

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO - CONSUNI

Secretaria dos Conselhos Superiores (Socs)  
Bloco IV, Segundo Andar, Câmpus de Palmas  
(63) 3229-4067 | (63) 3229-4238 | socs@uft.edu.br



**RESOLUÇÃO Nº 85, DE 03 DE MAIO DE 2023 – CONSUNI/UFT**

Dispõe sobre a Política de Ações Afirmativas da Universidade Federal do Tocantins (UFT).

O Egrégio Conselho Universitário (Consuni) da Universidade Federal do Tocantins (UFT), reunido em sessão ordinária no dia 03 de maio de 2023, no uso de suas atribuições legais e estatutárias,

**RESOLVE:**

**Art. 1º** Aprovar a Política de Ações Afirmativas da Universidade Federal do Tocantins (UFT), conforme anexo desta Resolução.

**Art. 2º** Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, conforme dados do processo nº 23101.003056/2023-88.

LUÍS EDUARDO BOVOLATO  
Reitor



UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS

---

## **POLÍTICA DE AÇÕES AFIRMATIVAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS (UFT).**

Anexo da Resolução nº 85/2023 - Consuni  
Aprovada pelo Conselho Universitário em 03 de maio de 2023.

Palmas/TO  
2023



UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS  
PRÓ-REITORIA DE EXTENSÃO, CULTURA E ASSUNTOS COMUNITÁRIOS

---

# **POLÍTICA DE AÇÕES AFIRMATIVAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS (UFT).**

PALMAS/TO  
2023

## **EXPEDIENTE**

**LUÍS EDUARDO BOVOLATO**  
Reitor

**MARCELO LEINEKER COSTA**  
Vice-Reitor

**EDUARDO ANDREA LEMUS ERASMO**  
Pró-reitor de Avaliação e Planejamento

**CARLOS ALBERTO MOREIRA DE ARAUJO JUNIOR**  
Pró-reitor de Administração e Finanças

**EDUARDO JOSÉ CEZARI**  
Pró-reitor de Graduação

**MICHELLE MATILDE SEMIGUEM LIMA TROMBINI DUARTE**  
Pró-reitora de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas

**RAPHAEL SANZIO PIMENTA**  
Pró-reitor de Pesquisa e Pós-Graduação

**MARIA SANTANA FERREIRA DOS SANTOS MILHOMEM**  
Pró-reitora de Extensão, Cultura e Assuntos Comunitários

**KHERLLEY CAXIAS BATISTA BARBOSA**  
Pró-reitor de Assistência Estudantil

**KLEBER ABREU SOUSA**  
Superintendente de Comunicação

**ARY HENRIQUE MORAIS DE OLIVEIRA**  
Pró-reitor de Tecnologia da Informação e Comunicação

## **EQUIPE DE ELABORAÇÃO**

Coordenação de Ações Afirmativas

Comitês Setoriais de Extensão

Comitê Central de Extensão

Comitês de Ações Afirmativas

Pró-reitoria de Extensão, Cultura e Assuntos Comunitários (Proex)

## APRESENTAÇÃO

A Pró-reitoria de Extensão, Cultura e Assuntos Comunitários (Proex), por meio da Coordenação de Ações Afirmativas, e o Comitê de criação e acompanhamento das Políticas de Ações Afirmativas da Universidade Federal do Tocantins (UFT), criado por meio da Resolução nº 36, de 12 de dezembro de 2018, no cumprimento de suas atribuições, apresentam neste documento o resultado do processo de construção da Política de Ações Afirmativas realizado nos anos de 2019 e 2020 com ampla participação da comunidade acadêmica e externa à Universidade. O documento comporta os princípios e diretrizes para que a Universidade Federal do Tocantins, como instituição pública, laica, democrática, de excelência acadêmica e compromisso social, possa efetivar a promoção da equidade social.

A construção do texto se deu a partir de diferentes contribuições em um processo participativo com a realização de plenárias abertas, consulta pública *online* e seminários temáticos, o que foi fundamental, levando-se em conta que se trata de uma Política que pauta a Universidade como uma instituição pública com papel de grande relevância na implementação de ações que contribuam significativamente na redução das desigualdades presentes em seu cotidiano, no estado do Tocantins e na Amazônia Legal.

Como indica um dos princípios desta Política, é necessária a ampla e efetiva participação dos diferentes segmentos sociais, como garantia de reconhecimento e valorização do protagonismo de povos e segmentos sociais historicamente discriminados na sociedade brasileira. Assim, ações voltadas à equidade, como esta Política, devem envolver toda a comunidade acadêmica, bem como a comunidade externa em sua elaboração, favorecendo um processo de escuta de outras vozes, lugares e percepções.

O texto está organizado em cinco seções. A primeira seção localiza a Universidade Federal do Tocantins quanto às ações afirmativas, apontando em sua trajetória e projeto político elementos que tecem a compreensão e a argumentação acerca da constituição desta Política. A segunda seção traz um panorama amplo e geral das ações afirmativas na educação superior brasileira, assim como apresenta e discute historicamente, conceitualmente e politicamente especificidades nas três frentes em que esta Política apresentará diretrizes específicas: Relações étnico-raciais; Inclusão e Acessibilidade; e Gênero e Diversidade Sexual.

A abordagem dessas temáticas objetiva que a comunidade acadêmica, bem como outros leitores e leitoras deste texto, possam apreender a problemática, justificativas sociais, políticas e legais, assim como os princípios e diretrizes gerais que envidem a compreensão dos processos presentes no cotidiano institucional. A terceira seção descreve a metodologia de construção da Política, suas etapas participativas e os resultados obtidos. A quarta seção apresenta os princípios que orientam a Política de Ações Afirmativas da UFT e, por fim, a quinta seção apresenta as Diretrizes Gerais e as Diretrizes específicas, sendo estas em três frentes, a saber: a) Promoção de ações e reflexões sobre as relações étnico-raciais (gerais e institucionais), como forma de combate ao preconceito racial e à discriminação; b) Promoção de ações e reflexões que visem garantir a inclusão e a acessibilidade (atitudinal, arquitetônica, metodológica, programática, instrumental, de mobilidade, comunicacional e digital) de estudantes, servidores, e da comunidade em geral; e c) Promoção de ações e reflexões relativas às relações de gênero e diversidade sexual na sociedade, de modo geral, e na Instituição, de modo específico, atuando no combate à violência de gênero, homofobia, transfobia, lesbofobia e bifobia.

## **1 TRAJETÓRIA E PROJETO POLÍTICO DA UFT EM RELAÇÃO ÀS AÇÕES AFIRMATIVAS**

Uma política pública, seja de Estado ou institucional, se materializa a partir de demandas de grupos sociais, grupos acadêmico-científicos, que formulam propostas, buscam apoio para concretizá-las e oferecem seus conhecimentos e esforços para tanto, assim como representações, coletivos e organizações sociais e comunitárias. A construção desta Política de Ações Afirmativas tem, em seu processo, a participação de servidores técnico-administrativos e docentes, estudantes, movimentos sociais, coletivos e grupos organizados da comunidade do entorno. Para sua materialização, entretanto, é imprescindível que a gestão da instituição tanto seja sensível às demandas apresentadas como tenha também a responsabilidade por construir conjuntamente políticas e processos institucionais que contemplem essas demandas.

Considerando sua diversidade, a UFT tem construído paulatinamente espaços de combate às diferentes formas de preconceito e discriminação, tendo criado condições legais, materiais e pedagógicas e outras necessárias para a promoção de equidade, embora haja ainda um caminho a ser trilhado no alcance dessa equidade. A seguir, destacam-se algumas políticas institucionais nessa direção.

### **1.1 Reserva de vagas**

No que tange às políticas de ações afirmativas de cunho étnico-racial no país, desde o início dos anos 2000, o sistema de cotas para negros e negras, indígenas e, mais tarde, também para quilombolas e pessoas com deficiências, tem garantido o ingresso de oriundos desses grupos no ensino superior em várias instituições de ensino superior (IES) públicas de todo o país.

A Universidade Federal do Tocantins foi a primeira universidade pública do país a implementar a reserva de vagas na graduação para acadêmicos indígenas. Isso se deu em função da mobilização de lideranças e acadêmicos indígenas, bem como de pesquisadores e professores comprometidos com a causa indígena na Instituição. Assim em 2004, a resolução elaborada pelo Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (Consepe) e pela Secretaria Especial para Promoção de Políticas de Igualdade Racial (Seppir) reservou 5% de vagas do vestibular da UFT para estes candidatos. Desde então, mais de 900 alunos originários de diversas etnias de todo o Brasil ingressaram na UFT.

Esse processo estava alinhado ao movimento pelo qual passava o país na preparação para atender à Resolução 2000/14 da Comissão de Direitos Humanos das Nações Unidas, que orientava os países participantes da III Conferência Mundial de Combate ao Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata (Conferência de Durban), à apresentação de um documento com o estabelecimento de um quadro de tendências, prioridades e desafios que enfrentavam em nível nacional, assim como apresentavam a indicação de propostas concretas a serem desenvolvidas no processo de enfrentamento ao racismo e à discriminação racial. Assim, uma das propostas apresentadas pelo Brasil, que nacionalmente causou debates midiáticos majoritariamente contrários, foi a das ações afirmativas na modalidade de cotas raciais. Cerca de três anos após consumada a Conferência de Durban, em fevereiro de 2004, é fundada a Comissão Especial para a Promoção de Políticas de Igualdade Racial (Ceppir) na UFT.

A Comissão, composta por pesquisadores da temática racial, entidades estudantis e coletivos sociais, tinha por objetivo pensar mecanismos de acesso e permanência para a população negra, indígena e vulnerável da UFT, apresentando-as posteriormente no processo de instalação da Estatuinte da Instituição. Para tanto, foram realizados pela Ceppir/UFT seminários de sensibilização no tocante às propostas de políticas de igualdade racial, fundamentados juridicamente e legitimados por dados da realidade de negros e indígenas. Nesse período também foi realizado um levantamento junto ao corpo discente, diagnosticando a realidade socioeconômica, étnica e racial do corpo discente da Instituição. Daí resultou a reserva de 5% de vagas para alunos indígenas.

No dia 19 de novembro de 2013, o Conselho Superior da UFT aprova a criação de uma cota específica para remanescentes de comunidades quilombolas, garantindo 5% das vagas disponíveis para os candidatos com esse perfil, para ingresso a partir do segundo semestre de 2014.

No que se refere à pós-graduação, a reserva de vagas na UFT teve sua implementação a partir da Resolução nº 14, de 22 de março de 2017, que dispõe sobre a Política de Ações Afirmativas para pretos, pardos, indígenas, quilombolas e/ou pessoas com deficiência na pós-graduação *stricto sensu*, em acordo com a Portaria Normativa nº 13, de 11 de maio de 2016, que dispõe sobre a indução de ações afirmativas na pós-graduação, e dá outras providências.

Tais encaminhamentos estão alinhados ao Plano de Desenvolvimento Institucional da UFT (2021-2025) no que se refere:

- a) à Visão da UFT, que é “Consolidar-se, até 2025, como uma Universidade pública inclusiva, inovadora e de qualidade, no contexto da Amazônia Legal”;
- b) à Missão da Instituição, que é “Formar cidadãos comprometidos com o desenvolvimento sustentável da Amazônia Legal, por meio da educação inovadora, inclusiva e de qualidade”.
- c) aos Valores que destacam o “Respeito à vida e à diversidade; Transparência; Comprometimento com a qualidade e com as comunidades; Inovação; Desenvolvimento sustentável; Equidade e justiça social; Formação ético-política”.

## **1.2 Inclusão**

Em relação às políticas de gênero, a Portaria Normativa nº 402, de 04 de março de 2015, regulamenta o uso do nome social de travestis e transexuais nos registros acadêmicos da Universidade Federal do Tocantins. A Portaria pauta-se no arts. 205, 206, I, e 207 da Constituição, que “garantem a autonomia universitária, a educação como direito de todos e em igualdade de condições de acesso e permanência”, assim como disposto no art. 3º, IV, da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (LDB), sobre a acessibilidade e permanência, passando assim à determinação da inclusão do “nome social de aluno ou aluna nos respectivos registros acadêmicos de graduação, extensão e de pós-graduação de todos os câmpus da UFT, cujo nome civil não reflita adequadamente sua identidade de gênero”. A partir da decisão, o nome social passa a figurar em todos e quaisquer materiais, sejam impressos ou emitidos eletronicamente pelo sistema oficial de registro de controle acadêmico e demais documentos internos da UFT.

No que se refere à inclusão e acessibilidade, dados levantados dão conta de que até o ano de 2020 haviam 266 (duzentos e sessenta e seis) alunos com necessidades educativas

especiais. Em relação às ações e políticas de inclusão voltadas para esse público, ressalta-se a criação, em 2015, do Curso de Letras - habilitação em Libras, no Câmpus de Porto Nacional - TO, objetivando a produção e a democratização de conhecimentos na área, formando profissionais licenciado em Letras: Libras, com habilitação para o ensino da Língua Brasileira de Sinais (Libras como primeira e segunda língua).

Foi também criado o Comitê de Inclusão e Acessibilidade da Universidade Federal do Tocantins, pela Resolução nº 03, de 25 de fevereiro de 2015, que dispõe sobre a criação do Programa de Acessibilidade e Educação Inclusiva (PAEI/UFT) e sua estruturação no âmbito da UFT. Trata-se de um colegiado de caráter permanente e de assessoria vinculado ao Gabinete da Reitoria, tendo como atribuições identificar demandas e disponibilizar serviços, recursos e estratégias que auxiliem no processo de aprendizagem dos acadêmicos com deficiência através de materiais de ensino necessários à sua aprendizagem.

### **1.3 Coordenação de Ações Afirmativas**

A Coordenação de Ações Afirmativas foi criada no ano de 2017, iniciando suas atividades em novembro desse mesmo ano. As primeiras atividades realizadas foram diagnósticos com grupos focais a partir de uma metodologia participativa realizada nos câmpus de Palmas, Porto Nacional e Arraias, a fim de identificar e reconhecer as demandas, realidades e vivências de alunos indígenas e quilombolas na Instituição. Para além do diagnóstico foram levantados dados referentes ao número de alunos indígenas e quilombolas matriculados, os cursos com maior número de retenção e o rendimento médio de acadêmicos indígenas e quilombolas.

A partir da observância dessa realidade, a Coordenação passou a realizar atividades de fortalecimento das múltiplas identidades presentes na UFT, a fim de fortalecimento dessas no espaço acadêmico. Dentre essas atividades, podemos elencar: a) realização de levantamento de demandas de acadêmicos das comunidades tradicionais na UFT – grupos focais em Palmas, Porto Nacional e Arraias; b) realização do “III Seminário indígena: diálogo dos saberes” com a presença do professor Jorge de Carvalho da Universidade de Brasília; c) instituição do Comitê de criação e acompanhamento das Políticas de Ações Afirmativas da Universidade Federal do Tocantins; d) realização do “I Encontro de pesquisadores(as) negros(as) do estado do Tocantins”; e) realização de calouradas indígenas nos câmpus de Palmas, Tocantinópolis e Porto Nacional; f) realização do “I Congresso de pesquisadores(as) negros(as) da região Norte – II COPENE Norte”; g) realização da “Campanha de enfrentamento ao Racismo Institucional; h) criação do PIBEX Ações Afirmativas (A/F), contemplando especificamente alunos indígenas e quilombolas; i) realização de eventos *online* para formação sobre Cotas raciais no ensino superior; j) realização de atividades formativas sobre racismo institucional, ações afirmativas e diversidade.

### **1.4 Comitê central e Comitês locais de criação e acompanhamento das Políticas de Ações Afirmativas**

Com o intuito de garantir um processo dialógico e participativo, bem como capilarizar as ações da Coordenação, garantindo-lhe maior efetividade, foi criado, em 13 de agosto de 2018, o Comitê central de implementação e acompanhamento das Políticas de Ações

Afirmativas na UFT, bem como os Comitês locais nos câmpus de Palmas, Arraias, Gurupi, Porto Nacional, Tocantinópolis, Araguaína e Miracema.

O Comitê central é composto por membros docentes e discentes de cada câmpus, representantes da Pró-reitoria de Assuntos Estudantis (Poest), da Pró-reitoria de Extensão, Cultura e Assuntos Comunitários (Proex), da Pró-reitoria de Graduação (Prograd), um representante do Grupo de Trabalho Indígena (GTI) da Universidade, um representante do Conselho Estadual de Educação Indígena, um representante do Conselho Estadual Quilombola do Tocantins (COEQTO), um representante da União dos Estudantes Indígenas do Tocantins (UNEIT), um representante do Diretório Central dos Estudantes (DCE) e representantes de movimentos sociais. E como consultores permanentes para construção e acompanhamento das políticas: organizações governamentais e não governamentais, movimentos sociais, lideranças e coletivos reconhecidos por seus pares como seus representantes no processo de construção e avaliação das políticas afirmativas na UFT. No que se refere aos Comitês locais, estes são compostos por docentes com identificação e comprometimento com as pautas dos povos tradicionais, discentes indígenas, quilombolas e servidores técnico-administrativos.

Os referidos Comitês têm a incumbência de definir e executar as etapas relacionadas ao processo de construção da Política de Ações Afirmativas de forma conjunta, atendendo às especificidades de cada câmpus e seus atores sociais, bem como acompanhar o processo de inclusão dos alunos. Tal dinâmica possibilita a descentralização na realização dos trabalhos, das tomadas de decisão e a ampliação da participação da comunidade acadêmica interna e externa.

### **1.5 Comissão Permanente de Heteroidentificação**

A UFT instituiu, por meio da Portaria nº 1.373, de 16 de agosto de 2018, a Comissão Permanente de Heteroidentificação, atendendo à Portaria Normativa nº 4, de 6 de abril de 2018, da Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MPDG). A portaria regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos(as) candidatos(as) negros(as), para fins de preenchimento das vagas reservadas a esse público nos concursos públicos federais, nos termos da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. A implementação das comissões de heteroidentificação racial e a normatização do funcionamento das mesmas tem por objetivo garantir que os(as) candidatos(as) que ingressarem em cargos efetivos e empregos públicos, no âmbito da administração pública federal direta e indireta, nas vagas reservadas para negros(as) sejam de fato negros(as). Tal critério também passa a ser utilizado para o ingresso de candidatos(as) cotistas nas instituições públicas de ensino superior e Institutos Federais.

### **1.6 Edital PIBEX – Ações Afirmativas**

A partir do ano de 2018, a Pró-reitoria de Extensão, Cultura e Assuntos Comunitários da UFT lançou o edital de Bolsas de Extensão com vagas destinadas especificamente para estudantes negros, indígenas, quilombolas, com deficiência e LGBTQIA+, com o intuito de estimular a participação desse público em projetos de extensão e aproximar os acadêmicos da comunidade externa à Instituição, ampliando sua formação acadêmica.

