, igualmente, a reconfiguração dessas instituições para que se reconheçam e se valorizem as diversidades culturais e epistemológicas da população negra.

Em vista disso, a análise crítica das políticas em vigor, acompanhada de propostas tangíveis e da avaliação de práticas, tem como objetivo contribuir para a diminuição do déficit de representação da população negra na pós-graduação em Direito na região Sul.

Isto, porque o primeiro passo para resolver um problema é reconhecer que ele existe, e aqui é interessante trazer à baila os ensinamentos de Norberto Bobbio (2002), ao sustentar que “não existe preconceito pior do que acreditar não ter preconceitos”.

Desta forma, a articulação entre os subtópicos a seguir é garantida pela sequência lógica: da análise crítica ao diagnóstico, e das propostas de soluções ao déficit de pessoas negras na condição de docentes e discentes dos programas de pós-graduação em Direito.

##### **4.1. Análise crítica das políticas atuais de inclusão, diversidade e alteridade nos programas de pós-graduação em Direito na Região Sul.**

As atuais políticas de inclusão, diversidade e alteridade nos Programas de Pós-Graduação em Direito da Região Sul evidenciam progressos modestos, contudo, permanecem lacunas substanciais que sustentam a sub-representação da população negra.

Primeiramente, é relevante ressaltar que, apesar de ações como as cotas raciais nas instituições de ensino superior públicas, estabelecidas pela Lei nº

12.711/2012, o Programa de Pós-Graduação (PPG) muitas vezes exerce uma autonomia que compromete esses esforços.

Conforme notado por Fernandes (1978), a educação superior no Brasil possui origens em estruturas coloniais que marginalizam conhecimentos não hegemônicos, o que se manifesta na pós-graduação em Direito, na qual predominam currículos com uma perspectiva eurocêntrica, restringindo a diversidade de saberes relacionados à experiência negra. Tal afirmativa se evidencia através do diagnóstico apresentado no segundo capítulo do presente trabalho onde consta que duas universidades que contribuíram para a presente pesquisa empírica não dispõem de disciplinas que tratem sobre questões raciais em seu currículo.

Na contramão do hiato existente entre o currículo dos programas de pós-graduação em Direito que contribuíram com a construção empírica do presente trabalho, é imprescindível destacar que a aludida conduta vai de encontro com aquilo que determina a lei nº 10.639/2003, sobre a qual estabelece a inclusão da história da África e dos africanos a luta dos negros no Brasil, a cultura negra brasileira e o negro na formação da sociedade nacional, e aqui está incluso o sistema nacional de pós-graduação.

Antes de adentrar ao cerne do presente subtópico, é pertinente nos aprofundarmos sobre o papel da alteridade frente ao combate das assimetrias no acesso de pessoas negras aos programas de pós-graduação em Direito da Região Sul do Brasil, e, para isso, será feita a análise do “outro” na perspectiva de Emmanuel Lévinas.

De acordo com Abbagnano (2007), a palavra alteridade deriva do Latim *alteritas*. O termo *alter* se refere a “outro”, enquanto o sufixo “idade” indica condição, capacidade, possibilidade ou competência para algo. Ao consultar o Dicionário Priberam da Língua Portuguesa (2024), disponível na internet, encontramos a seguinte definição de alteridade: “Qualidade do que é outro ou do que é diferente”.

A filosofia da alteridade de Emmanuel Lévinas destaca a obrigação ética em relação ao Outro, questionando a ênfase ocidental no eu (Zanon, 2019). Esta relação ética é marcada pelo zelo e pelo dever, rechaçando a violência e a exclusão, fazendo com que “eu” seja responsável pelo outro (Zanon, 2019). Tal filosofia é um alicerce

crucial para analisar os desafios contemporâneos da inclusão racial na Academia, sobretudo no campo da pós-graduação *stricto sensu* em Direito.

De acordo com a terminologia de Lévinas, a noção de alteridade é definida como uma relação com o outro que permanece absolutamente exterior e irredutível com à interioridade do eu. Essa relação, contudo, não compromete a interioridade, ao contrário, sendo descrita como uma receptividade ativa, um vínculo entre seres livres (Lévinas, 1980, p. 189).

A alteridade levinasiana sugere que a ética se desenvolva a partir do contato com o Outro, cujo olhar nos questiona e demanda uma resposta. Este encontro não ocorre em termos de igualdade formal, mas através da identificação da singularidade do outro e de sua vulnerabilidade, ou seja, na igualdade material. Ele nos impulsiona a assumir a responsabilidade por alguém antes mesmo de tomar qualquer decisão ou fazer qualquer juízo lógico (Lévinas, 2004).

Essa atribuição reveste-se de particular importância nas políticas de ações afirmativas, cuja finalidade é corrigir injustiças históricas e promover a igualdade no acesso à educação. As ações afirmativas podem ser vistas como uma resposta ética à discriminação racial, além de constituírem uma reação à exclusão racial, na qual o reconhecimento da alteridade de discentes e docentes negros se torna uma obrigação moral.

O filósofo francês defende que a relação ética surge ao reconhecermos o Outro em sua totalidade, sem reduzi-lo a uma simples extensão do nosso Eu. Esta perspectiva se opõe à perspectiva convencional da filosofia ocidental, que muitas vezes privilegia a totalidade e a identidade, negligenciando a singularidade do Outro (Carneiro, 2014).

O pensamento de Lévinas fornece uma base teórica que pode ser usada para explicar as ações afirmativas. Isto porque, valoriza as peculiaridades do Outro, o que se conecta com os princípios das políticas de inclusão: reconhecer e respeitar as diferenças. Tais ações afirmativas são imprescindíveis em uma sociedade marcada por desigualdades históricas e estruturais, e com séculos de exclusão racial, de modo que essas políticas são fundamentais para superar a invisibilização do outro - neste caso, a comunidade negra.

Assim, a implementação dessas políticas nos programas de pós-graduação em Direito não apenas visa aumentar a diversidade, mas, também, promove uma reconfiguração das relações sociais e acadêmicas.

As ações afirmativas voltadas a possibilitar o acesso de pessoas negras à pós-graduação *stricto sensu* em Direito é um ato ético por si só, pois possibilita que essas vozes historicamente silenciadas possam questionar a academia e auxiliar na formação de um conhecimento jurídico mais diversos e atento às questões de justiça racial (Campos *et al.*, 2024). Este movimento também ecoa a concepção levinasiana de que a verdadeira finalidade da justiça não é salvaguardar o "mesmo", mas proporcionar espaço para o "Outro".

Há, portanto, uma confluência entre o pensamento trazido pela alteridade levinasiana e as políticas de ações afirmativas que possibilitam o ingresso de pessoas negras nos programas de pós-graduação *stricto sensu* em Direito, uma vez que, por intermédio dessas políticas as necessidades do outro estão sendo vistas e validadas.

Não se pode perder de vista que as políticas de ações afirmativas representam o reconhecimento da diversidade racial e das vivências singulares a que os discentes e docentes da comunidade negra trazem para o meio acadêmico.

A inclusão de indivíduos negros em programas de pós-graduação não é somente uma questão de justiça social/racial, mas, também, uma forma de enriquecer a discussão jurídica com diferentes pontos de vista, fomentando uma autêntica diversidade de vozes (Filho e Cunha, 2012).

Isto é, ao estabelecer ações afirmativas como cotas e outras ações de inclusão, as universidades não só identificam a presença do Outro, os discentes e docentes negros, como, também, enfatizam sua relevância no ambiente acadêmico, e possibilitam que indivíduos negros tenham as mesmas oportunidades que indivíduos não negros.

Deve-se examinar as ações afirmativas sob a perspectiva da alteridade de Lévinas, pois elas simbolizam o reconhecimento da diferença e uma tentativa de reparação histórica. Segundo Venturini e Junior (2020), no Brasil, a adoção de cotas raciais e critérios socioeconômicos para o ingresso na pós-graduação tem demonstrado ser instrumento essencial para amenizar as desigualdades, contudo, encontram-se obstáculos ideológicos que prejudicam sua efetividade.

Em resumo, a ética da alteridade proposta por Emmanuel Lévinas proporciona uma estrutura teórica sólida para compreender como as políticas de ações afirmativas podem promover o acesso de indivíduos negros à pós-graduação em Direito na região Sul do Brasil.

As instituições, ao valorizar o reconhecimento da singularidade do outro e assumir um compromisso ético com a inclusão, não só corrigem injustiças históricas, mas, também, aprimoram seu ambiente acadêmico e colaboram para a formação de uma sociedade mais equitativa. A execução dessas políticas deve ser interpretada como um compromisso constante com a diversidade e a mudança social, em conformidade com os princípios éticos básicos sugeridos por Lévinas (Palumbo, Rosa e Wermuth, 2023).

Ainda com base nos estudos de Campos, Ferreira e Vianna Ferreira (2024, p. 412 - 425), não se pode perder de vista que o filósofo Lévinas sugere uma ética fundamentada na responsabilidade em relação ao outro, salientando a relevância do reconhecimento da finitude do outro e das suas necessidades. Isto é, a noção de alteridade não deve se limitar a uma simples tolerância, mas deve manifestar-se como um empenho ativo em justiça e reconhecimento, especialmente em ambientes sociais caracterizados pelo racismo estrutural como a área acadêmica.

Sendo assim, no contexto do ensino superior em Direito, historicamente marcado pelo elitismo, destaca-se que o curso continua atraindo, ainda hoje, majoritariamente estudantes provenientes das camadas sociais mais privilegiadas (Caetano et. al., 2021). Essa veia elitista do curso, por si só, já representa um desafio hercúleo para as pessoas negras acessarem esses espaços da Academia.

Nas palavras de Silva (2023), o curso de pós-graduação possui um nível ainda mais exclusivo que a graduação, considerando as rigorosas exigências dos processos seletivos e o limitado número de vagas oferecidas pelos programas.

As ações afirmativas elencadas de modo direto pelas Universidade A e C, contribuem para que a educação seja instrumento de ascensão social, com nivelamento de oportunidades. Isto, porque, o ingresso de minorias à pós-graduação através do fornecimento de bolsas de estudo permite que estudantes de baixa renda acessem educação de qualidade, superando barreiras financeiras que, de outra forma, poderiam impedir sua entrada em instituições de ensino (Gov, 2022).

Embora não assegurem a universalização do direito à educação (Almeida, 2019, p. 85), as políticas de inclusão, como o fornecimento de bolsas de estudo e as cotas raciais, representam uma oportunidade para reduzir as desigualdades no acesso ao ensino superior para grupos que, historicamente, foram excluídos desse nível educacional, configurando-se, portanto, como um passo em direção à universalização do direito à educação.

Em que pese a importância reconhecida nacionalmente de ações afirmativas, como, por exemplo, as cotas raciais, em 22 de janeiro de 2026, o Governo do Estado de Santa Catarina sancionou a Lei Estadual nº 19.722 que dispõe sobre a vedação da adoção de cotas e outras ações afirmativas pelas Instituições de Ensino Superior Públicas ou que recebam verbas públicas no âmbito do Estado de Santa Catarina (Governo do Estado de Santa Catarina, 2026). Tal legislação teve seus efeitos suspensos pelo judiciário em decisão do processo nº 5003378 25.2026.8.24.0000/SC, que sustentou acerca da importância da igualdade material e o combate ao racismo, que são reconhecidos e garantidos pela Constituição da República Federativa do Brasil (TJSC, 2026).

A lei sancionada em Santa Catarina trouxe à tona um debate relevante acerca das cotas raciais, a persistente desigualdade racial, e as políticas públicas necessárias para enfrentá-la. A supracitada legislação desconsidera a realidade social em que grande parte da população negra ainda enfrenta ao lidar com barreiras significativas para acessar o ensino superior, devido a fatores históricos e socioeconômicos.

A postura adotada pelo Governo de Santa Catarina materializa facetas utilizadas pelo racismo estrutural<sup>16</sup>. Acerca do tema, Silvio Almeida (2019) sustenta que as desigualdades raciais estão intimamente impregnadas nas estruturas sociais, afetando diversas esferas, dentre as quais se encontra a educação (Bonilla-Silva, 2006).

No seu estudo, Almeida enfatiza que as políticas públicas muitas vezes não conseguem lidar com essas desigualdades, perpetuando a marginalização de grupos étnicos, em particular os negros, que permanecem sub-representações em esferas acadêmicas e profissionais (Coutinho & Arruda, 2022). A confluência dos pensamentos de Lévinas e Almeida sugere que a ética da alteridade deve se concretizar por meio de políticas públicas voltadas à promoção da equidade racial.

Para além disso, considerando que no presente trabalho estamos abordando sobre a presença de pessoas negras nos programas de pós-graduação em Direito na região sul, nos deparamos também com o que é chamado por Adilson Moreira de racismo institucional<sup>17</sup>.

---

<sup>16</sup> “O racismo é uma decorrência da própria estrutura social, ou seja, do modo “normal” com que se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia social e nem um desarranjo institucional. O racismo é estrutural”. (Almeida, 2019, p. 33)

<sup>17</sup> “Chamamos de racismo institucional as ações de agentes institucionais que têm um impacto negativo direto ou indireto sobre grupos raciais. Elas são motivadas pelos estereótipos que circulam na sociedade, sendo que eles também fazem parte da cultura e das práticas de um determinado órgão público

Segundo Oliveira, Pereira e Ferreira (2024) o racismo institucional atua como um perpetuador de desigualdades. Considerando que uma parte da população, historicamente marginalizada, não recebe do Estado e das instituições um atendimento adequado, que satisfaça suas demandas, em razão de sua cor, cultura, origem racial ou étnica.

Ainda nos ensinamentos de Moreira (2019) o racismo institucional pode manifestar-se em quatro modalidades, quais sejam: I. Quando os indivíduos não têm acesso aos serviços de uma instituição; II. Quando os serviços são disponibilizados de maneira discriminatória; III. Quando as pessoas não conseguem obter empregos na instituição ou não logram êxito em processos seletivos de mestrado e doutorado em decorrência de sua raça, ou da matéria que estuda; ou, IV. Quando as oportunidades de progressão profissional são limitadas em decorrência da raça.

A análise proposta por Moreira (2019) sobre as formas de apresentação do racismo institucional destaca a maneira como as práticas discriminatórias se manifestam em todas as searas da vida, inclusive em ambientes acadêmicos, como, por exemplo, nos programas de pós-Graduação em Direito da região sul.

