


Ações afirmativas na pós-graduação: análise das condições de acesso aos cursos de mestrado da Fundação Oswaldo Cruzⁱ

Isabella Fernandes Delgadoⁱⁱ

Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz)

Rio de Janeiro – RJ, Brasil

lattes.cnpq.br/3335804315684184

 orcid.org/0000-0003-0610-5324


isabella.delgado@fiocruz.br

Ionara Ferreira da Silvaⁱⁱⁱ

Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz)

Rio de Janeiro – RJ, Brasil

lattes.cnpq.br/1771108095233582

 orcid.org/0009-0009-5847-8449


ionara.silva@fiocruz.br

Ynaê Cortada Lotito^{iv}

Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz)

Rio de Janeiro – RJ, Brasil

lattes.cnpq.br/4857139132028908

 orcid.org/0009-0005-9939-7419


ycortada@gmail.com

Maria Cristina Rodrigues Guilam^v


Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz)

Rio de Janeiro – RJ, Brasil

lattes.cnpq.br/5112943881740599

 orcid.org/0000-0003-4242-3530

cristina.guilam@fiocruz.br

 <http://dx.doi.org/10.5965/19847246272026e0202>

Para citar artigo:

DELGADO, Isabella Fernandes; SILVA, Ionara Ferreira da; LOTITO, Ynaê Cortada; DUILAM, Maria Cristina Rodrigues. Ações afirmativas na pós-graduação: análise das condições de acesso aos cursos de mestrado da Fundação Oswaldo Cruz. *PerCursos*, Florianópolis, v. 27, e0202, 2026.



Ações afirmativas na pós-graduação: análise das condições de acesso aos cursos de mestrado da Fundação Oswaldo Cruz

Resumo

Ações afirmativas são políticas que visam à promoção da equidade de acesso a espaços historicamente apropriados por determinados grupos em detrimento de outros. Observa-se importante papel dos movimentos sociais na conquista de direitos de grupos vulnerabilizados. A Fiocruz tem adotado medidas inclusivas em diversos espaços institucionais e, desde 2017, também no âmbito da pós-graduação *stricto sensu*. Esse artigo apresenta resultados da pesquisa sobre o impacto de ações afirmativas na pós-graduação da Fiocruz. Nesta etapa, realizada a partir da análise das chamadas públicas dos cursos de mestrado, foram observados avanços significativos no que diz respeito à ampliação das cotas e na constituição de comissões de heteroidentificação e bancas biopsicossociais. A pesquisa mostrou dificuldade dos cursos na flexibilização de processos seletivos que acirram iniquidades, como a exigência de proficiência em língua estrangeira. A destinação de bolsas de estudo para cotistas, parte relevante da política de permanência estudantil, aparece como importante medida a ser aprofundada. Entende-se que decisões tomadas por instituições de ensino inspiram outras unidades e é evidente o papel da regulamentação como impulsionadora da Política de Ações Afirmativas na Fiocruz.

Palavras-chave: ações afirmativas; cotas; equidade social; pós-graduação; *stricto sensu*.

Affirmative action in postgraduate studies: analysis of the conditions for access to master's degrees at the Oswaldo Cruz Foundation

Abstract

Affirmative action is a policy aimed at promoting equal access to spaces historically appropriated by certain groups to the detriment of others and therefore drives social transformation. There is an important role for social movements in winning rights for vulnerable groups. Fiocruz has adopted inclusive measures in various institutional spaces and, since 2017, also in the field of *stricto sensu* postgraduate studies. This article presents the results of research into the impact of affirmative action in postgraduate studies at Fiocruz. At this stage, based on an analysis of the public calls for master's degree courses, significant progress was made in terms of expanding quotas and setting up hetero-identification committees and biopsychosocial boards. The work showed that the courses are having difficulty making selection processes more flexible, which exacerbates inequalities, such as the requirement for foreign language proficiency. The allocation of scholarships to quota students, an important part of the student retention policy, appears to be an important measure to be further developed. It is understood that decisions made by educational institutions inspire other units and the role of regulations as a driving force behind the Affirmative Action Policy at Fiocruz is evident.

Keywords: affirmative action; quotas; social equity; postgraduate studies; *stricto sensu*.

1 Introdução

Ações afirmativas constituem-se em políticas reparatórias de inclusão social e de combate à discriminação de grupos minoritários, favorecendo a promoção de igualdade de oportunidades no acesso à educação e ao trabalho (Alves et al., 2020; Feres Junior, 2006; Goldman e Banaggia, 2017; Gomes; Silva; Brito, 2021).

Grupos de populações mais vulnerabilizadas como negros, quilombolas e indígenas se organizaram como forma de resistência ao sistema colonial que favoreceu ocupações diferentes nos espaços sociais entre brancos, negros e indígenas (Alves et al., 2020). Com a efetivação das ações afirmativas se reconhece que determinados grupos da sociedade não possuem as mesmas oportunidades de apropriação ou integração a todos os espaços, principalmente no que diz respeito a postos de trabalho com maior impacto na sociedade, altos níveis de educação, instâncias decisórias, dentre outros. Trata-se, portanto, de uma prática que fomenta a equidade social, ou seja, mitiga diferenças desnecessárias, evitáveis e injustas (Whitehead, 1991).

Autores como Gomes, Silva e Brito (2021), Alves (2022) e Borges (2024) defendem que o movimento negro colaborou fortemente não somente para o aperfeiçoamento da democracia e compreensão do racismo na sociedade brasileira, mas também para promoção de igualdade racial na educação e desenvolvimento de políticas de ações afirmativas, em um movimento de luta por justiça social. Trabalho de Bernadino-Costa e Borges (2021) também sinaliza a importância do movimento negro e branco antirracista para avanço dessas políticas e construção de projeto decolonial onde grupos historicamente vulnerabilizados não sejam meramente representados, mas ocupem espaços decisórios e construção do saber. Outros movimentos de luta pelo enfrentamento das desigualdades sociais, como movimento indígena e de pessoas com deficiência, além dos coletivos de negros, foram apontados por Bonin (2022) como atos importantes na instituição de políticas de ações afirmativas no ensino superior.

As primeiras universidades no país que aprovaram políticas de ação afirmativa na graduação foram a Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) em 2001, a Universidade do Estado da Bahia (UNEB) em 2002 e a Universidade Estadual do Norte Fluminense (UENF) em 2003. Na pós-graduação, a UNEB e Universidade Federal de Goiás

(UFG) foram as primeiras a adotar a política em 2002 e 2015 respectivamente. Desde 1999, a Universidade de Brasília (UnB) deu início às discussões sobre aprovação de política de ações afirmativas, porém a proposta foi aprovada somente em 2004. Outras instituições federais como a Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) também aprovaram posteriormente a implementação de cotas raciais, mediante votação de seus conselhos universitários e leis estaduais, pressionadas pelo movimento negro e outros grupos favoráveis às ações afirmativas (Alves, 2020; Bonin, 2022; Borges, 2024; Salvador; Paiva; Neves, 2017).