## 1.7 Projeto integrador de formação transversal em Saberes Tradicionais

O Encontro de Saberes apresenta-se como uma das ações capazes de garantir o reconhecimento, a permanência, a valorização e a salvaguarda dos saberes tradicionais. É verdade que as comunidades tradicionais já estão presentes no corpo acadêmico da Universidade, ou seja, alguns cursos, áreas e docentes que têm afinidade com a temática, têm trazido para o debate os saberes das comunidades. No entanto, ainda é notável que esses saberes permanecem, ora invisibilizados, ora instrumentalmente mobilizados pela produção científica. Esse apagamento gera duras consequências para os estudantes, que muitas vezes veem suas trajetórias e especificidades culturais desacreditadas dentro da Instituição, por desconhecimento e por preconceito, impedido a dinâmica interrelacional de produção de conhecimento. A possibilidade de que os mestres e mestras sejam protagonistas no espaço universitário chancela os saberes das comunidades tradicionais sem o intuito de substituir o conhecimento moderno, mas visando estabelecer com ele um diálogo interepistêmico. Considerando essa realidade a Universidade carece de estabelecer ações e estratégias que contemplem essa diversidade nos processos formativos (não só no acesso ao ensino superior, mas também promovendo a permanência dos acadêmicos), e esse processo está fortemente relacionado às epistemologias reificadas na academia e na construção de outros espaços dialógicos e outras narrativas, superando a ideia monoepistêmica para dar lugar às epistemes afro-brasileiras e indígenas, superando a fragmentação do conhecimento, e também reconhecendo o espaço de autoria e não objetificação das mestras e mestres, entendidos aí como produtores de conhecimento.

A oferta de componentes curriculares ministrados pelos mestres em parceria com os docentes, nesse contexto, para além dos pressupostos filosóficos e teóricos dos saberes e práticas presentes nos documentos norteadores da educação básica também contribui no processo de recuperação das vivências de professores(as) do ensino básico nos territórios, possibilitando que as problematizações da cultura popular sejam reconhecidas e introduzidas na educação formal, mediante inclusão e diálogo com mestres dos saberes tradicionais, com ênfase em seus processos de ensino-aprendizagem, visando fomentar mudanças sociais consistentes e sustentáveis no universo educacional formal. Desta forma, a participação ativa de mestres das artes e ofícios dos saberes tradicionais como docentes deste componente, permitirá uma importante experiência entre os alunos, favorecendo o fortalecimento de seu enraizamento cultural, a discussão e tomada de consciência sobre seus laços de pertencimento e sobre a importância da cultura e sua multiplicidade em processos formativos mais dialógicos e participativos. O aporte legal para execução da presente proposta está referendada no Plano Nacional de Educação, na Curricularização da Extensão, no Planejamento Estratégico - PE (2021–2025) e o Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI (2021-2025), isso objetivando o fortalecimento das políticas de ações afirmativas, induzindo transformações de ordem social, cultural, pedagógica, psicológica, dentre outras que visem o acolhimento da diversidade que assim como no meio social, atravessa também a Universidade, bem como o cumprimento e atendimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) a saber:

- 3- Saúde e bem-estar- assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades;
- 4- Educação de qualidade - assegurar a educação inclusiva e equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos;
- 5- Igualdade de gênero - alcançar a igualdade de gênero e empoderamento a todas as mulheres e meninas;

- 10- Redução das desigualdades - reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles.

## **2 AÇÕES AFIRMATIVAS NA EDUCAÇÃO SUPERIOR BRASILEIRA: HISTÓRICO, CENÁRIO ATUAL, PERSPECTIVAS E DESAFIOS**

Ações afirmativas se caracterizam como políticas públicas que têm por objetivo dirimir a desigualdade política, social e econômica, reduzindo assim as disparidades decorrentes da discriminação étnica, racial, de gênero e religiosa, promovendo a inclusão socioeconômica de populações alijadas do acesso a oportunidades e aparatos de proteção do Estado; dentre estes podemos elencar: reconhecimento de tradições culturais, combate às formas diversas de preconceito e racismo, acesso a serviços públicos, seguridade social e empregabilidade, entre outros. E frente a esse contexto propõe-se o tratamento desigual aos desiguais para a construção de uma distribuição de bens materiais e oportunidades.

Para Halsey (1972, apud FLUD; MICHAEL; AHIER, 1974, p. 27), sociólogo da educação, políticas de discriminação positiva são destinadas a alunos oriundos de meios socioculturais desprivilegiados, ou seja “o objetivo não deve ser aquele liberal da igualdade de acesso, mas igualdade de resultados [...] de tal modo que o contingente de mulheres, negros, operários, habitantes do campo, deveria, em termos médios, apresentar o mesmo nível de escolaridade quando comparado à escolaridade média dos homens, dos brancos, dos funcionários e dos habitantes da cidade; caso contrário, teria havido injustiça”.

Segundo Oliveira (2007), ações afirmativas, como forma de discriminação positiva, se caracterizam como uma política de aplicação prática e têm sido implementadas em diversos países, variando o público a que se destinam. A Índia, por exemplo, instituiu a reserva de um percentual de vagas em suas universidades públicas às castas consideradas inferiores, os dalits ou “intocáveis”, nos anos de 1940. O debate sobre ações afirmativas tem, pois, um caráter internacional, transcendendo as fronteiras nacionais.

### **2.1 Histórico das Ações Afirmativas**

No ocidente, as primeiras mobilizações em torno de ações afirmativas se deram nos anos de 1960, com o movimento pelos direitos civis nos Estados Unidos. Durante a primeira metade do século XX, a sociedade estadunidense era pautada em uma rígida classificação racial, marcada pela segregação e discriminação contra a população negra, o que acirrou as relações raciais. Isso veio a acarretar uma série de enfrentamentos nos principais centros urbanos. Diante do fortalecimento dos movimentos pelos direitos civis, o Congresso americano aprovou, em 1964, o *Civil Rights Act* (Lei dos Direitos Civis), que além de banir todo o tipo de discriminação, ainda induzia o governo federal a implementar ações de inclusão. Consolidava-se assim práticas para a promoção de políticas de igualdade racial a partir de estudos na perspectiva pós-colonial de empoderamento e fortalecimento do movimento antirracista promovidos por intelectuais e lideranças do movimento Panteras Negras.

No que tange ao Brasil no tocante às ações afirmativas, o estabelecimento de cotas no mercado de trabalho já existe em torno de 20 anos, a partir da implementação da Lei nº 8.213/91, que prevê a obrigatoriedade da contratação de pessoas portadoras de deficiência em empresas privadas. Entretanto, o debate sobre políticas de ação afirmativa é relativamente recente em nosso país.

O Brasil se constituiu e se construiu a partir do subjugo, da escravização, do genocídio e negação da própria humanidade dos povos originários e africanos, vindos para o país na diáspora. Assim, desde a colonização, deliberadamente foram construídos mecanismos sociais, políticas públicas, discursos médicos e religiosos que tratavam essa parte da população como uma subclasse, justificando assim toda ordem de violência e exclusão impostas a esses sujeitos. As políticas higienistas desenvolvidas por teóricos como Lambroso e Nina Rodrigues se valiam de aspectos fenotípicos para definir o caráter, as potencialidades e comportamento dos sujeitos, engendrando dessa forma a construção e a realimentação de uma imagem negativa do negro, e o aporte teórico da racialidade e do biopoder se concretizaram em políticas de Estado que criminalizam práticas sócio-culturais-religiosas da população negra.

A substituição do discurso do racismo científico pelo da democracia racial não muda a situação dessas populações no país. Antes se acreditava que a miscigenação degeneraria a população e perpetuaria o atraso da sociedade, entretanto, não tendo mais sustentação para esse discurso, a exaltação da miscigenação do povo brasileiro camufla os processos de exclusão social vividos pelos afrodescendentes. Esse discurso é reforçado pela construção da imagem do “cidadão cortês” dos colonizadores portugueses em relação aos demais grupos étnicos. De acordo com Freire, “o colonizador europeu foi o que melhor confraternizou com as raças chamadas inferiores. O menos cruel na relação com os escravos” (1963, p. 264), essa percepção continua pautando a minimização e o mascaramento das tensões, conflitos, violência e racismo que balizam as relações raciais no país.

As ações afirmativas surgem, segundo Moehlecke (2002), em um contexto marcado pela redemocratização do país e pela exigência por parte dos movimentos sociais, de uma postura mais ativa do poder público diante de questões de raça, gênero e etnia. Frente a esse cenário, movimentos como a Frente Negra Brasileira (FNB) e o Teatro Experimental do Negro (TEN) começam a formular ideias e proposições que visavam corrigir desigualdades que afetavam a população negra. Os movimentos sociais e, sobretudo, o movimento negro passaram a discutir com o Estado mudanças neste cenário. A pressão desses movimentos explicitou que a gestão das desigualdades e as exclusões requeriam um mecanismo social que atendesse tanto o reconhecimento quanto os aspectos redistributivos, na medida em que, historicamente, foi com base nas condições de pertença racial, étnica, gênero, classe, bem como de orientação sexual, política ou religiosa, que as desigualdades e as exclusões se estruturaram e ainda se estruturam.

Nesse sentido, Oliveira (2015) aponta que mesmo com os avanços e transformações ocorridos em virtude da redemocratização no país isso não corroborou para a redução das desigualdades, considerando que vivemos ainda em uma sociedade racialmente segregada, na qual impera o discurso de que vivemos em uma democracia racial.

Segundo Munanga (2003, p.1) “Vozes eloqüentes, estudos acadêmicos qualitativos e quantitativos recentes realizados pelas instituições de pesquisas respeitadíssimas como o IBGE e o IPEA não deixam dúvidas sobre a gravidade gritante da exclusão do negro, isto é, pretos e mestiços na sociedade brasileira”.

Nesse aspecto, Oliveira (2007) afirma ainda que a discussão sobre cotas raciais no ensino superior incide sobre “inúmeros pontos nevrálgicos da sociedade brasileira pondo a nu as contradições sociais mais profundas de nosso país”. Esse debate, que é bastante complexo, aponta as relações universidade e sociedade, a formação da elite; a constitucionalidade da implementação de políticas de cotas raciais e seu possível alcance; as mazelas de nosso passado escravocrata, a ideologia da “democracia racial” brasileira, a discriminação contra negros e

pardos, ainda presente em nossos dias; a questão da distribuição de renda, a necessidade do reconhecimento de todos os grupos sociais como um direito de fato.

Dessa forma, vale considerar que as desigualdades sociais no Brasil engendram elementos como raça/cor, etnia, gênero e classe. Vivemos em um país no qual mais da metade da população se autodeclara negra, de acordo com o Censo de 2010 (IBGE), e exatamente é essa parcela da população que está sub-representada nos mais diversos espaços, incluindo o mercado formal de trabalho, ensino superior, representação política e outros espaços de representatividade e decisão. A população indígena experiencia situação semelhante, isso por vivenciar historicamente processos discriminatórios que solapam a efetividade e o pleno exercício de sua cidadania e direitos constitucionais.

De acordo com Venturi e Bokany (2013, p.14), “habitam o território brasileiro 305 etnias, que falam 274 línguas diferentes e somando 896.917 pessoas, distribuídas em 505 Terras Indígenas e algumas áreas urbanas [...]”. Ainda segundo os autores, apenas uma em cada três pessoas com 15 anos ou mais, tem conhecimentos básicos sobre os povos indígenas no Brasil.

O processo secular de opressão aos povos indígenas e negros, que vale dizer, sempre resistiram ao modelo de sociedade opressor e racista brasileiro, já desde o período colonial, fosse nos aquilombamentos, insurreições e revoltas e, mais recentemente, organizados em movimentos sociais, foram protagonizando ações que resultaram em marcos que precedem as políticas de ações afirmativas. O protagonismo dos movimentos negros, indígenas e indigenistas possibilitaram que a Constituição Federal de 1988 assegurasse, dentre outros direitos, a criminalização da prática do racismo, o direito à igualdade de condições de vida e de cidadania, o acesso às diferentes fontes da cultura nacional a todos os brasileiros, o direito à terra aos indígenas e quilombolas, a proteção às manifestações culturais indígenas e afrobrasileiras, o ensino de História do Brasil, considerando-se as contribuições das diferentes culturas e etnias do povo brasileiro (BRASIL, 1988).

A Constituição passa a reconhecer a capacidade civil dos indígenas e cooperar para o rompimento da visão e prática de tutela. As décadas que se seguiram, 1990 e 2000, contaram com eventos de grande importância como a “Marcha Zumbi dos Palmares Contra o Racismo e pela Vida”, reunindo cerca de trinta mil pessoas, principalmente negros (BENTO, 2000, p.325), o reconhecimento formal, pelo Estado brasileiro, dos prejuízos da escravidão dos negros, a abertura para maior articulação política do Movimento Negro nos espaços de poder, a exemplo da criação do Grupo de Trabalho Interministerial (GTI) para a Valorização da População Negra, em 1996, e a III Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, Xenofobia e formas correlatas de Intolerância – realizada em Durban/África do Sul, no ano de 2001, que teve o protagonismo da representação brasileira.

De acordo com Nascimento e Vinha (2012, p. 67) “a partir da Carta Magna, outras leis, decretos e portarias foram sendo incorporados à jurisprudência brasileira, garantindo e regulamentando o direito à educação escolar indígena intercultural, bilíngue, específica e diferenciada.” Um avanço nos direitos indígenas, segundo as autoras, se deu no campo educacional.

As populações indígenas exigiram políticas integradas de ensino e pesquisa, buscando formulação de princípios pedagógicos, antropológicos, linguísticos, epistemológicos, semióticos, entre outros, para nortear as realidades curriculares vividas nos diferentes contextos e que atendessem às demandas

diferenciadas por escolarização emanadas dos povos indígenas (NASCIMENTO; VINHA, 2012, p. 67).

A mobilização desses movimentos apontava para a necessidade de políticas e mecanismos sociais que, para além da garantia do reconhecimento, garantissem concomitantemente políticas redistributivas, isso considerando que, historicamente, foi com base nas condições de pertença racial, étnica, gênero, classe, bem como de orientação sexual, política ou religiosa, que as desigualdades e as exclusões se produziram e são realimentadas.

Nesse cenário, o termo ação afirmativa se consolida com diferentes significados, até mesmo alinhado com as experiências de outros países que já haviam implementado a política. Conforme Lewgoy (2005, p. 219) “[...] Quando as cotas raciais são cada vez menos populares e mais controversas nos Estados Unidos, elas emergem como uma proposta de ação afirmativa de cunho reparador no Brasil”. Já de acordo com Munanga (2003, p. 33-34), pelas experiências de outros países, a política de cotas “se afirmou como instrumento veloz de transformação, sobretudo no domínio da mobilidade econômica”, comprovando, desta forma, a polaridade do debate no país.

Segundo Guimarães (1999, p. 180):

Não podemos continuar a dispensar um tratamento formalmente igual aos que, de fato, são tratados como pertencentes a um estamento inferior. Políticas de ação afirmativa têm, antes de mais nada, um compromisso com o ideal de tratarmos todos como iguais. Por isso, e só por isso, é preciso em certos momentos, em algumas esferas sociais privilegiadas, que aceitemos tratar como privilegiados, os desprivilegiados.

Nesse aspecto, o debate sobre as políticas de ações afirmativas nas universidades públicas brasileiras trouxe em seu bojo a questão fulcral sobre quem é sujeito de direito no Brasil. É inegável que a discordância e debate acirrados sobre o tema se dão em função do uso da categoria raça como critério de classificação e, concomitante a isso, também de exclusão, o que impacta diretamente sobre as ideias de democracia racial. Ou seja, o mito da democracia racial é elemento construtor presente em muitas teorias nas mais diversas áreas, a exemplo das áreas jurídica, de saúde e social.

Silva (2003, p. 49) enfatiza que:

É importante ter claro, quando a universidade brasileira se propõe a adotar um plano de ações afirmativas, que não se encontra tão somente buscando corrigir os erros de 500 anos de colonialismo, escravidão, extermínio de povos indígenas e negros, de tentativas de extinção de suas concepções, crenças, atitudes, conhecimentos mais peculiares. Está, isto sim, reconhecendo que, apesar dos pesares, muitos deles não foram extintos e precisam ser valorizados, reconhecidos não como exóticos, mas como indispensáveis para o fortalecimento político desses grupos, bem como político e acadêmico da universidade.

Sob a perspectiva de construção dos direitos humanos e superação de violação destes, leva-se em conta a vulnerabilidade de determinados grupos e a especificidade de suas condições sociais. Assim, as ações afirmativas buscam “...eliminar desigualdades historicamente acumuladas, garantindo a igualdade de oportunidades e tratamento, bem como compensar perdas provocadas pela discriminação e marginalização, decorrentes de motivos raciais, étnicos,

religiosos, de gênero e outros” (SANTOS, 1999, apud MOEHLECKE, p. 5). O que significa dizer que: "Ações afirmativas contemplam coletividades e indivíduos discriminados, visando tanto a prevenção à discriminação como a reparação de seus efeitos" (DAFLON; FERES JUNIOR; CAMPOS, 2013).

Nessa mesma lógica, países europeus, em diferentes momentos, formularam proposições no mesmo sentido, valendo-se da expressão “ação ou discriminação positiva”. Em diferentes contextos, políticas de ações afirmativas assumem diferentes formas, abrangendo principalmente minorias étnicas, raciais e mulheres (MOEHLECKE, 2002). Assim, a concretização de ações afirmativas convocam à promoção e à representação de pessoas pertencentes a grupos que têm sido excluídos do acesso a estudos, empregos (BERGMANN, apud MOEHLECKE, 2002).

Em 1996 é criada a Secretaria de Direitos Humanos, lançado o Plano Nacional dos Direitos Humanos (PNDH) e realizados os seminários “Ações Afirmativas: estratégias antidiscriminatórias” e “Multiculturalismo e Racismo: o papel da ação afirmativa nos estados democráticos contemporâneos” (MOEHLECKE, 2002).

A partir dos anos 2001, depois das Conferências citadas anteriormente em que o Brasil assume o compromisso de combate às desigualdades, a exemplo da Conferência de Durban, os Estados são provocados à implementação de medidas para atender demandas de grupos sociais vulneráveis na garantia de ingresso na universidade. Nesse contexto, as universidades públicas, em especial as universidades federais, começam a adotar políticas de ações afirmativas para o ingresso de estudantes ao ensino superior. Essas iniciativas fornecem argumentos, dados, formulações que chegam à Lei nº. 12.711, sancionada em 2012, e regulamentada pelo Decreto nº. 7.824/2012, que garante a reserva de 50% das matrículas por curso nas universidades federais e nos institutos federais de educação, ciência e tecnologia a alunos provenientes do ensino médio público. Assim, atende-se à demanda de estudantes de escolas públicas e oriundos de famílias vulneráveis, assim como a representatividade de pretos, pardos e indígenas em universidades públicas federais. Mesmo considerando algumas limitações na superação das desigualdades sociais e também a dívida histórica com essa população, podemos apontar alguns avanços.

## **2.2 Ações Afirmativas e Pessoas com Deficiência**

Estudo realizado por Carrieri (2012) aponta que a implantação do sistema de cotas raciais e destinadas aos alunos de escolas públicas para ingresso nas universidades acontece paralelamente às discussões acerca das formas de acesso de pessoas com deficiência ao ensino superior. Entretanto, cabe ainda ressaltar que, apesar do aumento de matrículas de pessoas com deficiência, principalmente no ensino fundamental, a exclusão ainda permanece no ensino superior.

Isso nos convoca a pensar sobre um dos grandes desafios à superação da marginalização das pessoas com deficiência e a garantia a condições de acesso e permanência na educação básica e no ensino superior: o estabelecimento de uma política que, de fato, se efetive e garanta a devida apropriação dos conteúdos escolares e acadêmicos e que esses alunos possam acessar e integralizar sua formação com qualidade.