Enquanto o racismo estrutural está enraizado na sociedade, o racismo institucional, como uma variante do gênero estrutural opera de maneira sutil, resultando na ação ou inação de instituições públicas ou privadas. Fato é que a sua sobrevivência não depende da prática de discriminação, entretanto, sua atuação acaba gerando um impacto negativo sobre integrantes de um grupo específico (Moreira, 2020).

Assim, ao trazer para este subtópico o posicionamento de Emmanuel Lévinas sobre a alteridade, não se deve interpretar isso como uma defesa de que as políticas públicas voltadas para equilibrar as desigualdades sejam meramente um ato de benevolência ou, ainda, de tolerância. Tais condutas, em verdade, que são denominadas como racismo estrutural e institucional integram um sistema racista que, como dito por doutrinadores como Silvio Almeida e Adilson Moreira deve ser enfrentado.

As políticas de ações afirmativas, como a implementação de cotas raciais e a concessão de bolsas de estudo, constituem avanços significativos para remediar as desigualdades históricas, no entanto, o racismo estrutural e institucional ainda se manifesta de forma sutil, obstaculizando o acesso e a permanência de alunos negros.

---

ou privado. O racismo institucional pode ser motivado não apenas pela cultura institucional, mas também pelo racismo individual de indivíduos quando atuam em nome da instituição". (Moreira, 2019)

Portanto, as políticas de ações afirmativas são instrumentos fundamentais para a promoção da igualdade e da justiça social, e representam o dever ser da sociedade e devem ser rigorosamente cumpridas, a fim de garantir que os direitos e a dignidade de todos sejam efetivamente respeitados.

#### 4.2. Proposta de medidas para o fomento e capacitação de discentes e docentes negros na pós-graduação

A presença desigual de discentes e docentes negros, assim como o silêncio de algumas instituições de ensino que integram o sistema dos programas de pós-graduação em Direito na Região Sul do Brasil é uma manifestação clara das profundas desigualdades raciais que persistem na sociedade brasileira.

Deste modo, para viabilizar uma verdadeira e significativa melhoria nessa conjuntura, torna-se imprescindível a adoção de estratégias voltadas tanto para o incentivo quanto para a formação de pessoas negras no âmbito acadêmico. As propostas que serão analisadas no presente subtópico são embasadas no VI Plano Nacional de Pós-Graduação (2025-2029) desenvolvido pela Capes (2025) acerca das ações afirmativas e políticas públicas de ingresso e permanência nos programas de pós-graduação voltados para o combate das desigualdades raciais na acadêmia.

A primeira diretriz delineada pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior-CAPES (PNPG, 2025) possui como objetivos promover a comunicação e o acompanhamento das pessoas da pós-graduação beneficiárias das políticas de inclusão e diversidade, por intermédio da organização de autodeclaração, implementação de mecanismos de inclusão que assegurem as ações afirmativas, e consolidação da governança das Instituições de Ensino Superior (IES), em parceria com a CAPES, e demais órgãos governamentais com o fito de implementar ações afirmativas no âmbito da Educação.

O posicionamento do Plano Nacional ao fomentar o exercício da comunicação, e o acompanhamento daqueles que efetivamente são os destinatários das ações afirmativas é imprescindível para garantir que essas medidas não sejam apenas inovadoras no papel, mas também sejam eficazes no mundo dos fatos e sustentáveis.

Na perspectiva de Lima (2026) a primeira diretriz do Plano Nacional de Pós-Graduação evidencia a importância da transparência e acessibilidade de informação como vetor da democratização do acesso à pós-graduação, haja vista que, qualquer postura em sentido contrário representa uma perpetuação das desigualdades.

A segunda diretriz do PNPG (2025) é voltada para fomentar a reserva de cotas para o ingresso na pós-graduação, tendo como objetivo tornar mais simples a participação de beneficiários das PDI em seleções, priorizando as particularidades de cada região. Isso envolve garantir reservas de cotas em programas de pós-graduação, capacitar docentes para receber e avaliar candidaturas, criar grupos de apoio para a preparação de candidatos e equilibrar o número de vagas com o acolhimento. Ademais, propõe-se a introdução de critérios específicos de avaliação para garantir que a inclusão de alunos no corpo docente seja efetiva e reconhecida ao longo do tempo.

Coadunando com o Plano Nacional de Pós Graduação, Livia Sant'Anna Vaz (2022, p.77) afirma que as cotas raciais são, dentre as ações afirmativas de promoção de igualdade racial, a mais impactante. Isso se afirma pelos seus resultados, sua complexidade e pelas resistências que enfrenta a sua efetiva implementação.

Vaz (2022, p. 78) aponta que as cotas raciais costumam ser classificadas como medidas de discriminação positiva (ou seja, discriminação utilizada em busca do balizamento de oportunidades para públicos historicamente retraídos e marginalizados. A autora considera que o principal objetivo das cotas raciais “é a inclusão social de grupos étnico-raciais marginalizados para atenuar os efeitos negativos atuais, decorrentes de um passado histórico de discriminações institucional e estruturalmente disseminados na sociedade” (Vaz, 2022, p.80-81).

Desta feita, as cotas raciais possibilitam a inserção da população negra em espaços de poder, onde essa comunidade se encontra sub-representada ou, em muitos casos, inexistente. Vaz (2022) destaca em seus ensinamentos a importância da presença negra, diferenciando-a da representatividade, a qual, embora considerada significativa, pode resultar em armadilhas que reductivamente configuram a figura do(a) negro(a) como único(a) nesses contextos de poder.

Dessa forma, a política de cotas raciais constitui um instrumento apto a reduzir as disparidades culturais, sociais e econômicas existentes na sociedade brasileira. A proporção de vagas alocadas pela Lei de Cotas, estabelecida conforme os critérios de cada instituição, é essencial para acomodar as disparidades regionais e econômicas presentes no Brasil.

A terceira diretriz do PNPG (2025) recomenda a elaboração de ações para o acolhimento e permanência na pós-graduação, visto que não basta ingressar, é necessário que seja garantida a permanência do indivíduo no programa de pós-graduação. Assim, destaca-se o fomento a ingressantes em situações de vulnerabilidade social. As propostas incluem a concessão de bolsas e auxílios diversos, como moradia e alimentação, além de um Programa de Ações Afirmativas da CAPES. Também são sugeridas alocações de recursos para bolsas a cotistas, compensações para licenças parentais e mecanismos de apoio a discentes com questões de saúde ou vítimas de crimes. Por fim, recomenda-se a formação de equipes de tutoria para apoiar esses estudantes.

A Lei nº 14.914/2024, expande a Política Nacional de Assistência Estudantil (PNAES) para os programas de mestrado e doutorado<sup>18</sup>, sujeita à disponibilidade orçamentária. As políticas de permanência na pós-graduação no Brasil têm como objetivo assegurar a continuidade e a finalização dos estudos de estudantes em situações de vulnerabilidade, especialmente os beneficiários de cotas, através de programas de assistência estudantil e iniciativas afirmativas.

Essa ampliação da política para o mestrado e doutorado, não é apenas uma política assistencialista, e se encontra alinhada com os princípios constitucionais brasileiros, em especial, o art. 3º<sup>19</sup> da Constituição da República Federativa do

---

<sup>18</sup> Art. 8º O Programa de Bolsa Permanência (PBP) na educação superior e na educação profissional, científica e tecnológica pública federal destina-se à concessão de bolsa permanência a estudantes regularmente matriculados em cursos presenciais de graduação das instituições federais de ensino superior e em cursos presenciais de graduação e cursos presenciais de educação profissional técnica de nível médio das instituições da rede federal de educação profissional, científica e tecnológica.

Parágrafo único. Na hipótese de extensão do PBP a estudantes de programas presenciais de mestrado e de doutorado, prevista no inciso I do § 2º do art. 1º desta Lei, terão prioridade os estudantes que não recebam bolsa de estudos concedida por órgãos governamentais. (Lei nº 14.914/2024 – Política Nacional de Assistência Estudantil – PNAES).

<sup>19</sup> Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

(...)

Brasil que prevê a redução das desigualdade sociais e regionais, Artigo 6º<sup>20</sup>, ao resguardar direitos ao acesso e permanência no sistema educacional, o art. 205<sup>21</sup>, sobre o qual estabelece a educação como direito de todos e dever do Estado, com igualdade de condições de acesso e permanência.

A quarta diretriz do PNPG (2025) possui como proposição a criação de estratégias para promover a diversidade no corpo docente dos Programas de Pós-Graduação (PPG). Isso inclui a inclusão de beneficiários das políticas de diversidade, a criação de alinhamentos entre dados do censo da pós-graduação e informações docentes, ações compensatórias para licenças, critérios de avaliação baseados na diversidade, e o desenvolvimento de planos estratégicos para integrar mulheres jovens na academia. Além disso, recomenda-se a revisão de critérios de avaliação que perpetuem desigualdades e a implementação de ações para fixar egressos de políticas afirmativas, estimular diversidade nas representações científicas e disseminar boas práticas para combater discriminação e assédio.

Nos estudos de Vanali e Silva (2019), a pluralidade racial entre os professores dos programas de pós-graduação em Direito na região Sul do Brasil (trazendo nossa apreciação para a região objeto da presente dissertação) é essencial para enfrentar desigualdades históricas e favorecer uma formação jurídica que seja mais abrangente e representativa da sociedade.

A inclusão de docentes de diferentes etnias valoriza a discussão jurídica, trazendo perspectivas sobre racismo, desigualdades e direitos humanos que, muitas vezes, são negligenciadas em grupos predominantemente brancos. Essa diversidade promove a empatia e ajuda a combater os vieses implícitos na formação de advogados e juízes. Para além disso, representa a existência de modelos de referência para discentes negros, desafiando cânones eurocêntricos no Direito (Bonelli, 2021).

---

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

<sup>20</sup> Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

(...)

<sup>21</sup> Art. 205. A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

Deste modo, a postura do Plano Nacional de Pós-Graduação em propor o fomento a diversidade racial no quadro de docentes dos programas evidencia a necessidade patente de enfrentar desigualdades que se perpetuam ao longo da história brasileira. Acerca disso, inclusive, relembra-se os dados trazidos pelas universidades que contribuíram para a coleta de dados empíricos da presente dissertação, sobre as quais ainda se encontram em posição embrionária perante a diversidade racial de seu corpo docente.

A quinta diretriz sugere o desenvolvimento de estratégias destinadas a monitorar e verificar a eficácia das ações afirmativas no Sistema Nacional de Pós-Graduação (SNPG). Isso abrange a otimização da governança, a implementação de processos para a coleta de dados sobre egressos, a divulgação do grau de diversidade entre alunos e professores, além do acompanhamento das ações da CAPES. Ademais, propõe-se a promoção de práticas favoráveis à diversidade, assim como a constituição de um comitê que supervisionará as políticas de inclusão, com o objetivo de realizar correções e aprimoramentos contínuos nas ações afirmativas (PNPG, 2025).

Afinal, não basta possibilitar o acesso aos programas de pós-graduação, sem monitorar a possibilidade de permanência do discente, e verificação do destino do egresso pós-título.

Neste sentido, Santos (2009) ramifica a permanência do discente em duas categorias, qual seja, a permanência simbólica e a material. Para a autora a permanência material é definida pelas condições objetivas de sobrevivência do aluno na instituição de ensino superior (provisionamento de alimentação, vestuário, aquisição de materiais, entre outros), enquanto a permanência simbólica refere-se às oportunidades que os alunos possuem para experimentar a vivência universitária, se identificar com seus pares, ser reconhecidos por eles e, conseqüentemente, sentir pertencimento ao grupo.

Essa divisão em categorias idealizada por Santos (2009) refletem um entendimento abrangente referente ao fenômeno da permanência acadêmica, indo além da mera permanência física ou institucional. A autora propõe uma análise que

não só considera as condições objetivas de sobrevivência do discente, mas também a sua inserção social e emocional no ambiente acadêmico.

Para além disso, o Plano Nacional de Pós-graduação (2025) estipulou como recomendação o acompanhamento do egresso pós-título. Tomando por base a relevância da construção de um mapeamento para acompanhamento dos egressos, Camelo *et al.* (2015) delinearão em seus estudos que um acompanhamento de Egressos deve entregar, entre outros:

- a) o acompanhamento da progressão profissional dos egressos;
- b) a construção e manutenção de um banco de dados com informações básicas sobre os egressos;
- c) a detecção e os níveis de remuneração dos ex-alunos;
- d) a identificação dos setores de atividade econômica que mais absorvem os profissionais;
- e) a identificação do grau de compatibilidade entre a sua formação.

Os elementos sugeridos pelos autores são essenciais para o desenvolvimento de um modelo de acompanhamento sólido, que vai além da simples coleta de dados e possibilita a análise crítica do impacto real das formações acadêmicas na carreira dos egressos.

Neste espeque, segundo Teixeira e Oliveira (2004) os egressos são uma fonte valiosa para avaliar a eficácia dos programas de pós-graduação, especialmente quando se trata de como as políticas acadêmicas moldam suas trajetórias profissionais, e os estudos dos autores ressaltam a relevância desse acompanhamento.

Ante o exposto, as sugestões de fomento e formação de discentes e docentes negros na pós-graduação, apresentadas neste tópico, evidenciam a necessidade

premente de uma ação afirmativa sólida e eficaz, voltada à promoção da igualdade racial no espaço acadêmico.

O VI Plano Nacional de Pós-Graduação (2025-2029) surge como uma ferramenta estratégica essencial para implementar mudanças concretas, com diretrizes que buscam desde a inclusão no ingresso até a permanência e a ascensão dos estudantes e profissionais negros nos programas de pós-graduação.

#### 4.3. Avaliação das práticas bem-sucedidas e das melhorias necessárias para reduzir o déficit de negros na pós-graduação em Direito

A análise das práticas eficazes e das adequações requeridas para atenuar a disparidade de pessoas negras na pós-graduação *stricto sensu* em Direito na Região Sul do Brasil demanda, ao mesmo tempo, uma avaliação das políticas oficialmente implementadas e como essas se materializam no mundo dos fatos perante o ambiente acadêmico.

Para que se proceda a análise das práticas que vem sendo realizadas nos programas de pós-graduação em Direito da região sul, mostra-se necessário nos debruçarmos acerca das medidas informadas pelas Universidades A, B e C que contribuíram para esta dissertação com dados empíricos.

A Universidade A, por ser uma instituição pública de ensino superior, desenvolveu um plano institucional que garante a reserva de 20% das vagas em concursos públicos para docentes negros. Contudo, apesar destas iniciativas, encontra-se uma carência de representação negra no corpo docente, onde nenhum dos 19 docentes se identifica como negro (preto ou pardo). Em relação aos discentes, 8 dos 60 alunos do programa de pós-graduação se declararam negros, o que demonstram uma presença relativamente maior em comparação com a Universidade B, mas ainda insuficiente.