Em 2012 foi promulgada a política de cotas nas instituições federais de ensino (Lei no 12.711) instituindo reserva de 50% das vagas para estudantes que tenham cursado ensino médio em escolas públicas, com acréscimo de critério de reserva para estudantes de baixa renda, negros (pretos e pardos) e indígenas (Brasil, 2012). Estudo de Bernadino-Costa e Borges (2021) aponta a importância da política de cotas na graduação para avanço das ações afirmativas na pós-graduação e a participação fundamental de estudantes militantes antirracistas negros e brancos.

Desde 2009, a Fiocruz caminha na orientação das ações afirmativas, com a instituição do Comitê Pró-Equidade de Gênero e Raça da Fiocruz, cujo objetivo é ampliar a equidade étnico-racial e de gênero na instituição (Fiocruz, 2015). A partir de 2017, a Fiocruz passou a regulamentar ações afirmativas na pós-graduação com foco na diminuição das desigualdades étnico-raciais e na inclusão das pessoas com deficiência. Dentre as ações conduzidas estão a incorporação de cotas e a expansão de estratégias institucionais que asseguram condições apropriadas ao acesso, à permanência, ao processo de aprendizagem e à conclusão dos cursos (Delgado et al., 2024). As diretrizes do IX Congresso Interno e do Plano de Desenvolvimento Institucional da Educação – PDIE orientam a regulamentação das ações afirmativas na instituição (Fiocruz, 2020), expressas inicialmente nas Portarias n.º 1.433/2017 para os programas de pós-graduação *stricto sensu* (Fiocruz, 2017) e n.º 6.162/2019 para os cursos *lato sensu* (Fiocruz, 2019). Ambas as portarias estabeleceram reserva de vagas de 10% para indivíduos que se declaravam pessoa com deficiência (PcD), negros (pretos e pardos) ou indígenas, com previsão de ampliação de cotas para 20% dentro de três anos a partir da publicação.

Em 2017 foi instituído o Comitê Fiocruz pela Acessibilidade e Inclusão das Pessoas com Deficiência, através da Portaria da Presidência no 714/2017 (Fiocruz, 2017; Souza et al., 2021). E em 2021 foi publicada a Portaria n.º 491/2021, vigente atualmente, que regulamenta as ações afirmativas da Fiocruz no campo da educação de modo mais integrado, contemplando todos os cursos e programas em um único documento (Fiocruz, 2021). Embora as Portarias n.º 1.433/2017 e n.º 6.162/2019 sejam marcos institucionais importantes, com a publicação da Portaria n.º 491/2021 observam-se avanços significativos nas questões relacionadas às ações afirmativas na Fiocruz como, por exemplo, a ampliação das cotas para um percentual mínimo de 30%, assim distribuídas: 20% para negros; 7% para PcD e 3% para indígenas. Esses critérios são considerados mínimos, podendo ser adequados para as realidades locais e objetivos de seus cursos, com especial atenção às características sociodemográficas.

Os Congressos Internos da Fiocruz aprovaram teses importantes que reforçam o compromisso da instituição com a equidade, diversidade e os direitos humanos através da formulação de políticas públicas (Fiocruz, 2022). Assim, em 2023 foi criada a CEDIPA - Coordenação de Equidade, Diversidade, Inclusão e Políticas Afirmativas, com objetivo de efetivar ações que assegurem políticas institucionais para equidade, diversidade, inclusão e políticas afirmativas, reconhecendo a pluralidade da instituição como um valor (Fiocruz, 2023).

Nesta perspectiva, o objetivo do trabalho foi verificar a evolução da oferta de vagas e demais fatores relacionados ao ingresso por ações afirmativas nos programas *stricto sensu* segundo portaria vigente da Fiocruz, comparando a evolução ao panorama nacional e colocando o tema em pauta prioritária, por acreditar que as decisões tomadas por Instituições de Ensino inspiram e se propagam pelas demais.

2 Metodologia

Com a finalidade de analisar as chamadas públicas, foi elaborado um formulário na plataforma Microsoft Forms para coleta de dados dos cursos de mestrado acadêmico e profissional dos anos 2018 e 2022/2023. A escolha deste recorte temporal teve como critério as datas de publicação das Portarias de ações afirmativas na Pós-graduação da

Fiocruz em 2017 e em 2021, marcos importantes para análise do cumprimento das recomendações estabelecidas nas normas institucionais por parte das unidades e escritórios da Fiocruz.

Foram analisadas chamadas públicas disponíveis na plataforma SIGA - Sistema de Gestão Acadêmica da Fiocruz ou no site das unidades. Os documentos não encontrados nestes dois ambientes foram solicitados às secretarias acadêmicas. Foram revisadas 80 chamadas públicas dos cursos de pós-graduação *stricto sensu* da Fiocruz, sendo 41 chamadas de 2018 e 39 de 2022/2023. Do total, 51 (64%) referem-se à seleção para mestrado acadêmico e 29 (36%) para mestrado profissional.

O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto Oswaldo Cruz (CEP FIOCRUZ/IOC) com número CAAE: 82721924.000005248.

3 Resultados e discussão

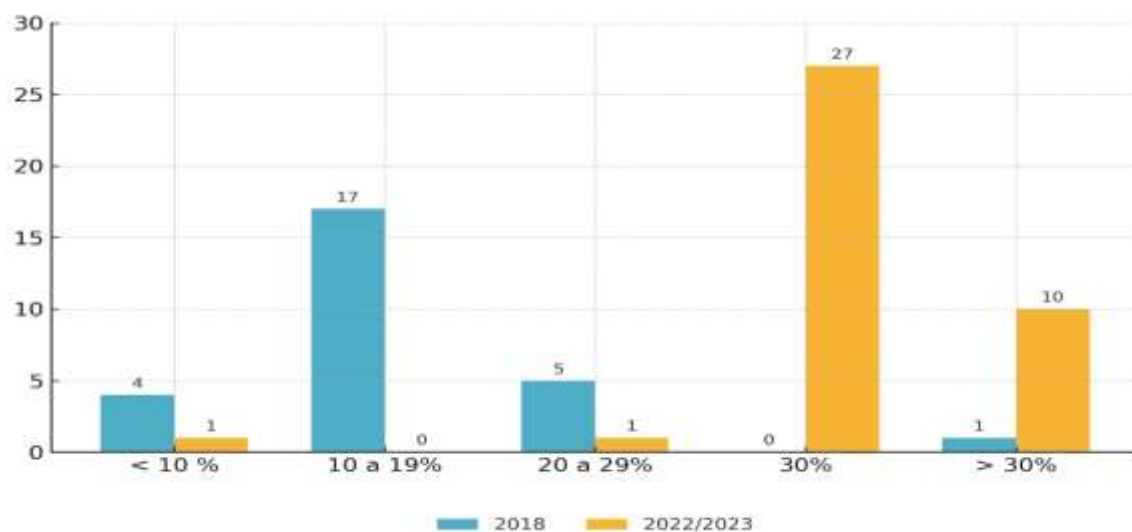
A Fiocruz tem desenvolvido projetos de pesquisa voltados para a análise de suas práticas educacionais como estratégia de obter subsídios para tomada de decisão (Avanci et al., 2025; Delgado et al., 2024; Delgado et al., 2023; Deslandes et al., 2024) e é nesta perspectiva que se desenvolve o presente trabalho. Comparando-se as chamadas públicas de 2018 em relação a 2022-2023, é evidente uma evolução da política de ações afirmativas na instituição, concretizada pela ampliação de cotas destinadas a grupos tradicionalmente desprivilegiados. Essa evolução é fortemente induzida pelos marcos regulatórios internos e externos à instituição e por pressões dos movimentos sociais. Como já mencionado, os movimentos sociais têm atuado como ator fundamental na conquista de direitos políticos e sociais e as ações afirmativas configuram-se em resposta às lutas e reivindicações de diversos grupos como negros, pessoas com deficiências, indígenas, dentre outros (Bernardino-Costa et al., 2023; Borges, 2024; Gomes; Silva; Brito, 2021; Salvador; Paiva; Neves, 2017).