Como bem pontua Ceretta (2008), no sistema educacional brasileiro sempre estiveram presentes dificuldades de acesso e igualdade, realidade vivenciada por outros

grupos, além das pessoas com deficiência. A construção de uma universidade inclusiva exige a mudança de paradigmas e a eliminação de barreiras de várias ordens. Uma universidade com atitude inclusiva é um grande desafio: sugere a desestabilização do instituído e o reconhecimento de que nossa sociedade é matizada pela diversidade, pela diferença e que o ser humano é pluralidade e não uniformidade (CERETTA, 2008).

No tocante à permanência das pessoas com deficiência no ensino superior, podemos apontar alguns avanços, uma vez que mesmo timidamente tem se estruturado espaços que garantam condições de acessibilidade, garantidos por lei, a este alunado (CERETTA, 2008). Nesse aspecto, os Núcleos de Acessibilidade organizam e estruturam apoio com equipe multidisciplinar (pedagogo, psicólogo, educador especial, entre outros) que atende e oferece ações que favoreçam a acessibilidade dos alunos com deficiência em todas as suas dimensões.

Ainda nesse intuito, foi lançado pelo governo federal, em 2005, o Programa Incluir. A proposta tinha por objetivo orientar a institucionalização da Política de Acessibilidade nas Instituições Federais de Ensino Superior – IFES, assegurando o direito da pessoa com deficiência à educação superior, isso a partir de ações voltadas à inclusão e permanência de alunos com deficiência nas IFES, criando núcleos de acessibilidade que se responsabilizem por essas ações. Os Núcleos têm a função de desenvolver ações de apoio aos sujeitos com necessidades especiais (pessoas com deficiência, transtorno do espectro autista e altas habilidades/superlotação).

### **2.3 Ações Afirmativas e diversidade linguística**

No tocante à questão linguística, segundo a Constituição brasileira de 1988, há apenas uma única língua oficial no país: a língua portuguesa. Entretanto, devemos considerar que o Brasil é um país pluricultural e plurilíngue: no país existem atualmente mais de 300 línguas, isso considerando as línguas indígenas, africanas, de imigração e língua brasileira de sinais. Isso significa dizer que para uma parte significativa da população a língua portuguesa não é sua língua materna, se colocando como segundalíngua (bilinguismo), às vezes a terceira ou a quarta (multilinguismo), pois sua língua materna, ou seja, aquela com a qual se reconhecem e conhecem o mundo, aquela que funda sua subjetividade, aquela que recebem de suas famílias e/ou comunidades, não é a língua portuguesa, como é o caso de indígenas, surdos ou surdos-cegos. Em alguns casos, como as comunidades indígenas, a língua portuguesa é introduzida somente na segunda etapa do ensino formal escolar. Semelhante é o caso das pessoas surdas, que têm a Língua Brasileira de Sinais (Libras) ou outra língua de sinais como materna e iniciam seu contato com o português também no contexto da educação formal.

Frente a essa realidade e no que tange ao ensino superior, especialmente na formação de pesquisadores e pesquisadoras, é necessária a compreensão sobre o que se entende como segunda língua – que se utiliza para denominar o lugar das línguas indígenas ou afro-brasileiras – o que significa dizer que em uma nação plurilíngue como a brasileira, mesmo que haja apenas uma língua oficial (a portuguesa), há outras línguas que são consideradas nacionais (indígenas, africanas, de imigração, de sinais), pois são línguas maternas de falantes de comunidades reconhecidas como brasileiras.

Há ainda que se considerar que a relação que os sujeitos indígenas ou surdos estabelecem com a língua portuguesa (como sua segunda língua), se assemelha àquela que um sujeito brasileiro usuário de português como língua materna estabelece com uma língua

estrangeira (inglês, por exemplo); a segunda língua, tanto quanto a língua estrangeira, é uma língua “exterior” para o sujeito indígena ou para o sujeito surdo. Assim, um dificultador na relação com a língua na relação dos indígenas com o português como sua segunda língua é que o contato com a variedade padrão (formal, culta) se dá, na maioria das vezes, apenas no contexto formal na escola. E ainda, no espaço acadêmico científico, apenas a variedade padrão é a que circula em gêneros e textualidades específicos.

Dessa forma, envidamos que a barreira linguística deve ser considerada na implementação das ações afirmativas no ensino superior, uma vez que constitui um entrave na promoção da equidade, em especial para povos indígenas e pessoas surdas, assim como para estudantes estrangeiros, refugiados ou não.

## **2.4 Ações Afirmativas e povos tradicionais**

As políticas públicas voltadas para os povos e comunidades tradicionais são recentes no âmbito do Estado brasileiro e tiveram como marco a Convenção 169 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que foi ratificada em 1989 e trata dos direitos dos povos indígenas e tribais no mundo. No Brasil, esse público passou a integrar a agenda do governo federal em 2007, por meio do Decreto 6.040, que instituiu a Política Nacional de Desenvolvimento Sustentável dos Povos e Comunidades Tradicionais (PNPCT), sob a coordenação da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR) da Presidência da República.

De acordo com o Decreto 6.040, os povos e comunidades tradicionais são definidos como "grupos culturalmente diferenciados e que se reconhecem como tais, que possuem formas próprias de organização social, que ocupam e usam territórios e recursos naturais como condição para sua reprodução cultural, social, religiosa, ancestral e econômica, utilizando conhecimentos, inovações e práticas gerados e transmitidos por tradição".

Entre os povos e comunidades tradicionais do Brasil estão quilombolas, ciganos, religiões de matriz africana, seringueiros, castanheiros, quebradeiras de coco-de-babaçu, comunidades de fundo de pasto, faxinalenses, pescadores artesanais, marisqueiras, ribeirinhos, varjeiros, caiçaras, praieiros, sertanejos, jangadeiros, ciganos, açorianos, campeiros, varzanteiros, pantaneiros, caatingueiros, entre outros.

Segundo dados do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), as comunidades tradicionais constituem aproximadamente 5 milhões de brasileiros e ocupam 1/4 do território nacional. Por seus processos históricos e condições específicas de pobreza e desigualdade, acabaram vivendo em isolamento geográfico e/ou cultural, tendo pouco acesso às políticas públicas de cunho universal, o que lhes colocou em situação de maior vulnerabilidade socioeconômica, além de serem alvos de discriminação racial, cultural, étnica e religiosa. Considerando essa realidade, foi criada no ano de 2007 a Política Nacional de Desenvolvimento Sustentável dos Povos e Comunidades Tradicionais (PNPCT), tendo por objetivo reconhecer formalmente a existência e as especificidades desses segmentos populacionais, garantindo os seus direitos territoriais, socioeconômicos, ambientais e culturais, respeitando e valorizando suas identidades e instituições. A SEPPIR, por meio da Secretaria de Políticas para Comunidades Tradicionais (SECOMT), era responsável pela execução da Política voltada a alguns grupos deste segmento: povos e comunidades tradicionais de matriz africana, quilombolas e ciganos.

## 2.5 Ações Afirmativas, gênero e diversidade sexual

No que se refere a ações afirmativas e gênero no ensino superior, de acordo com Rosemberg e Andrade (2008), a questão de gênero entrou no debate brasileiro sobre ações afirmativas exclusivamente nos campos do trabalho, geração de renda e da política. Por esta razão, nas propostas de cotas para ingresso na universidade não há menção à perspectiva do gênero. Entretanto, a desigualdade social entre homens e mulheres impactam sobremaneira o espaço acadêmico.

Mulheres têm seu reconhecimento enquanto sujeitos sociais, históricos e políticos a partir das lutas dos movimentos feministas e organização de mulheres no início do século XX; mulheres dos contextos urbanos e do campo passaram a reivindicar direitos básicos e fundamentais como ações afirmativas no enfrentamento às múltiplas formas de violência, dos direitos sexuais e reprodutivos, bem como representatividade.

Nesse contexto de resistência às opressões de uma sociedade patriarcal e sexista consolida-se a teorização e produção do conhecimento nos espaços acadêmicos a partir da perspectiva das relações de gênero. De acordo com Mendonça (2016), o que estava sendo denunciado era a invisibilidade das mulheres na história, na ciência, no mundo do trabalho e da cultura, as desigualdades sociais e econômicas decorrentes da estrutura social patriarcal, racista e sexista e as violências físicas e psíquicas a que elas estavam submetidas.

Nas últimas décadas do século XX, também nas universidades brasileiras, houve aumento dos estudos sobre as mulheres e as questões de gênero nos programas de graduação e pós-graduação. Esses estudos evidenciaram, junto com a produção de ONGs e movimentos feministas e de mulheres, a realidade vivida pelas mulheres brasileiras e a urgência na elaboração de políticas públicas e de gênero.

Esses dados apontam ainda a necessária transversalidade para que essas políticas materializem “a transformação dos espaços cristalizados de opressão e invisibilidade das mulheres dentro do aparato estatal” (BRASIL, 2013, p. 10).

Cabe também destacar que o enfrentamento às desigualdades de gênero pauta romper as barreiras impostas pela divisão sexual do trabalho e as relações desiguais de poder entre homens e mulheres, tanto em espaços públicos quanto privados, elementos estes interseccionalizados com as questões raciais, étnicas, sexuais e de classe como elementos indissociáveis na luta por direitos.

Vale destacar que foi somente a partir de 1967, com a primeira Constituição brasileira, criada após a Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948, que o preceito da igualdade dos sexos foi garantido no Brasil. Já a Constituição de 1988 apresentou a consolidação da igualdade entre homens e mulheres perante a lei. O princípio da igualdade, integrado à Constituição Federal, definiu assim que o gênero não deve constituir um fator de desequiparação entre as pessoas.

Assim, foram legitimados na Constituição três temas diferenciados que operam como ações compensatórias às desigualdades sociais de gênero: a licença-maternidade com duração superior à licença-paternidade (art. 7º, XVIII e XIX); o incentivo ao trabalho da mulher mediante normas protetivas (art. 7º, XX); o prazo mais curto para a aposentadoria por tempo de serviço para a mulher (art. 40, III, a, b; art. 201, II, e parágrafo 7º, I e II). Essas são normas protetivas e estimuladoras do trabalho feminino diante da difícil realidade das mulheres no âmbito profissional, considerando que em geral cumprem dupla jornada, com uma maior

dedicação destas mulheres às tarefas domésticas e aos cuidados dos filhos (GUERRA, 2006).

Segundo o autor, houve reações contrárias por parte dos empresários às leis protetivas às mulheres. Mesmo que tenham sido dirimidas em parte, ainda há no país resistência para a contratação de mulheres e a persistência da desigualdade salarial.

De acordo com a Comissão Econômica das Nações Unidas para a América Latina e o Caribe (CEPAL), apesar de a diferença salarial entre homens e mulheres ter diminuído 12,1 pontos percentuais entre 1990 e 2014, as mulheres ainda recebem, em média, apenas 83,9 unidades monetárias por 100 unidades monetárias recebidas pelos homens, e podem ganhar até 25,6% menos do que aqueles do sexo masculino, mesmo desempenhando as mesmas funções laborais.

Ainda em análise realizada pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) em 18 países da América Latina, o Brasil é um dos que apresenta os maiores níveis de disparidade salarial entre os gêneros: os homens brasileiros ganham aproximadamente 30% mais do que as mulheres de mesma idade e nível de instrução, quase o dobro da média da região, que é de 17,2% (CEPAL, 2007).

Segundo Lavina, Cordilha e Cruz (2016), com base nos dados da Relação Anual de Informações Sociais, corrigidos pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) em 2013, quanto maior a escolaridade das mulheres, menor é o ganho salarial quando comparado aos homens. Do mesmo modo, o hiato salarial entre homens e mulheres aumenta nas faixas de mulheres mais velhas e com maior experiência. Os dados lançam desafios para a educação e para ensino superior quando se trata de políticas afirmativas para as mulheres.

A condição das mulheres na sociedade brasileira também é marcada por diversas violências: física, psicológica, sexual, patrimonial e moral. Segundo balanço dos canais Disque 100 e Ligue 180, foram registradas 105.671 denúncias de violência contra a mulher em 2020. O número representa um registro a cada cinco minutos. O dado foi divulgado pelo Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, sendo que a metade dizia respeito a relatos de agressão física. As agressões psicológicas se constituem como o segundo tipo de violência mais relatado. Ainda segundo esse balanço, em 31% dos casos relatados de violência contra a mulher existe chance de feminicídio. Dos registros, ao menos 75% das denunciantes informam casos recorrentes, com episódios semanais de agressão. Foi registrado também o aumento de 145,5% das denúncias de cárcere privado e de 65,39% nos casos de estupro.

Dados do "Mapa da Violência 2015: Homicídio de Mulheres no Brasil", realizado por Julio Jacobo Waiselfisz, da Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais (Flacso), apontaram para um aumento de 21% de mulheres vítimas de violência em uma década. O Brasil tem uma taxa de 4,8 homicídios por 100 mil mulheres, ocupando o quinto lugar no mundo em assassinatos de mulheres, em um grupo de 83 países. Os resultados do estudo também indicam um aumento no número de homicídios de mulheres negras, que passou de 1.864 em 2003 para 2.875 em 2013. No mesmo período, a quantidade anual de homicídios de mulheres brancas caiu 9,8%, saindo de 1.747 em 2003 para 1.576 em 2013 (WAISELFSZ, 2015).

Para combater a gravíssima situação da violência contra as mulheres no Brasil, há dez anos foi aprovada a Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006), que visa aumentar o rigor das punições para esse tipo de crime: cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a

criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal e dá outras providências. Em março de 2015, foi sancionada a Lei nº 13.104/2015 (Lei do Femicídio), classificando o feminicídio como crime hediondo e com agravantes quando acontece em situações específicas de vulnerabilidade (gravidez, menor de idade, na presença de filhos, etc.). Acontece feminicídio quando a agressão envolve violência doméstica e familiar, ou quando evidencia menosprezo ou discriminação da condição de mulher, caracterizando crime por razões de condição do sexo feminino.

Embora a Lei Maria da Penha já esteja vigorando há mais de quinze anos e a Lei do Femicídio há aproximadamente oito anos, assassinatos, agressões e assédios contra as mulheres persistem e estão presentes em diferentes espaços sociais, educacionais e institucionais, como as universidades brasileiras.

Em pesquisa realizada pela Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI) do Trote, instalada na Assembleia Legislativa de São Paulo (Alesp) em 2016 para apurar abusos em instituições de ensino, apenas três dos dez casos de estupro denunciado no último ano resultaram em sindicâncias. Os resultados dessa comissão indicam a invisibilidade da violência contra a mulher em universidades brasileiras.

Em outro estudo, realizado pelo Instituto Avon em parceria com o Data Popular, que entrevistou 1.823 graduandos e pós-graduandos, sendo 1.091 mulheres e 732 homens, apontou-se para o alarmante dado de que 56% das universitárias do país já sofreram assédio sexual: 67% relataram terem sofrido violência de um homem na universidade ou em festas acadêmicas, quando responderam, durante a entrevista, a uma lista de violências sofridas. Por outro lado, 38% dos homens entrevistados reconheceram ter cometido violência contra mulher quando a eles foi apresentada a mesma lista (INSTITUTO AVON, DATA POPULAR, 2015).

Com relação ao assédio sexual, 73% das pessoas entrevistadas conhecem casos de assédio sexual na universidade, 56% das mulheres sofreram este tipo de assédio e 26% assumiram que cometeram. Ainda sobre violência sexual, 14% de ambos os sexos conheceram casos de mulheres estupradas na universidade e 11% sofreram tentativas de abuso sob efeitos de álcool e outras drogas; 63% admitem não terem reagido quando sofreram violência física.

Outro resultado do estudo é sobre a desqualificação intelectual, ou seja, falas ou piadas ofensivas contra as mulheres: 49% das mulheres entrevistadas afirmaram terem sofrido desqualificação intelectual e 19% dos homens reconhecem terem cometido desqualificação ou piadas ofensivas contra as mulheres. Mesmo considerando que temos poucos estudos no Brasil no mapeamento da violência recorrente contra as mulheres nas universidades brasileiras, estes resultados evidenciam uma realidade: ainda são incipientes e escassas as políticas de combate à violência contra a mulher nas instituições de ensino superior.

De acordo com o mapa da violência divulgado em 2019, o Tocantins assume a 13ª posição entre as UF e Palmas a 6ª entre as capitais brasileiras com mais assassinatos de mulheres e corresponde a 8ª posição nacional quanto à violência contra a mulher.

Dados levantados pelo Sistema de Informação de Agravos de Notificação - SINAN, no ano de 2016, apontam que, das notificações recebidas, 71,9% é de mulheres jovens, entre 20 e 39 anos. Os dados também apontam que no tangente ao recorte de raça/cor o percentual é ainda mais alarmante, das notificações registradas, 82,65 são mulheres negras (pretas, pardas), 88,1% possuem escolaridade entre ensino fundamental e médio e 94% estão localizadas na área urbana, o que pode evidenciar a dificuldade das mulheres do meio rural em

acessar o sistema de justiça.

Os dados apresentados também dão conta de que as ocorrências em 80,8% dos casos acontecem na residência das vítimas, realidade essa que tem se agravado frente ao isolamento social imposto pela pandemia da Covid-19.

Quanto às modalidades de agressões, mais de 50% se configuram como violência física, seguidas de violência psicológica e sexual. Nesse contexto, desigualdades de gênero e desigualdades raciais estão associadas à violência, elementos que se configuram como resultado dos processos históricos de segregação e invisibilidade social, ou seja, o racismo potencializa a exclusão social: mulheres negras apresentam piores indicadores sociais quando comparadas a homens negros, mulheres e homens brancos.

Dados apontam que o Tocantins é o estado brasileiro com menos leis voltadas à violência de gênero, segundo apontou o levantamento da Gênero e Número: são apenas quatro normas. A mais recente (3.442/2019) instituiu a Semana Estadual Maria da Penha nas Escolas, a ser promovida na rede estadual de ensino no mês de março, para estimular o combate à violência contra mulheres e o respeito aos direitos humanos.

A lei 3.385/2018 dispõe sobre a implementação de medidas de informação e proteção à gestante e parturiente contra a violência obstétrica, enquanto a 3.181/2017 institui no calendário oficial do Tocantins o Dia Estadual de Mobilização pelo fim da violência contra a mulher. Já a lei 2.525/2011 determina que estabelecimentos comerciais, hotéis, motéis, casas noturnas e similares tenham em local visível um aviso sobre os crimes praticados contra crianças e adolescentes e suas penas, inclusive violência sexual.

Quase 30 mil mulheres foram vítimas de violência doméstica em apenas 15 meses no Tocantins. Só em Palmas foram registrados mais de 8 (oito) mil casos. Os dados foram colhidos pela Defensoria Pública e Secretaria de Segurança Pública do Estado entre os meses de janeiro de 2018 e março de 2019. Durante esse período, foram registradas 25 mortes. Do total, seis casos são investigados como feminicídio.

Documento publicado pelo IPEA sobre a violência contra a mulher evidencia que uma das doze áreas definidas como prioritárias pela Plataforma de Beijing para que sejam superadas as desigualdades de gênero é o enfrentamento da violência contra as mulheres. A violência, seja ela ocorrida em âmbito familiar ou comunitário, perpetrada ou tolerada pelo Estado, é compreendida como um dos principais obstáculos para a garantia dos direitos humanos e das liberdades fundamentais de mulheres e meninas. Em 1995, o texto da Plataforma destacou que a discriminação e a violência eram uma realidade compartilhada pelas mulheres ao redor do mundo e as afetava em todas as fases da vida, atrapalhando o pleno desenvolvimento de meninas, a vida adulta e o envelhecimento digno de mulheres nos mais diversos contextos nacionais.