A Universidade B, uma instituição privada, apresenta uma realidade ainda mais complicada. A falta de um plano institucional de políticas afirmativas é um indicativo claro de que a inclusão racial não é uma prioridade. O quadro docente é igualmente preocupante, com 16 professores e nenhum se autodeclarando negro (Teixeira, sd)

(Rodrigues et al., 2021) . Entre os 100 alunos, apenas 2 se identificam como negros, evidenciando uma grave disparidade racial na representatividade

Em contrapartida, a Universidade C implementou um plano institucional com cotas de 20% para cotistas e incluiu disciplinas dedicadas ao estudo do direito e das relações étnico-raciais em seu currículo, com carga horária de 20 a 40 horas semestrais. Isso demonstra um esforço distinto no prol da inclusão e da promoção da diversidade dentro do espaço acadêmico. Contudo, a representatividade ainda deixa a desejar, com apenas 2 docentes negros e uma média de 25% de discentes que se autodeclararam negros.

Nas palavras de Ribeiro, Jesus e Silva (2025) “As cotas raciais são uma das principais medidas de equidade adotadas na pós-graduação, reservando uma porcentagem de vagas para estudantes negros, de acordo com a proporção da população negra no país”.

Coadunando com os autores, o programa de cotas é o que esta tendo maior incidência perante a maioria das universidades que participaram da presente pesquisa. Ainda que tal medida não seja a única medida de ação afirmativa existente.

Nos estudos de Pinheiro (2023) podemos conceber que as cotas raciais constituem políticas de ações afirmativas e se encontram no âmbito da reparação histórica de grupos que foram privados de direitos, como é o caso dos negros. Nas Relações Étnico-Raciais, configura-se como um direito conquistado por meio da luta de movimentos sociais, como o Movimento Negro Unificado (MNU), que percorreu diversos caminhos até obter a promulgação da Lei 10.639/2003.

Acerca da ascensão negra, Frantz Fanon (2020) observou a capacidade de transformação que reside no negro, de modo que, caso o futuro se apresentasse inexoravelmente como branco, sua alteração seria viável apenas por indivíduos que desejam modificar as bases sociais. Dado que a sociedade é suscetível à influência humana, o indivíduo negro, com percepção crítica, poderia desvincular-se do "arsenal complexual que emergiu no contexto colonial" e possibilitar, no seu próprio tempo, uma nova perspectiva .

A Universidade Federal do Paraná constituiu através da Portaria nº 21/2025 SCJ, em 16 de Outubro de 2025, o Comitê Pedagógico para a Promoção da Educação Jurídica Antirracista e Multicultural no Âmbito de sua Faculdade de Direito. A aludida medida traz luz à importância do fomento da educação antirracista, representando um aliado para a promoção da equidade racial (Fachin, 2025).

Em 24 de novembro de 2025, a Universidade de Pelotas em parceria com outras universidades realizaram o I Encontro de Estudantes Negros nos Programas de Mestrado e Doutorado em Direito do Estado do Rio Grande Do Sul: Limites, Possibilidades e Perspectivas. O evento teve o apoio de instituições de ensino como Unilassale, Universidade de Caxias do Sul, Universidade Federal de Santa Maria, Universidade do Vale do Rio dos Sinos, e dentre outras instituições do Rio Grande do Sul. Segundo a organização, o evento tem como objetivo estabelecer um espaço de articulação contínua, promover a geração de conhecimento científico e, além disso, procurar entender os desafios enfrentados pela população negra para sua permanência nesses ambientes (UFPEL, 2025).

Tais eventos, ao congregarem diferentes universidades e promoverem um diálogo interinstitucional, possibilitam a troca de experiências e boas práticas que podem servir de modelo para outras instituições, podendo ser a mola propulsora de uma rede de apoio para estudantes negros e incentivando políticas de ação afirmativa mais robustas.

Além disso, criar um espaço de articulação permanente é crucial para que a inclusão racial nos programas de pós-graduação não se torne uma ação isolada, mas uma luta constante e firme dentro das instituições de ensino.

O contraste entre as três universidades que participaram da construção dos dados empíricos desta dissertação evidenciam a urgência de um compromisso mais profundo com a inclusão racial e a equidade no acesso aos programas de pós-graduação. É imperativo que as instituições, especialmente as privadas, reconsiderem suas abordagens em relação às políticas afirmativas e criem programas acessíveis, como bolsas de estudos e outros incentivos financeiros, que atendam especificamente a grupos racialmente marginalizados.

Sendo assim, para combater o déficit de discentes e docentes negros em programas de pós-graduação em Direito no Sul do Brasil, é indispensável que as universidades públicas e privadas adotem medidas eficazes para garantir a inclusão racial. A aludida inclusão pode ser alcançada por intermédio de políticas eficazes de ação afirmativa, a realização de revisões curriculares que implementem debates críticos sobre temas raciais, promovendo um aumento na pluralidade racial na diversidade de professores e alunos (Cristofolletti et al., 2020; Rodrigues et al., 2021).

Infere-se que a presença da população negra nas academias promove considerável progresso tanto para a Universidade quanto para a nação. A educação pode ser vista como um dos maiores instrumentos de ascensão social, de sorte que a obtenção de títulos de Mestrado e Doutorado é essencial para o fortalecimento da compreensão da trajetória de uma comunidade por meio de seus descendentes (Silva, Djassi e Murici, 2024).

Além das ações afirmativas, é essencial reformar os currículos para enfatizar a justiça racial e os contextos históricos que afetam as comunidades racializadas. Pesquisas indicam que as instituições de ensino superior estão começando a explorar mudanças curriculares implementadas por iniciativas como o Programa Abdias Nascimento, que visa integrar o estudo da diversidade étnico-racial aos currículos acadêmicos (Cruz et al., 2019).

Vale salientar que a presente pesquisa também é patrocinada pelo Programa Abdias Nascimento, através da CAPES, o que evidencia o compromisso com o fomento de uma educação mais inclusiva e plural, de sorte que o apoio desse programa tem sido fundamental para aprofundar a reflexão sobre a importância da integração de temas relacionados à justiça racial.

Deste modo, aumentar a diversidade do corpo docente é vital para fornecer representatividade para discentes negros, o que pode resultar na majoração do engajamento desses alunos, haja vista que conseguiram visualizar seus pares em lugares de poder. A inclusão de perspectivas diversas no ensino não só aprimora o ambiente de aprendizagem, mas também garante que as questões raciais sejam abordadas de forma abrangente na educação jurídica (Rodrigues et al., 2021).

Nas palavras de Freitas e Santos (2024) “Toda a sociedade tende a ganhar com tais iniciativas, pois a diversidade de olhares na universidade, inexoravelmente, promoverá a produção de uma maior variedade de conhecimentos”.

Portanto, aumentar a diversidade do corpo docente não é apenas uma questão de representatividade, mas também de garantir uma educação que seja verdadeiramente inclusiva e preparada para enfrentar as complexas questões de desigualdade racial. A formação de um ambiente de aprendizagem plural e diversificado possibilita que as discussões sobre racismo e equidade sejam tratadas de maneira mais ampla, preparando melhor os futuros profissionais do Direito.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para além de uma ferramenta de ascensão social, a educação tem o poder de emancipar os indivíduos através do conhecimento. Possibilitando, assim, o acesso dos indivíduos historicamente marginalizados a graus de escolaridade que antes eram acessados apenas pelas elites.

Assim, diante de tudo que foi exposto ao longo da presente dissertação pode-se conceber que, no que concerne ao acesso à educação, a população negra ainda sofre com a herança do período escravocrata. Isto, porque, até os dias atuais, muito embora existam ações afirmativas, ainda é ínfimo o número de cientistas negros nas academias, principalmente quando direcionamos o recorte da pesquisa para as peculiaridades do Sul do Brasil.

Ao longo da confecção do presente trabalho foi identificado que, entre os obstáculos enfrentados pela comunidade negra para ingressar e permanecer nos programas de pós-graduação *stricto sensu* em Direito da região sul, estão: dificuldades financeiras, disparidades educacionais, ausência de modelos de referência, complexidade dos processos de seleção, ambiente acadêmico pouco acolhedor, escassez de apoio financeiro, e assim por diante.

Dessa forma, visando enfrentar os desafios e assegurar o direito ao acesso à educação da população negra, especialmente nos cursos de pós-graduação *stricto sensu* em Direito, torna-se imprescindível fomentar a implementação de cotas raciais, bem como a ampliação de programas de bolsas de estudos direcionados, exclusivamente, à população negra.

As políticas de ações afirmativas na pós-graduação em Direito são um esforço do Estado para corrigir as desigualdades que têm origem em discriminações contra grupos étnico-raciais, ou seja, para garantir a equidade, para fomentar a construção de outros modos de ser afirmativos.

A superação desse desafio requer a quebra da falsa ideia de democracia racial, descortinando as discrepâncias raciais. Além disso, a ampliação das políticas afirmativas quanto a uma mudança cultural dentro das instituições acadêmicas sulistas, que devem se comprometer com a diversidade e a inclusão no que concerne ao acesso à educação, a população negra ainda sofre com a herança do período escravocrata. Isto, porque, até os dias atuais, muito embora existam ações afirmativas, ainda é ínfimo o número de cientistas negros nas academias, sobretudo na região Sul.

Uma proposta fundamental para assegurar a eficácia das políticas de inclusão, diversidade e alteridade nos programas de pós-graduação em Direito consiste na incorporação de critérios específicos de avaliação no processo de análise dos programas pela CAPES. Com a adoção de uma fiscalização rigorosa quanto à coleta e à apresentação de dados referentes à inclusão racial e à diversidade tanto no corpo discente quanto no docente, torna-se viável não apenas acompanhar, mas também demandar que as instituições de ensino superior se empenhem na promoção dessas políticas afirmativas.

A invisibilização de dados desenvolvida pelas Instituições de ensino, que, muito embora tenham apresentado anuência a pesquisa, não responderam o questionário para coleta dos dados empíricos que instruem esta dissertação traz à tona as facetas do racismo institucional que ainda é tão presente em nossa sociedade. O silêncio, sem sombra de dúvidas, é um dado impossível de ser ignorado.

As políticas de ações afirmativas na pós-graduação em Direito representam uma iniciativa orquestrada pelo Estado, que possui como objetivo superar as hierarquias sociais baseadas na discriminação de grupos étnico-raciais, com o objetivo de assegurar os princípios da equidade e promover a construção de diferentes formas afirmativas de existência.

Por fim, a conclusão é de que é necessário aprofundar os estudos acerca desta temática para que, cada vez mais, haja um número maior de integrantes da população negra ocupando lugares de referência no universo científico para que assim possamos alcançar a almejada justiça racial.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABBAGNANO, Nicola. **Dicionário de filosofia**. 5. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Tradução Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008, p. 420.

CAMPOS, Raphael Aguiar Leal; FERREIRA, Raquel Ribeiro Costa Da Cunha; VIANNA, Arthur Ferreira. **O Conceito De Alteridade Segundo Emmanuel Lévinas**. Interfaces Científicas - Humanas E Sociais, [S. L.], V. 12, N. 2, P. 412–425, 2024. Doi: 10.17564/2316-3801.2024v12n2p412-425. Disponível em: <https://Periodicos.Set.Edu.Br/Humanas/Article/View/11954>. Acesso em: 5 Dez. 2024.

ALMEIDA, Mônica Rafaela de. **A assistência estudantil como estratégia de combate à evasão e retenção nas universidades federais: um recorte do semiárido potiguar**. 2019. 232 f. Tese (Doutorado) - Curso de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2019.

ALMEIDA, Silvio. **Racismo estrutural**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.

AXT, Gunter. **A Faculdade de Direito de Porto Alegre (Memória, ensino e espaço público desde 1900)**. Porto Alegre: Leitura XXI/Paiol, 2014. 192 p.; 21x27 cm. ISBN 978858688040-7.

AZEVEDO, A. L. M. DOS S., IBGE - **Educa | Jovens**. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18319-cor-ou-raca.html>. Acesso em: 17 ago. 2025.

BOROWSKI, Martin. **La estructura de los derechos fundamentales**. Tradução Carlos Bernal Pulido. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2003, p. 191.

BAGOLIN, Izete Pengo; SALATA, André; MATTOS, Ely José de. **Pobreza Social no Brasil: 2012-2021. Laboratório de Desigualdades, Pobreza e Mercado de Trabalho – PUCRS Data Social**. Porto Alegre, 2022.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Editora Saraiva, 1999. Disponível em: [https://www.ispsn.org/sites/default/files/documentos-virtuais/pdf/curso\\_de\\_direito\\_constitucional\\_celso\\_ribeiro\\_bastos\\_bastos\\_celso\\_ribeiro\\_z-library.pdf](https://www.ispsn.org/sites/default/files/documentos-virtuais/pdf/curso_de_direito_constitucional_celso_ribeiro_bastos_bastos_celso_ribeiro_z-library.pdf). Acesso em: 17 ago. 2025.

BERNARDINO-COSTA, Joaze; Borges, Antonádia. **Um Projeto Decolonial Antirracista: Ações Afirmativas Na Pós-Graduação Da Universidade De Brasília**. Educação & Sociedade, V. 42, P. E253119, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/ES.253119>. Acesso em: 30 out. 2025.

BOBBIO, Norberto. **Elogio da serenidade e outros escritos morais**. São Paulo: Unesp; 2002.

Bobbio, Norberto. **A era dos direitos**. Trad. Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BONELLI, Maria da Glória. **Profissionalismo, generificação e racialização na docência do Direito no Brasil**. Revista Direito GV, 2021, 17(2), e2126. <https://doi.org/10.1590/2317-6172202126>.

BONETTI, Lindomar Wessler. **Políticas públicas por dentro**. Ijuí: Unijuí, 2011.

BONILLA-SILVA, Eduardo. **Racism Without Racists: Colorblind Racism and the Persistence of Racial Inequality in the United States**. Maryland: Rowman & Littlefield, 2006, p. 465-480.

BORBA ROCHA, M. Z. **Anísio Teixeira: de sinhôzinho a maître penseur**. Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos, v. 104, p. e5461, 3 maio 2023. Disponível em: < <https://doi.org/10.24109/2176-6681.rbep.104.5461>>. Acesso em 14 jul. 2025.