3.1 Reserva de vagas para ações afirmativas

Bernardino-costa et al. (2023) realizaram levantamento sobre a política de ações afirmativas em 69 universidades federais no período de 2017 a 2020 e identificaram que 33 instituições, representando 48% do universo estudado, haviam adotados políticas de ações afirmativas nos cursos de graduação e pós-graduação. Com um olhar mais voltado para cursos de mestrado e doutorado, Venturini e Feres-Junior (2020) realizaram levantamento sobre políticas afirmativas na pós-graduação stricto sensu entre os anos de 2002 e 2018. Dentre os 2.763 programas acadêmicos (mestrados e doutorados) reconhecidos pela Capes nesse período, somente 737 (26%) possuíam algum tipo de ação afirmativa, com uma difusão significativa desse tipo de política nos últimos anos estudados. Segundo autores, a difusão dessas políticas a partir de 2017 e a predominância das universidades federais apontam para o papel indutor da Portaria Normativa no 13 de 2016 e de sua interpretação como obrigatória por programas e universidades (Brasil, 2016). Também em nossos estudos com egressos dos cursos lato e stricto sensu (Fiocruz, 2025) observa-se uma evolução rápida e efetiva da política de ações afirmativas na instituição a partir da referida portaria. E, no que se refere à análise das chamadas públicas, torna-se ainda mais evidente o aprimoramento das políticas afirmativas no campo da pós-graduação em anos recentes. Em 2018, 27 chamadas públicas (68%) previram reserva de vagas para alunos cotistas e, no período de 2022/2023, 100% das chamadas reservaram vagas para ações afirmativas.

Quanto ao percentual de reserva de vagas, podemos observar na figura 1, que em 2018, 23 chamadas (56%) seguiram ou ultrapassaram a porcentagem de 10% de reserva de vagas previstas em portaria vigente à época (Fiocruz, 2017). Já nas chamadas de 2022/2023, praticamente a totalidade dos editais (37 editais -95%) cumpriram a Portaria n.º 491/2021 (Fiocruz, 2021) quanto à reserva mínima de 30% de vagas destinadas para cotistas e destes, 10 editais (27%) superaram o percentual mínimo estipulado. Apenas 2 chamadas (5%) fixaram uma porcentagem abaixo de 30%. Ressalta-se que todas as chamadas de 2022/2023 esclarecem sobre critérios para ingresso por ações afirmativas.

Figura 1 – Percentual de vagas de ações afirmativas nos anos 2018 e 2022/2023



Fonte: elaboração própria, 2025.

3.2 Vagas de ações afirmativas discriminadas por grupos

A Portaria sobre ações afirmativas de 2017 não explicitava a porcentagem destinada para cada grupo beneficiado (Fiocruz, 2017). Em 2018, 83% das chamadas públicas não fizeram separação de vagas para ações afirmativas por segmentos ou grupos-alvo; já em 2022/2023, quase 100% das chamadas fizeram distinção, seguindo a determinação mínima prevista na Portaria de 2021 quanto à reserva de vagas de 20% para negros, 7% para pessoas com deficiência e 3% para indígenas (Fiocruz, 2021).

Das 39 chamadas analisadas em 2022/23, foi observada a seguinte situação quanto à reserva de vagas por grupos específicos:

- Negros (pretos e pardos): 34 seguiram a determinação de reserva de 20% e 4 estipularam 30% ou mais de reserva de vagas para esse público. Apenas 1 chamada reservou somente 2% das vagas para negros.

- PcD: 30 chamadas seguiram a determinação de reserva de 7%, 7 excederam o percentual mínimo e apenas 2 chamadas reservaram somente 1% das vagas para PcD.

- Indígenas: 27 chamadas utilizaram a determinação de reserva de 3% das vagas, 10 editais estabeleceram mais de 3% e 2 editais reservaram apenas 1% das vagas.

Segundo Venturini e Feres-Junior (2020), apesar de estudantes egressos da rede pública de ensino e candidatos de baixa renda serem os principais beneficiários das ações afirmativas na graduação, na pós-graduação prevalecem como beneficiários indivíduos pretos e pardos, indígenas e pessoas com deficiência e, com menor frequência, quilombolas, pessoas trans e travestis, estudantes que cursaram na rede pública, pessoas de baixa condição socioeconômica, membros de povos e comunidades tradicionais e pessoas portadoras de visto humanitário (pessoas refugiadas). Na mesma direção, Bernardino et al. (2023) identificaram que entre as 29 universidades federais que adotaram política de ações afirmativas, 10 reservam vagas para quilombolas. Os autores ressaltam a importância dessa ação e as singularidades da população negro-quilombola. Outro grupo contemplado foi o de pessoas transgêneros em 6 universidades, servidores técnico-administrativos da própria universidade em 2 instituições, e populações ciganas, comunidades tradicionais e pessoas refugiadas (1 instituição para cada grupo).

Na Fiocruz, a reserva de vagas para "outros grupos" não previstos na portaria de 2021 ocorreu em 5 chamadas, conforme apresentado no quadro 1. Em 2018, 1 edital reservou vagas para quilombolas e transgêneros e, em 2022/2023, 4 editais estipularam vagas para migrantes/refugiados, mães de crianças com deficiência e servidores, além de transgêneros e quilombolas. As vagas para "outros grupos" aparecem geralmente em editais que destinam mais de 30% de vagas para cotas, sendo os grupos mais presentes o de pessoas transgêneros e quilombolas.

