



AÇÕES AFIRMATIVAS NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA/RS: ATUAÇÃO E PERSPECTIVAS DE GESTÃO

Roberlaine Ribeiro Jorge¹

Universidade Federal do Pampa, Reitor da Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA), Bagé, RS, Brasil

Marta Iris Camargo Messias da Silveira²

Universidade Federal do Pampa, Assessoria de Diversidade, Ações Afirmativas e Inclusão (ADAFI), Bagé, RS, Brasil

Jeferson Francisco Selbach³

Universidade Federal do Pampa, Diretoria de Assuntos Internacionais (DAINTER), Bagé, RS, Brasil.

Resumo: Este artigo busca apresentar um conjunto de realizações da Universidade Federal do Pampa – UNIPAMPA em relação à implantação das políticas de ações afirmativas, as quais tem sido objeto de priorização na atual gestão. Ao longo do texto, examinam-se as diversas legislações que significam um arcabouço legal que ancora as ações afirmativas e impõem à gestão da universidade a criação de mecanismos capazes de concretizar tais normativas. Parte-se do entendimento da importância de um esforço institucional capaz de dar vazão as necessidades de segmentos sociais historicamente marginalizados, os quais ultrapassam o acesso ao espaço universitário, envolvendo ações em prol da permanência e da promoção da educação para a superação do racismo e da discriminação étnico-racial. Apontam-se ações nestas diversas dimensões, avaliando seu alcance e propondo a reflexão sobre os limites impostos aos gestores em um contexto de crise econômica e social, marcados pela pandemia e pelas restrições orçamentárias. Enfatizam-se as expectativas geradas em torno da chegada à reitoria de um reitor negro e a reflexão sobre a possibilidade de atender as demandas postas pelos movimentos sociais ligados aos indígenas e afro-brasileiros.

Palavras-chave: ações afirmativas – UNIPAMPA – gestão.

¹ Reitor da Universidade Federal do Pampa, E-mail: roberlainejorge@unipampa.edu.br ; ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3671-5537>

² Chefe da Assessoria de Diversidade, Ações Afirmativas e Inclusão (ADAFI) da Universidade Federal do Pampa, E-mail: martasilveira@unipampa.edu.br ; ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5361-0740>

³ Diretor da Diretoria de Assuntos Institucionais e Internacionais (DAINTER) da Universidade Federal do Pampa, E-mail: jefersonselbach@unipampa.edu.br ; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9275-5093>



AFFIRMATIVE ACTIONS AT THE FEDERAL UNIVERSITY OF PAMPA/RS: MANAGEMENT PERSPECTIVES AND PERSPECTIVES

Abstract: This article seeks to present a set of achievements of the Federal University of Pampa – UNIPAMPA in relation to the implementation of affirmative action policies, which have been prioritized in the current administration. Throughout the text, the various legislations that represent a legal framework that anchors affirmative actions and impose to university management the creation of mechanisms capable of implementing such regulations are examined. It starts with the understanding of the importance of an institutional effort capable of giving vent to the needs of historically marginalized social segments, which go beyond access to the university space, involving actions in favor of the permanence and promotion of education to overcome racism and ethnic-racial discrimination. Actions in these different dimensions are pointed out, evaluating their reach and proposing a reflection on the limits imposed on managers in a context of economic and social crisis, marked by the pandemic and budget constraints. It emphasizes the expectations generated around the arrival of a black rector to the rectory and the reflection on the possibility of meeting the demands posed by social movements linked to indigenous and Afro-Brazilians.

Keywords: affirmative action – UNIPAMPA – management.

ACCIONES AFIRMATIVAS EN LA UNIVERSIDAD FEDERAL DE PAMPA / RS: PERSPECTIVAS Y PERSPECTIVAS DE GESTIÓN

Resumen: Este artículo busca presentar un conjunto de logros de la Universidad Federal de la Pampa - UNIPAMPA en relación a la implementación de políticas de acción afirmativa, las cuales han sido priorizadas en la actual administración. A lo largo del texto se examinan las distintas legislaciones que representan un marco legal que ancla las acciones afirmativas e imponen a la gestión universitaria la creación de mecanismos capaces de implementar dicha normativa. Se parte de la comprensión de la importancia de un esfuerzo institucional capaz de dar rienda suelta a las necesidades de segmentos sociales históricamente marginados, que van más allá del acceso al espacio universitario, involucrando acciones a favor de la permanencia y promoción de la educación para superar el racismo y la etnia. -la discriminación racial. Se señalan acciones en estas diferentes dimensiones, evaluando su alcance y proponiendo una reflexión sobre los límites impuestos a los directivos en un contexto de crisis económica y social, marcado por la pandemia y las restricciones presupuestarias. Destaca las expectativas generadas en torno a la llegada de un rector negro a la rectoría y la reflexión sobre la posibilidad de atender las demandas planteadas por los movimientos sociales vinculados a indígenas y afrobrasileños.