BORGES, Pedro. **Entrevista: Adilson Moreira e o racismo institucional**. Alma Preta. Disponível em: <<https://almapreta.com.br/sessao/cotidiano/entrevista-adilson-moreira-e-o-racismo-institucional/>>. Acesso em: 1 fev. 2026.

BRASIL. **Conselho de Ensino Superior. Parecer CESU nº 977, de 1965**. Disponível em: <<https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/parecer-cesu-977-1965-lpdf>>. Acesso 30 set. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 65.810**, de 8 de dezembro de 1969. Dispõe sobre a promulgação a convenção internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial. Diário Oficial da União, Brasília, 8 dez. 1969. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1950-1969/d65810.html](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d65810.html)>. Acesso em: 17 jul. 2025.

BRASIL. **Lei nº 1.310**, de 15 de janeiro de 1951. Dispõe sobre a criação do conselho nacional de pesquisas, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 15 jan. 1951. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1950-1969/l1310.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/l1310.htm)>. Acesso em: 14 jul. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 4.377**, de 13 de setembro de 2002. Dispõe sobre a promulgação da convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, de 1979, e revoga o Decreto no 89.460, de 20 de março de 1984. Diário Oficial da União, Brasília, 13 set. 2002. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2002/d4377.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm)>. Acesso em: 17 jul. 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.914**, de 3 de julho de 2024. Dispõe sobre a Política Nacional de Assistência Estudantil (PNAES). Planalto.gov.br. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2024/lei/L14914.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/L14914.htm)>. Acesso em: 04 fev. 2026.

BRASIL. **Lei nº 12.711**, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 30 ago. 2012. Seção 1, p. 1. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm). Acesso em 03 out. 2025.

BRASIL. **Lei nº 12.288**, de 20 de julho de 2010. Dispõe sobre a instituição do Estatuto da Igualdade Racial. Diário Oficial da União, Brasília, 20 jul. 2010. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm). Acesso em: 10 jan. 2026.

BRASIL. **Lei nº 10.639**, de 09 de janeiro de 2003. Dispõe sobre as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira", e dá outras providências. Planalto.gov.br. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/l10.639.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.639.htm)>. Acesso em: 28 jan. 2026.

BRASIL. **Lei nº 15.142**, de 3 de junho de 2025. Dispõe sobre a majoração do percentual de cotas raciais para 30% das vagas em concursos públicos federais de- vem ser reservadas para pessoas pretas, pardas, indígenas e quilombolas. Esta norma aplica-se a cargos efetivos e empregos nos órgãos da administração pública federal, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista controladas pela União, além de processos seletivos para contratações temporárias. Também revoga a Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Disp. Diário Oficial da União, Brasília, 20 jul. 2010. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2025/lei/l15142.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2025/lei/l15142.htm)>. Acesso em: 10. jan. 2026.

BRASIL. Ministério da Educação e Cultura. **Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. História e Missão**. Brasília: CAPES, 2020. Disponível em: <http://www.capes.gov.br>. Acesso em 14 jul. 2025.

CAETANO, Gabrieli; Pinheiro, Antônio Isaías; Rabelo, Carlos Thierry; Tavares, Ednara Moreira; Teixeira, Glícia Édeni de Lima. **Elitismo nos Cursos de Direito no Brasil: O Papel (Des)Centralizador do Professor**. 2021. URCA. Disponível em: <[http://siseventos.urca.br/assets/pdf/sub\\_trabalhos/351-936-13036-655-vc-2021-12-05-17-01-46.pdf](http://siseventos.urca.br/assets/pdf/sub_trabalhos/351-936-13036-655-vc-2021-12-05-17-01-46.pdf)>. Acesso em 30 mai. 2025.

CAMELO, Silvia Helena Henriques, Mishima, Silvana Martins, Pereira, Marta Cristiane Alves., Laus, Ana Maria., & Porto, Hélio Souza. **Desenvolvendo uma metodologia para acompanhamento do egresso de enfermagem de uma**



filo- sofia-da-alteridade/>. Acesso em: 06 dez. 2024.

CARVALHO, José Jorge de. **Inclusão étnica e racial no ensino superior: um desafio para as universidades brasileiras**, Brasília, 2005. Disponível em <<http://www.dan2.unb.br/images/doc/Serie382empdf.pdf>>. Acesso em: 15 nov. 2025.

CASHMORE, Ellis. **Dicionário de relações étnicas e raciais**. São Paulo: Selo Negro Edições, 2000, p. 31.

COLOMBO, D. G. **Desigualdade no Acesso à Pós-Graduação *Stricto Sensu* Brasileira: Análise do Perfil dos Ingressantes de Cursos de Mestrado e Doutorado**. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira eBooks, p. 241–274, 13 ago. 2019. Disponível em: <<https://doi.org/10.24109/9788578630669.ceppe.v1a8>>. Acesso em 05 dez. 2024.

COMPARATO, Fábio Konder. **Igualdade, desigualdades**. Revista trimestral de direito público, São Paulo, n. 1, 1993, p. 70.

COUTINHO, Gabriela dos Santos; ARRUDA, Dyego de Oliveira. **A implementação das cotas raciais nos concursos públicos para o magistério federal: um olhar a partir do Colégio Pedro II**. *Mana*, v. 28, n. 3, p. e2830403, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1678-49442022v28n3a0403>. Acesso em 01 fev. 2026.

CRISTOFOLETTI, Evandro Coggo; CRUZ, Dayana Moraes da; DIBBERN, Thais Aparecida; SERAFIM, Milena Pavan. **Estudo acerca da adoção e implementação da política de cotas étnico-raciais na Universidade Estadual de Campinas**. *Revista Eletrônica de Educação, [S. l.]*, v. 14, p. e2873042, 2020. DOI: 10.14244/198271992873. Disponível em: <https://www.reveduc.ufscar.br/index.php/reveduc/article/view/2873>. Acesso em: 03 fev. 2026.

CRUZ, Ana Cristina Juvenal da; RODRIGUES, Tatiane Cosentino; CRUZ, Denise; CARDOSO, Ivanilda Amado. **Desafios curriculares no ensino superior: contribuições do Programa Abdias Nascimento (Curricular challenges in Higher Education: contributions from the Abdias Nascimento Program)**. *Revista Eletrônica de Educação, [S. l.]*, v. 13, n. 2, p. 473–489, 2019. DOI: 10.14244/198271993357. Disponível em: <https://www.reveduc.ufscar.br/index.php/reveduc/article/view/3357>. Acesso em: 10 fev. 2026

CRUZ, Luis Felipe Ferreira Mendonça. **Ações afirmativas e o princípio da igualdade**. 2011. Dissertação (Mestrado em Direitos Humanos) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. doi: 10.11606/D.2.2011.tde-03092012-092058. Acesso em: 8 jul. 2025.

CURY, C. R. J.. **Quadragésimo ano do parecer CFE nº 977/65**. Revista

Brasileira de Educação, n. 30, p. 07–20, set. 2005. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1413-24782005000300002>>. Acesso em: 15 jul. 2025

CRUZ, A. G.; MOURA, A. de C da. **A criação da capes como agência de fomento no Brasil e seu papel no processo de formação de professores.** *Educere et Educare*, [S. l.], v. 16, n. 40, p. 508–530, 2021. DOI: 10.17648/educare.v16i40.24333. Disponível em: <<https://saber.unioeste.br/index.php/educereeteducare/article/view/24333>>. Acesso em: 7 jul. 2025.

DE AMORIM, J. D.; CARDOSO, F. da S. **Acesso e permanência de alunos(as) cotistas em programas de pós-graduação *stricto sensu*: estado da arte das pesquisas no Brasil.** *Cuadernos de Educación y Desarrollo*, [S. l.], v. 15, n. 2, p. 2019–2037, 2023. DOI: 10.55905/cuadv15n2-049. Disponível em: <https://ojs.europublications.com/ojs/index.php/ced/article/view/1129>. Acesso em: 31 mai. 2024.

DINIZ, Isis. **A pós-graduação no Brasil: evolução e desafios.** *Observatório de Políticas Científicas*, 11 jan. 2023. Disponível em: <https://iqc.org.br/observatorio/artigos/educacao/a-pos-graduacao-no-brasil-evolucao-e-desafios/>. Acesso em: 26 out. 2024.

DUTRA, Norivan Lustosa Lisboa. **A Expansão do Ensino Superior Privado a partir de 1990: Limites e Possibilidades.** *Revista do Difere*, v. 2, n.4, dez/2012. Disponível em: <<https://biblioteca.flacso.org.br/files/2016/11/artigo-Norivan2.pdf>>. Acesso em: 15 out. 2024.

ENGELMANN, Fabiano. **Expansão e Diversificação da Pós-Graduação em Direito: uma sociologia do espaço do ensino jurídico no Rio Grande do Sul na década de 90.** *Gestão e Desenvolvimento*, v. 2, n. 1, p. 83-95, 2005. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=514252206008>. Acesso em: 20 set. 2025.

FANON, Frantz. **Pele negra, máscaras brancas** / Frantz Fanon; traduzido por Sebastião Nascimento e colaboração de Raquel Camargo; São Paulo: Ubu Editora, 2020.

FACHIN, Melina. **Melina Girardi Fachin no Instagram: “Primeira reunião do Comitê Pedagógico para a Promoção da Educação Jurídica Antirracista e Multicultural no âmbito da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná. Seguimos coletivamente na construção de uma @direitofpr antirracista e multi**

**cultural**". Instagram. Disponível em: <[https://www.instagram.com/p/DQn-QGp4jZRZ/?igsh=bWh2NTlpcDI2dGt0&img\\_index=2](https://www.instagram.com/p/DQn-QGp4jZRZ/?igsh=bWh2NTlpcDI2dGt0&img_index=2)>. Acesso em: 10 fev. 2026 (Obs. A citação da rede social foi realizada devido ao fato da pesquisadora não ter encontrado a portaria de criação do comitê da UFPR).

FERES JÚNIOR, João; CAMPOS, Luiz Augusto; DAFLON, Verônica Toste; e, VENTURINI, Anna Carolina. **Ação afirmativa: conceito, história e debates**. Rio de Janeiro: EDUERJ, 2018, 190 p. Sociedade e política collection. Disponível em: <https://doi.org/10.7476/9786599036477>. Acesso em 30 jun. 2024.

FILHO, P.; OLIVEIRA CUNHA, E. **Políticas de Ações Afirmativas na Educação Superior do Brasil: Reflexões na Perspectiva dos Direitos Humanos**. 2012[S.L.: S.N.]. Disponível em:<[http://www.equidade.faced.ufba.br/sites/equidade.oe.faced.ufba.br/files/politicas\\_de\\_acoes\\_afirmativas\\_na\\_educacao\\_superior\\_do\\_brasil\\_anpae-nordeste.pdf](http://www.equidade.faced.ufba.br/sites/equidade.oe.faced.ufba.br/files/politicas_de_acoes_afirmativas_na_educacao_superior_do_brasil_anpae-nordeste.pdf)>.

FREITAS, Tiago Silva de. **O direito à memória no sistema jurídico brasileiro: uma proposta de reformulação do discurso jurídico-político sobre o Regime Militar do período de 1964-1985**. 2011. Dissertação (Mestrado em Direito Público) - Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia. 134 f. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/30479>. Acesso em 12 fev. 2026.

FREITAS, Tiago Silva de. **69 Anos da Declaração Universal de Direitos Humanos: Egalité Basta!**. DIREITO UNIFACS, v. 1, p. 1, 2018. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/download/5240/3356>. Acesso em: 03 jan. 2026.

FREITAS, Tiago Silva de.; Santos, Gabriely Miranda Mendonça. **Desafios da Resistência Negra: ingresso e permanência de discentes e docentes na pós-graduação em Direito do Brasil**. Revista Direitos Fundamentais e Alteridade, v. 8, p. 1, 2024. Disponível em: <https://portaldeperiodicos.ucsal.br/index.php/direitosfundamentaisealteridade/article/view/1424/1148>. Acesso em: 12 fev. 2026.

GAMEIRO, I. P.; GUIMARÃES, G. F. **O mapa da pós-graduação em Direito no Brasil: uma análise a partir do método da Social Network Analysis**. Revista Direito GV, v. 13, n. 3, p. 891–920, set. 2017. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/2317-6172201735>>. Acesso em 01 dez. 2024.

GODOI, Marciano Seabra de; SILVA, Gabriella Véo Lopes da. **Ações afirmativas na pós-graduação: o quadro atual nos programas da área do Direito**. Revista de Direito, [S. l.], v. 13, n. 02, p. 01–29, 2021. DOI: 10.32361/2021130212004. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/revistadir/article/view/12004>. Acesso em: 15 nov. 2025.

GOMES, N. L.; SILVA, P. V. B. da; BRITO, J. E. de. **Ações afirmativas de promoção da igualdade racial na educação: lutas, conquistas e desafios**. Educação & Sociedade, v. 42, p. e258226, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/ES.258226>. Acesso em: 12 ago. 2025.

GOHN, M. da G. (2019). **Teorias Sobre a Participação Social: desafios para a compreensão das desigualdades sociais**. Caderno CRH, 32(85), 63–81. Disponível em: <<https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i85.27655>>. Acesso em: 17 ago. 2025.

GOV. **Estudantes de baixa renda podem ter acesso à bolsa de incentivo à iniciação científica**. Gov.br. Disponível em: <<https://www.gov.br/pt-br/noticias/educacao-e-pesquisa/2022/08/estudantes-de-baixa-renda-podem-ter-acesso-a-bolsa-de-incentivo-a-iniciacao-cientifica>>. Acesso em 30 mai. 2024.

IDSC-BR. **Índice de Desenvolvimento Sustentável das Cidades – Brasil**. 2025. Metodologia. Disponível em: <https://idsc.cidadessustentaveis.org.br/methodology/>. Acesso em: 10 fev. 2026.