Quadro 1 – Percentual de vagas de ações afirmativas para “outros grupos” nos anos 2018 e 2022/2023

Ano	Sede	% AF	% negros	% PcD	% Indíg	% Outros grupos	Outros grupos
2018	BA	Acima 30%	30	VS	VS	VS	quilombolas e transgêneros
2022/2023	RJ	20 a 29%	20	7	20	1 e 1	quilombolas e transgêneros
2022/2023	BA	Acima 30%	37,5	VS	VS	VS	quilombolas, estrangeiros (as), transgêneros, imigrantes ou refugiados em situação de

							vulnerabilidade e servidores técnico-administrativo em educação da UFBA
2022/2023	DF	Acima 30%	20	7	3	1	transgêneros
2022/2023	RJ	Acima 30%	30	10	5	5 e 5	transgêneros e mulheres que se autodeclarem mães de filho/filha com deficiência e/ou condição de saúde complexa, rara e crônica

*VS – Vagas supranumerárias: são criadas 1 vaga por grupo caso haja optantes aprovados

Fonte: elaboração própria, 2025.

De maneira geral, “outros grupos” contemplados nos editais atendem a setores da sociedade historicamente discriminados e de maior vulnerabilidade social, assim como buscam atender a aspectos regionais e específicos dos programas de pós-graduação, porém ainda configuram exceção dentre as vagas atribuídas para cotas. Desta maneira, verifica-se que a Fiocruz segue movimento similar ao da pós-graduação das demais universidades públicas do país, ao adotar políticas de ações afirmativas para os grupos citados, com maior ênfase no recorte étnico-racial.

3.3 Comissão de Heteroidentificação

Neste item serão apresentadas considerações sobre o exercício das comissões de heteroidentificação nos processos seletivos, quanto à validação das autodeclarações de raça/cor.

3.3.1 Avaliação por comissão de heteroidentificação

Comissões de heteroidentificação, ou comissões de verificação da autodeclaração racial, são grupos formados por representantes do público-alvo de ações afirmativas, na maioria das vezes, profissionais da instituição, que participam da verificação da autodeclaração do candidato negro (preto e pardo) e indígena. As comissões de heteroidentificação têm por objetivo validar (ou não) a autodeclaração dos candidatos para evitar o desvirtuamento das políticas de cotas cometido por pessoas que

não pertencem aos grupos étnico-raciais contemplados pelas ações afirmativas (Alves, 2022; Borges, 2024; Silva et al., 2022).

Em 2016, o Ministério Público divulgou a recomendação nº 41, definindo parâmetros para correta implementação da política de cotas étnico-raciais em vestibulares e concursos públicos, com a instituição de mecanismos de fiscalização e controle da autodeclaração para afastamento de fraudes (CNMP, 2016). Nesse mesmo ano, o Ministério da Educação publicou a Portaria Normativa nº 13, dispondo sobre políticas de ações afirmativas para negros, indígenas e pessoas com deficiência na pós-graduação (Brasil, 2016).

A maioria das instituições adota os aspectos fenotípicos (características observáveis) para avaliação da heteroidentificação dos candidatos pretos e pardos, ou seja, pessoas que podem ser vítimas de racismo devido à aparência física. Quanto aos indígenas, algumas instituições utilizam apenas os traços fenotípicos e outras solicitam documentos comprobatórios como o Registro Administrativo de Nascimento de Indígena (Rani) ou a declaração emitida por liderança indígena (Alves, 2022; Silva et al., 2020).

Em 2017, a Universidade Federal Fluminense (UFF) foi uma das pioneiras no Brasil a adotar comissão de heteroidentificação para todos os alunos de graduação ingressantes pela política de ações afirmativas. O candidato era avaliado como “apto” ou “não apto” e considerado “não apto” apenas se houvesse unanimidade na comissão (Silva et al., 2020).

A Portaria de ações afirmativas da Fiocruz de 2017 não previa a instituição de comissões de heteroidentificação e, em 2018, nenhum edital especificou a existência desses grupos, nem o método de averiguação da autodeclaração. Já em 2022/2023, as comissões estão presentes em 74% dos editais, de acordo com a Portaria de 2021. Apesar do estipulado, 10 editais (26%) não previram comissões de heteroidentificação nos últimos anos analisados, conforme quadro 2.

Quadro 2 - Percentual de chamadas 2022/23 com Comissão de Heteroidentificação e Banca Biopsicossocial

2022/23	Comissão heteroidentificação	Banca biopsicossocial
Sim	74%	62 %
Não	26%	38%

Fonte: elaboração própria, 2025.

A Portaria de 2021 regulamenta a utilização dos quesitos de cor/raça do IBGE como base para definição de pessoas autodeclaradas pretas e pardas, que deverão ser confirmados pela comissão de heteroidentificação (Fiocruz, 2021). Tais critérios são utilizados em 72% dos editais. Os quesitos do IBGE de raça/cor, adotados pela referida portaria remetem aos critérios seguidos pelos programas de pós-graduação. O não cumprimento desses possibilita que outros elementos sejam utilizados pelos candidatos, desfavorecendo clareza e transparência no processo seletivo.

Quanto ao ingresso de indígenas, observa-se aumento gradual, ainda que tímido, dessa população nas graduações e pós-graduações (Bonin, 2022). A autora realizou análise de resoluções de 35 universidades públicas e constatou que a autodeclaração em formulário disponibilizado no edital é a estratégia principal para acessar as vagas reservadas, porém para validação da autodeclaração há variadas formas estabelecidas desde avaliação presencial do candidato em bancas de validação, exigência de documento de autodeclaração assinado por liderança de comunidade indígena ou documento emitido pela Fundação Nacional do Índio ou Rani. Algumas universidades solicitam apenas um documento e outras exigem dois ou três documentos comprobatórios. Uma universidade solicitou apresentação de memorial. Somente 2 universidades pesquisadas exigiram apenas autodeclaração sem documentos comprobatórios (Bonin, 2022). Segundo Tassinari (2016), a maioria das Instituições de Ensino Superior (IES) utiliza documentos comprobatórios para validação da autodeclaração.

Na Fiocruz, a Portaria de 2021 determina que os candidatos que se autodeclararem indígenas poderão apresentar, de forma opcional, documentos complementares que reforcem a sua autodeclaração e as unidades podem estabelecer

métodos de verificação das candidaturas se julgarem necessário. Foi averiguado que 23% dos editais estabelecem apenas a autodeclaração para indígenas, 51% determinam que esses candidatos apresentem documentos complementares (cópia do Rani; documento emitido pela Fundação Nacional do Índio - FUNAI; declaração de pertencimento emitida pelo grupo indígena assinada por liderança local); 18% estabelecem a verificação por comissão de heteroidentificação e 8% não especificam nenhum tipo de verificação.