Palabras clave: acciones afirmativas - UNIPAMPA - gestión.

ACTIONS AFFIRMATIVES À L'UNIVERSITÉ FÉDÉRALE PAMPA/RS: PERSPECTIVES ET PERSPECTIVES DE GESTION

Résumé: Cet article vise à présenter un ensemble de réalisations de l'Université fédérale de Pampa – UNIPAMPA en relation avec la mise en œuvre des politiques d'action



positive, qui ont été prioritaires dans l'administration actuelle. Tout au long du texte, les différentes législations qui représentent un cadre juridique qui ancre les actions positives et imposent à la direction universitaire la création de mécanismes capables de mettre en œuvre de telles réglementations sont examinées. Cela commence par la compréhension de l'importance d'un effort institutionnel capable de donner libre cours aux besoins des segments sociaux historiquement marginalisés, qui vont au-delà de l'accès à l'espace universitaire, impliquant des actions en faveur de la permanence et de la promotion de l'éducation pour surmonter le racisme et les -discrimination raciale. Des actions dans ces différentes dimensions sont pointées, évaluant leur portée et proposant une réflexion sur les limites imposées aux managers dans un contexte de crise économique et sociale, marqué par la pandémie et les contraintes budgétaires. Il met l'accent sur les attentes générées autour de l'arrivée d'un recteur noir au presbytère et la réflexion sur la possibilité de répondre aux revendications posées par les mouvements sociaux liés aux indigènes et afro-brésiliens.

Mots-clés: actions positives – UNIPAMPA – gestion.

INTRODUÇÃO

Este trabalho visa abordar as realizações da Universidade Federal do Pampa - UNIPAMPA – referentes às políticas de ações afirmativas, refletindo sobre a perspectiva de gestão, sobre avanços e limites institucionais. As ações afirmativas são intervenções do estado que garantem direitos de segmentos historicamente discriminados; pode-se afirmar que, quando compensatórias,

abrangem programas sociais que remédiam problemas gerados por ineficientes políticas anteriores ou por políticas contemporâneas que não representam, em um primeiro momento, relação com a superação das problemáticas sociais e raciais (SANTOS, *apud* SILVEIRA 2009).

Estas políticas podem significar um importante mecanismo pedagógico de educação dos grupos sociais no respeito as diversidades, sejam elas raciais, étnicas, culturais, de gênero ou classe (SILVEIRA, 2009).

O estado brasileiro costuma tratar de forma igual os coletivos que são socialmente e politicamente desiguais. Segundo SISS (2003), em uma sociedade racialmente excludente como a brasileira, na qual as desigualdades são mascaradas pelo mito da democracia racial, a formulação e implementação de políticas sociais de espírito universalista, as quais não atacam os mecanismos geradores dessas desigualdades, acabam operando mais como forma de atualização delas, do que como instrumentos que



contribuam para dirimi-las. Tais políticas aumentam, de forma escandalosa, o fosso que separa aqueles considerados como cidadãos, daqueles percebidos como não cidadãos.

Para o mesmo autor, leis ou intervenções políticas que compreendam ações do estado voltadas para determinados grupos específicos, os quais historicamente são ou foram colocados em desvantagem, quando acompanhadas de políticas universalistas, podem ser extremamente úteis para reduzir os altos índices de desigualdades existentes entre estes grupos como, por exemplo, entre brancos e afro-brasileiros.

Devemos observar que as políticas sociais compensatórias racialmente definidas, mesmo que não se constituam como intervenções governamentais suficientemente capazes de eliminar as desigualdades historicamente acumuladas, têm o papel de corrigi-las ao promover as igualdades de tratamento e trazem efeitos imediatos e consequentes. Trata-se na linguagem jurídica de “Discriminação Positiva”, ou seja, de considerar diferentemente grupos em condição efetiva de inferioridade, buscando minimizar as desigualdades.

As ações afirmativas são compreendidas enquanto instrumento político corretivo entre o princípio constitucional da igualdade formal (todos são iguais perante a lei) e um complexo conjunto de relações sociais profundamente hierarquizadas, as quais busca-se superar com sua aplicação. Na análise da implementação das políticas de ação afirmativa e de seus resultados, há que se levar em conta o contexto das relações sociais em que tais políticas estão inseridas, sob pena de operar-se reducionismos, tornando as análises simplistas e superficiais. (SILVEIRA, 2009)

As ações afirmativas nas universidades públicas representam uma possibilidade real da superação das desigualdades históricas em termos de acesso ao ensino superior, calcadas em fatores socioeconômicos, culturais e políticos. O desafio no âmbito universitário envolve a garantia da permanência na instituição e a promoção da diversidade, educando para relações étnico-raciais mais respeitadas e combatendo o racismo estrutural.