IBGE. **Em 2022, rendimento-hora dos trabalhadores brancos (R\$ 20,0) era 61,4% maior que o dos pretos ou pardos (R\$12,4)**. Agência de Notícias - IBGE. Disponível em: <[IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. \*\*Em três décadas, Brasil avança pouco na redução da desigualdade racial de renda\*\*. 2021. Portal Antigo IPEA. Disponível em: <\[IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. \\*\\*Estudo mostra desigualdades de gênero e raça em 20 anos\\*\\*. 2022. Gov.br. Disponível em: <\\[https://www.ipea.gov.br/portal/mestrado-profissional-em-politicas-publicas-e-desenvoltmentodesafios/index.php?option=com\\\\_content&view=article&id=2832:catid=28&Itemid=23\\]\\(https://www.ipea.gov.br/portal/mestrado-profissional-em-politicas-publicas-e-desenvoltmentodesafios/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2832:catid=28&Itemid=23\\)>. Acesso em 15 mai. 2024.\]\(https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/index.php?option=com\_content&view=article&id=38084#:~:text=A%20desigualdade%20racial%20de%20renda,Amostra%20de%20Domic%C3%ADlios%20\(Pnad\)></a>>. Acesso em 15 mai. 2024.</p>
</div>
<div data-bbox=\)](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38543-em-2022-rendimento-hora-dos-trabalhadores-brancos-r-20-0-era-61-4-maior-que-o-dos-pretos-ou-pardos-r-12-4#:~:text=Em%202022%2C%20a%20popula%C3%A7%C3%A3o%20ocupada,ou%20pardos%20(R$2.230).></a>>. Acesso em: 10 nov. 2025.</p>
</div>
<div data-bbox=)

La France au Brésil. **A Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão**. Disponível em: <<https://br.ambafrance.org/A-Declaracao-dos-Direitos-do-Homem-e-do-Cidadao>>. Acesso em: 23 jul. 2025.

LÉVINAS, Emmanuel. **Totalidade e Infinito**. Lisboa: Edições 70, 1980.

LIMA, Paula Gabriela Mendes. A igualdade como fato gerador da democracia. In: Resende, Antônio José Calhau de; Junior, José Alcione Bernardes. **Princípio da igualdade: uma abordagem multidisciplinar**. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais, Escola do Legislativo, Núcleo de Estudos e Pesquisas, 2018.

LIMA, Raphael Leal Roldão Lima. **Desigualdade e invisibilização étnico-raciais nos Programas de Pós-Graduação em Direito do Brasil**: diagnósticos e iniciativas para a superação desse quadro. 2026. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2026.

JÚNIOR, Hédio Silva. **Conceito e demarcação histórica**. In SILVA JÚNIOR, H.; BENTO, M. A. S.; SILVA, M. R (org.). **Políticas públicas de promoção da igualdade racial**. São Paulo: CEERT, 2010.

JÚNIOR, Osvaldo Silva Félix. **O envio de negros da Bahia para Guerra do Paraguai**. Revista História & Perspectivas, [S. l.], v. 24, n. 45, 2011. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/historiaperspectivas/article/view/19414>. Acesso em: 09 fev. 2026.

MARQUES, Eugênia Portela de Siqueira; Rosa, Aline Anjos da; Oliveira, Fabiana Corrêa Garcia Pereira de. **A política afirmativa para o acesso à educação superior no contexto do novo plano nacional de educação (PNE) 2014-2024**. Textura - Ulbra, v. 21, n. 48, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.17648/textura-2358-0801-21-48-5346>. Acesso em: 03 out. 2025.

MARTINS, C. B. **Balanço: o papel da CAPES na formação do sistema nacional de pós-graduação**. In: **CAPES 50 anos: depoimentos ao CPDOC/ FGV**. Org: Ferreira, M. e Moreira, R. L. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas. CPDOC, Brasília: CAPES, 2003.

MINISTÉRIO DA IGUALDADE RACIAL. **ODS 18 - Igualdade Étnico-Racial**. Disponível em: <<https://www.gov.br/igualdaderacial/pt-br/assuntos/ods18>>. Acesso em: 20 out. 2024.

MINISTÉRIO DA IGUALDADE RACIAL. **População**. Gov.br. Disponível em: <<https://www.gov.br/igualdaderacial/pt-br/composicao/secretaria-de-gestao-do-sistema-nacional-de-promocao-da-igualdade-racial/diretoria-de-avaliacao-monitoramento-e-gestao-da-informacao/hub-igualdade-racial/populacao>>. Acesso em 15 mai. 2024.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Lei de Cotas para o Ensino Superior**. Mec.gov.br. Disponível em: <<https://portal.mec.gov.br/cotas/perguntas-frequentes.html>>. Acesso em: 19 ago. 2025.

MOREIRA, Adilson. **Racismo recreativo**. São Paulo : Sueli Carneiro ; Pólen, 2019, p. 35.

MOREIRA, Adilson. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Editora Contracorrente, 2020.

MOURA, A. C. **O processo de institucionalização da pesquisa educacional no Brasil: argumentos, debates e iniciativas**. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2018.

MUNANGA, Kabengele. **Rediscutindo a mestiçagem no Brasil: identidade nacional versus identidade negra**. Petrópolis/RJ: Vozes, 1999.

NASCIMENTO, Abdias. **O genocídio do negro brasileiro: Processo de um racismo mascarado**. Rio de Janeiro: Editora Paz e Terra, 1978, p. 29

OLIVEIRA, Daniane Rafaela de; SANTOS, Silvana Maria Aparecida Viana; VIANNA, Pedro Henrique Farias; MORAIS, Maria Elisa Salazar; ERAZO, Rafael de lima; SILVA, Ivanildo Gomes da; PEREIRA, Alexandre Raimundo Reis; SILVA, Huarlison de Souza; PARENTE, Máira Santiago Pires; e, ARAÚJO, Marcos Paulo Parente. **Educação Antirracista e Redução das Desigualdades (Ods 10): Estratégias Eficazes para Promover a Igualdade Racial nas Escolas**. Editoracientifica.com.br, v. 18, capítulo 19, p. 289–301, 2025. Disponível em: <<https://www.editoracientifica.com.br/books/chapter/241218608>>. Acesso em: 17 ago. 2025.

OLIVEIRA, Ilzver de Matos; Pereira, Luiz Ismael; Ferreira, Oilda Rejane Silva. **O debate sobre a eficácia das cotas raciais para docentes nas universidades**. Universidade e Sociedade (Brasília), v. 74, p. 70-81, 2024. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/382641968\\_O\\_debate\\_sobre\\_a\\_eficacia\\_das\\_cotas\\_raciais\\_para\\_docentes\\_nas\\_universidades](https://www.researchgate.net/publication/382641968_O_debate_sobre_a_eficacia_das_cotas_raciais_para_docentes_nas_universidades). Acesso em: 10 jan. 2026.

OLIVEIRA, Rafael Santos de; BRANCO, Vitória Regina Maia Castelo; TYBUSCH, Jerônimo Siqueira. **Desigualdade ambiental e digital: a desigualdade social evidenciada pela negligência e exclusão**. DIREITO UNIFACS, v. 284, p. 1-16, 2024. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/8685/5047>. Acesso em: 20 jan. 2026

OLIVEN, Arabela C. **Ações Afirmativas nas Universidades Brasileiras: uma Questão Política, um Desafio Pedagógico**. In: FRANCO, M.E.D.P. e KRAHE E. D. (orgs.) *Pedagogia Universitária e Áreas de Conhecimento*. Porto Alegre: Série RIES/PRONEX EdiPucrs, 2007.

ONU. **Década Internacional de Afrodescendentes: Plano de Ação**. Disponível em: <<https://decada-afro-onu.org/recognition.shtml>>. Acesso em: 18 ago. 2025.

ONU. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. As Nações Unidas em Brasil**. 2020, Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>>. Acesso em: 12 ago. 2025.

ONU. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 4: Educação de qualidade**. As Nações Unidas em Brasil. 2020. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/4>>. Acesso em: 12 ago. 2025.

ONU. **Relatora da ONU diz que Agenda 2030 “falha” em igualdade racial e combate à discriminação**. ONU News. 06 jul. 2022. Disponível em: <<https://news.un.org/pt/story/2022/07/1794622>>. Acesso em: 18 ago. 2025.

ONU. **Sustainable Development Goal 10: Redução das desigualdades**. As Nações Unidas no Brasil. 2020. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/10>>. Acesso em: 13 ago. 2025.

PELLI PALUMBO, L.; FLECK DA ROSA, S.; Ângelo Dezordi Wermuth, M. **Alteridade E Responsabilidade Ética em Emmanuel Lévinas para a Educação Inclusiva (Ods-4)**. Salão do Conhecimento, [S. l.], v. 9, n. 9, 2023. Disponível em:

<https://www.publicacoeseventos.unijui.edu.br/index.php/salaoconhecimento/article/view/24311>. Acesso em: 6 dez. 2024.

PILATI, Orlando. **Especialização: falácia ou conhecimento aprofundado?** Revista Brasileira de Pós-Graduação, v. 3, n. 5, p. 7-26, 2011. Disponível em: <https://rbpg.capes.gov.br/rbpg/article/view/93>. Acesso em: 10 out. 2024.

PINHEIRO, Barbara Carine Soares. **Como ser um educador antirracista**. São Paulo: Planeta Brasil, 2023. 160p. ISBN 978-85-422-2125-1.

PINTO, Rafael Figueiredo. **Do silêncio estratégico ao letramento racial: desafios antirracistas da Defensoria Pública "branca" acreana**. 2024. 110 f. Tese (Doutorado em Direito) — Universidade de Brasília, Brasília, 2024. Disponível em: <http://repositorio.unb.br/handle/10482/51586>. Acesso em: 01 fev. 2026.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Governo federal apresenta ODS 18 sobre igualdade étnico-racial em evento na ONU**. Secretaria-Geral. Disponível em: <https://www.gov.br/secretariageral/pt-br/noticias/2024/julho/governo-federal-apresenta-ods-18-sobre-igualdade-etnico-racial-em-evento-na-onu>. Acesso em: 19 ago. 2025.

PRIBERAM INFORMÁTICA, S. A. **alteridade**. Dicionário Priberam da Língua Portuguesa. Disponível em: <https://dicionario.priberam.org/alteridade>. Acesso em: 1 dez. 2024.

RAWLS, John. **Uma Teoria da Justiça**. São Paulo: Martins Fontes; 2000.

RIBEIRO, Mariani Silva; JESUS, Tainã Sousa de; SILVA, Tagore Trajano de Almeida. **O perfil do discente da pós-graduação em Direito: um diagnóstico inicial na Região Centro-Oeste**. In: XXXII Congresso Nacional do CONPEDI - São Paulo. Anais. Florianópolis: CONPEDI, 2025, p. 275-293. Disponível em: <https://site.conpedi.org.br/publicacoes/6h25op4f/82ci2s6l/6B8wrtdYvl8pfrzd.pdf>. Acesso em: 01. fev. 2026.

ROCHA, Marília. **Falta de dados sobre raça prejudica desenho de políticas para equidade na educação**. Instituto de Estudos Avançados da Universidade de São Paulo. [lea.usp.br](http://lea.usp.br). Disponível em: <https://www.iea.usp.br/noticias/falta-de-dados-sobre-raca-prejudica-desenho-de-politicas-para-equidade-na-educacao>. Acesso em: 10 fev. 2026.

RODA VIVA. **O que é o “racismo sistêmico”? Hélio Santos explica**. 07 nov. 2022. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=9OCdJzjVUv0>. Acesso em: 18 ago. 2025).

RODRIGUES, Leandra Aparecida Mendes dos Santos; BARBOSA, Mayara Lustosa de Oliveira; RIBEIRO, Cristiane Maria. **Documentos oficiais e legislações educacionais no combate às desigualdades raciais: estudo com base na PNAD**. Revista Eletrônica de Educação, [S. l.], v. 15, p. e4360011, 2021. DOI: 10.14244/198271994360. Disponível em: <https://www.reveduc.ufscar.br/index.php/reveduc/article/view/4360>. Acesso em: 03 fev. 2026.

ROZAS, Luiza Barros. **Cotas para negros nas universidades públicas e a sua inserção na realidade jurídica brasileira: por uma nova compreensão epistemológica do princípio constitucional da igualdade.** 2009. Dissertação (Mestrado em Direitos Humanos) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009. doi:10.11606/D.2.2009.tde-21062011-153542. Acesso em: 2025-11-15.

SÁ, Edvaldo Batista de; SANTOS; Yuri Luciano; SILVA, Tatiana Dias. **Edição Censo Demográfico 2022.** Ministério Da Igualdade Racial. (Informe Mir – Monitoramento E Avaliação, Nº 3), Brasília: Df, Fev/2024. 13 p.

SALES, Ana Carolina Morais. **Cotas no Ensino Superior: a trajetória acadêmica do aluno cotista na UFRN.** 2019. 143 f. Dissertação (Doutorado) - Curso de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2019.

SANTA CATARINA. **Lei nº 19.722**, de 22 de janeiro de 2026. Dispõe sobre a vedação da adoção de cotas e outras ações afirmativas pelas Instituições de Ensino Superior Públicas ou que recebam verbas públicas no âmbito do Estado de Santa Catarina. Disponível em: <<https://leis.alesc.sc.gov.br/ato-normativo/53804>>. Acesso em: 28 jan. 2026.

SANTOS, Adilson Pereira dos. **Gestão universitária e a lei de cotas.** Curitiba: Appris, 2020.

SANTOS, Ana Lucia Felix dos; AZEVEDO, Janete Marai Lins de. **A pós-graduação no Brasil, a pesquisa em educação e os estudos sobre a política educacional: os contornos da constituição de um campo acadêmico.** Revista Brasileira de Educação v. 14 n. 42 set./dez. 2009

SANTOS, Débora Sirno. **Pós-negritar trajetórias acadêmicas nas encruzilhadas dos saberes: um estudo antropológico das ações afirmativas para pessoas negras na pós-graduação *stricto sensu* da UFG.** 2023. 376 f. Tese (Doutorado em Antropologia Social) - Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2023.

SANTOS, Dyane Brito Reis. **Para além das cotas: a permanência de estudantes negros no ensino superior.** 215f. Programa de Pós-Graduação em Educação. Tese de Doutorado. UFBA. Salvador, 2009. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/11778>. Acesso em 10 jan. 2026.

SANTOS, Gabriely Miranda Mendonça; SILVA, Tagore Trajano de Almeida; FREITAS, Tiago Silva de. **O mito da democracia racial em face do assimétrico acesso de pessoas negras aos programas de pós-graduação *stricto sensu* em Direito da Região Sul do Brasil.** In: BARROSO, Ana maria Prates; SILVA, Antônio Pedro Ferreira da; PINHEIRO, Germana (org.). **Direito negrorreferenciado V: estudos em homenagem a Dora Bertúlio.** Salvador: Mente Aberta, 2025, p. 136.

SANTOS, Jocélio Teles dos (Org.). **O impacto das cotas nas universidades brasileiras (2004-2012).** Salvador: CEAQ, 2013.