3.3.2 Repercussão em caso de não-validação pela comissão de heteroidentificação

Além das comissões de heteroidentificação, há previsão de comissões recursais para que candidatos reprovados possam entrar com recursos (Silva, 2020). Em 2020 a UnB estabeleceu critérios para atuação de comissão de heteroidentificação e comissão recursal para fins de preenchimento de vagas reservadas para cotistas negros, indígenas e quilombolas nos cursos de pós-graduação (Bernardino-Costa; Borges, 2021). Em nosso estudo constatamos que das 29 chamadas públicas que apresentam comissões de heteroidentificação, em 16 (55%) os candidatos migram para ampla concorrência e em 6 (21%) são eliminados. Em 7 editais (24%) não há informação sobre o que ocorre com as candidaturas não-validadas.

Silva et al. (2020), a respeito dos diferentes desenhos de comissões de heteroidentificação na UFF, apontam situações similares à da Fiocruz. No caso da comissão de heteroidentificação no concurso para docente, o edital previa que a candidatura indeferida pela comissão deveria ser eliminada do processo seletivo por se tratar de uma possível fraude. No entanto, em uma segunda edição de concurso, este ponto foi alterado e o candidato cuja inscrição não tenha sido validada pela comissão poderia migrar para a ampla concorrência. O artigo expõe a complexidade do parecer da comissão ao imputar fraude por parte do candidato, vinculado em sua maioria à categoria de pessoas pardas, e apresenta outros pontos de debate, sugerindo que parte dos estudantes que se autodeclaram pardos possivelmente se designam como tal a partir de sua genealogia, apesar do fenótipo branco (Silva, 2022).

3.4 Banca Biopsicossociais

Neste tópico serão apresentadas considerações sobre a atuação das bancas biopsicossociais nos processos seletivos, quanto à validação das autodeclarações de pessoa com deficiência e necessidades de tecnologias assistivas, adequações para acesso e outras demandas apresentadas pelas pessoas candidatas.

3.4.1 Avaliação por banca biopsicossociais e instrumentos normativos

Segundo a Lei Brasileira de Inclusão (LBI), também denominada Estatuto da Pessoa com Deficiência (Brasil, 2015), a avaliação da deficiência, quando necessária, será realizada por banca biopsicossocial, composta por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará: impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo; fatores socioambientais, psicológicos e pessoais; limitação no desempenho de atividades; e restrição de participação.

Estudo de Verzolla (2023) aponta a importância da perspectiva multidimensional para ampliar a compreensão da condição da deficiência para além do modelo biomédico, que avalia restritamente as funções do corpo. As bancas ainda poderão propor adequações de natureza arquitetônica, comunicacional ou atitudinal, que porventura não tenham sido realizadas na instituição, de acordo com a necessidade da PcD, e contribuindo assim para sua permanência no curso.

Na Fiocruz, as bancas biopsicossociais foram regulamentadas pela Portaria de 2021 para avaliação de candidatos que se autodeclaram pessoas com deficiência. Nos editais analisados de 2018, não foram verificadas bancas biopsicossociais e, em 2022/2023, elas estavam presentes em 62% dos editais (Quadro 2).

A portaria de 2017 ainda não estabelecia como regra a necessidade de especificar o tipo de deficiência nos formulários. Em 2018, mesmo com a ausência de regulamentação, 61% dos editais apresentavam formulário específico para PcD e, em 2022/23, 97% das chamadas apresentavam o documento. Somente um edital não ofereceu o formulário no processo seletivo.

A Portaria de 2021 regulamenta os instrumentos normativos voltados para o candidato enquadrar-se nos critérios estabelecidos em Lei quanto à definição de PcD. Foi observado que 77% dos editais seguiram a disposição da Portaria. A delimitação de

instrumentos normativos que caracterizam pessoas com deficiência confere maior transparência ao processo seletivo e orienta de maneira mais precisa a decisão do candidato na escolha da categoria que deseja concorrer.

A Portaria de 2017 não fazia referência à utilização de tecnologia assistiva no processo seletivo, como observado na Portaria de 2021. Cabe esclarecer que tecnologia assistiva é o conjunto de recursos e serviços que visam promover a autonomia e a inclusão social de pessoas com deficiência, como por exemplo, a disposição de aparelhos auditivos; auxílios ópticos (lentes, lupas e telulupas; softwares leitores de tela; leitores de texto; ampliadores de tela; impressora braile e mesa educacional), dentre outros. A Lei de Inclusão, nº 13.146/2015, reforça a importância da tecnologia assistiva para eliminar barreiras e garantir a participação plena na sociedade (Brasil, 2015).

Nos últimos anos, esse recurso é citado no formulário anexo do edital. As porcentagens que se referem à possibilidade de uso de tecnologia assistiva como suporte às pessoas com deficiência são bastante similares ao da adoção de formulários por tipo de deficiência, sendo 63% em 2018 e 95% em 2022/2023. Em ambos os anos analisados, faz-se necessário que o candidato aponte suas necessidades de assistência. Somente 2 editais de 2022/23 não apresentaram esta opção.

3.4.2 Repercussão em caso de não-validação por banca biopsicossocial

Em 2022/2023, 24 chamadas públicas (62%) fazem referência à banca biopsicossocial. Vinte editais (83%) não especificam o que ocorre com o candidato no caso do indeferimento das candidaturas e em 3 (12%) chamadas os candidatos migram para a ampla concorrência. Apenas 1 edital (5%) determinou a eliminação do candidato do processo seletivo.

Sugerimos a hipótese que o importante número de chamadas que não especificam o que ocorre com as candidaturas indeferidas ocorra a partir da constatação de número reduzido ou nulo de tentativa de fraude e segurança de aprovação pela banca de todos os candidatos para vagas PcD. Também foram verificadas comissões recursais no caso de bancas biopsicossociais.

A Portaria de 2021 não regulamenta o que ocorre com o indeferimento de candidaturas pelas comissões de heteroidentificação e bancas biopsicossociais. Observa-

se que, justamente pela ausência de regulamentação, não existe uma uniformidade nas medidas tomadas nesses casos.

3.5 Proficiência de língua estrangeira

A exigência de conhecimento em língua estrangeira como parte do processo seletivo pode atuar como um fator limitante no acesso à pós-graduação. Algumas instituições têm adotado métodos não eliminatórios na prova de línguas para grupos mais vulneráveis. Na UnB, por exemplo, a partir de 2014 foi aprovado em alguns programas de pós-graduação, a segunda chamada na prova de língua estrangeira para todos os candidatos, optantes ou não por vagas reservadas e oferta de aulas de inglês para estudantes ingressantes pelas ações afirmativas que tivessem sido reprovados no primeiro exame de proficiência (Bernardino-Costa; Borges, 2021). Trabalho de Bernardino-Costa et al. (2023) considera importante a particularidade da seleção para indígenas, já que a língua portuguesa se configura como segunda língua desses candidatos. Nas chamadas públicas de mestrado da Fiocruz, tal exigência prevalece em 63 chamadas, perfazendo 79% dos casos analisados. Dessas, 37 (59%) aceitam teste de proficiência realizado por outras instituições reconhecidas. Em 2 editais, também foi encontrada a alternativa do candidato refazer a prova de idiomas no meio do curso, caso não seja aprovado durante o processo seletivo. Inglês foi a língua estrangeira solicitada em 61 chamadas públicas e em 2 chamadas havia opção de escolha da língua entre inglês, francês ou espanhol. Quanto à nota mínima, em 6 chamadas foi estabelecida nota 5,0; em 35 nota 6,0; em 21 nota 7,0 e uma chamada a avaliação se restringia à classificação do candidato como "apto" ou "não apto".