A estruturação das ações afirmativas em âmbito institucional tem por foco (re)significar as diferentes formas de discriminação étnico-racial, tão presentes na sociedade brasileira, valorizando a história e a cultura, dentre outros, das de matriz africana, afro-brasileiras e dos povos indígenas no Brasil e no mundo.



A Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003, foi marco importante nesta luta, ao imputar a inclusão nos currículos escolares a temática da História da África e dos Africanos, da luta dos negros no Brasil, da cultura negra brasileira e do negro na formação da sociedade nacional, bem como instituir o 20 de novembro como data a celebrar o “Dia Nacional da Consciência Negra”.

Outro marco legal importante foi a promulgação da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, que instituiu o Estatuto da Igualdade Racial, instrumento para enfrentar as desigualdades étnicas nacionais, propondo a implementação de programas de ações afirmativas, oferecendo melhores condições de igualdade de oportunidade.

A partir desta concepção inclusiva, promulgou-se a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, que instituiu a reserva de cotas de 50% no ingresso no ensino superior público para estudantes advindos da escola pública, dentre os critérios de preenchimento destas vagas, prevê uma porcentagem para candidatos autodeclarados pretos, pardos e indígenas e para pessoas com deficiência, considerando a proporção de cada segmento em relação à população, segundo censo do IBGE. Com isso, as universidades públicas abriram suas portas aos candidatos historicamente menos favorecidos, através da seleção do Sistema de Seleção Unificada (SiSU).

Dois anos após, foi a vez da promulgação da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, a qual passou a reservar 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. A Portaria Normativa SEGEP/MPOG nº 04/2018 estabeleceu os procedimentos de heteroidentificação.

Todas estas ações afirmativas nas universidades produzem enormes ganhos, não só os imediatos e mais visíveis, como o ingresso de mais pessoas pretas nas instituições, mas principalmente observa-se que tais medidas produzem uma repercussão intensa e com efeitos duradouros, através da ampliação do debate que resulta no “descortinamento de um tema antes nem mencionado: o racismo”, bem como “externalidades positivas de toda ordem” (VOLPE E SILVA, 2016).

Objetivamos apresentar como estas ações afirmativas foram implementadas na Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA) e como tem produzido efeitos positivos para a instituição.



AÇÕES AFIRMATIVAS EM ÂMBITO INSTITUCIONAL

Para promover as ações afirmativas na universidade, a UNIPAMPA criou em 5 de maio de 2016 a *Coordenadoria de Ações Afirmativas* (CAF), por meio da Portaria nº 900, de 5 de maio de 2016 (item 4.1). Em 2019 foi reestruturada e incorporou administrativamente o Núcleo de Inclusão e Acessibilidade (NInA). Em março de 2020 passou a ser denominada como *Assessoria de Diversidade, Ações Afirmativas e Inclusão* (ADAFI) e conta atualmente com 10 servidores.

Estrategicamente vinculada ao Reitor, através do Gabinete da Reitoria, a ADAFI tem como função promover ações transversais de equidade junto aos órgãos da administração superior, comissões, órgãos complementares e suplementares, pró-reitorias e unidades universitárias sediadas nos dez municípios onde a UNIPAMPA atua: Alegrete, Bagé (sede), Caçapava do Sul, Dom Pedrito, Itaqui, Jaguarão, Santana do Livramento, São Borja, São Gabriel e Uruguaiana.

A ADAFI tem por missão garantir a equidade e a igualdade de oportunidades no acesso, na permanência, nas mobilidades e nas qualificações de discentes e servidores no ensino, pesquisa e extensão, atuando para superar as históricas desigualdades socioeconômicas, culturais e políticas nas comunidades regionais e, como consequência, na sociedade brasileira.

Vinculados à ADAFI estão os Núcleos de Estudos Afro-Brasileiros (NEABIs). O primeiro foi criado em 2010, no Campus Uruguaiana. Estes núcleos objetivam desenvolver ações de promoção da diversidade étnico-racial, de valorização das histórias e das culturas afro-brasileiras e indígenas, com foco no fortalecimento das ações afirmativas em âmbito institucional.

Em 31 de outubro de 2016, o Conselho Superior Universitário da UNIPAMPA aprovou a Resolução nº 161 que instituiu a criação dos NEABIs e criou o Fórum dos NEABIS na instituição. O Art. 4º previu a criação destes núcleos em cada uma das unidades acadêmicas, com a finalidade de: a) fomentar ações que visem superar as diferentes formas de discriminação étnico-racial; b) promover a valorização da história e da cultura de matriz africana, afro-brasileiras e dos povos indígenas no Brasil e no mundo; e c) mediar as ações promovidas nos Campi junto à ADAFI.