SANTOS, Silvio Marcos Dias; MEDEIROS, Janiara de Lima; SOUZA, Elisabete

Gonçalves de. **A pós-graduação *stricto sensu* no Brasil: o papel do CNPq, da CAPES e do IBICT.** Revista Cajueiro: Ciência da Informação e Cultura da Leitura, [S. l.], v. 4, n. 2, p. 239–282, 2023. Disponível em: <https://periodicos.ufs.br/Cajueiro/article/view/19790>. Acesso em: 7 jul. 2025.

SARAVIA, Enrique. **Introdução à teoria da política pública.** In: Saravia, Enrique; Ferrarezi, Elisabete (org.). Políticas públicas: coletânea, Brasília-DF, 2006. v. 2, p. 19-42.

SATIÊ, C; MEZZOMO, F. A. **Sistema Nacional de Pós-Graduação no Brasil: estrutura, resultados e desafios para política de Estado** – Livio Amaral. Revista Educação e Linguagens, v. 2, n. 3, p. 11–17, 6 out. 2020.

SCAFF, Fernando Facury. **50 anos de pós-graduação em Direito no Brasil: ponto de partida e um olhar para o futuro.** Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, [S. l.], v. 116, n. 1, p. 277–298, 2021. DOI: 10.11606/issn.2318-8235.v116p277-298. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/192239>. Acesso em: 26 out. 2024.

SILVA, Cidinha da. **Ações afirmativas em educação: um debate para além das cotas.** In: (Org.). **Ações afirmativas em educação: experiências brasileiras.** São Paulo: Summus, 2003. p. 17-38.

SILVA, Jandilson Vitor da; MORAES, Marcelo; OLIVEIRA, Patricia Pinheiro de; ARRUDA, Maria Auxiliadora de Almeida; CAETANO, Willian. **A Superação das Desigualdades Raciais na Educação: Implicações da Política de Ações Afirmativas na Pós-Graduação.** In: SEMINÁRIO DE EDUCAÇÃO (SEMIEDU), 32. , 2024, Cuiabá/MT. Anais [...]. Porto Alegre: Sociedade Brasileira de Computação, 2024 . p. 1808-1817. ISSN 2447-8776. DOI: <https://doi.org/10.5753/semiedu.2024.32840>.

SILVA, Sidney Pessoa Madruga da. **Discriminação Positiva: Ações Afirmativas na Realidade Brasileira.** Brasília: Brasília Jurídica, 2005, p. 41.

SILVA, Tagore Trajano de Almeida; DJASSI, Iaia; MURICI, Venandra Ferreira. **Acesso e o ingresso dos negros no ensino superior brasileiro, estudo do caso: Universidade Católica do Salvador (PPGD/UCSal).** In: VII Encontro Virtual do Conpedi, 2024. Anais. Florianópolis: CONPEDI, 2024. Disponível em: <https://site.conpedi.org.br/publicacoes/v38r977z/0qo0645f/6m6OeyTQbSslQBOi>. Acesso em: 25 jan. 2026.

SILVA, Wagner Machado da. **A cor do conhecimento: reflexões sobre a (in)visibilidade dos doutorandos negros nos programas de pós-graduação em comunicação do Rio Grande do Sul.** 2023. Repositório Institucional PUCRS. Disponível em: < <https://hdl.handle.net/10923/24817>>. Acesso em 24 mai. 2025.

SILVA, Valdemir Bezerra da; FERNANDES, Janaína da Silva Gonçalves. **Discursos do sujeito coletivo sobre formação e políticas públicas.** Debates em Educação, [S. l.], v. 13, n. Esp2, p. 693–708, 2021. DOI: 10.28998/2175-6600.2021v13nEsp2p693-708. Disponível em:

<<https://www.seer.ufal.br/index.php/debateseducacao/article/view/11105>>. Acesso em: 8 dez. 2024.

TEIXEIRA, Francisco Lima Cruz; OLIVEIRA, Fátima Regina de S. **A importância da pesquisa de egressos na avaliação e aperfeiçoamento de programas de pós-graduação: algumas reflexões a partir da experiência do NPGA.** Ufba.br, 2004. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/handle/ri/25756>>. Acesso em: 11 jan. 2026.

TJSC. **Justiça suspende lei estadual que proibia cotas raciais em universidades** - Imprensa - Poder Judiciário de Santa Catarina. Imprensa. Disponível em: <<https://www.tjsc.jus.br/web/imprensa/-/justica-suspende-lei-estadual-que-proibia-cotas-raciais-em-universidades-?redirect=%2F#:~:text=O%20Tribunal%20de%20Justi%C3%A7a%20de,recebam%20recursos%20p%C3%ABlicos%20no%20Estado.>>. Acesso em: 28 jan. 2026.

UCS. **UCS 50 anos – Linha do tempo.** 2025. Disponível em: <<https://www.ucs.br/site/ucs-50-anos/linha-do-tempo/>>. Acesso em: 9 nov. 2025.

UCS. **Programa de Pós-Graduação em Direito – Mestrado Preços E Formas De Pagamento.** 2026. Disponível em: <[https://sou.ucs.br/preco\\_stricto/PPGDIR\\_M/?\\_gl=1\\*10vodnk\\*\\_gcl\\_au\\*MjM5NjM0MTAzLjE3NzA4MzY1NDg..](https://sou.ucs.br/preco_stricto/PPGDIR_M/?_gl=1*10vodnk*_gcl_au*MjM5NjM0MTAzLjE3NzA4MzY1NDg..)>. Acesso em: 10 fev. 2026.

UCS. **Programa de Pós-Graduação em Direito – Doutorado Preços E Formas De Pagamento.** 2026. Disponível em: <[https://sou.ucs.br/preco\\_stricto/PPGDIR\\_D/?\\_gl=1\\*j0md2d\\*\\_gcl\\_au\\*MjM5NjM0MTAzLjE3NzA4MzY1NDg.](https://sou.ucs.br/preco_stricto/PPGDIR_D/?_gl=1*j0md2d*_gcl_au*MjM5NjM0MTAzLjE3NzA4MzY1NDg.)>. Acesso em: 10 fev. 2026.

UFPEL. **I Encontro de estudantes negros nos programas de mestrado e doutorado em direito do estado do Rio Grande do Sul: Limites, possibilidades e perspectivas. Programa De Pós-Graduação Em Direito - Mestrado Em Direito.** Disponível em: <<https://wp.ufpel.edu.br/ppgd/2025/11/19/i-encontro-de-estudantes-negros-nos-programas-de-mestrado-e-doutorado-em-direito-do-estado-do-rio-grande-do-sul-limites-possibilidades-e-perspectivas//>>>. Acesso em: 01 dez. 2025.

UFSC. **Universidade Federal de Santa Catarina.** Ufsc.br. Disponível em: <<https://ufsc.br/a-ufsc/#:~:text=A%20UFSC,-Con-fira%20a%20miss%C3%A3o&text=O%20ato%20de%20cria%C3%A7%C3%A3o%20da,Federal%E2%80%9D%20seria%20incorporada%20ao%20nome.>>. Acesso em: 04 fev. 2026.

UFSC. **Programa de Pós-Graduação em Direito.** Ufsc.br. Disponível em: <<https://ppgd.ufsc.br/historico/>>. Acesso em: 04 fev. 2026. UFSM. **História.** Disponível em: <<https://www.ufsm.br/historia>>. Acesso em: 8 nov. 2025.

UNICEF. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.** Disponível em:

<<https://www.unicef.org/brazil/objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel>>. Acesso em: 27 out. 2024.

UNICEF. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>>. Acesso em 15 mai. 2024.

VANALI, Ana Crhistina; Silva, Paulo Vinicius Baptista. da. **Ações Afirmativas Na Pós-Graduação *Stricto Sensu*: Análise Da Universidade Federal Do Paraná**. Cadernos De Pesquisa, V. 49, N. 171, P. 86–108, Jan. 2019. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/198053145911>>. Acesso em 20 out. 2024.

VAZ. Livia Sant'Anna. **Cotas Raciais**. 1. ed. São Paulo: Jandaíra, 2022. Coleção Feminismo Plurais.

VENTURINI, Anna Carolina. **Ações afirmativas nos programas de pós-graduação acadêmicos de universidades públicas: levantamento das políticas de ação afirmativa**. Rio de Janeiro: Gemaa, 2019.

VENTURINI, Anna Carolina; FERES JÚNIOR, João. **Política de Ação Afirmativa na Pós-Graduação: O Caso das Universidades Públicas**. Cadernos de Pesquisa, V. 50, N. 177, P. 882–909, Jul. 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/198053147491>>. Acesso em 05 dez. 2024.

VERUCCI, Florisa. **Igualdade formal, igualdade material**. Ações afirmativas. Brasília: Editora Instituto Teotônio Vilela, 1998, p. 11.

ZANON, A. **O princípio da alteridade de Lévinas como fundamento para a responsabilidade ética**. Perseitas, [S. l.], v. 8, p. 75–103, 2019. DOI: 10.21501/23461780.3489. Disponível em: <https://revistas.ucatolicaluisa-migo.edu.co/index.php/perseitas/article/view/3489>. Acesso em: 5 dez. 2024.

**APÊNDICE A: QUESTIONÁRIO DIRECIONADO AOS COORDENADORES DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO DA REGIÃO SUL VIA GOOGLE FORMS:**

Instrumento de pesquisa estruturado destinado aos coordenadores dos Programas de Pós-Graduação em Direito (*Stricto Sensu*) da Região Sul. A participação neste questionário é voluntária e será formalizada pela assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), que detalha os procedimentos desta pesquisa.

**DADOS DE IDENTIFICAÇÃO**

Denominação da Instituição:

Identificação do(a) Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Direito:

**QUESTIONÁRIO INSTITUCIONAL**

I. DOCUMENTAÇÃO INSTITUCIONAL

1. **Na sua instituição, já foi formalizado o Plano Institucional de Políticas Afirmativas? Caso positivo, como é tratada a questão do ingresso de professores e discentes negros (pretos ou pardos) na instituição?**

II. FORMAÇÃO ACADÊMICA

2. **O currículo do PPGD inclui disciplinas que tratam de:**

Direito e relações étnico-raciais

Políticas afirmativas no ensino superior ( )

Prática jurídica antirracista

Outras disciplinas (\_\_\_\_\_)

Não há disciplina com esta abordagem

3. **carga horária semestral média dedicada ao tema:**

menos de 20h ( )

20h

- 20h-40h
- mais de 40h ( )
- Não há

### III. FORMALIZAÇÃO DE POLÍTICAS

#### 4. O Regimento Interno do PPGD contempla dispositivos sobre equidade racial?

- Sim (Favor indicar local de acesso público à informação: \_\_\_\_\_) ( )
- Não

#### 5. Como o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) aborda a diversidade étnico-racial na instituição?"

- Diretrizes explícitas (cotas em editais, formação docente antirracista) ( )
- Menção transversal (inclusão em políticas gerais)
- Não contempla
- Aprovada revisão para contemplar ( )
- Outro (\_\_\_\_\_)

#### 6. O programa adota alguma política específica de ações afirmativas (cotas, bolsas, programas de capacitação) para ampliar a presença de estudantes e docentes negros? Se sim, quais?

#### 7. Como as pesquisas voltadas à temática da justiça racial estão representadas no PPGD?

- Projetos específicos (linhas de pesquisa dedicadas à temática) ( )
- Grupos de estudo especializados
- Abordagem transversal (em múltiplas disciplinas) ( )
- Não há iniciativas
- Outro (\_\_\_\_\_)

#### 8. Existem parcerias ou incentivos institucionais para estimular a inclusão étnico-racial no seu programa? Estas parcerias são com instituições ou organizações vinculadas à justiça racial?

**IV. REPRESENTATIVIDADE ÉTNICO-RACIAL (2020-2024)**

- 9. No Programa de Pós-graduação existe algum mecanismo de autodeclaração étnica de seus docentes?**
- 10. Atualmente, quantos professores existem no quadro da Pós- graduação em Direito? Quantos deles se autodeclaram negros, pretos ou pardos de acordo com os dados da Sucupira?**
- 11. No Programa de Pós-graduação existe algum mecanismo de autodeclaração étnica de seus discentes?**
- 12. Atualmente, quantos discentes existem na Pós-graduação em Direito? Quantos deles se autodeclaram negros, pretos ou pardos de acordo com os dados da Sucupira?**

**V. ATIVIDADES COMPLEMENTARES****13. Eventos sobre equidade racial realizados:**

- Seminários anuais
- Atividades de Extensão
- Workshops com movimentos sociais ( )
- Nenhum
- Outros (\_\_\_\_\_)

**14. Espaço para observações complementares:**

Caso deseje acrescentar informações acerca de políticas, práticas ou desafios relacionados à equidade racial no Programa de Pós-Graduação em Direito, utilize o espaço a seguir: (\_\_\_\_\_).

## ANEXO I: PARECER CONSUBSTACIADO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA – CEP

UNIVERSIDADE CATÓLICA DE  
SALVADOR - UCSAL



### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

#### DADOS DA EMENDA

**Título da Pesquisa:** JUSTIÇA RACIAL E ACESSO À EDUCAÇÃO: CAPACITAÇÃO E FOMENTO PARA SOLUÇÃO DO DEFICIT DE DISCENTES E DOCENTES NEGROS NOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO NA REGIÃO SUL

**Pesquisador:** GABRIELY MIRANDA MENDONCA SANTOS

**Área Temática:**

**Versão:** 3

**CAAE:** 88151625.0.0000.5628

**Instituição Proponente:** ASSOCIACAO UNIVERSITARIA E CULTURAL DA BAHIA

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

#### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 7.808.683

#### Apresentação do Projeto:

A pesquisa apresentada, corresponde a um projeto para o programa de mestrado em Direito da Universidade Católica do Salvador. Seu objetivo é investigar as barreiras de acesso e permanência de discentes e docentes negros nos programas de pós-graduação em Direito na Região Sul do Brasil, abrangendo os estados do Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul. A partir de uma abordagem qualitativa e exploratória, o estudo busca compreender como políticas públicas de inclusão e ações afirmativas têm sido implementadas ou negligenciadas nesse contexto, propondo estratégias para a capacitação e o fortalecimento da diversidade étnico-racial nos espaços acadêmicos. A coleta de dados será realizada por meio de entrevistas com coordenadores de programas de pós-graduação em Direito, complementada pela análise documental de políticas institucionais, levantamento bibliográfico através de trabalhos acadêmicos e dados secundários de fontes como a CAPES. A pesquisa será conduzida com respeito aos princípios éticos, garantindo o anonimato e a confidencialidade dos participantes. Os resultados esperados incluem a identificação de práticas exitosas e de lacunas institucionais, contribuindo para a formulação de políticas públicas que promovam a justiça racial e a redução das desigualdades no ensino superior na área jurídica, buscando assim promover a equidade racial/justiça racial.