Entre os tipos de violência que acometiam e ainda acometem as mulheres há vinte anos, foram destacadas as discriminações e as violências físicas, psicológicas, econômicas e sexuais. Ademais, o tráfico sexual de meninas e mulheres foi denunciado como uma das mais persistentes violações dos direitos e da dignidade de mulheres. A Plataforma ainda destacou como determinadas mulheres sofriam com violências específicas, resultantes da interação de determinada condição de gênero com outras, como a de a mulher ser indígena, negra, migrante, pobre ou habitante de comunidades rurais remotas.

Argumentou-se também que, além das consequências diretas e óbvias das diversas violências contra as mulheres, era necessário ter em conta como essas incutem um constante

medo em meninas e mulheres, as quais são privadas e se privam de distintas liberdades, especialmente a de ir e vir, e assim de frequentar os mesmos espaços que os homens de forma igualitária. Trata-se, como bem apontado pela Plataforma, de uma manifestação das relações de poder desiguais de gênero que perpetuam a naturalização dessas violências e a impunidade dos agressores, além de apontar para a falta de discussão pública sobre o fenômeno.

O enfrentamento da violência contra as mulheres exige uma ação conjunta dos diversos setores das políticas públicas (saúde, educação, segurança pública, justiça, assistência social, trabalho, entre outros), a fim de propor ações que problematizem as desigualdades que estruturam as relações sociais - gênero, raça/etnia e classe - e contribuam para uma mudança cultural.

Mesmo considerando que as mulheres estão em maior número no ensino superior e que apresentam melhores indicadores educacionais, especialmente a partir do ensino médio, ao analisarmos dados sobre o acesso ao mercado de trabalho, mesmo com qualificação igual ou superior aos homens, as mulheres ainda recebem os salários mais baixos, e não obstante as mulheres negras são as que recebem os piores salários.

Em termos de ações afirmativas em uma perspectiva de gênero cabe ainda a superação de alguns elementos, a saber: como superar as situações de assédio, violência simbólica, moral, física e sexual às quais mulheres estão expostas no espaço acadêmico; como superar as desigualdades entre homens e mulheres no mundo do trabalho no que se refere à equiparação salarial e de condições de trabalho, e; quando se trata da relação entre escolarização e salário, que resulta em menores salários para as mulheres em comparação com os homens, qual é o papel das universidades brasileiras para o maior empoderamento socioeconômico das mulheres egressas de seus cursos e sua inserção no mercado de trabalho.

Não obstante, as universidades brasileiras precisam aprimorar seus mecanismos para receber denúncias, para criar campanhas preventivas e para encaminhar essas denúncias aos órgãos competentes nas esferas internas e externas às instituições.

De acordo com estudos realizados por Alfred Kinsey, em 1948, pelo menos 10% da população mundial insere-se no contexto da diversidade sexual. Esse dado nos impele a pensar na necessidade da efetivação de políticas públicas afirmativas para essa parcela da população, isso considerando que vivemos em uma sociedade que valoriza a heteronormatividade em prejuízo de outras configurações.

É perceptível uma expressiva desinformação acerca das diferentes identidades e formas de ser e estar no mundo, na sociedade como um todo, e em particular no âmbito educacional, desde o ensino básico, onde não há espaço voltado para a educação sexual, como pontua Colling (2009). Vale também considerar a formação das(os) docentes, tanto inicial como em exercício. Aranha (2011) tece uma crítica à lacuna existente na relação entre pesquisa e ensino na educação superior, onde os cursos de licenciatura são vistos como atividades menores se comparados aos cursos de bacharelado, onde o foco é a pesquisa. Segundo o autor, a não reflexão na docência pode resultar na ausência dessa temática nos processos formativos, ou ainda na manutenção de discursos e práticas que reforcem a ideia de normatividade sexual e de gênero.

Cabe aos docentes e às docentes exercerem a desconstrução da naturalização da normatividade sexual e de gênero, como aponta Colling:

Nós educadoras (es) devemos estar alertas e proporcionar o debate sobre o tema, tendo claro que somente uma desconstrução dos discursos que estabeleceram os lugares e os papéis sociais de cada sexo poderá combater este caso de saúde pública que é a violência contra a mulher, radical desigualdade entre os sexos. A escola, por ser um lugar privilegiado na definição dos papéis sexuais, é também um lugar por excelência da sua desconstrução (COLLING, 2009, p. 82).

Frente a essa realidade é importante considerar que os Direitos Humanos servem como ferramentas de resistência contra desigualdade e ausência de garantia de direitos; a partir deles buscam-se meios de se visibilizar demandas e populações que são apagadas e silenciadas por séculos de opressão e marginalização (PIOVESAN, 2005).

A criação de políticas afirmativas para pessoas LGBTQIA+ tem a finalidade de garantir a permanência destas no contexto universitário, garantindo que o espaço educacional seja um ambiente seguro e saudável. Segundo pesquisa da Associação Brasileira de Gays, Lésbicas, Travestis e Transexuais (ABGLT), realizada em 2015, o preconceito manifesto por meio de agressões físicas e verbais tornam o ambiente educacional inseguro para as pessoas LGBTQIA+, resultando em notas baixas, faltas, desistências, depressão e até sentimento de não pertencimento à instituição de ensino. Os resultados da pesquisa acima mencionada apontaram que 73% do(as) participantes foram agredidos(as) verbalmente por conta de sua orientação sexual; 68% foram agredidos(as) na escola por conta de sua identidade/expressão de gênero e 25% foram agredidos(as) fisicamente na escola por conta de sua identidade de gênero/expressão de gênero (ABGLT, 2015).

As pessoas e os espaços onde as pessoas LGBT mais sofrem discriminação são: amigas(os) e vizinhas(os) (38,3%), ambiente familiar (36,1%), escola/faculdade (32,7%) e ambiente religioso (30,3%). A pesquisa concluiu que a discriminação da população LGBTIQ acontece em locais onde esses sujeitos passam a maior parte do tempo, corroborando os estudos de Venturi e Bokany (2011).

Nos resultados da pesquisa “Diversidade Sexual e Homofobia no Brasil: intolerância e respeito às diferenças sexuais”, as pessoas entrevistadas “dizem não gostar de encontrar”: 1. Transexuais -24% (10% de repulsa/ódio, 14% de antipatia). 2. Travestis – 22%. 3. lésbicas 20% (8% e 12%). 4. gays e bissexuais - 19% cada (ambos 8% e 11%)” (VENTURI, 2008).

Piovesan (2005) também enfatiza que trabalhar para que não haja mais exclusão de identidades e grupos populacionais não significa que se efetive a inclusão destas populações (PIOVESAN, 2005). É necessário tornar o ambiente favorável ao desenvolvimento de potencialidades diversas. Nesta circunstância, as ações afirmativas seriam formas de se caminhar em direção à inclusão (PIOVESAN, 2005), principalmente quando falamos de populações vulneráveis, como a LGBT em nosso país, que é o que mais mata no mundo (SILVA; SILVA, 2017). Essa realidade é reforçada pela União Nacional LGBTIQ quando aponta que o tempo médio de vida de uma pessoa trans no Brasil é de apenas 35 anos, enquanto a expectativa de vida da população em geral é de 75,5 anos, de acordo com informações divulgadas em dezembro de 2016 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Dentro destas populações, que deveriam ser vistas em suas particularidades, Piovesan (2005) cita negros, mulheres, crianças e outros grupos. Lésbicas, gays, bissexuais, travestis e homens e mulheres transgêneros também deveriam ser amparados por ações

afirmativas. Bagagli (2017) mostra que, por exemplo, pessoas transgêneras necessitam de amparo do Estado em suas demandas, como na utilização de seu nome social e demais direitos à educação, saúde, emprego, entre outros. A utilização de ações afirmativas funciona de modo a garantir direitos fundamentais dos brasileiros (GOMES, 2001), e entre as ações direcionadas a pessoas LGBTIQ podemos citar a garantia da utilização do nome social por pessoas trans e a garantia ao acesso ao banheiro de acordo com a identidade de gênero. Em 2011 a Portaria de nº 1.612, de 18 de novembro de 2011, do Ministério da Educação (MEC), garantiu a utilização do nome social por pessoas trans e o acesso ao banheiro de acordo com a identidade de gênero em todo âmbito do Ministério, sendo responsabilidade dos órgãos vinculados à pasta apenas a regulamentação administrativa do direito assegurado. A partir da data da publicação dessa portaria, os órgãos vinculados ao Ministério da Educação teriam noventa dias para tomar medidas cabíveis para garantir a utilização do nome social.

Diante do panorama das ações afirmativas no ensino superior brasileiro, e considerando os avanços já conquistados, faz-se necessário o amplo debate e a ampliação e efetividade das políticas de ações afirmativas no enfrentamento permanente das desigualdades sociais em nosso país, em especial às populações marginalizadas e excluídas.

### 3 PRINCÍPIOS QUE ORIENTAM A POLÍTICA DE AÇÕES AFIRMATIVAS DA UFT

O Estado do Tocantins se caracteriza pela diversidade sociocultural de seu território, marcada pela presença de povos indígenas, comunidades remanescentes quilombolas, ribeirinhos, trabalhadores do campo, quebradeiras de coco, entre outros. Nesse sentido, nos referimos a 8 povos indígenas, 45 comunidades quilombolas certificadas pela Fundação Palmares, agricultores familiares e populações que mantêm um modo de vida tradicional, como quebradeiras de coco babaçú, geraizeiros, vazanteiros e comunidades de fecho de pasto e do Parque Nacional do Jalapão. A população do Estado é majoritariamente negra, sendo 77,4%; deste total, 12,4% é preta e 65% é parda.

Segundo dados disponibilizados pelo IBGE, o estado do Tocantins possui uma população indígena de aproximadamente 14 mil pessoas, onde vivem oito povos indígenas, situados em diferentes terras indígenas, algumas já demarcadas e outras em processo de estudo ou declaradas, sendo estes povos dos seguintes grupos étnicos: Karajá, Xambioá, Javaé, Xerente, Krahô, Krahô Kanela, Apinajé e Avá Canoeiros.

Na UFT há matriculados alunos dos povos originários do Estado e também povos da Amazônia Legal, bem como de outras regiões do Brasil, como mostra a tabela:

Estado	Povo	População	Total
Tocantins	Javaé	2.218	14.298
	Karajá	3.184	
	Xerente	3.857	
	Apinajé	2.678	
	Xambioá	359	

	Krahô	3442	
	Krahô-Kanela	1.750	
	Ava-Canoeiro	9	
Pernambuco	Pankará	2.836	18.949
	Pankararú	8.184	
	Atikum	7.929	
	Tukrá	2.981	
Pernambuco, Bahia e Alagoas	Tuxá	1.703	1.703
Maranhão	Guajajara	27.612	27.612

Fonte: DSEI-TO (2017) e ISA (2018)

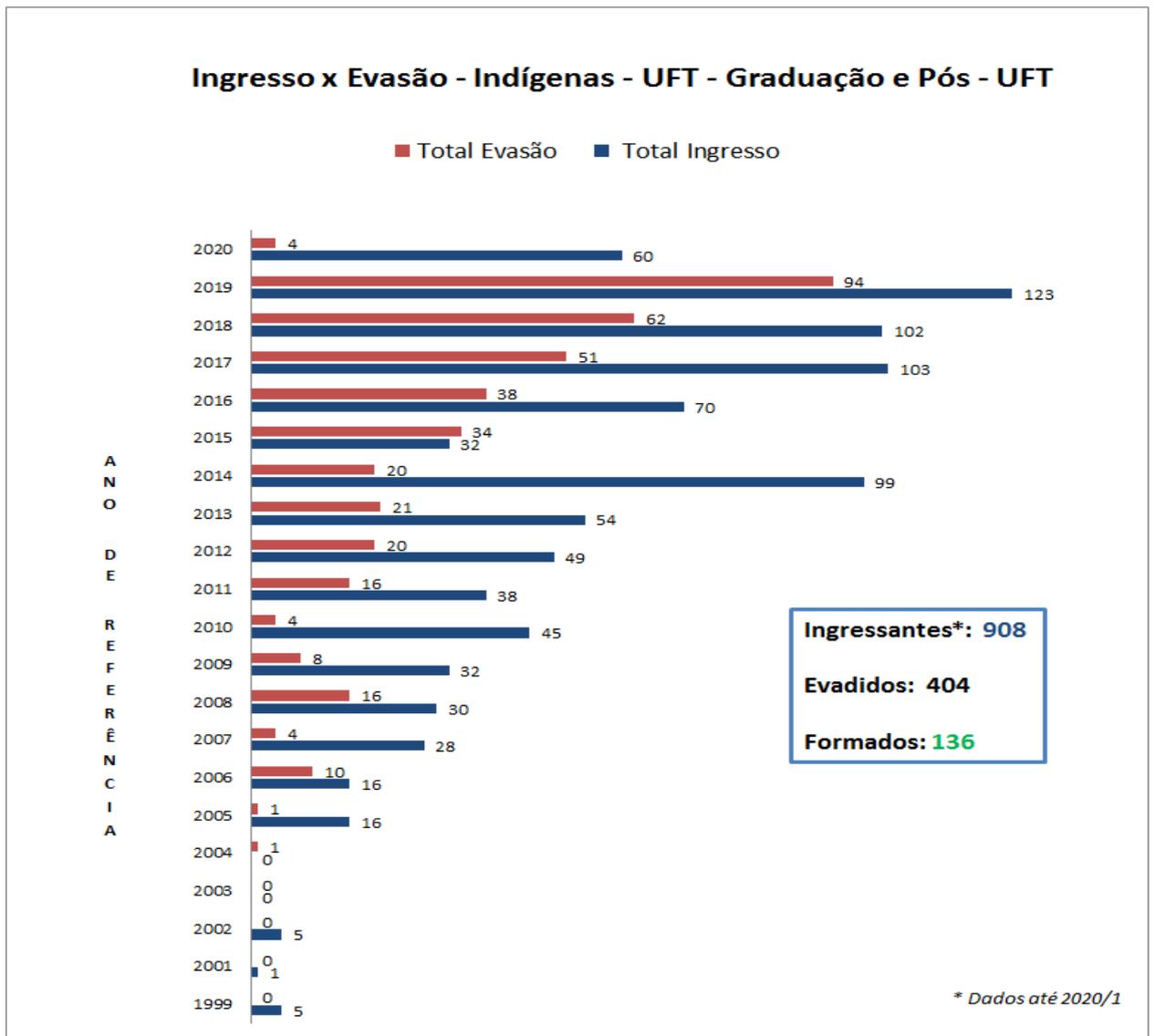
Com relação às comunidades quilombolas, apresentamos no quadro a seguir os 5 câmpus da UFT e os dois câmpus da UFNT (Araguaína e Tocantinópolis), com a representação das matrículas de estudantes quilombolas em cada um dos câmpus em relação ao estado de origem dos matriculados:

Câmpus	Comunidade
Arraias	11 comunidades de TO e GO
Porto Nacional	10 comunidades de TO
Palmas	27 comunidades de TO, GO, BA, MA, PA
Gurupi	13 comunidades de TO, BA e MG
Miracema	03 comunidades de TO
Araguaína	09 comunidades de TO
Tocantinópolis	03 comunidades de TO

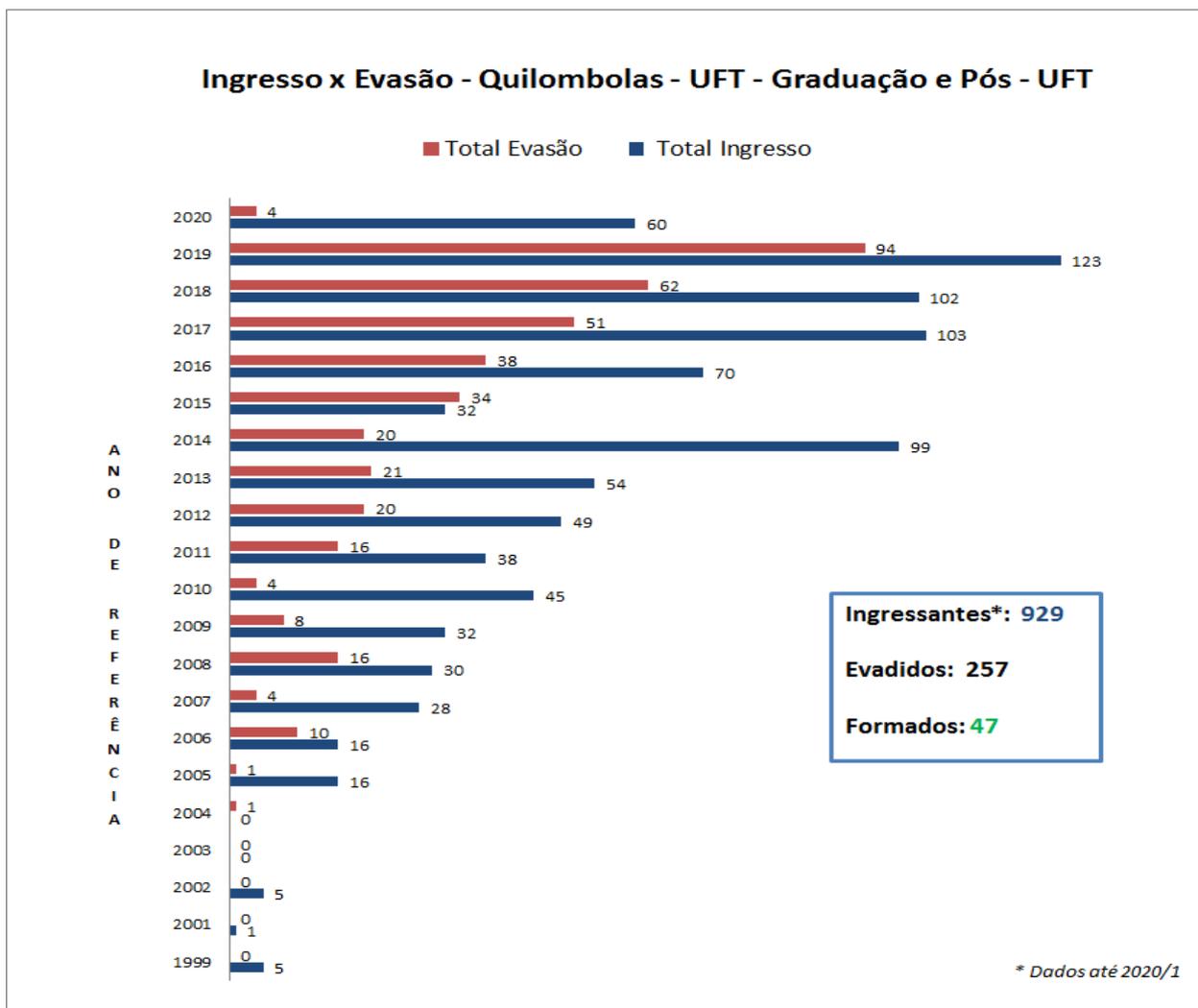
Elaboração: Solange Nascimento

No contexto da UFT, no ano de 2021 havia mais de 650 alunos indígenas e quilombolas com matrícula ativa nos cursos de graduação em seus câmpus. A Universidade carece de estabelecer ações e estratégias que contemplem essa diversidade nos processos educativos no ingresso e na permanência dos acadêmicos, considerando as características regionais nas quais está inserida, garantindo assim a redução no número de retenção e evasão desses alunos e alunas. Mesmo com políticas efetivas de acesso ao ensino superior há um tempo considerável, ainda se apresentam diversos gargalos para o alcance da permanência e sucesso

acadêmico desses estudantes, como apontam os gráficos a seguir:



Fonte: Diretoria de Registro e Controle Acadêmico/Prograd - UFT (2019)



Fonte: Diretoria de Registro e Controle Acadêmico/Prograd - UFT (2019)

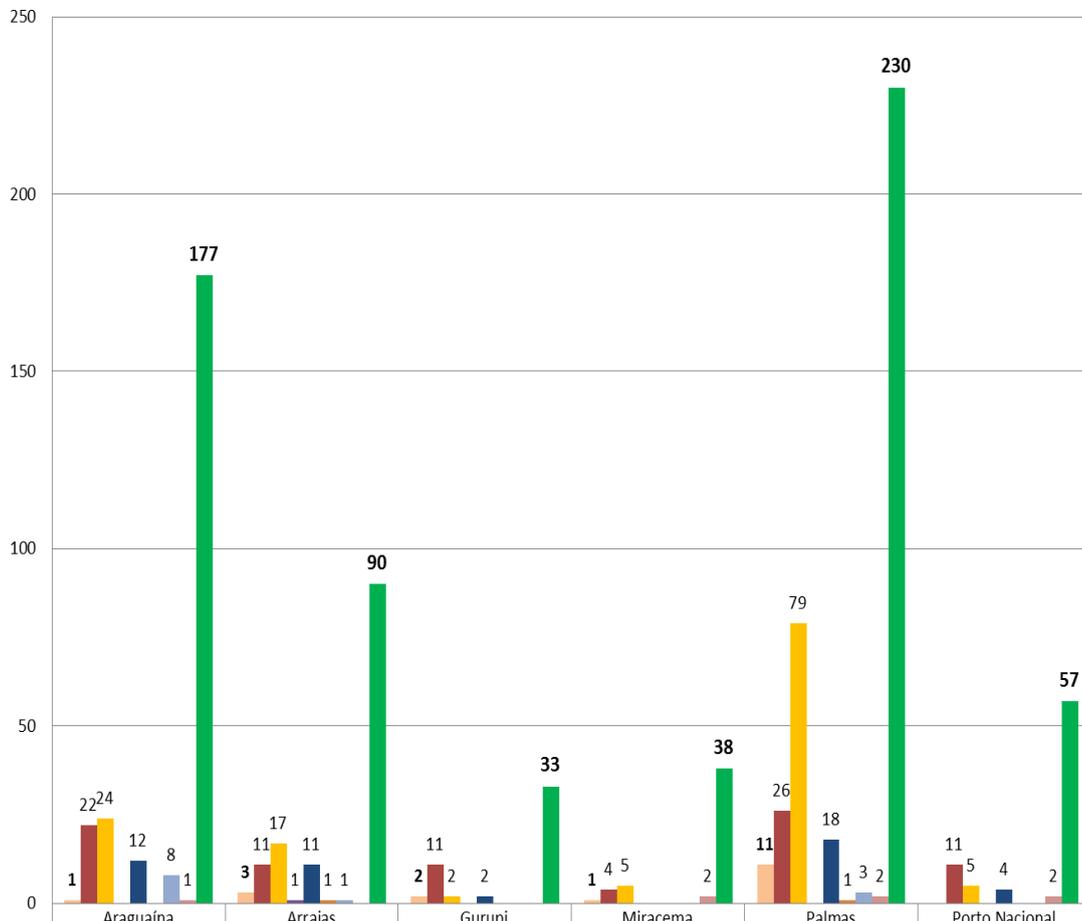
Nesse sentido, é imprescindível à Universidade a garantia de acesso ao ensino superior para os povos indígenas, população negra, quilombolas e pessoas com deficiência, respeitando e considerando a diversidade e aproximando os saberes tradicionais dos saberes acadêmicos, na perspectiva de garantia de acesso, permanência e integralização dos cursos com sucesso acadêmico. Isso considerando o aumento exponencial do número de ingressantes cotistas frente às políticas de ações afirmativas encampadas no início dos anos 2000 pelo governo federal e o impacto dessas no acesso de alunos negros, periféricos e oriundos de comunidades tradicionais.

Contagem de CPF

### Forma de Ingresso - Ação Afirmativa - Quilombolas 2014 a 2020

FORMAEVASAO

Declinante Desistência Desvinculado Falecimento Formado Matrícula Cancelada Reopção de Curso Transferência Interna Vinculado



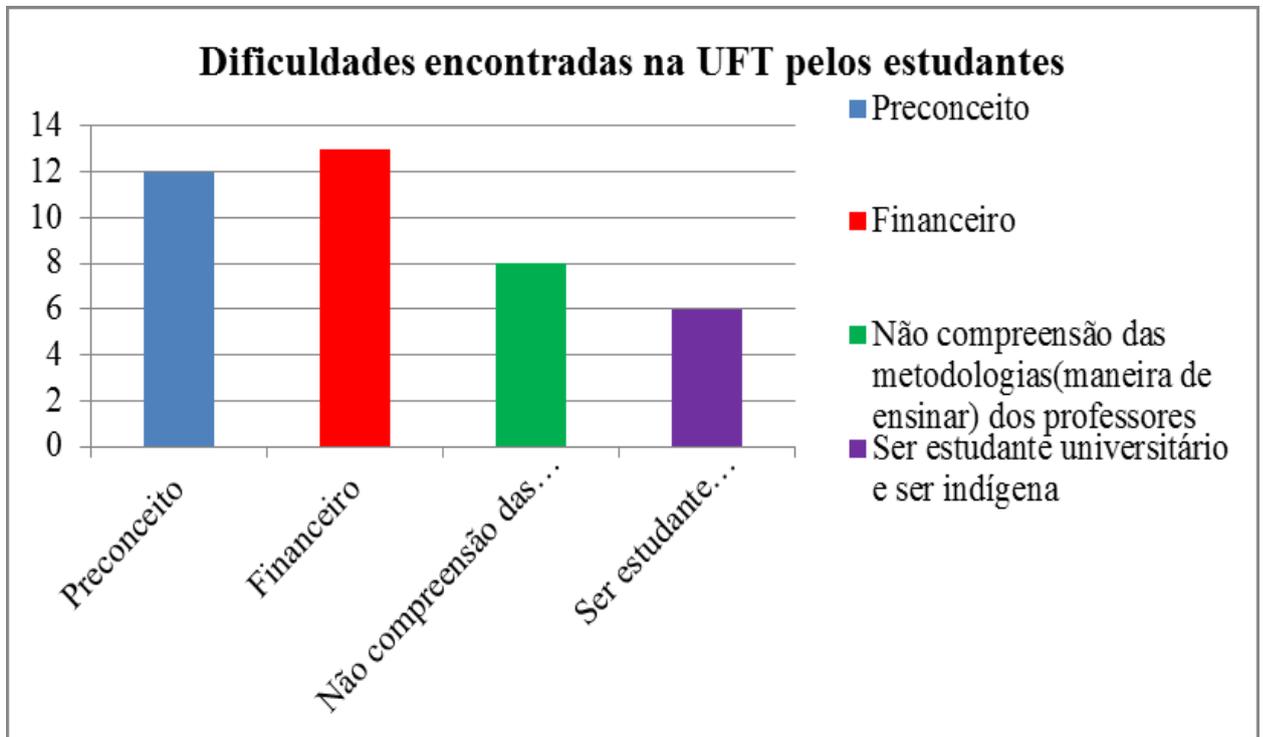
Declinante	1	3	2	1	11	0	0	0	0
Desistência	22	11	11	4	26	0	0	0	11
Desvinculado	24	17	2	5	79	0	0	0	5
Falecimento	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Formado	12	11	2	0	18	0	0	0	4
Matrícula Cancelada	0	1	0	0	1	0	0	0	0
Reopção de Curso	8	1	0	0	3	0	0	0	0
Transferência Interna	1	0	0	2	2	0	0	2	0
Vinculado	177	90	33	38	230	0	0	0	57

CAMPUS

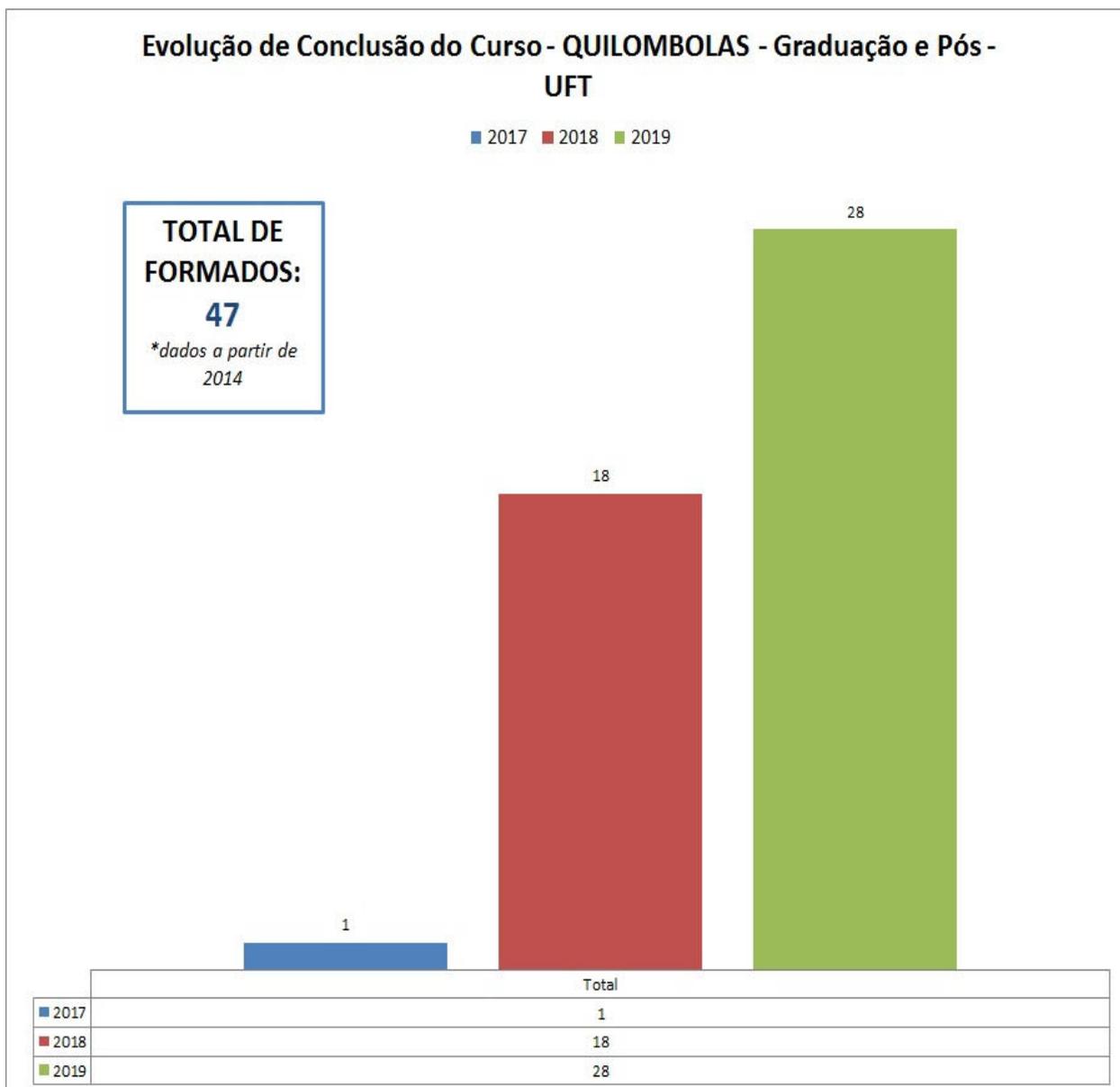
Fonte: Diretoria de Registro e Controle Acadêmico/Prograd - UFT (2019)

Cabe também à Instituição construir estratégias administrativas e pedagógicas para que os alunos ingressantes integram seus cursos. Invariavelmente, alunos indígenas e de comunidades tradicionais encontram no espaço acadêmico uma realidade bastante dicotômica de suas vivências. Nesse sentido, o espaço acadêmico se apresenta com inúmeras barreiras que impactam diretamente na permanência desses indivíduos na Universidade. Dentre estas podemos elencar: 1) dificuldades com a língua portuguesa para a realização de leituras, escrita, interpretação, debates, seminários; 2) bloqueio/inibição em sala de aula

decorrentes da situação cultural: baixa participação em seminários, nas aulas, debates; 3) desconhecimento da instituição acerca da cultura indígena e quilombola, o que gera indiferença na relação pedagógica discente/docente, prejudicando o desempenho acadêmico dos discentes indígenas e quilombolas; 4) dificuldades de cumprimento de horários e datas por parte dos estudantes.



Fonte: dados primários de pesquisa (2018).



Fonte: Diretoria de Registro e Controle Acadêmico/Prograd - UFT (2019)

No que pese seu papel social, a Universidade Federal do Tocantins deve garantir no Planejamento Estratégico - PE (2021–2025) e no Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI (2021-2025), o fortalecimento das políticas de acesso e permanência, induzindo transformações de ordem social, cultural, pedagógica, psicológica, dentre outras que visem o acolhimento da diversidade, que assim como no meio social, atravessa também a Universidade. Bem como o cumprimento e atendimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) a saber:

3 – Saúde e bem-estar: assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades;

4 – Educação de qualidade: assegurar a educação inclusiva, equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos;

5 - Igualdade de gênero: alcançar a igualdade de gênero e empoderamento a todas as mulheres e meninas;

10 - Redução das desigualdades: reduzir a desigualdade dentro dos países e entre

eles;

16 - Paz, justiça e instituições eficazes: promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis.

Nesse sentido, há a necessidade de elaborar, implementar e avaliar as ações afirmativas por meio da criação de mecanismos permanentes de acompanhamento, a fim de verificar a pertinência dos objetivos, a eficácia e a eficiência dos procedimentos, a qualidade e a abrangência dos resultados alcançados a partir dos seguintes princípios norteadores:

a) Reconhecimento da diversidade histórico-social e cultural da nação brasileira, do direito à educação sem distinções, ou seja, do direito ao estudo de qualidade em todos os níveis de ensino, bem como a garantia de uma formação para a cidadania responsável pela construção de uma sociedade justa e democrática;

b) Reconhecimento da diversidade cultural como um dos componentes centrais da excelência acadêmica;

c) Compromisso com o enfrentamento a todas as formas de discriminação, preconceitos e violências étnica, racial, socioeconômica, por identidade de gênero, por orientação sexual, contra mulheres, contra pessoas com deficiência e idosos, garantindo-se o respeito aos direitos legais, bem como a valorização de identidades próprias, tendo em vista a construção e consolidação de uma sociedade democrática, participativa e equânime;

d) Reconhecimento de que injustiças históricas perpetradas em nosso país têm levado a desigualdades de oportunidades no acesso ao ensino superior e a permanência no mesmo e de que políticas públicas e institucionais de ações afirmativas são meios para reparação dessas injustiças;

e) Reconhecimento e valorização do protagonismo de povos tradicionais e segmentos sociais historicamente discriminados;

f) Reconhecimento da importância de uma cultura dialógica e colaborativa entre a UFT e setores externos como: coletivos, ONGs, representações comunitárias, a fim de garantir o fortalecimento da diversidade e a promoção da equidade;

g) Reconhecimento de que ações voltadas à equidade envolvem toda a comunidade acadêmica, que se constitui de todas as pessoas com vínculo formal com a Universidade, ou seja, estudantes de graduação, pós-graduação, extensão, técnico-administrativos, pessoal terceirizado, docentes, assim como a comunidade externa atendida pela Universidade em ações de extensão, pesquisa e ensino.

h) Reconhecimento de que o intercâmbio entre estudantes e pesquisadores da UFT com outros de diferentes localidades e culturas fortalece a diversidade e colabora com a promoção da equidade na Universidade;

i) Compromisso com a produção, a promoção e a divulgação de conhecimentos, atitudes, posturas e valores que eduquem para o respeito à diversidade e equidade;

j) Valorização e inclusão de epistemologias advindas de diferentes raízes étnico-culturais brasileiras, nos processos de ensino, pesquisa e extensão, expandindo as fronteiras de conhecimentos, valorizando o saber das comunidades tradicionais no fortalecimento de uma universidade mais plural e diversificada;

k) Combate ao racismo, ao sexismo, LGBTfobia e todas as formas de discriminações e preconceitos;

l) Inclusão, nas bases curriculares, em projetos de pesquisa e de extensão, de conhecimentos oriundos de culturas e sabedoria dos povos indígenas, povos da floresta, comunidades quilombolas, ribeirinhos, quebradeiras de coco, pais de santo, bem como de outras comunidades tradicionais;

m) Compromisso com a implantação da legislação referente à promoção da equidade e ao combate a quaisquer formas de discriminação e preconceito;

n) Respeito à temporalidade, às dinâmicas de organizações sociais, perspectivas de mundo, vivências, memória de pessoas nas suas diferentes identidades de gêneros e orientações sexuais, mulheres, negros/as, indígenas, pessoas com deficiência, na elaboração de políticas institucionais e nas dinâmicas e etapas administrativas internas;

o) Respeito à realidade dos contextos local e regional de cada câmpus, ao se formularem e executarem políticas de combate a todas as formas de racismos, preconceitos, violências e discriminações;

p) Efetivação dos ODS na implementação das ações afirmativas.

### **3.1 Princípios legais**

A Política de Ações Afirmativas da UFT está assentada nos marcos legais que, no âmbito internacional e nacional, corroboram a inclusão e a redução das diferenças na sociedade. A saber:

1) Constituição da República Federativa do Brasil (1988) – que garante a educação como um direito de todos.

2) Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 – estabelece as diretrizes e bases da educação nacional e dedica o capítulo V à Educação Especial enquanto modalidade de ensino.

3) Lei nº 4.169/1962 – oficializa as convenções Braille para uso na escrita e leitura dos cegos e o Código de Contrações e Abreviaturas Braille.

4) Decreto 3.298/1999 – regulamenta a Lei nº 7.853, de 24/10/1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.

5) Lei nº 10.226/2001 - acrescenta parágrafos ao art. 135 da Lei nº 4.737, de 15 de julho de 1965, que institui o Código Eleitoral, determinando a expedição de instruções sobre a escolha dos locais de votação de mais fácil acesso para o eleitor deficiente físico.

6) Decreto nº 3.956/2001 - promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência.

7) Lei nº 10.436/2002 – reconhece a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) como meio de comunicação da comunidade surda.

8) Decreto nº 7.037/2009 - dispõe sobre o Programa Nacional de Direitos Humanos - PNDH, instituído pelo Decreto nº 1.904, de 13 de maio de 1996, e dá outras providências.