Atualmente, existem NEABIs nos dez Campus. Os servidores docentes e técnicos-administrativos e os representantes discentes que participam dos núcleos locais devem ter identificação com as finalidades e objetivos propostos, através da coordenação ou participação em programas ou projetos de ensino, pesquisa ou extensão nas temáticas dos núcleos. Além destes, podem participar membros dos movimentos sociais negros e indígenas locais.

A base legal é a Lei nº 10.639/2003, que incluiu no currículo oficial da Rede de Ensino, nos níveis fundamental e médio, a obrigatoriedade da temática da História da África e dos Africanos, da luta dos negros no Brasil, da cultura negra brasileira e do negro na formação da sociedade nacional, resgatando a contribuição do povo negro nas áreas social, econômica e política pertinentes à História do Brasil. Além disso, instituiu como “Dia Nacional da Consciência Negra” o 20 de novembro. O Parecer CNE/CP 003/2004 regulamentou a inclusão curricular do tema, sendo convertido na Resolução nº 1, de 17 de junho de 2004.

Neste processo, cabe as Universidades preparar futuros docentes para efetivarem práticas pedagógicas que possam atender as expectativas da Lei 10.639/03, fundamentando o processo teórico e metodológico da educação para as relações étnico-raciais. Ao mesmo tempo, deve-se preparar os futuros profissionais para uma ação cidadã de combate ao racismo e formas de discriminação racial. Estes objetivos da ação das Universidades foram sendo firmados posteriormente.

O Decreto nº 6.040, de 7 de fevereiro de 2007 instituiu a Política Nacional de Desenvolvimento Sustentável dos Povos e Comunidades Tradicionais – PNPCT, incluindo como territórios tradicionais os espaços dos quilombolas e terreiros de matriz africana, dentre outros.

O Decreto de Lei 6.872/2009, institui o PLANAPIR – Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial, bem como, seu comitê de articulação e monitoramento. O plano versa sobre 12 eixos estratégicos, traçando seus objetivos, metas, ações e prioridades no combate ao racismo, e na redução da distância entre ricos e pobres e entre brancos e negros.

A Lei 12.288/2010, instituindo o Estatuto da Igualdade Racial, com a implementação de programas de ação afirmativa destinados ao enfrentamento das desigualdades étnicas, objetivando a participação da população negra, em condição de



igualdade de oportunidade, na vida econômica, social, política e cultural do País (Art. 4º, VII).

Dentre as ações mais representativas efetivadas pela UNIPAMPA encontra-se o processo seletivo regular da graduação, com ingresso via Sisu, havendo oferta de vagas através do Exame Nacional do Ensino Médio (Enem), sistema de ingresso adotado na instituição desde sua criação. A Lei nº 12.711/2012 instituiu a reserva de cotas de 50% no ingresso no ensino superior, dentre os critérios de preenchimento para candidatos autodeclarados pretos, pardos e indígenas e por pessoas com deficiência em proporção à população do censo do IBGE (Art. 3º).

A Portaria Normativa MEC nº 18/2012 regulamentou o ingresso através das cotas. A Portaria Normativa MEC nº 21/2012 facultou às instituições aderentes ao Sistema de Seleção Unificada (Sisu) redefinir a lista de espera para atender eventuais políticas de ações afirmativas adotadas.

A conferência da etnicidade para os candidatos selecionados no SiSU deu-se em 2018, com as comissões de verificação de veracidade de autodeclaração de raça/etnia. Em 2019, a validação passou a ser realizada pelas comissões de heteroidentificação, em conformidade com a Portaria Normativa MPOG nº 4/2018, que regulamentou o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos.

Conforme Tabela 1, o número de vagas ofertadas considera para a reserva as seguintes modalidades:

Tabela 1 - Vagas de graduação Sisu na UNIPAMPA:

Ações afirmativas		% de vagas
L1	Candidatos com renda familiar bruta per capita igual ou inferior a 1,5 salário mínimo que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas (Lei nº 12.711/2012).	20%
L2	Candidatos autodeclarados pretos, pardos ou indígenas, com renda familiar bruta per capita igual ou inferior a 1,5 salário mínimo e que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas (Lei nº 12.711/2012).	
L5	Candidatos que, independentemente da renda (art. 14, II, Portaria Normativa MEC nº 18/2012), tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas (Lei nº 12.711/2012).	18%
L6	Candidatos autodeclarados pretos, pardos ou indígenas que, independentemente da renda (art. 14, II, Portaria Normativa MEC nº 18/2012), tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas (Lei nº 12.711/2012).	
L9	Candidatos com deficiência que tenham renda familiar bruta per capita igual ou inferior a 1,5 salário mínimo e que tenham cursado	6%