**Endereço:** Av. Prof. Pinto de Aguiar, 2589 Universidade Católica do Salvador, Campus Pituáçu, Comitê de Ética, Prédio  
**Bairro:** PITUAÇU **CEP:** 41.740-090  
**UF:** BA **Município:** SALVADOR  
**Telefone:** (71)3206-7830 **E-mail:** cep@ucsal.br

UNIVERSIDADE CATÓLICA DE  
SALVADOR - UCSAL



Continuação do Parecer: 7.808.683

**Objetivo da Pesquisa:**

Objetivo Primário: Investigar como a política da pós-graduação brasileira tem contribuído para os processos de inclusão, diversidade e alteridade de novos pesquisadores, considerando o perfil de discentes e docentes negros dos Programa de Pós-graduação em Direito na Região Sul.

Objetivo Secundário:

Analisar como a política de pós-graduação brasileira tem contribuído para a diminuição das assimetrias regionais e desenvolvimento da população negra através da inclusão, diversidade e alteridade de novos sujeitos;

Averiguar como uma política de Justiça Racial no Brasil pode contribuir para o acesso de negros e negras discentes e docentes à pós-graduação em Direito no Brasil, de maneira a promover a diminuição das assimetrias regionais de direito;

Identificar qual é o perfil socioeconômico e racial dos discentes e docentes nos Programas de Pós-graduação em Direito na Região Sul;

Examinar quais fatores históricos, culturais ou institucionais influenciam a baixa representatividade de negros nos Programas de Pós-graduação em Direito na Região Sul;

Identificar quais estratégias podem ser adotadas para tornar os Programas de Pós-graduação em Direito na Região Sul mais inclusivos e representativos.

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

Riscos:

Toda pesquisa que envolve seres humanos apresenta diferentes tipos e níveis de riscos. Reconhece-se que o tema central justiça racial e acesso de pessoas negras à pós-graduação pode suscitar constrangimentos e incômodos de ordem emocional e/ou social para os entrevistados. Em razão dos entrevistados serem os coordenadores de programas de pós-graduação em Direito poderão se sentir desconfortáveis ao abordar questões sobre desigualdades raciais em seus programas, sobre ações afirmativas existentes (ou sua ausência) e sobre políticas institucionais de inclusão. Existe o risco de que participantes se sintam criticados, julgados ou expostos em suas respostas, especialmente considerando a visibilidade de suas funções administrativas e acadêmicas.

Para mitigar tais riscos:

**Endereço:** Av. Prof. Pinto de Aguiar, 2589 Universidade Católica do Salvador. Campus Pituáçu, Comitê de Ética, Prédio  
**Bairro:** PITUAÇU **CEP:** 41.740-090  
**UF:** BA **Município:** SALVADOR  
**Telefone:** (71)3206-7830 **E-mail:** cep@ucsal.br

UNIVERSIDADE CATÓLICA DE  
SALVADOR - UCSAL



Continuação do Parecer: 7.808.683

- A) Será assegurado o anonimato e a confidencialidade das informações prestadas, garantindo que nenhuma identificação pessoal ou institucional seja divulgada nos resultados;
- B) Os participantes serão informados, previamente, de que sua participação é voluntária e que poderão interromper ou se retirar da entrevista a qualquer momento, sem necessidade de justificativa e sem qualquer prejuízo;
- C) As entrevistas serão conduzidas com linguagem respeitosa e acolhedora, minimizando a possibilidade de constrangimentos;
- D) Será oferecido, ao final da entrevista, um canal de contato caso o participante deseje fazer observações ou solicitar a retirada de seu depoimento do estudo.

A pesquisa buscará, em todo momento, respeitar a dignidade, a autonomia e o bem-estar dos participantes, em consonância com os princípios éticos estabelecidos pelas normas vigentes.

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

A pesquisa proposta tem potencial para trazer benefícios tanto às instituições de ensino superior quanto à sociedade em geral. Ao analisar o acesso e a permanência de estudantes e docentes negros nos programas de pós-graduação em Direito na região Sudeste, com ênfase na implementação de ações de capacitação e incentivo, os resultados poderão impulsionar transformações relevantes na promoção da justiça racial no ambiente acadêmico. A investigação permitirá identificar como as políticas de inclusão e diversidade estão sendo aplicadas nesses programas, fornecendo dados concretos sobre sua eficácia. Ademais, poderá subsidiar a formulação ou o aperfeiçoamento de políticas públicas destinadas a ampliar a representatividade negra na pós-graduação. As respostas dos coordenadores serão fundamentais para reconhecer quais ações são mais efetivas e quais necessitam de ajustes para garantir mudanças duradouras; possibilitará também mapear os desafios enfrentados tanto pelos coordenadores quanto pelas instituições na implementação de políticas afirmativas eficientes. A pesquisa poderá ressaltar a relevância das ações afirmativas para o fortalecimento da presença negra nos quadros docentes e acadêmicos, promovendo um ambiente universitário mais diverso e inclusivo; identificar parcerias já existentes ou potenciais para fomentar a inclusão racial nos programas de pós-graduação; além de sugerir melhorias e programas específicos de formação para aperfeiçoar esses processos.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

A pesquisa em questão parte de uma temática urgente e estrutural: a desigualdade racial no

**Endereço:** Av. Prof. Pinto de Aguiar, 2589 Universidade Católica do Salvador. Campus Pituáçu, Comitê de Ética, Prédio  
**Bairro:** PITUAÇU **CEP:** 41.740-090  
**UF:** BA **Município:** SALVADOR  
**Telefone:** (71)3206-7830 **E-mail:** cep@ucsal.br

UNIVERSIDADE CATÓLICA DE  
SALVADOR - UCSAL



Continuação do Parecer: 7.808.683

acesso à educação superior e, mais especificamente, à pós-graduação em Direito. Ao delimitar o foco geográfico na Região Sul, o estudo encara um contexto ainda mais desafiador, dadas as características demográficas e sociais que frequentemente invisibilizam as populações negras nessas localidades.

**Recomendações:**

Não há, todas atendidas

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Projeto apto.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

O Colegiado considera que o projeto atende aos princípios éticos e aprova a realização da pesquisa. Em adição, alerta que caberá ao pesquisador responsável o devido encaminhamento dos relatórios parciais e final da pesquisa por meio da Plataforma Brasil para que sejam apreciados pelo CEP, em conformidade com a Norma Operacional nº 01/13, item XI.2.d.

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_2614963_E1.pdf	07/08/2025 08:02:34		Aceito
Outros	Roteiro_de_Entrevista_atualizado.pdf	07/08/2025 07:49:11	GABRIELY MIRANDA MENDONCA SANTOS	Aceito
Outros	Termo_de_compromisso_psicologico_Modificado.pdf	19/05/2025 12:05:08	GABRIELY MIRANDA MENDONCA SANTOS	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_CEP_Modificado.pdf	19/05/2025 12:00:44	GABRIELY MIRANDA MENDONCA SANTOS	Aceito
Outros	Entrevista.pdf	28/04/2025 10:40:39	GABRIELY MIRANDA MENDONCA SANTOS	Aceito
Orçamento	Orçamento.pdf	28/04/2025 10:40:02	GABRIELY MIRANDA	Aceito

**Endereço:** Av. Prof. Pinto de Aguiar, 2589 Universidade Católica do Salvador. Campus Pituáçu, Comitê de Ética, Prédio  
**Bairro:** PITUAÇU **CEP:** 41.740-090  
**UF:** BA **Município:** SALVADOR  
**Telefone:** (71)3206-7830 **E-mail:** cep@ucsal.br

UNIVERSIDADE CATÓLICA DE  
SALVADOR - UCSAL



Continuação do Parecer: 7.808.683

Orçamento	Orcamento.pdf	28/04/2025 10:40:02	MENDONCA SANTOS	Aceito
Cronograma	Cronograma.pdf	28/04/2025 10:39:22	GABRIELY MIRANDA MENDONCA SANTOS	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	28/04/2025 10:37:29	GABRIELY MIRANDA MENDONCA SANTOS	Aceito
Declaração de Pesquisadores	Termo_de_confidencialidade_pesquisador_Gabriely_Mendonca.pdf	28/04/2025 10:37:02	GABRIELY MIRANDA MENDONCA SANTOS	Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_rosto_Gabriely_Mendonca.pdf	28/04/2025 10:35:58	GABRIELY MIRANDA MENDONCA SANTOS	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	Carta_de_Anuenciaassinada_UNOCH APECO.pdf	27/04/2025 21:02:50	GABRIELY MIRANDA MENDONCA SANTOS	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	Carta_de_Anuenciaassinada_UNISINOS.pdf	27/04/2025 21:02:35	GABRIELY MIRANDA MENDONCA SANTOS	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	Carta_de_Anuenciaassinada_UNIJUI.pdf	27/04/2025 21:02:20	GABRIELY MIRANDA MENDONCA SANTOS	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	Carta_de_Anuenciaassinada_UFSM.pdf	27/04/2025 21:01:59	GABRIELY MIRANDA MENDONCA SANTOS	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	Carta_de_Anuenciaassinada_UFSC.pdf	27/04/2025 21:01:27	GABRIELY MIRANDA MENDONCA SANTOS	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	Carta_de_Anuenciaassinada_UEL.pdf	27/04/2025 21:01:19	GABRIELY MIRANDA MENDONCA SANTOS	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	Carta_de_Anuenciaassinada_UCS.pdf	27/04/2025 21:01:10	GABRIELY MIRANDA MENDONCA SANTOS	Aceito
Declaração de	Carta_de_Anuenciaassinada_FURG.	27/04/2025	GABRIELY	Aceito

**Endereço:** Av. Prof. Pinto de Aguiar, 2589 Universidade Católica do Salvador. Campus Pituáçu, Comitê de Ética, Prédio  
**Bairro:** PITUAÇU **CEP:** 41.740-090  
**UF:** BA **Município:** SALVADOR  
**Telefone:** (71)3206-7830 **E-mail:** cep@ucsal.br

UNIVERSIDADE CATÓLICA DE  
SALVADOR - UCSAL



Continuação do Parecer: 7.808.683

Instituição e Infraestrutura	pdf	21:00:56	MIRANDA MENDONCA SANTOS	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	Carta_de_Anuencia_assinada_UPF.pdf	27/04/2025 21:00:30	GABRIELY MIRANDA MENDONCA SANTOS	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

SALVADOR, 01 de Setembro de 2025

---

**Assinado por:**  
**Verena Loureiro Galvão**  
**(Coordenador(a))**

**Endereço:** Av. Prof. Pinto de Aguiar, 2589 Universidade Católica do Salvador. Campus Pituáçu, Comitê de Ética, Prédio  
**Bairro:** PITUAÇU **CEP:** 41.740-090  
**UF:** BA **Município:** SALVADOR  
**Telefone:** (71)3206-7830 **E-mail:** cep@ucsal.br

## ANEXO II: RELAÇÃO DE RESPOSTAS DAS UNIVERSIDADES AO QUESTIONÁRIO NO GOOGLE FORMS

10/02/2026, 21:56

QUESTIONÁRIO DIRECIONADO AOS COORDENADORES DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO DA ...

### QUESTIONÁRIO DIRECIONADO AOS COORDENADORES DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO DA REGIÃO SUL

Instrumento de pesquisa estruturado destinado aos coordenadores dos Programas de Pós-Graduação em Direito (Stricto Sensu) da Região Sul. Pesquisa realizada pela Mestranda Gabriely Miranda Mendonça Santos, tendo como orientador o professor Doutor Tiago Silva de Freitas, da Universidade Católica do Salvador. Agradecemos imensamente, desde logo, pela sua participação nesta pesquisa. Sua contribuição é muito importante para nós!

#### IDENTIFICAÇÃO DO(A) COORDENADOR(A) E INSTITUIÇÃO PARTICIPANTE DA PESQUISA

Por gentileza, poderia informar o nome do(a) coordenador(a) do Programa de Pós-Graduação em Direito? \*

 .....

Prezado(a) Coordenador(a), por favor, selecione a denominação da instituição que o(a) senhor(a) representa \*

- UNIVERSIDADE FEDERAL [REDACTED]
- UNIVERSIDADE FEDERAL [REDACTED]
- UNIVERSIDADE ESTADUAL [REDACTED]
- UNIVERSIDADE DE [REDACTED]
- UNIVERSIDADE FEDERAL [REDACTED]
- UNIVERSIDADE [REDACTED]
- UNIVERSIDADE [REDACTED]
- UNIVERSIDADE [REDACTED]
- UNIVERSIDADE [REDACTED]

## I. DOCUMENTAÇÃO INSTITUCIONAL

1. Na sua instituição, já foi formalizado o Plano Institucional de Políticas Afirmativas? Caso positivo, como é tratada a questão do ingresso de professores e discentes negros (pretos ou pardos) na instituição? \*

Sim. A Universidade Federal [REDACTED] aplica políticas afirmativas para o ingresso na carreira docente, principalmente por meio da reserva de vagas para pessoas negras (pretas e pardas) em seus concursos públicos. A [REDACTED] integra o cumprimento da Lei nº 12.990/2014, que estabelece essa reserva de 20% das vagas. É importante destacar que a [REDACTED] também possui outras iniciativas de ações afirmativas e inclusão social que, embora não se restrinjam a concursos docentes, refletem o compromisso institucional com a diversidade. A principal política afirmativa em vigor, no âmbito federal, para concursos docentes é a reserva de 20% das vagas para candidatos que se autodeclarem negros (pretos e pardos). Essa determinação é aplicada nos concursos da [REDACTED] desde que o número de vagas oferecidas seja igual ou superior a três.

## II. FORMAÇÃO ACADÊMICA

10/02/2026, 21:56

QUESTIONÁRIO DIRECIONADO AOS COORDENADORES DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO DA ...

2. O currículo do PPGD inclui disciplinas que tratam de: \*

- Direito e relações étnico-raciais
- Políticas afirmativas no ensino superior
- Prática jurídica antirracista
- Não há disciplina com esta abordagem
- Outro: .....

3. Carga horária semestral média dedicada ao tema: \*

- menos de 20h
- 20h
- 20h-40h
- mais de 40h
- Não há

### III. FORMALIZAÇÃO DE POLÍTICAS

4. O Regimento Interno do PPGD contempla dispositivos sobre equidade racial? \*

- Sim (Favor indicar local de acesso público à informação na opção "outro")
- Não
- Outro: .....