- 9) Decreto nº 5.626/2005 – regulamenta a Lei 10.436/2002 – dispõe sobre o uso e difusão da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) e institui a obrigatoriedade do ensino de Libras em todos os cursos de formação inicial de professores e fonoaudiologia.
- 10) Decreto nº 6.949/2009 – ratifica como emenda constitucional a Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência (ONU, 2006) –assegura o acesso a um sistema educacional em todos os níveis de ensino.
- 11) Lei nº 10.098/2000 - estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.
- 12) Decreto nº 7.611/2011 – dispõe sobre o Atendimento Educacional Especializado.
- 13) Decreto nº 7.612/2011 – institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Plano Viver sem Limite.
- 14) Lei nº 13.005/2014 - aprova o Plano Nacional de Educação (PNE) e dá outras providências. O Plano Nacional de Educação (PNE 2014-2024) é o documento base para todas as políticas educacionais do País para a referente década.
- 15) Lei nº 12.769/2013 – altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para dispor sobre a formação dos profissionais da educação e dá outras providências.
- 16) Lei nº 13.146/2015 – institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).
- 17) Programa de Atividades da Década Internacional de Afrodescendentes, aprovado pela Assembleia Geral da ONU, promovendo o reconhecimento, justiça, desenvolvimento e o enfrentamento à discriminação múltipla ou agravada.
- 18) Lei de Cotas (Lei Nº 12.711/2012) - decreta que todas as instituições federais de ensino superior devem reservar, no mínimo, 50% das vagas de cada curso técnico e de graduação aos estudantes de escolas públicas.
- 19) Decreto nº 8.727/2016, que dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis ou transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.
- 20) Plano Nacional de Promoção da Cidadania e Direitos Humanos LGBT/2009 - prevê a garantia do acesso e da permanência em todos os níveis e modalidades de ensino, sem qualquer discriminação por motivos de orientação sexual e identidade de gênero a estudantes, professores e técnico-administrativos LGBT.
- 21) Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos (EDH/2012) - estabelece como princípios a promoção da dignidade humana, da igualdade de direitos, do reconhecimento e da valorização das diferenças e das diversidades, da laicidade do Estado, da democracia na educação, da transversalidade, da vivência e globalidade e da sustentabilidade socioambiental.
- 22) Lei Federal nº 11.340/2006, conhecida como Lei Maria da Penha, também reconhece que as violências baseadas no gênero independem da orientação sexual das vítimas.
- 23) Convenção 169 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem decisão ratificada pelo Congresso Nacional, em junho de 2002, na qual [...] os grupos indígenas

são coletividades reconhecidas como povos que contam com demandas por sustentabilidade e desenvolvimento diferenciado.

24) Convenção Internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial, que define o que é discriminação racial e coloca aos Estados o compromisso de proibirem e eliminarem a discriminação racial, garantindo assim a igualdade de direitos.

25) Convenção OIT 111 concernente à discriminação em matéria de emprego e profissão, busca assegurar o compromisso dos Estados membros no combate a todo e qualquer tipo de tentativa de destruir ou alterar a igualdade de oportunidades no emprego ou profissão, incluindo o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões e ainda, às condições de emprego.

26) Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas - determina direitos dos povos indígenas a sua autodeterminação, à terra, à preservação de seu patrimônio cultural e outros.

27) Lei Federal nº 12.288/2010 - institui o Estatuto da Igualdade Racial que garante à população negra a efetiva igualdade de oportunidades, seus direitos étnicos, o combate à discriminação, dentre outros, estimulando o poder público a desenvolver ações afirmativas, dentre outras, em diferentes setores, com destaque para educação, saúde, cultura e emprego. Explicita que reserva de vagas e cotas compõem ações afirmativas de reparação, voltadas a determinadas populações. De acordo com o Estatuto, cabe ao Estado promover e incentivar políticas de reparação aos povos discriminados historicamente.

28) Lei nº 10.639/2003 - inclui no currículo oficial da rede de ensino a obrigatoriedade da temática “História e Cultura Afro-Brasileira”.

29) Lei nº 11.645/2008 - inclui no currículo oficial da rede de ensino a obrigatoriedade da temática “História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena”.

#### **4 METODOLOGIA DE CONSTRUÇÃO DA POLÍTICA DE AÇÕES AFIRMATIVAS DA UFT**

Para a construção desta Política tomamos como aporte: os acordos internacionais dos quais o Brasil é signatário, a exemplo da Declaração e Programa de Ação da Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata, de 08 de setembro de 2001, em Durban, África do Sul, a institucionalização da década dos afrodescendentes, Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos (EHD), ao Parecer CNE/CP nº 8/2012, que tem como base a promoção da dignidade humana, a igualdade de direitos, do reconhecimento e da valorização das diferenças e das diversidades, da laicidade do Estado, da democracia na educação, da transversalidade, da vivência e globalidade e a sustentabilidade socioambiental, as políticas de acesso já implementadas na UFT, as diretrizes institucionais de acesso e permanência elencados no PDI e no Plano de Gestão 2021-2025 e também a ampla participação e diálogo com diferentes representações sociais.

Para sua elaboração, partiu-se de dois pontos relevantes, sendo que o primeiro foi o reconhecimento das ações que a UFT vem realizando no âmbito das Ações Afirmativas, e o segundo, quanto a uma metodologia que promovesse a escuta de diferentes setores e representações no espaço da Universidade. Nesse sentido, estabeleceu-se como objetivos do processo participativo de construção da Política:

- a) Criar canais para ampliar a participação da comunidade da UFT na elaboração da Política;
- b) Oportunizar espaços para pessoas, atores sociais, grupos, movimentos sociais e associações apresentarem demandas para a Política;
- c) Estreitar o diálogo entre a comunidade externa e a UFT;
- d) Articular e estabelecer processos de comunicação entre os câmpus da UFT nos temas afeitos à Política;
- e) Potencializar a participação popular na futura implementação e fiscalização da Política;
- f) Ampliar a qualificação da e na comunidade para processos participativos afeitos aos temas e objetivos da Coordenação de Ações Afirmativas;
- g) Elaborar colaborativamente os princípios e diretrizes da Política de Ações afirmativas na Instituição.

Para efetivação das Plenárias locais para levantamento das demandas de cada câmpus, assim como o acompanhamento das ações afirmativas na Instituição, foram criados os Comitês locais de Ações Afirmativas. Os referidos Comitês têm a incumbência de definir e executar as etapas relacionadas ao processo de construção da Política de Ações Afirmativas de forma conjunta e atendendo às especificidades de cada câmpus e seus atores sociais. Consideramos de grande relevância a criação de Comitês locais no sentido de descentralizar a realização dos trabalhos, as tomadas de decisão e a amplificação da participação da comunidade acadêmica interna e externa.

A elaboração do cronograma de atividades referentes à construção da Política previa a realização de 7 (sete) Plenárias abertas, em cada um dos sete câmpus da UFT, com os seguintes temas: Inclusão e Direitos Humanos; Gênero e Diversidade; e Relações Étnico-Raciais. As Plenárias foram abertas à participação de toda a comunidade universitária, bem como àquelas entidades, coletivos, pessoas que possuam relação com a Universidade, seja por meio dos serviços prestados ou por participação em projetos de extensão. Em decorrência da pandemia da Covid-19 as Plenárias foram realizadas somente em 4 (quatro) câmpus da UFT.

Para a realização das Plenárias a metodologia utilizada foi de Grupos de Trabalho, os quais foram precedidos de mesa temática constituída por um coordenador (local) e dois debatedores externos, sendo estas pessoas com o seguinte perfil:

- a) técnico/de pesquisa/especialista (preferencialmente do grupo social referido no tema);
- b) de vivência dos preconceitos, violências, diversidade no cotidiano da Universidade (necessariamente pessoa que tenha tido ou tenha vivência do/no cotidiano da Universidade e que seja membro do grupo/movimento social-popular, pessoas com deficiência, entre outros segmentos, docentes e representantes de coletivos, comunidades e movimentos sociais) acerca das temáticas dos Seminários.

Os Seminários tiveram a perspectiva de alcançar os seguintes objetivos:

- a) Realizar análise das temáticas, abordando marcos conceituais, experienciais, vivenciais, históricos e legais;
- b) Elencar proposituras, recomendações, problematizações e demandas para a Política de Ações Afirmativas a partir das sugestões e críticas levantadas durante os Seminários;

c) Acolher, sistematizar e converter em diretrizes gerais e específicas da Política de Ações Afirmativas as demandas apresentadas a partir das seguintes diretrizes:

#### DIRETRIZES

1. DIRETRIZES GERAIS - Promoção de ações afirmativas para a UFT
2. DIRETRIZES ESPECÍFICAS - Promoção de ações e reflexões sobre as relações étnico-raciais (gerais e institucionais), como forma de combate ao preconceito e à discriminação
3. DIRETRIZES ESPECÍFICAS - Promoção de ações e reflexões que visem garantir a inclusão e acessibilidade (atitudinal, arquitetônica, metodológica, programática, instrumental, de mobilidade, comunicacional e digital) de servidores, estudantes e da comunidade em geral
4. DIRETRIZES ESPECÍFICAS - Promoção de ações e reflexões relativas às relações de gênero e diversidade sexual na sociedade, de modo geral, e na instituição, de modo específico, atuando no combate à violência de gênero, homofobia, transfobia, lesbofobia e bifobia.



A primeira etapa de construção da política de ações afirmativas se deu a partir de consulta pública utilizando a metodologia de Plenárias abertas. A primeira Plenária aberta para construção da Política de Ações Afirmativa da Universidade Federal do Tocantins (UFT) ocorreu no dia 09 de maio de 2019, no Câmpus de Porto Nacional. O evento contou com a participação de estudantes e professores engajados com as questões relacionadas às ações afirmativas, com destaque para indígenas, quilombolas, integrantes da comunidade surda e do coletivo LGBT, além de convidados da comunidade externa. Após a mesa de abertura, deu-se início à mesa temática com participação de membros da comunidade interna e externa à UFT, que explanaram sobre o contexto global e local no que se refere aos grupos minoritários e à necessidade de fortalecimento de políticas que garantam os direitos fundamentais desses segmentos.

Como previsto na metodologia adotada para a realização das plenárias, demos sequência, formando os Grupos de Trabalho para discutir cada um dos três eixos da política: acessibilidade, relações de gênero, étnico-raciais.

Foi realizada, no dia 12 de junho de 2019, a segunda Plenária aberta para construção das políticas de ações afirmativas, no Câmpus de Miracema. A ação teve por objetivo oportunizar a participação da comunidade interna e externa na elaboração conjunta da proposta. Com isso, deu-se espaço para que atores, grupos, movimentos sociais e associações colocassem suas demandas, potencializando a participação popular na implantação do plano a ser elaborado.

No decorrer da manhã, a Plenária contou com falas de representantes das comunidades presentes, além de apresentações culturais. À tarde, ocorreram oficinas para debater propostas de políticas inseridas nos três eixos da política.



A terceira Plenária aberta aconteceu no dia 14 de novembro, no Câmpus de Tocantinópolis, com participação de acadêmicos, professores, representantes do Núcleo de Estudos Afro-brasileiros (NEAF) e comunidade em geral. No dia 18 de novembro de 2019, a Plenária se deu no Câmpus de Gurupi.

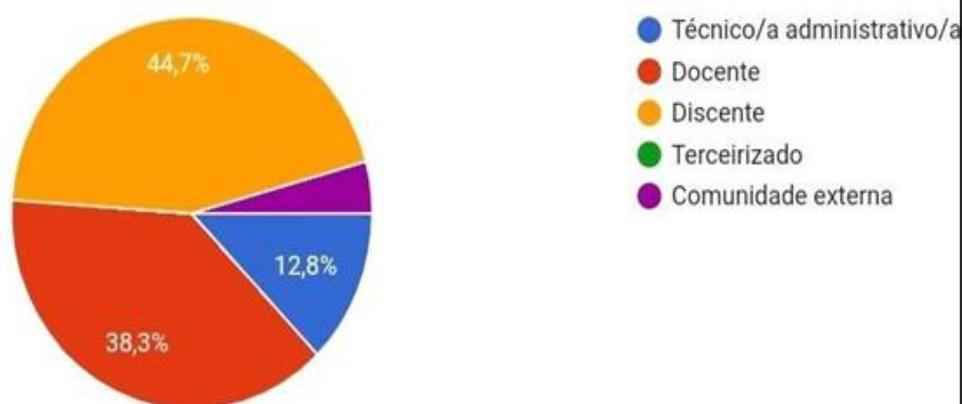




Após a realização das plenárias locais, foi realizada uma consulta pública *on-line* no *Google Forms* a fim de ampliar a consulta pública sobre a construção da Política visto que nem toda a comunidade acadêmica participou das atividades presenciais realizadas anteriormente. O formulário foi amplamente divulgado nos meios de comunicação da Instituição e encaminhado para o *e-mail* institucional de servidores(as) para sugestões de inclusões e supressões das diretrizes apresentadas no documento, que foram agregadas à sistematização dos dados coletados para consolidação das Diretrizes. O perfil dos participantes pode ser observado nos gráficos a seguir:

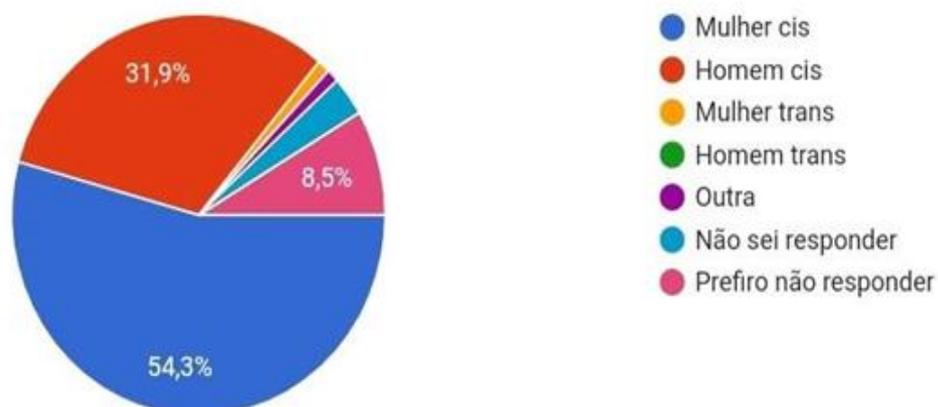
### Qual seu vínculo com a UFT?

94 respostas



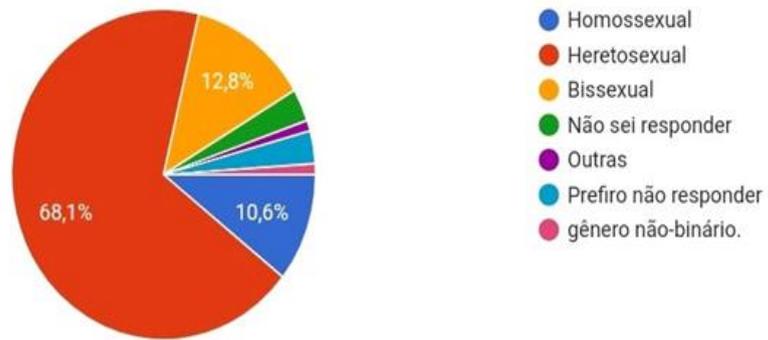
### Identidade de Gênero

94 respostas



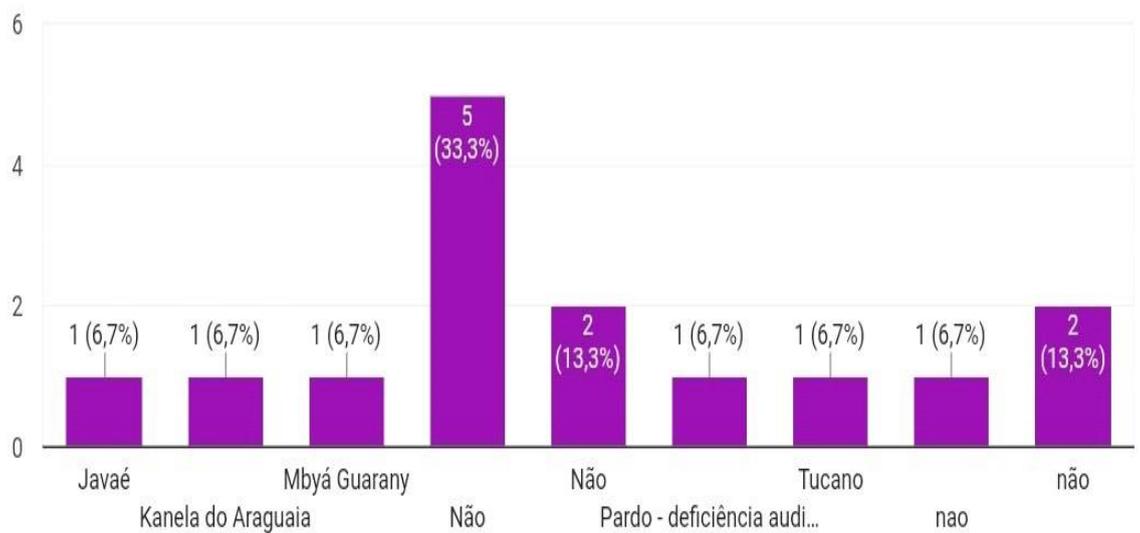
### Qual sua orientação sexual

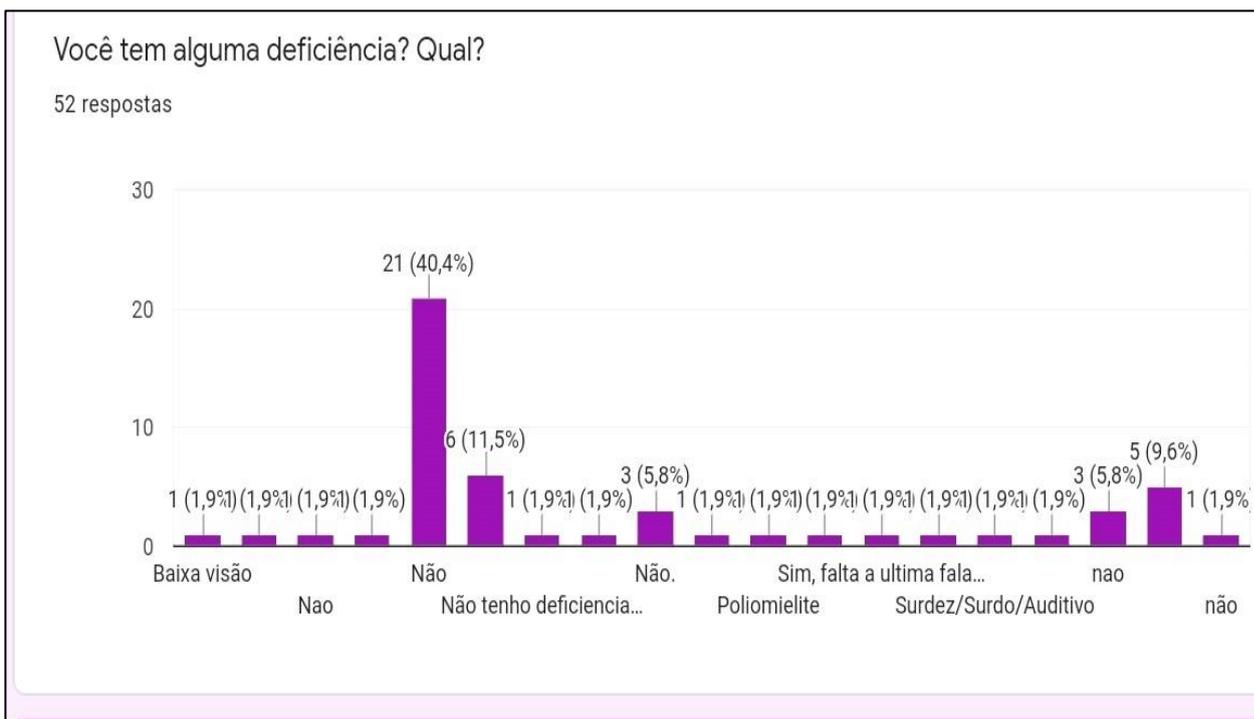
94 respostas



### Se você se autodeclara indígena qual seu povo/etnia?

15 respostas





Das plenárias locais participaram 511 pessoas, já a consulta *on-line* teve participação de 96 pessoas. No sentido de consolidar as propostas e fazer a devolutiva dessas diretrizes, será realizada, quando da conclusão do documento, fóruns temáticos nos câmpus por meio de videoconferência com o debate acerca da política, contemplando as seguintes áreas temáticas: a) Étnico-Raciais; b) Inclusão e Direitos Humanos; c) Diversidade e Gênero, com o intuito de debater sobre as experiências exitosas em âmbito nacional e internacional sobre as referidas temáticas e acolher propostas a serem apresentadas no documento.