	integralmente o ensino médio em escolas públicas (Lei nº 12.711/2012).	
L10	Candidatos com deficiência autodeclarados pretos, pardos ou indígenas, que tenham renda familiar bruta per capita igual ou inferior a 1,5 salário mínimo e que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas (Lei nº 12.711/2012)	
L13	Candidatos com deficiência que, independentemente da renda (art. 14, II, Portaria Normativa nº 18/2012), tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas (Lei nº 12.711/2012).	
L14	Candidatos com deficiência autodeclarados pretos, pardos ou indígenas que, independentemente da renda (art. 14, II, Portaria Normativa nº 18/2012), tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas (Lei nº 12.711/2012).	6%
V1094	Candidato com deficiência.	2%
Demais vagas		
A0	Ampla concorrência	48%

Fonte: <https://sites.unipampa.edu.br/adafi/graduacao/>

Um dado importante a ser destacado, que demonstra a efetividade das políticas afirmativas no caso do ingresso da graduação por cotas, é o índice de reprovação por frequência em um ou mais componentes curriculares de graduação. Em 2019, a porcentagem dos reprovados por frequência entre os ingressantes por ampla concorrência atingiu quase um terço (33,4%), enquanto os ingressantes por reserva de vagas atingiu valor menor, de somente um quarto (24,0%).

No quesito cor de pele/etnia, os infrequentes entre os ingressantes por reserva de vagas autodeclarados brancos foram 25,4%, enquanto os autodeclarados pretos foram 20,3%. Estes indicadores demonstram, mesmo que de forma pontual, como aqueles que entram por reserva de vagas acabam valorizando a oportunidade de ingresso. Observa-se que, dentre estes, os autodeclarados pretos valorizam ainda mais, possivelmente em razão de suas trajetórias pessoais, onde a conquista de uma diplomação em curso superior representa uma possibilidade de mobilidade social ascendente.

Embora a ADAFI tenha trabalhado para aumentar a ocupação das vagas ofertadas na graduação, objetivando uma permanência que contribua com o desenvolvimento dos universitários cotistas, o quadro foi muito aquém das potencialidades, possivelmente em razão do período pandêmico.

O número de ingressantes em 2020, comparado a 2019, teve redução média de 6,5% no total. Entre os ingressantes autodeclarados pretos a redução foi acentuada, de 55,6%, passando de 232 ingressantes em 2019 para 129 em 2020. Entre os ingressantes autodeclarados pardos, a redução também foi alta, de 54,4%, passando de 578 em 2019



para 315 em 2020. Tais indicadores foram compensados pela alta de 368% no número de ingressantes autodeclarados indígenas, passando de 60 em 2019 para 221 em 2020. Alta igualmente no número de ingressantes que não se identificaram: de 80 em 2019 para 288, ou 360%.

Estes indicadores podem refletir dois cenários. O primeiro em razão de que com a pandemia os jovens pretos e pardos acabam sofrendo com maior intensidade os efeitos econômicos do período de crise econômica marcado pelo aumento dos níveis de desemprego, impactado na queda da renda familiar. Outra possibilidade é que os ingressantes destas etnias acabaram não se autodeclarando, por motivos diversos, o que fez diminuir o número de pretos/pardos e aumentar os que não se identificaram.

Este quadro da graduação difere na pós-graduação *stricto sensu*. Existe, desde 2016, na UNIPAMPA a Comissão de Acompanhamento das Ações Afirmativas de Pós-Graduação da Universidade, através da Portaria nº 1.244/2016. Isso se deu em função da Portaria Normativa MEC nº 13/2016, a qual introduz as ações afirmativas e reserva de vagas nos cursos de pós-graduação. Desde então, a instituição vem trabalhando para equilibrar a distorção histórica existente neste nível de formação.

O comparativo de número de ingressantes revela um avanço significativo em termos de políticas públicas de ações afirmativas. O número de ingressantes total teve forte diminuição, de 1077 em 2019 para 392 em 2020 (-74%). A queda acentuada deu-se muito pela postergação dos editais de ingresso em razão da pandemia. O número foi puxado pelos ingressantes autodeclarados brancos, que saíram de 908 em 2019 para 237 em 2020 (-76%). Entre os pardos a diminuição foi de 79 em 2019 para 53 em 2020 (-33%). Já entre os pretos teve aumento considerável, de 89 em 2019 para 102 em 2020, ou 14%, número mesmo que modesto, contribui para melhorar as distorções históricas.

Outra ação a se destacar é da reserva de vagas em concursos públicos. A Lei nº 12.990/2014 instituiu a reserva de 20% das vagas aos candidatos negros. A normatização foi feita através da Portaria Normativa SEGEP/MPOG nº 04/2018, que estabeleceu, dentre outros quesitos, os procedimentos de heteroidentificação.

