

# **QUAIS SÃO AS PORTAS DA DIVERSIDADE E INCLUSÃO? Uma análise das políticas de ações afirmativas de gênero nos PPG em Comunicação do Brasil <sup>1</sup>**

## **WHAT ARE THE DOORS TO DIVERSITY AND INCLUSION? An analysis of gender affirmative action policies in Communication Graduate Programmes in Brazil**

Milena Freire de Oliveira-Cruz <sup>2</sup>

Camila Scarrone Osorio<sup>3</sup>

Carolina Alegretti de Souza e Silva<sup>4</sup>

**Resumo:** Este artigo tem como objetivo mapear e analisar as políticas de ações afirmativas que contemplem as dimensões de gênero entre os Programas de Pós-Graduação da Comunicação no Brasil. Examinamos 57 editais publicados no ano de 2024, sendo selecionados para a amostra 20, que incluíam reserva de vagas para pessoas trans e travestis e/ou que apresentavam políticas compensatórias de pontuação para candidatas mães. Para o debate, realizamos uma revisão de literatura sobre a implantação de ações afirmativas na educação superior no país, articulando com dados sobre legislações específicas a fim de compreender o funcionamento do sistema e suas lacunas. Por fim, refletimos acerca das vulnerabilidades pelas quais passam as populações estudadas e sistematizamos os principais problemas elencados: a falta de dados oficiais, a ausência de legislação específica e a importância das políticas de permanência para garantir a continuidade e o fortalecimento das carreiras acadêmicas destas pessoas.

**Palavras-Chave:** 1. Ações afirmativas 2. Pós-Graduação 3. Comunicação 4. Gênero

**Abstract:** The aim of this article is to map and analyse affirmative action policies that take into account gender dimensions among Communication Postgraduate Programmes in Brazil. We examined 57 calls for applications published in 2024, and selected 20 for the sample that included reservations for transgender people and/or that presented compensatory scoring policies for mothers. For the debate, we carried out a literature review on the implementation of affirmative action in higher education in the country, articulating with data on specific legislation in order to understand the functioning of the system and its gaps. Finally, we reflected on the vulnerabilities faced by the populations studied and systematised the main problems listed: the lack of official data, the absence of specific legislation and the importance of permanence policies to guarantee the continuity and strengthening of these people's academic careers.

**Keywords:** 1. Affirmative action 2. Postgraduate studies 3. Communication 4. Gender

<sup>1</sup> Trabalho apresentado ao Grupo de Trabalho Comunicação, Gêneros e Sexualidades. 33º Encontro Anual da Compós, Universidade Federal do Paraná (UFPR). Curitiba-PR. 10 a 13 de junho de 2025.

<sup>2</sup> Professora do Departamento de Ciências da Comunicação e do Programa de Pós-Graduação da Universidade Federal de Santa Maria. Doutora em Comunicação (UFSM). e-mail: milena.freire@ufsm.br.

<sup>3</sup> Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Comunicação da Universidade Federal de Santa Maria. Bolsista CAPES. e-mail. camila.scarrone@acad.ufsm.br

<sup>4</sup> Graduanda em Comunicação Social - Publicidade e Propaganda na Universidade Federal de Santa Maria. Bolsista de Iniciação Científica (PIBIC/CNPq). e-mail.silva.carolina@acad.ufsm.br

## 1. Introdução

Para a construção do debate que propomos, partimos do princípio que a operacionalização do campo científico se engendra em conformidade com as lógicas capitalistas, racistas e patriarcais da sociedade. A ênfase no mérito e no produtivismo desconsideram, em sua origem, as desigualdades estruturais pelas quais estão submetidas as pessoas que fazem parte de grupos historicamente minorizados. Como resultado, temos os espaços de decisão (nas mais diversas instâncias) ocupados sistematicamente por aqueles que já detêm privilégios de classe, gênero e raça – e, portanto, atuam para a manutenção das normas que configuram o acesso, regem o financiamento da pesquisa, determinam os critérios de progressão de carreira e reconhecimento simbólico das lideranças.

Quebrar este ciclo é um exercício de resistência que tem sido protagonizado, em especial nas três últimas décadas no Brasil, por grupos dos movimentos de pessoas negras, indígenas, feministas, LGBTQIAP+ (entre outras), que têm se organizado dentro da academia. Na sociedade civil, a emergência de pautas progressistas e o fortalecimento de diretrizes políticas baseadas no desenvolvimento humano e sustentável tem reforçado, por parte dos agentes públicos, a necessidade de reconfigurar os setores da educação e da ciência de acordo com pilares da diversidade, equidade e inclusão.