Segundo Feres-Junior et al. (2018), no Brasil, os programas de pós-graduação costumam aplicar o mesmo processo seletivo para os candidatos cotistas e de ampla concorrência. As etapas convencionais dos processos seletivos podem dificultar o acesso aos programas de pós-graduação, como a proficiência em língua estrangeira de caráter eliminatório, que representa um impeditivo principalmente para indígenas e candidatos vulnerabilizados.

Alguns programas de universidades públicas adotaram diferentes estratégias para promover a inclusão de candidatos cotistas. O programa de História Social da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), por exemplo, reduziu a nota de corte para candidatos negros, indígenas e pessoas com deficiência. Já o programa de Antropologia Social da Universidade de São Paulo (USP) implementou um processo seletivo específico para candidatos indígenas (Venturini, 2021). Os candidatos indígenas e surdos, para quem o português muitas vezes não é a primeira língua, são os grupos mais beneficiados pelas adaptações nos processos seletivos.

3.6 Bolsa de estudos

Assim como na Fiocruz, nas universidades públicas, a distribuição de bolsas está frequentemente vinculada ao desempenho do candidato no processo seletivo (Venturini, 2021). Na Fiocruz, bolsas de estudo estão previstas em 26 chamadas públicas de 2018 e em 25 de 2022/2023. Muitas chamadas não garantem bolsas de estudo para ampla concorrência, ou para estudantes cotistas. Observa-se que o critério classificatório define a forma de distribuição delas em praticamente todas as unidades onde há previsão do benefício. O percentual de chamadas com bolsas exclusivas para cotistas é de apenas 2%.

A garantia de bolsas para alunos cotistas pode se tornar um impulsionador para a candidatura de alunos com o perfil de ações afirmativas e um fator importante para garantir a permanência no curso (Venturini, 2021). A preocupação com a permanência do estudante nos cursos de pós-graduação tem sido motivo de debate em várias IES. A partir de 2014, alguns programas da UnB estabeleceram distribuição prioritária das bolsas de pesquisa para candidatos às vagas de ações afirmativas, independentemente de terem sido remanejados para ampla concorrência e a partir de 2020 em todos os programas, distribuição prioritária das bolsas a indígenas, quilombolas e negros aprovados nos processos seletivos (Bernardino-Costa; Borges, 2021). Outras instituições adotam programas sociais visando a permanência de docentes de baixa renda nos cursos além de bolsas, como vagas em moradia estudantil, auxílio-moradia, dentre outros (Tassinari, 2016). No ano de 2022, a Fiocruz lançou o Programa de Auxílio à Permanência de estudantes de pós-graduação *stricto sensu*, cujo objetivo é promover a permanência de estudantes em situação de vulnerabilidade social. A Fiocruz oferece ainda cursos de inglês

e alojamento para esse grupo de estudantes (Guilam et al., 2024). Tais iniciativas apontam o enfrentamento às desigualdades e a defesa da equidade como temas estratégicos da agenda institucional.

3.7 Preenchimento/ remanejamento de vagas de ações afirmativas

Das 39 chamadas públicas analisadas no período de 2022/23, em 37 (97%), os candidatos que optam pelas vagas reservadas às ações afirmativas concorreram também à ampla concorrência. O remanejamento das vagas não preenchidas por cotistas, seja pela falta de candidatos ou pela não-aprovação dos optantes da categoria, foi verificado em 87% das chamadas, ou seja, as vagas são preenchidas por candidatos da ampla concorrência. Ambas as práticas são bastante utilizadas nos editais de 2022/2023 em cumprimento ao estabelecido na Portaria de 2021. Verificou-se que em apenas 3 editais (8%) não se especifica o que ocorre nestas situações e em 2 (5%) as vagas não são preenchidas.

Em algumas universidades as vagas não preenchidas, reservadas para indígenas, são oferecidas para candidatos negros (Cordeiro, 2008). O mesmo ocorre com as vagas para cotistas negros que, quando não ocupadas, migram para os indígenas. Somente na ausência de candidatos negros e indígenas, as vagas reservadas são destinadas para a livre concorrência.

4 Considerações finais

O progresso da política de ações afirmativas na Fiocruz é evidente. Observamos importantes avanços no cumprimento da Portaria n.º491/2021 em relação ao aumento de reserva de vagas e distribuição delas por grupos prioritários, além do incremento de processos de averiguação da autodeclaração, acesso à tecnologia assistiva e formulário por tipo específico de deficiência. Também houve desenvolvimento relacionado à possibilidade da abertura de cotas para outros grupos e incentivo à adaptação dos processos seletivos às realidades regionais.

Os dados coletados evidenciam a influência da regulamentação como impulsionadora da modificação da Política de Ações Afirmativas na Fiocruz e convergem

com a literatura que enfatiza a importância da aprovação de resoluções para a implementação dessas políticas na graduação e nos programas de pós-graduação. Nesta perspectiva, é importante destacar o papel dos movimentos sociais na luta por ações afirmativas e inclusão na graduação e pós-graduação (Bernardino-Costa; Borges, 2021; Gomes; Silva; Brito, 2021).

O levantamento realizado demonstra uma alta adesão dos programas de pós-graduação às recomendações da Portaria de 2021, apesar de algumas poucas exceções. No entanto, diferentemente da graduação, a autonomia dos programas de pós-graduação para estabelecer regras de ingresso, processo seletivo e preenchimento de vagas em editais publicados em períodos diversos do ano, pode representar tanto uma dificuldade para realização de estudos na área, quanto para cumprimento uniforme das normas estabelecidas por parte dos programas (Venturini; Feres Junior, 2020).

Dentre os aspectos de maior discussão encontrados na pesquisa destacam-se: implantação de comissões de heteroidentificação e bancas biopsicossociais; preenchimento e remanejamento de vagas; a presença dos critérios de cor e raça do IBGE e instrumentos normativos voltados para pessoas com deficiência; exigências de língua estrangeira no processo seletivo e oferta de bolsas de estudo. Questões como averiguação da autodeclaração, flexibilização de processos seletivos e concessão de bolsas vinculadas ao critério de cotas manifestam-se como debate com maior divergência nas instituições de ensino superior do país e na Fiocruz.

Por fim, a pesquisa aponta para a necessidade de publicação de notas técnicas e da revisão da Portaria 491/2021 para viabilizar processos seletivos mais uniformes. Também se considera necessária a construção de mecanismos de monitoramento e indução da política de ações afirmativas nos diversos programas de pós-graduação existentes.