A partir das demandas, críticas e sugestões levantadas nas Plenárias abertas, foram realizadas sistematizações, com o intuito de acolhê-las e traduzi-las em diretrizes gerais e específicas da Política de Ações Afirmativas da UFT. As diretrizes estão organizadas em 3 eixos e ficaram disponíveis para consulta pública entre os dias 13 de novembro de 2020 e 03 de janeiro de 2021. Quaisquer pessoas podiam participar da consulta a partir do preenchimento do formulário, compreendendo discentes de graduação presencial ou a distância ou de pós-graduação, servidores técnico-administrativos, docentes ou terceirizados e pessoas da comunidade externa.

Em um terceiro momento, entre os dias 05 de maio a 09 de junho de 2021, foram realizados, nos 5 câmpus da UFT e nos 2 da UFNT, o Seminário de Ações Afirmativas para apresentação do documento após a consulta pública e levantamento de demandas da comunidade acadêmica. A ação, que aconteceu virtualmente pela plataforma *Google Meet*, teve a participação de 673 inscritos, que trouxeram relevantes contribuições para a construção do documento.

## 5 DIRETRIZES GERAIS E DIRETRIZES ESPECÍFICAS

### 5.1 Diretrizes gerais – promoção de ações afirmativas no âmbito da UFT

5.1.1 Criar espaços permanentes na comunidade universitária como: Grupos de Trabalho, fóruns, observatórios e núcleos, a fim de acompanhar o debate sobre as demandas e encaminhamentos relacionados a políticas de ações afirmativas, a fim de promover continuidade, aperfeiçoamento e ampliação dessas políticas e ações.

5.1.2 Instituir e promover espaços de encontro e convivência entre pessoas da comunidade universitária, originárias de diferentes culturas, países, modos de vida, grupos sociais, faixas etárias, orientações sexuais, identidades de gênero, características pessoais, deficiências, para troca e fortalecimento de experiências, ideias, saberes, perspectivas, construção de projetos.

5.1.3 Promover e apoiar espaços e processos formativos de mulheres, pessoas nas suas diferentes identidades de gêneros e orientações sexuais, pessoas negras, indígenas e com deficiência para o conhecimento dos seus direitos, seu autoconhecimento, auto-organização, fortalecimento individual e coletivo das identidades.

5.1.4 Realizar, incentivar e apoiar atividades de extensão, ensino, pesquisa, culturais e artísticas que ampliem o debate, a promoção e a formação para a educação das relações étnico-raciais, para a acessibilidade das pessoas com deficiência e para a equidade das relações de gêneros e diversidades.

5.1.5 Realizar avaliação da implantação da Política de Ações Afirmativas e sua articulação com elaboração do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), no sentido de promover a efetividade, a ampliação e o aperfeiçoamento da Política.

5.1.6 Construir e aperfeiçoar o diálogo entre os câmpus, planejando e realizando ações de forma participativa, nos níveis administrativos, de gestão e da docência, de modo a respeitar, valorizar e contemplar as especificidades de cada um dos câmpus que compõem a UFT, em relação à Política de Ações Afirmativas.

5.1.7 Incluir, nos processos de avaliação interna de cursos e demais processos avaliativos institucionais, mecanismos que verifiquem a efetividade da Política de Ações Afirmativas.

5.1.8 Buscar mecanismos de divulgação de dados, à comunidade acadêmica, referente ao ingresso, permanência, desempenho, evasão, grupos étnico-raciais, dentre outros indicadores que viabilizem avaliação e monitoramento das ações afirmativas, nos termos das legislações vigentes.

5.1.9 Mapear, divulgar, promover e apoiar articulações entre grupos de pesquisas, programas e projetos de extensão, disciplinas curriculares, em distintas áreas de conhecimentos, para que trabalhem questões relativas a problemáticas no campo das relações étnico-raciais, das identidades sexuais, de gênero, bem como nas diferentes dimensões de acessibilidade e educação especial.

5.1.10 Garantir o reconhecimento da diversidade epistemológica na formação profissional, nos cursos de graduação, pós-graduação e de extensão, que contemplem as contribuições históricas e culturais e a presença contemporânea de povos africanos, afro-brasileiros, indígenas, asiáticos, considerando-se perspectivas não hegemônicas, antirracistas, não sexistas e inclusivas.

5.1.11 Incentivar e visibilizar o protagonismo de pessoas negras, indígenas, mulheres, homossexuais, bissexuais, pessoas transgêneras e pessoas com deficiência na produção do conhecimento científico, reconhecendo a diversidade epistemológica e cultural.

5.1.12 Aprofundar os debates conceituais, históricos e políticos sobre as diferentes identidades de gêneros e orientações sexuais, identidades étnico-raciais, pessoas com deficiência, transtorno global de desenvolvimento, altas habilidades/superdotação, de modo a promover a educação para a alteridade e o respeito às diferenças.

5.1.13 Promover debates e processos formativos junto aos cursos de graduação e pós-graduação de modo a garantir o respeito à diversidade e à promoção da equidade nos processos de formulação e reformulação das grades curriculares dos cursos da UFT.

5.1.14 Tratar equitativamente, em disciplinas, atividades curriculares e extracurriculares, as questões e temáticas que dizem respeito a grupos étnicos, pessoas com deficiência e de diferentes orientações sexuais e de identidades de gênero.

5.1.15 Prever critérios para que, em editais de apoio às atividades acadêmicas – ensino, pesquisa e extensão - seja possível fomentar projetos que ampliem o debate, a promoção e a formação para a educação das relações étnico-raciais, para a acessibilidade das pessoas com deficiência, para os direitos das mulheres e da população LGBTQIA+.

5.1.16 Fomentar a inclusão, nos processos seletivos de servidores(as) docentes e técnico-administrativos, temáticas e conteúdos relacionados ao respeito à diversidade e à promoção da equidade.

5.1.17 Elaborar processos de trabalho que garantam o acolhimento e o respeito a todas as pessoas, a cordial e respeitosa convivência universitária, a atenção à diversidade e equidade, em toda e qualquer situação.

5.1.18 Promover processos formativos contínuos de docentes para valorização da diversidade e promoção da equidade no ensino, pesquisa, extensão e gestão.

5.1.19 Promover processos formativos para coordenadores e coordenadoras de cursos de graduação e pós-graduação em relação à educação das relações étnico-raciais e da promoção da equidade, da acessibilidade, dos direitos das pessoas com deficiência e do combate às violências decorrentes de discriminações étnico-raciais, de gênero e sexuais.

5.1.20 Criar, fortalecer e ampliar convênios e parcerias entre a Universidade e a comunidade externa, a exemplo de escolas, universidades, movimentos sociais, comunidades diversas e demais parceiros para a valorização da diversidade, a promoção da equidade e a defesa dos direitos humanos.

5.1.21 Monitorar e avaliar as condições de segurança dos câmpus e no trajeto em torno da UFT, no que se refere à iluminação, calçadas, sinalização, asfaltamento e transporte público para a prevenção de violências, bem como capacitar agentes de segurança para abordagens não preconceituosas e não discriminatórias.

- 5.1.22 Apoiar a produção de materiais educativos sobre ações afirmativas.
- 5.1.23 Divulgar e produzir materiais informativos que contribuam para processos formativos de identificação e combate à violência e promoção da equidade.
- 5.1.24 Promover ações junto à comunidade universitária para ampliar a compreensão acerca das políticas de ações afirmativas, visando, entre outros objetivos, o respeito e valorização do ingresso por reserva de vagas.
- 5.1.25 Garantir a reserva de vagas, nos concursos públicos, de acordo com a Legislação vigente, bem como a construção das condições necessárias para o pleno exercício de suas funções.
- 5.1.26 Manter, fortalecer e ampliar processos seletivos de ingresso por ações afirmativas, para cursos de graduação, voltados a candidatas e candidatos indígenas, negros, de baixa renda e oriundos do ensino médio em escola pública, bem como ampliá-los para outros grupos sub-representados.
- 5.1.27 Construir e aprimorar mecanismos para a permanência de estudantes ingressos pelas reservas de vagas, articulando ações de assistência estudantil em conjunto com as ações afirmativas.
- 5.1.28 Fortalecer políticas de ações afirmativas, voltadas a grupos sub-representados nos programas de pós-graduação *lato* e *stricto sensu* da UFT, considerando ingresso por reserva de vagas bem como estratégias de permanência.
- 5.1.29 Promover e apoiar espaços, atividades e iniciativas diversas para recepção, acolhimento e integração cultural de estudantes, especialmente ingressantes por reserva de vagas na UFT.
- 5.1.30 Incentivar estudos e debates sobre mecanismos inclusivos de reserva de vagas para seleções internas referentes à assistência estudantil, seleção de estagiários e de estagiárias, mobilidade estudantil, formação em língua estrangeira e participação em eventos científico-acadêmico.
- 5.1.31 Ampliar, fortalecer, apoiar e agregar esforços à assistência estudantil para o atendimento às pessoas em situação de vulnerabilidade social.
- 5.1.32 Acolher e apoiar, por meio de canais institucionais e setores especializados, vítimas de violências decorrentes de discriminações étnico-raciais, de gênero, de orientação sexual, advindas pela condição de deficiência, assim como outras situações.
- 5.1.33 Divulgar, aperfeiçoar e ampliar para todos os câmpus canais e processos de denúncia contra as violências de ordem étnico-raciais, de orientação sexual, de gênero e contra pessoas com deficiência, primando pela garantia do sigilo e da preservação do anonimato de denunciante em tais processos.
- 5.1.34 Aprimorar processos de denúncia, prevenção e enfrentamento de abuso de poder e de

assédios morais manifestos nas relações entre os membros da comunidade universitária - servidores, servidoras, estudantes, pessoal terceirizado e usuários e usuárias de serviços da UFT, entre outros.

5.1.35 Aprimorar os mecanismos internos para a investigação de denúncias referentes às violências decorrentes de discriminações étnico-raciais, de gênero e de orientação sexual, bem como contra pessoas com deficiência, para indicação de mudanças e aprimoramentos em processos cotidianos da UFT e para o desenvolvimento de ações educativas, preventivas, interventivas e punitivas.

5.1.36 Acolher, acompanhar e apoiar, por meio de grupos de apoio e espaços de solidariedade, vítimas de violências decorrentes de discriminações étnico-raciais, gênero, orientação sexual e advindas pela condição de deficiência.

5.1.37 Considerar, no atendimento à saúde da comunidade acadêmica, as categorias gênero, cor/raça/etnia, orientação sexual, deficiência como marcadores a serem articulados e considerados nos processos de saúde-doença, incluindo sofrimentos psíquicos, implicando no planejamento e aperfeiçoamento contínuo de atendimentos, contratação de profissionais, educação permanente e a indicação de mudanças e aprimoramentos em processos cotidianos da Universidade.

5.1.38 Promover a valorização, o reconhecimento e a salvaguarda das múltiplas expressões culturais, raciais e étnicas e de seus bens simbólicos e materiais como Patrimônio Cultural da UFT.

5.1.39 Incentivar a participação da UFT por representação em órgãos governamentais e não governamentais nacionais e internacionais que tenham como princípio a promoção dos direitos das pessoas negras, indígenas, de mulheres, de pessoas LGBTQIA+ e de pessoas com deficiência.

5.1.40 Fortalecer e aprimorar os processos e ações desenvolvidos pela Coordenação de Ações Afirmativas.

5.1.41 Elaborar planos e estratégias que garantam a mobilidade urbana da comunidade acadêmica.

5.1.42 Criação de espaço físico em todos os câmpus da UFT para alocação dos membros dos Comitês locais de Ações Afirmativas, no intuito de atender o corpo discente, direcionar as demandas e atender as especificidades de estudantes cotistas.

5.1.43 Criar plano estratégico de oferta de disciplinas especiais para diminuir o índice de jubramento e/ou cancelamento da matrícula de alunos atendidos pelas políticas de ações afirmativas.

5.1.44 Garantir a política de cotas sociais e raciais na UFT independente da manutenção dessa política em âmbito nacional.

5.1.45 Criação de campanhas anuais institucionais de valorização dos saberes das pessoas que

ingressaram na Universidade pelas políticas afirmativas: “quem são essas pessoas? De onde elas vêm?”.

5.1.46 Destinação de orçamento específico e próprio da instituição para efetivação das ações afirmativas no que diz respeito ao ensino, pesquisa e extensão.

5.1.47 Atualizar constantemente os títulos de obras disponíveis na biblioteca sobre as temáticas: cultura afro-brasileira, cultura indígena, gênero e diversidade.

5.1.48 Estabelecer parceria entre as pró-reitorias finalísticas e a Diretoria de Assuntos Internacionais (DAI) no sentido de recepcionar melhor os estudantes que vêm de outros países, proporcionando uma melhor inserção no espaço universitário.

5.1.49 Fomentar ações que possibilitem uma maior interlocução entre estudantes estrangeiros no espaço acadêmico a fim de que possam contribuir com as ações afirmativas, com a importância das cotas e demais questões pertinentes para fortalecer a causa da negritude e demais imigrantes.

5.1.50 Criar mecanismos de acompanhamento das monitorias, acompanhamento psicopedagógico, auxílios, estágios, extensão e pesquisa, a fim de melhorar a permanência de estudantes cotistas.

5.1.51 Fomentar processos formativos para docentes, técnicos e demais servidores/funcionários da Instituição para o atendimento de pessoas travestis e transexuais, evitando situações discriminatórias e o não uso do nome social.

5.1.52 Possibilitar que sejam incluídas as cotas epistemológicas na pós-graduação, havendo a valorização dos saberes tradicionais, de modo que os indígenas possam defender o trabalho final do curso em sua língua materna.

5.1.53 Garantir o atendimento prioritário nas diferentes instâncias da Universidade, como preconiza a legislação em vigor.

5.1.54 Promover debates para a reformulação do Regimento Interno da UFT, atendendo à multiplicidade, diversidade e demandas emergentes que se colocam a partir da inclusão de múltiplas realidades socioculturais presentes na Instituição.

## **5.2 Diretrizes específicas - promoção de ações e reflexões sobre as relações étnico-raciais (gerais e institucionais) como forma de combate ao preconceito e à discriminação**

5.2.1 Desenvolver mecanismos de levantamento de dados, monitoramento e avaliação referentes ao racismo institucional na Universidade e promover espaços contínuos de debate e reflexão com a comunidade acadêmica sobre preconceitos, racismo e discriminações étnico-raciais.

5.2.2 Fortalecer, ampliar e divulgar canais e processos de denúncia contra o racismo institucional e discriminações contra negros, quilombolas e indígenas, elaborando material educativo com informações e evidências para mudanças e aperfeiçoamento nos processos

institucionais e de trabalho.

5.2.3 Garantir, nos projetos pedagógicos e matrizes curriculares dos cursos de graduação e pós-graduação, conteúdos e metodologias relacionados à educação para as relações étnico-raciais e o debate sobre o racismo estrutural e institucional, em disciplinas na modalidade eletiva, obrigatória, optativa ou de maneira transversal, de acordo com as áreas específicas.

5.2.4 Oportunizar espaços institucionais, tais como programas e projetos de ensino, pesquisa e de extensão, núcleos, observatórios, entre outros, para o fomento de políticas para a promoção da equidade e da educação das relações étnico-raciais.

5.2.5 Garantir a oferta de disciplinas e conteúdos relacionados à história e à cultura africana, afro-brasileira, quilombola e indígena, de acordo com a legislação vigente, a fim de contribuir com o reconhecimento e valorização das raízes africanas e indígenas presentes no território nacional e com o combate ao racismo, especialmente nos cursos de licenciatura e na área da saúde.

5.2.6 Promover e apoiar os grupos de pesquisa e coletivos indígenas e quilombolas de estudos étnico-raciais, de gênero, povos tradicionais, os LGBTQIA+ e pessoas com deficiências, no ensino das histórias e das culturas dos diversos povos indígenas e remanescentes de quilombolas do Brasil e presentes na UFT, objetivando contribuir com a desconstrução de visões estereotipadas e preconceituosas sobre essas populações.

5.2.7 Criar e fortalecer canais de divulgação de pesquisas, vivências e trabalhos acadêmicos, artísticos, esportivos e culturais acerca das relações étnico-raciais.

5.2.8 Realizar levantamentos periódicos junto aos cursos de graduação e pós-graduação para avaliação da implementação da educação das relações étnico-raciais e do ensino da história e cultura afro-brasileira, africana, quilombola e indígena na formação acadêmica.

5.2.9 Fomentar metodologias de pesquisa, ensino e extensão e atividades profissionais que sejam participativas, dialógicas e respeitadas às culturas de povos tradicionais e das diversas etnias de grupos sub-representados nos espaços políticos institucionais.

5.2.10 Estimular e apoiar a organização de espaços, em todos os câmpus, para o desenvolvimento de ações de divulgação, valorização e compartilhamento de saberes culturais dos diversos povos tradicionais negros e indígenas presentes na Universidade.

5.2.11 Considerar nos processos avaliativos de ensino, pesquisa e extensão as especificidades linguísticas de estudantes surdos e indígenas, de acordo com a legislação vigente.

5.2.12 Reconhecer e apoiar grupos, coletivos, organizações que colaborem institucionalmente com a construção da educação das relações étnico-raciais e com a promoção da equidade racial.

5.2.13 Criação de um Programa de formação de professores e técnico-administrativos para as questões étnico-raciais, da diversidade cultural e de gênero, visando à preparação dos servidores a lidar com esse público presente na Universidade, considerando a pluriversidade

étnico-racial presente na UFT.

5.2.14 Organização nos câmpus da UFT de espaço físico com equipamentos adequados voltados para acadêmicos indígenas e quilombolas realizarem estudos, interações e acompanhamento pedagógico.

5.2.15 Realizar oficinas de convivência entre pessoas de diferentes grupos étnicos, culturais e de orientação sexual, de forma a estabelecer convergências e formas de diálogo.

5.2.16 Avaliação constante da Política de Ações Afirmativas em todos os câmpus da Universidade.

5.2.17 Promoção de diálogos entre diferentes grupos que atuam na luta antirracista.

5.2.18 Promover mostras culturais com editais voltados exclusivamente para coletivos negros, quilombolas e indígenas apresentarem seus trabalhos artísticos.

5.2.19 Estabelecer que as comunicações institucionais da UFT, sobretudo as imagéticas, devem contemplar a diversidade étnico-racial presente na Universidade, prezando pela representatividade, sobretudo em peças publicitárias imagéticas e audiovisuais.

5.2.20 Promover que as ações afirmativas ocorram de forma interseccional, considerando as dimensões da raça/etnia, da sexualidade, identidade de gênero, deficiência e geração.

5.2.21 Garantir a salvaguarda dos patrimônios culturais indígenas, negros e quilombolas, e apoiar a salvaguarda da capoeira no âmbito da UFT.