A partir daí a UNIPAMPA publicou o Edital nº 168/2018, com as *Condições gerais para provimento de vagas reservadas aos candidatos negros em concursos públicos*, prevendo a reserva do percentual de 20% das vagas existentes quando o número de vagas oferecidas no edital de abertura fosse igual ou superior a 3 vagas. Os candidatos



necessitam declarar sua condição no momento da inscrição, encaminhando junto com a inscrição a autodeclaração de que é preto ou pardo conforme quesito cor ou raça utilizado pelo IBGE. Caso não seja confirmada a condição étnica no procedimento de heteroidentificação, o candidato é eliminado do certame, mesmo que aprovado em ampla concorrência. A partir deste período, os editais passaram a constar itens especificando a reserva de vaga.

Para qualificar os procedimentos de heteroidentificação, a UNIPAMPA promoveu, em 2018 e 2019, capacitação dos servidores para fazer parte das comissões, que fazem a análise fenotípica dos candidatos e, desta forma, podem atuar de forma segura e efetiva nas avaliações individualizadas a partir dos procedimentos complementares.

Dentre as ações em que a então Coordenadoria de Ações Afirmativas (CAF) contribuiu, destaca-se a participação da equipe na comissão organizadora do *IV Congresso de Pesquisadores/as Negros/as da Região Sul (IV COPENE SUL)*, evento organizado pela Associação Brasileira de Pesquisadores Negros (ABPN), UNIPAMPA e Consórcio Nacional de Núcleos de Estudos Afrobrasileiros – CONNEABs, ocorrido entre 16 e 19 de julho de 2019, no Campus Jaguarão. O evento procurou efetivar a reflexão sobre ancestralidades, conquistas e resistências num contexto de racismo e intolerâncias, impulsionando a luta antirracista. Contou com a presença de pesquisadores internacionais como a escritora moçambicana Paulina Chisiane.

Outros eventos importantes: *IV Seminário Internacional de Cultura Afro*, ocorrido no Campus Uruguaiana, em dezembro de 2018, centrado no debate institucional da interculturalidade, evidenciando o acesso à universidade pelos afro-brasileiros e indígenas, bem como as condições garantidoras de permanência dos cotistas; *III Fórum Regional em Defesa da Igualdade de Gênero: articulação universidade, gestão pública e movimentos sociais frente a masculinidades, feminismos e diversidade*, realizado em setembro de 2019, em Bagé; *Fórum Regional Permanente de Educação e Diversidade Étnico-Racial do Rio Grande do Sul*, realizado em novembro de 2019, em Bagé, com a realização de mesas temáticas para os debates relativos à educação e sua pluralidade social, com ênfase na cultura afro-brasileira.

AS AÇÕES AFIRMATIVAS NO PERÍODO PANDÊMICO



A atual gestão assumiu em 17 de dezembro de 2019, para um mandato de 4 anos. O destaque mais importante foi o ineditismo do primeiro afrodescendente a ocupar o cargo de reitor numa universidade pública gaúcha. Isto foi ressaltado no discurso de posse:

Como negro, me aproximo dos movimentos de valorização da identidade afrodescendente, na justa medida em que o objetivo seja valorizar o negro nos mais diversos aspectos, sem que para isso seja preciso desvalorizar outras etnias. Acima de tudo, sou ardoroso defensor da inclusão social plena, no acolhimento de todos os cidadãos, mostrando que a justiça social e a verdadeira cidadania passam por aceitar as nossas diferenças. Se as políticas de diversidade devem ser vistas como prioridade, a universidade deve servir de exemplo, mostrando a importância de trazermos esse debate para nosso dia-a-dia acadêmico, sem nunca perder de vista que acima de tudo buscamos a valorização do ser humano. Este será o norte da nossa gestão: fazer o melhor para todos, independentemente de sua raça, condição social, opção sexual ou religiosa.

Poucos meses após o início do mandato da atual gestão, a sociedade brasileira foi afetada pela pandemia causada pela COVID-19, o que abalou profundamente todas as relações até então estabelecidas usualmente no âmbito universitário. A UNIPAMPA foi a primeira universidade pública do Rio Grande do Sul a suspender as aulas, através do Ofício Circular nº 2/2020 REITORIA/UNIPAMPA, de 12 de março de 2020, e as atividades administrativas presenciais, através do Ofício Circular nº 3/2020 REITORIA/UNIPAMPA, de 17 de março de 2020.

Dentre as medidas adotadas foi instalado o Comitê de Monitoramento, responsável por avaliar e propor medidas que visassem minimizar os riscos de contágio e transmissão do vírus causador da COVID-19 entre a Comunidade Acadêmica, composto por profissionais da área da saúde (médicos, enfermeiros e técnicos em segurança do trabalho) e por representantes da área acadêmica e administrativa da Universidade.