Agradecimentos

As autoras agradecem a Coordenação Geral de Educação (CGE) da Vice-presidência de Educação, Informação e Comunicação (VPEIC/Fiocruz), a Coordenação de

Equidade, Diversidade, Inclusão e Políticas Afirmativas (CEDIPA) e a Assessoria de Relações Institucionais da Fiocruz.

Referências

ALVES, Pâmella Silva. Heteroidentificação racial: o contexto das ações afirmativas no ensino superior. **Praxis Educativa**, [s. l.]: Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG), v. 17, p. 1-14, 2022. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5212/praxeduc.v.17.19400.081>. Acesso em: 10 abr. 2026.

ALVES, Pedro Henrique Melo *et al.* Reflexões sobre o cuidado integral no contexto étnico-racial: uma revisão integrativa. **Ciência & Saúde Coletiva**, [s. l.], v. 25, n. 6, p. 2227-2236, jun. 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1413-81232020256.23842018>. Acesso em: 10 abr. 2026.

AVANCI, Joviana Quintes *et al.* Ensino remoto em cursos de pós-graduação em saúde na Fiocruz: subsídios para tomada de decisão na gestão do ensino. **Ciência & Saúde Coletiva**, mar. 2025. Disponível em: <http://cienciaesaudecoletiva.com.br/artigos/ensino-remoto-em-cursos-de-posgraduacao-em-saude-na-fiocruz-subsidios-para-tomada-de-decisao-na-gestao-do-ensino/19545?id=19545>. Acesso em: 10 abr. 2026.

BERNARDINO-COSTA, Joaze *et al.* Radiografia das políticas de ação afirmativa na pós-graduação das universidades federais. **Dados**, v. 67, n. 3, e20210175, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/dados.2024.67.3.323>. Acesso em: 10 abr. 2026.

BERNARDINO-COSTA, Joaze; BORGES, Antonádia. Um projeto decolonial antirracista: ações afirmativas na pós-graduação da Universidade de Brasília. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 42, e253119, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/ES.253119>. Acesso em: 10 abr. 2026.

BONIN, Iara Tatiana. “Demarcar as universidades”: povos indígenas e ações afirmativas na Pós-Graduação brasileira. **Práxis Educativa**, Ponta Grossa, v. 17, e2219422, 2022. Disponível em: <https://revistas.uepg.br/index.php/praxiseducativa/article/view/19422/209209215668>. Acesso em: 10 abr. 2026.

BORGES, Nathália Silva. Novos (velhos) dilemas das ações afirmativas: heteroidentificação e classificação racial no Brasil. **Temporalis**, [s. l.], v. 24, n. 47, p. 138-149, 25 jun. 2024. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.22422/temporalis.2024v24n47p138-149>. Acesso em: 10 abr. 2026.

BRASIL. Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Seção 1, Brasília, DF, n. 169, p. 1-2, 30 ago. 2012.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF: Presidência da República; 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 17 set. 2025.

BRASIL. Portaria Normativa MEC nº 13, de 11 de maio de 2016. **Diário Oficial da União**, Seção 1, Brasília, DF, p. 47, 12 maio 2016.

CNMP - CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Recomendação nº 41, de 9 de agosto de 2016.** Define parâmetros para a atuação dos membros do Ministério Público brasileiro para a correta implementação da política de cotas étnico-raciais em vestibulares e concursos públicos. ed. 166, 09 set. 2016. Disponível em: https://www2.cnmp.mp.br/portal/images/Ed.166_-2.09.20162.pdf. Acesso em: 10 set. 2025.

CORDEIRO, Maria José de Jesus Alves. **Negros e indígenas cotistas da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul:** desempenho acadêmico do ingresso à conclusão de curso. 2008. Tese (Doutorado em Educação) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2008.

DELGADO, Isabella Fernandes, et al. Ações afirmativas, inclusão e diversidade na educação: a experiência da Fiocruz. In: BOAFINA, Anderson et al. (org.). *Ações afirmativas na pós-graduação: práticas, saberes e vozes.* Rio de Janeiro: Fiocruz; 2024. p. 45-72.

DELGADO, Isabella Fernandes et al. Trajetória profissional e impacto da formação em egressos da especialização da Fiocruz. **Ciência & Saúde Coletiva**, [s. l.], v. 28, n. 4, p. 1253-1264, abr. 2023. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1413-81232023284.23672021>. Acesso em: 10 abr. 2026.

DESLANDES, Suely et al. Perfil e percurso profissional de egressos dos cursos de mestrado e doutorado da Fundação Oswaldo Cruz (2013-2020). **Cadernos de Saúde Pública**, v. 40, e00209222, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0102-311XPT209222>. Acesso em: 10 abr. 2026.

FERES JUNIOR, João et al. O conceito de ação afirmativa. In: FERES JUNIOR, João et al. (org.). **Ação afirmativa:** conceito, história e debates. Rio de Janeiro: EDUERJ, 2018. p. 13-25.

FERES JÚNIOR, João. Aspectos normativos e legais das políticas de ação afirmativa. In: FERES JÚNIOR, João; ZONINSEIN, Jonas (org.). **Ação afirmativa e universidade:** experiências nacionais comparadas. Brasília: Editora da UnB, 2006. p. 46-62.

FIOCRUZ - FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ. **Comitê de Gênero e Raça.** Rio de Janeiro: Fiocruz, 2015. Disponível em: <https://fiocruz.br/noticia/2015/05/comite-de-genero-e-raca>. Acesso em: 27 jul. 2025.

FIOCRUZ - FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ. Coordenação de Equidade, Diversidade, Inclusão e Políticas Afirmativas (Cedipa). **Coordenadora detalha ações e projetos em políticas afirmativas na Fiocruz.** Rio de Janeiro: Fiocruz, 2023. Disponível em:

Isabella Fernandes Delgado, Ionara Ferreira da Silva, Ynaê Cortada Lotito, Maria Cristina Rodrigues Guilam,

<https://fiocruz.br/noticia/2023/09/coordenadora-detalha-acoes-e-projetos-em-politicas-afirmativas-na-fiocruz>. Acesso em: 15 set. 2025.

FIOCRUZ - FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ. **IX Congresso Interno da Fiocruz**: relatório final. Rio de Janeiro: Fiocruz, 31 mar. 2022. Disponível em: <https://congressointerno.fiocruz.br/sites/congressointerno.fiocruz.br/files/documentos/IX%20Congresso%20Interno%20Fiocruz%20-%20Relatório%20Final.pdf>. Acesso em: 10 set. 2025.

FIOCRUZ - FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ. **Plano de Desenvolvimento Institucional da Educação da Fiocruz**: PDIE-Fiocruz 2021-2025. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2020. 242 p.

FIOCRUZ - FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ. **Portaria Presidência nº 1433, de 05 de outubro de 2017**. Regulamenta as ações afirmativas para os programas de pós-graduação stricto sensu da Fiocruz. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2017. Disponível em: https://www.siga.fiocruz.br/arquivos/ss/documentos/editais/5_Portaria%201433_2017-PR.pdf. Acesso em: 10 set. 2025.