5.2.22 Criar nos câmpus espaço de exposição permanente da cultura afro-brasileira e indígena, de acordo com a avaliação das comunidades e dos pesquisadores, institucionalizando-o como uma política.

5.2.23 Garantir a liberdade de expressão religiosa, respeitando a diversidade existente no espaço acadêmico e coibindo quaisquer manifestações de desrespeito e intolerância, garantindo assim a laicidade do espaço público, de acordo a Constituição Federal.

5.2.24 Criar programas voltados ao acolhimento de imigrantes e refugiados, combatendo no espaço acadêmico quaisquer manifestações de xenofobia.

5.2.25 Garantir a valorização da diversidade linguística dos povos tradicionais, nos processos formativos e avaliativos, coibindo o exercício do preconceito linguístico no espaço acadêmico.

### **5.3 Diretrizes específicas – promoção de ações e reflexões que visem garantir a inclusão e a acessibilidade (atitudinal, arquitetônica, metodológica, programática, instrumental, de mobilidade, comunicacional e digital) de servidores, estudantes e da comunidade**

5.3.1 Mapear, avaliar e encaminhar soluções inclusivas a curto, médio e longo prazo para as limitações institucionais de proteção às pessoas com deficiência, sejam arquitetônicas, comunicacionais, metodológicas, instrumentais, programáticas e atitudinais.

5.3.2 Assegurar que haja acessibilidade plena nas instalações físicas, nos termos da legislação, promovendo ações para eliminar as barreiras arquitetônicas nos câmpus, nas futuras instalações, bem como promovendo a adequação das existentes, e monitorando *in loco* o cumprimento das normas de acessibilidade, bem como sua eficácia.

5.3.3 Tornar acessíveis materiais existentes e estabelecer programas e processos de aquisição, manutenção e atualização de materiais e ferramentas acessíveis e treinamento para seu uso.

5.3.4 Assegurar tecnologia assistiva para as pessoas com deficiência, por meio de recursos e equipamentos adaptados que se fizerem necessários, bem como tecnologias de informação e comunicação.

5.3.5 Promover e difundir os meios e/ou equipamentos( máquina de braille, cão-guia), para as pessoas com deficiência realizarem suas atividades cotidianas.

5.3.6 Promover ações para que haja acessibilidade e inclusão plena nos processos seletivos para os cursos de graduação e pós-graduação, entre outros cursos que sejam ofertados pela UFT, bem como nos processos seletivos para contratação de servidores(as) docentes e técnico-administrativos e de serviços terceirizados.

5.3.7 Promover formação, orientação e apoio aos docentes que receberem estudantes com deficiência, transtorno do espectro autista e com altas habilidades/superdotação nos cursos de graduação e pós-graduação.

5.3.8 Promover formação e orientação aos técnico-administrativos sobre as diferentes dimensões de acessibilidade.

5.3.9 Fomentar a inclusão da disciplina de Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) em todos os cursos – graduação e pós-graduação, bem como de curso de capacitação em LIBRAS a todos os servidores e servidoras da UFT.

5.3.10 Assegurar profissionais intérpretes de língua de sinais para os cursos de graduação e pós-graduação, bem como em eventos acadêmicos, científicos e culturais.

5.3.11 Criação de equipes multidisciplinares que ofereçam apoio e acolhimento direcionado às pessoas com deficiência, transtorno do espectro autista e com altas habilidades/superdotação no ingresso e permanência na Universidade em vista à promoção da equidade.

5.3.12 Estimular a participação de estudantes com deficiência, transtorno do espectro autista e com altas habilidades/superdotação, nos órgãos colegiados e conselhos da Universidade, bem como nas atividades esportivas, artísticas e culturais, promovendo a abertura e acolhimento a essa participação.

5.3.13 Promover espaços/palestras de formação aos docentes, técnico-administrativos e discentes sobre a importância da luta antipacitista.

5.3.14 Implementação e efetivação dos necessários protocolos de acesso, ingresso, permanência e sucesso escolar de estudantes PcDs e TGDs.

5.3.15 Implementação de política de acompanhamento de alunos cegos nas aulas por monitores (bolsistas leitores).

5.3.16 Acompanhamento de intérpretes de Libras frente aos usos das Tecnologias da Informação e Comunicação.

5.3.17 Criação de espaços e acompanhamento para professores e técnicos com autismo.

5.3.18 Implementação de metodologias de acessibilidade nos canais de comunicação internos com servidores; sistema de *chat* pela Intranet com todos os setores da UFT, com vistas à liberdade e autonomia para deficientes; criação de um canal de comunicação das instâncias da UFT específico com os surdos, como *chat* institucional, libras, áudio, áudio-descrição e imagem.

5.3.19 Criação de programas de incentivo a bolsas internacionais para deficientes e cotistas.

5.3.20 Disponibilização de no mínimo dois intérpretes de Libras em cada câmpus da UFT.

5.3.21 Implementação de laboratórios de Língua Brasileira de Sinais em todos os câmpus.

5.3.22 Implementação de salas equipadas para estudantes com deficiência visual (baixa visão ou cegueira) como máquinas de Braille, aquisição de acervo bibliográfico em Braille.

5.3.23 Criar estratégias para incluir a comunidade surda nas atividades artístico-culturais na Universidade.

5.3.24 Garantir formas alternativas de avaliação para alunos com deficiência, conforme a sua especificidade, de acordo com a legislação vigente.

5.3.25 Adequar o AVA para as especificidades dos alunos com deficiência.

5.3.26 Fomentar a criação de regimento para regulamentar o empréstimo de equipamentos para estudantes deficientes.

5.3.27 Garantir a acessibilidade arquitetônica não só interna, mas também externa, para que os alunos com deficiência possam ter acesso aos diferentes espaços da Instituição.

5.3.28 Zelar pelo cumprimento da legislação quanto ao direito dos estudantes com deficiência a disporem de tempo adicional para realização de suas atividades, seja uma avaliação, a leitura de um texto ou adaptação e adequação de um material.

**5.4 Diretrizes específicas – promoção de ações e reflexões relativas às relações de gênero e diversidade sexual na sociedade, de modo geral, e na Instituição, de modo específico, atuando no combate à violência de gênero, homofobia, transfobia, lesbofobia e bifobia**

5.4.1 Realizar levantamento permanente que permita identificar as demandas específicas das mulheres e das pessoas LGBTQIA+ da comunidade acadêmica.

5.4.2 Propor, incentivar e realizar debates e campanhas destinadas à promoção dos direitos das mulheres e da população LGBTQIA+, da cultura do respeito e da tolerância à livre expressão homoafetiva e da diversidade sexual, através das mídias sociais e de outros meios de comunicação, material educativo e em eventos e atividades específicas.

5.4.3 Estimular o debate sobre valorização da mulher, da diversidade sexual, da transgeneridade e, em específico, de transexuais e travestis, no currículo dos cursos de formação profissional ofertados na UFT como conteúdo transversal nas disciplinas constantes das grades curriculares, promovendo avaliação e revisão curriculares sempre que necessário.

5.4.4 Garantir a efetivação de espaços de apoio com a implantação de creches para mães estudantes e servidores(as).

5.4.5 Promover processos de fortalecimento e visibilização da mulher, da diversidade sexual, de pessoas transgêneras, em específico, transexuais e travestis, nos diversos processos de ensino, pesquisa, extensão e gestão e no cotidiano da Universidade.

5.4.6 Estimular, apoiar e promover eventos acadêmicos e debates permanentes que reúnam representantes de grupos de pesquisa, coletivos e movimentos sociais internos e externos à Universidade para discutir a realidade e direitos das mulheres e da população LGBTQIA+, bem como estudos e políticas de gênero e da diversidade sexual.

5.4.7 Estimular a implantação de empresas juniores e incubadoras com foco empreendedor para mulheres e LGBTQIA+.

5.4.8 Promover educação para as relações de gênero, proporcionando a superação de preconceitos e estereótipos sexistas e misóginos nas diversas atividades acadêmicas, culturais, esportivas, festivas, de recepção de calouros, dentre outros.

5.4.9 Garantir nos projetos pedagógicos e matrizes curriculares dos cursos de formação de graduação e pós-graduação da UFT, conteúdos e metodologias relacionadas à diversidade sexual e educação das relações de gênero em disciplinas na modalidade eletiva, obrigatória, optativa ou transversalmente, de acordo com as áreas específicas.

5.4.10 Garantir o atendimento ao direito ao uso do nome social de travestis e transexuais nos registros, documentos e atos relacionados a servidores, servidoras, estudantes, pessoal terceirizado e usuários e usuárias de serviços da UFT, de acordo com a legislação vigente.

5.4.11 Aprimorar mecanismos de denúncia, mapeamento e avaliação referentes à discriminação e violência contra a mulher, por identidade de gênero e por orientação sexual presentes nas hierarquias institucionais, nas relações de trabalho, na ocupação de cargos de gestão, entre outros.

5.4.12 Promover processos para denúncia, acolhimento, acompanhamento, proteção e combate à culpabilização de vítimas de atos atentatórios e discriminatórios contra a mulher ou

por razão de identidade de gênero e orientação sexual.

5.4.13 Criar e aperfeiçoar serviços e processos de atendimento às vítimas de assédio e de violência sexual, ou por razão de orientação sexual e identidade de gênero.

5.4.14 Construir uma rede de enfrentamento à violência contra a mulher, homossexuais, bissexuais, pessoas transgêneras, travestis e transexuais, contemplando parcerias com organizações, coletivos e demais instituições internas e externas à Universidade.

5.4.15 Respeitar os direitos reprodutivos nos processos de formação, bem como nas relações de trabalho.

5.4.16 Inibir a realização de atividades que incentivem e/ou promovam opressões de gênero e identidade sexual.

5.4.17 Propiciar nos câmpus estruturas que promovam maior segurança para as mulheres; melhorar a iluminação dos câmpus e capacitar os seguranças dos câmpus para nos sentirmos mais seguros, seguros, segures.

5.4.18 Em relação às questões de gênero, considerar a nomenclatura LGBTQIA+ e sua articulação com os marcadores identitários.

5.4.19 Atualização dos sistemas da Universidade, identificando o gênero masculino e feminino, ou o uso de palavras que contemplem os dois gêneros.

## REFERÊNCIAS

ARANHA, Antônia Vitória Soares. Diversidade e formação docente: um desafio para o avanço da Educação. **Revista Brasileira de pesquisa sobre formação docente**, Belo Horizonte, v. 3, n. 4, p. 54-61, jan./jul. 2011.

ARTES, Amélia Cristina Abreu. **Estudantes de pós-graduação no Brasil**: distribuição por sexo e cor/raça a partir dos censos demográficos 2000 e 2010 (s/d). Disponível em: [http://www.anped11.uerj.br/texto\\_Amelia.pdf](http://www.anped11.uerj.br/texto_Amelia.pdf). Acesso em: 27 mar. 2022.

BAGAGLI, Beatriz Pagliarinni. O reconhecimento das identidades trans nas políticas públicas para além da cisnormatividade. In: OLIVEIRA, Antonio Deusivam de; PINTO, Cristiano Rosalino Braule (Orgs.). **Transpolíticas públicas**. Campinas: Papel Social, 2017.

BENTO, Maria Aparecida. Racismo no trabalho: o movimento sindical e o Estado. In: GUIMARÃES, A. S. A.; HUNTLEY, L. (Orgs.). **Tirando a máscara**: ensaios sobre o racismo no Brasil. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

BRASIL. Decreto nº 7.824, de 11 de outubro de 2012. Regulamenta a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, que dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/Decreto/D7824.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/Decreto/D7824.htm).

BRASIL. Decreto nº 6.040, de 7 de fevereiro de 2007. Institui a Política Nacional de Desenvolvimento Sustentável dos Povos e Comunidades Tradicionais. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2007/Decreto/D6040.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Decreto/D6040.htm).

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Censo demográfico, 2010. Disponível em: <http://www.sidra.ibge.gov.br>.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). Índice Geral de Cursos. Brasília, 2017. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/indice-geral-de-cursos-igc>. Acesso em: 29 jan. 2018.

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. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm).

BRASIL. Lei nº 12.796, de 4 de abril de 2013. Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para dispor sobre a formação dos profissionais da educação e dar outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília: DF, 4 de abril de 2013. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/lei/l12796.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12796.htm). Acesso em: 27 mar. 2022.

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.

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: 27 mar. 2022.

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Especial. Política Nacional de Educação Especial na perspectiva da Educação Inclusiva. Brasília: MEC/SEESP, 2008. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/politicaeduc ESPECIAL.pdf>.

BRASIL. Portaria Normativa nº 4, de 6 de abril de 2018. Regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Disponível em: [https://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/9714349/do1-2018-04-1](https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/9714349/do1-2018-04-1). Acesso em: 27 mar. 2022.

BUENO, José Geraldo S. Educação Especial Brasileira: integração/segregação do aluno diferente. In: BUENO, José Geraldo S.; São Paulo: EDUC, 1993.

CARRIERI, S.; ESPÍNDOLA, C. M. Sistema de cotas para pessoas com deficiência: ação afirmativa para promoção do acesso à universidade. XII Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária nas Américas. UFSC. 2012.

CERETTA, L. M. Acesso e permanência de pessoas com necessidades especiais no Ensino Superior. Ponto de Vista. Entrevista. n.10, Florianópolis: Núcleo de Publicações – CED – UFSC, 2018.

COLLING, Ana Maria. Relações de poder e gênero no currículo escolar. In: Costa, Paula Regina; da SILVA, Méri Rosane Santos e GOELLNER. Rio Grande: Editora da FURG, 2009.

DAFLON, V. T. ; FERES JUNIOR, J.; CAMPOS, L. A. Ações afirmativas raciais no ensino superior público brasileiro: um panorama analítico. Cadernos de Pesquisa v. 43 n. 148 p. 302-327 jan./abr. 2013.

FERNANDES, Cássio Peres. INCLUSÃO DE LGBT'S NAS POLÍTICAS DE AÇÕES AFIRMATIVAS DAS UNIVERSIDADES E O CAMINHO (NÃO) PERCORRIDO PELA UFAM. Revista EDUC Amazônia - Educação Sociedade e Meio Ambiente, Humaitá, v. XXV, n. 2, jul./dez. 2020, p. 377-400. IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (et.al.). Retrato das desigualdades de gênero e raça. 4 ed. Brasília:2018.

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS. Plano de Desenvolvimento Institucional (2021-2025).

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS. A UFT no Contexto da Inclusão no Ensino Superior. Disponível em: [https://docs.uft.edu.br/share/s/1sXkA\\_SoQACCVTghe22D5Q](https://docs.uft.edu.br/share/s/1sXkA_SoQACCVTghe22D5Q). Acesso em: 27 mar. 2022.

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS. 1996-2012: Anotações para uma sociologia política da adoção de cotas no Ensino Superior público. Comunicação apresentada no 546 AFR Panel- Quotas in Brazilian universities: history and current challenges – Latin

American Studies Association, Washington, maio de 2013 e ao seminário Les Statistiques Ethniques, em France, au Brésil, et ailleurs..., EHESS, Paris, 12 de junho de 2013.

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS. Portaria Normativa n.º 402, de 04 de março de 2015, que regulamenta o uso do nome social de travestis e transexuais, nos registros acadêmicos da Universidade Federal do Tocantins.

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS. Resolução nº 36, de 12 de dezembro de 2018. Dispõe sobre a criação do Comitê de Criação e Acompanhamento das Políticas de Ações Afirmativas da Universidade Federal do Tocantins.

LEWGOY, Bernardo. Cotas Raciais na UNB: as lições de um equívoco. Horizontes Antropológicos, Porto Alegre/RS: ano 11, n. 23, p. 218-221, jan./jun. 2005.

LOBATO, Fátima. O debate constitucional sobre as ações afirmativas. In: SANTOS, Renato Emerson; LOBATO, Fátima. **Ações Afirmativas**: políticas públicas contra as desigualdades raciais. Rio de Janeiro: DP&A, 2003, p. 27.

MELETTI, Silvia Marcia F. Escolarização de alunos com deficiência: uma análise dos indicadores sociais no Brasil (1997-2006). In: XV ENCONTRO NACIONAL DE DIDÁTICA E PRÁTICA DE ENSINO. Anais... Minas Gerais: UFMG, 2010, p. 1 -17.

MOEHLECKE, S. Ação afirmativa: história e debates no Brasil. Cadernos de Pesquisa, n. 117, novembro/ 2002.

MUNANGA, Kabengele. Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade, etnia. Niterói/RJ: EDUFF, 2000.

MUNANGA, Kabengele. Rediscutindo a mestiçagem no Brasil: identidade versus identidade negra. Belo Horizonte: Autêntica, 2004.

MUNANGA, Kabengele. Políticas de ações afirmativas em benefício da população negra no Brasil: um ponto de vista em defesa das cotas. In: Revista Espaço Acadêmico. Ano II, n. 22, março de 2003. Disponível em: <http://www.espacoacademico.com.br/022/22cmunanga.htm>. Acesso em março de 2014.

MUNANGA, Kabengele. Algumas considerações sobre “raça”, ação afirmativa e identidade negra no Brasil: fundamentos antropológicos. In: **Revista USP**, v. 5, n. 68, p. 46-57, 2006. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/revusp/article/view/13482>. Acesso em: 4 abr. 2023.

NASCIMENTO, Adir Casaro; Vinha, Marina. A educação intercultural e a construção da escola diferenciada indígena na cultura guarani-kaiowá. In: BRUNO, Marilda Moraes Garcia; SUTTANA, Renato (Orgs.). Educação, diversidade e fronteiras da in/exclusão. Dourados: **Editora da UFGD**, 2012. p. 63-84

OLIVEN, Arabela Campos. Ações afirmativas, relações raciais e política de cotas nas universidades: uma comparação entre os Estados Unidos e o Brasil. **Educação**, v. 30, n. 1 (61),

p. 29-51, jan./abr. 2007. Disponível em:

<https://revistaseletronicas.pucrs.br/index.php/faced/article/view/539>. Acesso em: 4 abr. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção 111, de 5 de julho de 1958.

Convenção concernente à discriminação em matéria de emprego e profissão. Organização das Nações Unidas, 1989.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção 169, de 7 de junho de 1989.

Convenção sobre os povos indígenas e tribais. Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Organização das Nações Unidas, 1989.

PIOVESAN, Flavia. Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos. Cadernos de Pesquisa, v. 35, n. 124, p. 43-55, jan./abr., 2005.

ROSEMBERG, F.; ANDRADE, L. F. Ação afirmativa no ensino superior brasileiro: a tensão entre raça/etnia e gênero. Cadernos Pagu, Campinas, n. 31, p. 419-437, 2008.

SILVA, Lion Marcos Ferreira; SILVA, Altina Abadia da,. Identidade de gênero e população LGBT. In: OLIVEIRA, Antonio Deusivam de; PINTO, Cristiano Rosalino Braule (Orgs). **Transpolíticas públicas**. Campinas: Papel Social, 2017.

SILVA, Petronilha Beatriz Gonçalves. Negros na universidade e produção do conhecimento. In: SILVA, Petronilha Betriz Gonçalves; SILVÉRIO, Valter Roberto (Orgs). **Educação e ações afirmativas**: entre a injustiça simbólica e a injustiça econômica. Brasília : Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2003.

VENTURI, Gustavo; BOKANY, Vilma. Indígenas no Brasil - Demandas dos povos e percepções da opinião pública. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2013.

VENTURI, Gustavo; BOKANY, Vilma. **Diversidade sexual e homofobia no Brasil**. Editora Fundação Perseu Abramo, 2011.