A suspensão das aulas e atividades administrativas não obstou em que a universidade cumprisse seu papel social, através de inúmeras ações para contribuir com as comunidades regionais onde atua, os quais citamos: solicitação de bebidas alcólicas à Receita Federal do Brasil (RFB) para produção de álcool 70° INPM, destinado para secretarias de saúde, unidades hospitalares, unidades básicas de saúde ou instituições filantrópicas; doação de luvas latéx e máscaras *face shield*; cedência de equipamentos hospitalares; realização de testes diagnósticos; cedência temporária de servidores das áreas da saúde para atuação em hospitais e unidades de saúde; dentre outros.



Através de doação obtida com a RFB de smartphones e demais itens de informática, a UNIPAMPA lançou alguns editais de destinação, através de comodato, de celulares e kits de apoio às atividades de ensino remoto emergenciais para estudantes em vulnerabilidade socioeconômica e/ou ingressantes por cotas. Lançou também edital de distribuição de pacote de dados móveis, do projeto “Alunos Conectados” da Rede Nacional de Ensino e Pesquisa (RNP), para possibilitar o acesso às atividades acadêmicas ofertadas remotamente para discentes em situação de vulnerabilidade socioeconômica.

Em parceria com o Ministério Público do Trabalho, a UNIPAMPA doou 52 notebooks novos para que estudantes ingressantes, indígenas e quilombolas, beneficiários do Plano de Bolsa Permanência e estudantes com deficiência pudessem participar das atividades de ensino remoto emergencial. A aquisição dos equipamentos foi realizada mediante a submissão de um Projeto de Inclusão Digital no valor de R\$ 103 mil.

A ADAFI, por sua vez, seguiu com ações sistemáticas na área das ações afirmativas, como os webinários: *O legado africano no RS: uma abordagem histórica do batuque; Memória e Patrimônio, identidade negra em movimento; SOU de Oliveira Silveira - reflexões sobre as culturas afro-gaúchas por meio do Projeto RS Negro; Música Preta – criação; A constituição e preservação dos saberes tradicionais e de resistência a partir das narrativas dos quilombolas de Nicanor da Luz em Piratini e Palmas em Bagé; Possibilidades contra coloniais no pós pandemia; A Realidade das Relações Étnico-raciais na Educação; Cultura do branqueamento na capoeira, racismo e o espaço feminino no universo da capoeira; África/América Central/Brasil - educação e interculturalidade; Uma conexão EUA-BRA, se o black importa o preto too; História do Batuque - Ancestralidade e oralidade*. Promoveu lives como a de *Educação das relações étnicas e raciais no ensino superior: o diálogo necessário; o Projeto Povo de Terreiro em Ação: construção de espaços de empoderamento social e político-cultural; Intolerância Religiosa e Meio Ambiente: uma crítica ao imaginário popular a respeito das práticas religiosas de matriz africana; e A Luta dos Povos Tradicionais de Matriz Africana na Perspectiva da Soberania Alimentar*; a mesa-redonda *A mulher negra na sociedade contemporânea, como chegamos? a que estamos? e como se desenha este futuro incerto?*; o *Balanço dos 10 anos de Ações Afirmativas*; e a exibição *I EPICEN – Exibição de Produções Artísticas, Culturais e Educacionais Negras*.



Por fim, destacamos o Edital nº 258/2021, em que de forma experimental seleciona bolsistas para a Diretoria de Assuntos Institucionais e Internacionais (DAINTER), com reserva de vagas para candidatos autodeclarados pretos, pardos ou indígenas aldeados e moradores das comunidades remanescentes de Quilombos ou com deficiência.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A gestão pode ser vista pela dupla perspectiva: do gestor, que tem objetivos e metas definidas e procura seguir com retidão nesta linha; e da comunidade, onde muitos não abstraem o fato de se ter um reitor negro e cobram de forma exacerbada as demandas, muitas vezes de maneira desproposital e desmedida, de modo a desconstruir e retirar a credibilidade daquele que ocupa o cargo. Isto é algo muito grave e complexo, mas que necessita enfrentamento firme.

Para superar e não se deixar abalar, é fundamental a condução da gestão de maneira a mostrar que a cor não diferencia o gestor, tampouco define como o reitor irá atuar. Sua competência será resultado da sua própria postura como gestor e as críticas certamente se farão presentes neste processo, visto ser natural e desejável para o avanço institucional.

Contudo, há de se evitar nos encontros a abordagem no campo pessoal, o que pode se configurar como perseguição ao sujeito que ocupa o cargo. A perseguição é muitas vezes nítida e sórdida. Como gestores, precisamos confrontar aqueles que assumem tal postura de vinculação pessoal ao cargo, sob pena de desestimular futuros postulantes ao cargo pelo fato de ser da cor preta, o que seria lamentável.