FIOCRUZ - FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ. **Portaria Presidência nº 491, de 20 de setembro de 2021**. Regulamenta as ações afirmativas na Fiocruz relativas aos cursos de pós-graduação Stricto sensu, especialização – lato sensu e residências em saúde. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2021. Disponível em https://campusvirtual.fiocruz.br/portal/sites/default/files/SEI_FIOCRUZ_Portaria_presidencia_491_2021_21set21.pdf. Acesso em: 10 set. 2025.

FIOCRUZ - FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ. **Portaria Presidência nº 6.162, de 01 de outubro de 2019**. Disciplina as chamadas públicas dos cursos de especialização - lato sensu e das residências em saúde da Fundação Oswaldo Cruz no que diz respeito às ações afirmativas. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2019. Disponível em: <https://fiocruz.br/documento/2019/10/portaria-6162-2019-p>. Acesso em: 10 set. 2025.

FIOCRUZ - FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ. **Portaria Presidência nº 714, de 22 de agosto de 2019**. Cria o comitê Fiocruz pela inclusão, acessibilidade da pessoa com deficiência. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2019. Disponível em: <https://fiocruz.br/documento/2019/08/portaria-714-2019-pr>. Acesso em: 10 set. 2025.

FIOCRUZ - FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ. Vice-Presidência de Educação, Informação e Comunicação. **Acompanhamento dos egressos de cursos stricto e lato sensu da Fiocruz (2023-2024)**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2025. Disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrljoiZmEwMDczMmEtMGMwNiooMwVhLWE2MGYtYzc5ODY3YjE5ZDYzliwidCI6ImJmZcyMWE2LTgwNjEtNGUxOS1hM2loLTMxZTIwOTNlMjA5YSJ9>. Acesso em: 17 set. 2025.

GOLDMAN, Marcio; BANAGGIA, Gabriel. A política da má vontade na implantação das cotas étnico-raciais. **Revista de Antropologia**, São Paulo, v. 60, n.1, p. 16-34, maio 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.11606/1678-9857.ra.2017.132062>. Acesso em: 10 abr. 2026.

GOMES, Nilma Lino; SILVA, Paulo Vinícius Baptista da; BRITO, José Eustáquio de. Ações afirmativas de promoção da igualdade racial na educação: lutas, conquistas e

desafios. **Educação & Sociedade**, v. 42, e258226, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/ES.258226>. Acesso em: 10 abr. 2026.

GUILAM, Maria Cristina Rodrigues *et al.* Desafios e oportunidades da Coordenação Geral da Educação em uma instituição de pesquisa como a Fiocruz. In: SOUZA, Mariana Conceição *et al.* (org). **Educação e educadores do ensino superior em tempos de pandemia de Covid-19**. Rio de Janeiro: Autografia; 2024. p. 95-107.

SALVADOR, Andreia Clapp; PAIVA, Angela Randolpho; NEVES, Angela Vieira. Ações afirmativas, movimentos sociais e reconhecimento—Estudos contemporâneos. **O social em questão**. Rio de Janeiro: Ed. PUC-Rio, v. 20, n. 37, p. 9-14, 2017.

SILVA, Ana Claudia Cruz da *et al.* Ações afirmativas e formas de acesso no ensino superior público: o caso das comissões de heteroidentificação. **Novos estudos CEBRAP**, São Paulo, v. 39, n. 2, p. 329-347, 2020. Disponível: [10.25091/s01013300202000020005](https://doi.org/10.25091/s01013300202000020005). Acesso em: 10 abr. 2026.

SILVA, Ana Claudia Cruz *et al.* Comissões de heteroidentificação e universidade pública: processos, dinâmicas e disputas na implementação das políticas de ação afirmativa. **Mana**, Local, v. 28, n. 3, e2830405, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1590/1678-49442022v28n3a0405>. Acesso em: 10 abr. 2026.

SOUZA, Tatiane Rezende Nunes *et al.* Comitê Fiocruz pela Acessibilidade e Inclusão das Pessoas com Deficiência. **Guia de Acessibilidade para as ações educativas na Fiocruz**. Rio de Janeiro: Fiocruz; 2021. 102 p.

TASSINARI, Antonella Maria Imperatriz. Resultados e desafios da inclusão de estudantes indígenas pela política de ações afirmativas da UFSC. **Cadernos do GEA – Grupo Estratégico de Análise da Educação superior no Brasil**. Rio de Janeiro: UERJ, Laboratório de Políticas Públicas, v. 2, n. 10, p. 43-51, 2016.

VENTURINI, Anna Carolina. Ações afirmativas em concursos para docentes de universidades públicas e a adoção de comissões de heteroidentificação. **Boletim de Análise Político-Institucional (BABI)**. Brasília, DF: IPEA, v. 31, p. 129-135, 2021.

VENTURINI, Anna Carolina; FERES JÚNIOR, João. Política de ação afirmativa na pós-graduação: o caso das universidades públicas. **Cadernos de Pesquisa**, [s. l.], v. 50, n. 177, p. 882-909, set. 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/198053147491>. Acesso em: 10 abr. 2026.

VERZOLLA, Beatriz Lopes Porto. Perspectivas de utilização do modelo biopsicossocial de avaliação da deficiência na área de educação escolar no Brasil. **Revista Educação Especial em Debate**, [s. l.], v. 8, n. 15, p. 161-179, 2023.

WHITEHEAD, Margaret. The concepts and principles of equity and health. **Health Promotion International**, [s. l.], v. 6, n. 3, p. 217-228, 1991.

Isabella Fernandes Delgado, Ionara Ferreira da Silva, Ynaê Cortada Lotito, Maria Cristina Rodrigues Guilam,

ⁱ Artigo recebido em 06/10/2025

Artigo aprovado em 17/03/2026

Dossiê Temático: Ações Afirmativas na Pós-Graduação: evidências e perspectivas em disputa

Organizadores/as do Dossiê: Profa. Dra. Carina Elisabeth Maciel (UFMS); Prof. Dr. Anderson Teixeira Boanafina (Fundação Oswaldo Cruz-Fiocruz/Ministério da Saúde); Profa. Dra. Arthane Menezes Figueirêdo (UNIFAP); Prof. Dr. Cassiano Caon Amorim (UFJF).

Editores-Chefe: Profa. Dra. Renata Rogowski Pozzo (UDESC).

ⁱⁱ Contribuições da autora: conceituação; escrita - rascunho original; escrita - análise e edição.

ⁱⁱⁱ Contribuições do autor: conceituação; escrita - rascunho original; escrita - análise e edição.

^{iv} Contribuições da autora: conceituação; escrita - rascunho original; escrita - análise e edição.

^v Contribuições da autora: conceituação; escrita - rascunho original; escrita - análise e edição.