10/02/2026, 21:56

QUESTIONÁRIO DIRECIONADO AOS COORDENADORES DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO DA ...

5. Como o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) aborda a diversidade étnico-racial na instituição? \*

- Diretriz explícita (cotas em editais)
- Diretriz explícita (formação docente antirracista)
- Menção transversal (inclusão em políticas gerais)
- Não contempla
- Aprovada revisão para contemplar
- Outro: .....

6. O programa adota alguma política específica de ações afirmativas (cotas, bolsas, programas de capacitação) para ampliar a presença de estudantes e docentes negros? Se sim, quais?

Sim, cotas para ingresso no mestrado e doutorado. ....

7. Como as pesquisas voltadas à temática da justiça racial estão representadas no PPGD?

- Projetos específicos (linhas de pesquisa dedicadas à temática)
- Grupos de estudo especializados
- Abordagem transversal (em múltiplas disciplinas)
- Não há iniciativas
- Outro: .....

10/02/2026, 21:56

QUESTIONÁRIO DIRECIONADO AOS COORDENADORES DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO DA ...

8. Existem parcerias ou incentivos institucionais para estimular a inclusão étnico-racial no seu programa? Estas parcerias são com instituições ou organizações vinculadas à justiça racial? \*

Ainda não.

#### IV. REPRESENTATIVIDADE ÉTNICO-RACIAL (2020-2024)

9. No Programa de Pós-graduação existe algum mecanismo de autodeclaração étnica de seus docentes? \*

Não.

10. Atualmente, quantos professores existem no quadro da Pós-graduação em Direito? Quantos deles se autodeclaram negros, pretos ou pardos, de acordo com os dados da Sucupira? \*

19 docentes, nenhum se declara negro, preto ou pardo

11. No Programa de Pós-graduação existe algum mecanismo de autodeclaração étnica de seus discentes? \*

Sim, mas é gerenciado pela Universidade ao confirmar a documentação dos discentes que ingressaram por meio das cotas, o controle não é feito diretamente pelo PPGD

12. Atualmente, quantos discentes existem na Pós-graduação em Direito? Quantos deles se autodeclaram negros, pretos ou pardos, de acordo com os dados da Sucupira? \*

60 alunos. 8 se declararam negros, pretos ou pardos.

#### V. ATIVIDADES COMPLEMENTARES

10/02/2026, 21:56

QUESTIONÁRIO DIRECIONADO AOS COORDENADORES DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO DA ...

13. Eventos sobre equidade racial realizados: \*

- Seminários anuais
- Atividades de Extensão
- Workshops com movimentos sociais
- Nenhum
- Outro: .....

14. Prezado(a) Coordenador(a), caso deseje acrescentar informações acerca de políticas, práticas ou desafios relacionados à equidade racial em seu Programa de Pós-Graduação em Direito, utilize o espaço a seguir:

.....

**Obrigada por contribuir com seu tempo e conhecimento! Sua participação é fundamental para aprimorarmos cada vez mais o nosso trabalho e alcançarmos resultados significativos.**

Este formulário foi criado em Universidade Católica do Salvador - UCSal.

Google Formulários

## QUESTIONÁRIO DIRECIONADO AOS COORDENADORES DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO DA REGIÃO SUL

Instrumento de pesquisa estruturado destinado aos coordenadores dos Programas de Pós-Graduação em Direito (Stricto Sensu) da Região Sul. Pesquisa realizada pela Mestranda Gabriely Miranda Mendonça Santos, tendo como orientador o professor Doutor Tiago Silva de Freitas, da Universidade Católica do Salvador. Agradecemos imensamente, desde logo, pela sua participação nesta pesquisa. Sua contribuição é muito importante para nós!

### IDENTIFICAÇÃO DO(A) COORDENADOR(A) E INSTITUIÇÃO PARTICIPANTE DA PESQUISA

Por gentileza, poderia informar o nome do(a) coordenador(a) do Programa de Pós-Graduação em Direito? \*

Prezado(a) Coordenador(a), por favor, selecione a denominação da instituição que o(a) senhor(a) representa \*

- UNIVERSIDADE FEDERAL [REDACTED]
- UNIVERSIDADE FEDERAL [REDACTED]
- UNIVERSIDADE ESTADUAL [REDACTED]
- UNIVERSIDADE [REDACTED]
- UNIVERSIDADE FEDERAL [REDACTED]
- UNIVERSIDADE [REDACTED]
- UNIVERSIDADE [REDACTED]
- UNIVERSIDADE [REDACTED]
- UNIVERSIDADE [REDACTED]

## I. DOCUMENTAÇÃO INSTITUCIONAL

1. Na sua instituição, já foi formalizado o Plano Institucional de Políticas Afirmativas? Caso positivo, como é tratada a questão do ingresso de professores e discentes negros (pretos ou pardos) na instituição? \*

Não

## II. FORMAÇÃO ACADÊMICA

10/02/2026, 21:56

QUESTIONÁRIO DIRECIONADO AOS COORDENADORES DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO DA ...

2. O currículo do PPGD inclui disciplinas que tratam de: \*

- Direito e relações étnico-raciais
- Políticas afirmativas no ensino superior
- Prática jurídica antirracista
- Não há disciplina com esta abordagem
- Outro: .....

3. Carga horária semestral média dedicada ao tema: \*

- menos de 20h
- 20h
- 20h-40h
- mais de 40h
- Não há

### III. FORMALIZAÇÃO DE POLÍTICAS

4. O Regimento Interno do PPGD contempla dispositivos sobre equidade racial? \*

- Sim (Favor indicar local de acesso público à informação na opção "outro")
- Não
- Outro: .....

10/02/2026, 21:56

QUESTIONÁRIO DIRECIONADO AOS COORDENADORES DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO DA ...

5. Como o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) aborda a diversidade étnico-racial na instituição? \*

- Diretriz explícita (cotas em editais)
- Diretriz explícita (formação docente antirracista)
- Menção transversal (inclusão em políticas gerais)
- Não contempla
- Aprovada revisão para contemplar
- Outro: .....

6. O programa adota alguma política específica de ações afirmativas (cotas, bolsas, programas de capacitação) para ampliar a presença de estudantes e docentes negros? Se sim, quais?

Não .....

7. Como as pesquisas voltadas à temática da justiça racial estão representadas no PPGD?

- Projetos específicos (linhas de pesquisa dedicadas à temática)
- Grupos de estudo especializados
- Abordagem transversal (em múltiplas disciplinas)
- Não há iniciativas
- Outro:  
Dissertações e Teses sobre a temática do racismo ambiental, ligada à Área de Concentração do Programa em Direito Ambiental. ....

8. Existem parcerias ou incentivos institucionais para estimular a inclusão étnico-racial no seu programa? Estas parcerias são com instituições ou organizações vinculadas à justiça racial? \*

Sim, há incentivos preliminares na matéria no âmbito da Universidade, que se programa para desenvolver melhor essa temática em sua estrutura e planejamento, inclusive na próxima versão do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI).

#### IV. REPRESENTATIVIDADE ÉTNICO-RACIAL (2020-2024)

9. No Programa de Pós-graduação existe algum mecanismo de autodeclaração étnica de seus docentes? \*

Não

10. Atualmente, quantos professores existem no quadro da Pós-graduação em Direito? Quantos deles se autodeclaram negros, pretos ou pardos, de acordo com os dados da Sucupira? \*

São 16 Professores, nenhum tendo se declarado negro, preto ou pardo.

11. No Programa de Pós-graduação existe algum mecanismo de autodeclaração étnica de seus discentes? \*

Não

12. Atualmente, quantos discentes existem na Pós-graduação em Direito? Quantos deles se autodeclaram negros, pretos ou pardos, de acordo com os dados da Sucupira? \*

Em torno de 100 discentes, sendo 2 declarados negros, pretos ou pardos.

#### V. ATIVIDADES COMPLEMENTARES

10/02/2026, 21:56

QUESTIONÁRIO DIRECIONADO AOS COORDENADORES DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO DA ...

13. Eventos sobre equidade racial realizados: \*

- Seminários anuais
- Atividades de Extensão
- Workshops com movimentos sociais
- Nenhum
- Outro: .....

14. Prezado(a) Coordenador(a), caso deseje acrescentar informações acerca de políticas, práticas ou desafios relacionados à equidade racial em seu Programa de Pós-Graduação em Direito, utilize o espaço a seguir:

Dificuldades em termos estudantes negros, pretos ou pardos, bem como docentes que se candidatem às vagas abertas, o que revela as dificuldades do tema na Pós-Graduação em Direito no Sul do Brasil.

**Obrigada por contribuir com seu tempo e conhecimento! Sua participação é fundamental para aprimorarmos cada vez mais o nosso trabalho e alcançarmos resultados significativos.**

Este formulário foi criado em Universidade Católica do Salvador - UCSal.

Google Formulários

## QUESTIONÁRIO DIRECIONADO AOS COORDENADORES DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO DA REGIÃO SUL

Instrumento de pesquisa estruturado destinado aos coordenadores dos Programas de Pós-Graduação em Direito (Stricto Sensu) da Região Sul. Pesquisa realizada pela Mestranda Gabriely Miranda Mendonça Santos, tendo como orientador o professor Doutor Tiago Silva de Freitas, da Universidade Católica do Salvador. Agradecemos imensamente, desde logo, pela sua participação nesta pesquisa. Sua contribuição é muito importante para nós!

### IDENTIFICAÇÃO DO(A) COORDENADOR(A) E INSTITUIÇÃO PARTICIPANTE DA PESQUISA

Por gentileza, poderia informar o nome do(a) coordenador(a) do Programa de Pós-Graduação em Direito? \*

10/02/2026, 21:56

QUESTIONÁRIO DIRECIONADO AOS COORDENADORES DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO DA ...

Prezado(a) Coordenador(a), por favor, selecione a denominação da instituição que o(a) senhor(a) representa \*

- UNIVERSIDADE FEDERAL [REDACTED]
- UNIVERSIDADE FEDERAL [REDACTED]
- UNIVERSIDADE ESTADUAL [REDACTED]
- UNIVERSIDADE [REDACTED]
- UNIVERSIDADE FEDERAL [REDACTED]
- UNIVERSIDADE [REDACTED]
- UNIVERSIDADE [REDACTED]
- UNIVERSIDADE [REDACTED]
- UNIVERSIDADE [REDACTED]

## I. DOCUMENTAÇÃO INSTITUCIONAL

1. Na sua instituição, já foi formalizado o Plano Institucional de Políticas Afirmativas? Caso positivo, como é tratada a questão do ingresso de professores e discentes negros (pretos ou pardos) na instituição? \*

Sim. Há resolução específica a ser seguida, com percentual de 20% no mínimo, reservado para cotistas.

## II. FORMAÇÃO ACADÊMICA

10/02/2026, 21:56

QUESTIONÁRIO DIRECIONADO AOS COORDENADORES DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO DA ...

2. O currículo do PPGD inclui disciplinas que tratam de: \*

- Direito e relações étnico-raciais
- Políticas afirmativas no ensino superior
- Prática jurídica antirracista
- Não há disciplina com esta abordagem
- Outro: .....

3. Carga horária semestral média dedicada ao tema: \*

- menos de 20h
- 20h
- 20h-40h
- mais de 40h
- Não há

### III. FORMALIZAÇÃO DE POLÍTICAS

4. O Regimento Interno do PPGD contempla dispositivos sobre equidade racial? \*

- Sim (Favor indicar local de acesso público à informação na opção "outro")
- Não
- Outro: .....

10/02/2026, 21:56

QUESTIONÁRIO DIRECIONADO AOS COORDENADORES DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO DA ...

5. Como o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) aborda a diversidade étnico-racial na instituição? \*

- Diretriz explícita (cotas em editais)
- Diretriz explícita (formação docente antirracista)
- Menção transversal (inclusão em políticas gerais)
- Não contempla
- Aprovada revisão para contemplar
- Outro: .....

6. O programa adota alguma política específica de ações afirmativas (cotas, bolsas, programas de capacitação) para ampliar a presença de estudantes e docentes negros? Se sim, quais?

Sim, seguimos a normativa geral da UFSC. ....

7. Como as pesquisas voltadas à temática da justiça racial estão representadas no PPGD?

- Projetos específicos (linhas de pesquisa dedicadas à temática)
- Grupos de estudo especializados
- Abordagem transversal (em múltiplas disciplinas)
- Não há iniciativas
- Outro: .....

10/02/2026, 21:56

QUESTIONÁRIO DIRECIONADO AOS COORDENADORES DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO DA ...

8. Existem parcerias ou incentivos institucionais para estimular a inclusão étnico-racial no seu programa? Estas parcerias são com instituições ou organizações vinculadas à justiça racial? \*

Há grupos de estudos com parcerias

#### IV. REPRESENTATIVIDADE ÉTNICO-RACIAL (2020-2024)

9. No Programa de Pós-graduação existe algum mecanismo de autodeclaração étnica de seus docentes? \*

Sim

10. Atualmente, quantos professores existem no quadro da Pós-graduação em Direito? Quantos deles se autodeclaram negros, pretos ou pardos, de acordo com os dados da Sucupira? \*

02

11. No Programa de Pós-graduação existe algum mecanismo de autodeclaração étnica de seus discentes? \*

Sim, isso já é feito no Edital de Seleção do Mestrado e Doutorado.

12. Atualmente, quantos discentes existem na Pós-graduação em Direito? Quantos deles se autodeclaram negros, pretos ou pardos, de acordo com os dados da Sucupira? \*

Em média, 25% do total de alunos.

#### V. ATIVIDADES COMPLEMENTARES

10/02/2026, 21:56

QUESTIONÁRIO DIRECIONADO AOS COORDENADORES DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO DA ...

13. Eventos sobre equidade racial realizados: \*

- Seminários anuais
- Atividades de Extensão
- Workshops com movimentos sociais
- Nenhum
- Outro: .....

14. Prezado(a) Coordenador(a), caso deseje acrescentar informações acerca de políticas, práticas ou desafios relacionados à equidade racial em seu Programa de Pós-Graduação em Direito, utilize o espaço a seguir:

.....

**Obrigada por contribuir com seu tempo e conhecimento! Sua participação é fundamental para aprimorarmos cada vez mais o nosso trabalho e alcançarmos resultados significativos.**

Este formulário foi criado em Universidade Católica do Salvador - UCSal.

Google Formulários