No entanto, como demonstramos acima, a UNIPAMPA tem buscado avançar na ampliação de espaços para os segmentos historicamente marginalizados do ensino superior e na promoção do diálogo permanente com os representantes destes segmentos, sejam estudantes organizados ou movimentos sociais. Deste modo, mesmo em período de imensas restrições orçamentárias, as ações afirmativas têm sido priorizadas e aprofundadas na instituição.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS



BRASIL, Decreto nº 6.040, de 7 de fevereiro de 2007, Brasília/DF: *Casa Civil*. Subchefia para Assuntos Jurídicos, 2007.

____ Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, Brasília/DF: *Casa Civil*. Subchefia para Assuntos Jurídicos, 2010.

____ Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, Brasília/DF: *Casa Civil*. Subchefia para Assuntos Jurídicos, 2012.

____ Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, Brasília/DF: *Casa Civil*. Subchefia para Assuntos Jurídicos, 2014.

____ Parecer CNE/CP nº 003, de 19 de maio de 2004, Brasília/DF: *Ministério da Educação/Conselho Nacional de Educação*, 2004.

____ Portaria Normativa MEC nº 18, de 11 de outubro de 2012, Brasília/DF: *Ministério da Educação*, 2012.

____ Portaria Normativa MEC nº 21, de 5 de novembro de 2012, Brasília/DF: *Ministério da Educação*, 2012.

____ Portaria Normativa SEGEP/MPOG nº 04, de 6 de abril de 2018, Brasília/DF: *Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão/Secretaria de Gestão de Pessoas*, 2018.

____ Resolução nº 1, de 17 de junho de 2004, Brasília/DF: *Ministério da Educação/Conselho Nacional de Educação*, 2004

____ Decreto nº 6.872, de 04 de junho de 2009, Brasília/DF: *Casa Civil*. Subchefia para Assuntos Jurídicos, 2009.

____ Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003, Brasília/DF: *Casa Civil*. Subchefia para Assuntos Jurídicos, 2003.

FRANCO, Ana Maria de Paiva, OLIVEIRA, Kleber Fernandes de, ESPERIDIÃO, Fernanda. A lei de cotas no ensino superior: testando a hipótese de incompatibilidade no caso da Universidade Federal de Sergipe. Regae: *Revista de Gestão e Avaliação Educacional*, Santa Maria, v. 10 n. 19, p. 1-28, 2021.

JORGE, Franceli Couto. Cerimônia de transmissão do cargo de reitor e posse da nova gestão universitária reúne autoridades em Bagé. Publicado em 29/01/2020. Disponível em <<https://unipampa.edu.br/portal/cerimonia-de-transmissao-do-cargo-de-reitor-e-posse-da-nova-gestao-universitaria-reune-autoridades>> Acessado em: 05/07/2021.

SILVEIRA, Marta Íris Camargo Messias da. O movimento social negro: da contestação as políticas de ações afirmativas e a implicação para aplicação da Lei Federal 10.639/03 – o caso da rede municipal de ensino de Santa Maria – RS. *Tese (Doutorado)*, Faculdade de Educação, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2009.

SISS, Ahyas. Afro-brasileiro, cotas e ação afirmativa: razões históricas. Rio de Janeiro: *Quarteto*, 2003

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA, Edital nº 168, de 7 de maio de 2018, Bagé/RS: *Gabinete da Reitoria*, 2018.

____ Edital nº 258, de 8 de julho de 2021, Bagé/RS: *Gabinete da Reitoria*, 2021.

____ Ofício Circular nº 2, de 12 de março de 2020, Bagé/RS: *Gabinete da Reitoria*, 2020.

____ Ofício Circular nº 3, de 17 de março de 2020, Bagé/RS: *Gabinete da Reitoria*, 2020.

____ Portaria nº 900, de 5 de maio de 2016, Bagé/RS: *Gabinete da Reitoria*, 2016.

____ Relatório da gestão 2018-2019, Bagé/RS: *Coordenadoria de Ações Afirmativas*, 2019.

____ Relatório de ações/atividades gestão 2016-2019, Bagé/RS: *Coordenadoria de Ações Afirmativas*, 2019.

____ Relatório integrado de gestão 2020, Bagé/RS: Assessoria de Diversidade, *Ações Afirmativas e Inclusão*, 2020.



____ Resolução nº 161, de 31 de outubro de 2016, Bagé/RS: Conselho Universitário, 2016.

VOLPE, Ana Paula Sampaio, SILVA, Tatiana Dias. Reserva de vagas para negros na administração pública - Relatório de Pesquisa. Brasília/DF: *Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada* – IPEA, 2016.

Recebido em 15/07/2021

Aceito em 10/08/2021