Ao longo dos últimos cinco anos, temos investigado diferentes parâmetros a fim de compreender como se engendram as desigualdades de gênero no subcampo científico da Comunicação. Em uma abordagem quantitativa, mapeamos as assimetrias a partir dos quadros docentes e discentes, das publicações em periódicos de referência na área, na distribuição das bolsas de Produtividade e, ainda, das representações em cargos de liderança nas principais associações científicas do país (AUTORAS, 2023). Em uma mirada qualitativa, temos investido em entrevistas em profundidade com pesquisadoras da área e em diferentes momentos da carreira (AUTORAS, 2024).

Durante a coleta dos dados qualitativos, com observação mais aproximada para os quadros docentes e discentes dos Programas, constatamos uma realidade do campo da Comunicação: apesar de um número relativamente equilibrado entre homens e mulheres, são poucas as pessoas negras e baixíssima representação de pessoas trans, ao mesmo passo em que são frequentes os relatos de dificuldades de inserção e permanência na pesquisa por parte de mulheres com filhos (em especial com crianças na primeira infância).

Embora o panorama não seja exatamente uma surpresa, reflete de maneira objetiva a demanda por diversidade, equidade e inclusão que se reivindica na ciência brasileira e mundial de modo geral. Para tentar compreender como se conformam esses parâmetros especificamente no subcampo científico da Comunicação, dirigimos nosso olhar para os critérios de ingresso e a adoção ações afirmativas que considerem a dimensão de gênero nos editais de seleção discente dos Programas de Pós Graduação. Do ponto de vista metodológico, antes da análise dos dados empíricos, foi necessário realizar uma revisão de literatura sobre a implantação das políticas de ações afirmativas no âmbito do ensino e da pesquisa no Brasil, bem como o levantamento secundários (diretrizes, normas e portarias legais que regulam o sistema). Posteriormente, foram mapeados os editais de 57 PPG da área publicados no ano de 2024, coletados e sistematizados os dados referentes a reservas de vagas e demais critérios que tenham como objetivo diminuir as desigualdades e oportunizar o acesso de pessoas dos grupos historicamente minorizados.

## **2. Ações afirmativas na educação superior brasileira**

O debate sobre as políticas de ações afirmativas na educação brasileira passa, necessariamente, pelo reconhecimento da imensa desigualdade social e econômica que estrutura o país desde sua colonização, sendo a falta de acesso à educação formal por mulheres, pessoas escravizadas e pessoas das classes populares um dos mecanismos mais severos de segregação e manutenção do poder.

De acordo com Felícia Picanço e Andrea Costa (2023, p. 5-6), o período de redemocratização (anos 1980) colocou em pauta o fortalecimento das instituições, o que ampliou o debate em torno das reivindicações de setores organizados da sociedade civil, como o movimento negro. Nos anos 1990, o debate sobre racismo e discriminação foi amplamente mobilizado no contexto internacional e nacional, o que pressionou o governo brasileiro a institucionalizar ações de enfrentamento a desigualdade racial. A estruturação de uma proposta concreta para implementação de ações afirmativas no ensino superior no Brasil enfrentou resistência de vários setores da sociedade e, por isso, foi alvo de intensas disputas, dentro e fora das instâncias governamentais. Desde a tramitação inicial do primeiro Projeto de Lei no Congresso, em 1999, até a promulgação da Lei 12.711, em 2012, passaram-se mais de 10 anos.

Com a publicação da Lei de Cotas, como ficou conhecida popularmente, as universidades públicas brasileiras passaram a destinar 50% de suas vagas para estudantes que cursaram o ensino médio integralmente em escolas públicas. Dentro deste contingente, metade das vagas passaram a ser ofertadas para pessoas oriundas de famílias com renda *per capita* inferior a 1,5 salários mínimos. Por fim, foi prevista reserva de vagas para pessoas pretas, pardas, indígenas e pessoas com deficiência, em percentual no mínimo ou igual a proporção da população da unidade da Federação onde está instalada a instituição (BRASIL, 2012). Do ponto de vista conceitual,

As ações afirmativas, como políticas compensatórias adotadas para aliviar e remediar as condições resultantes de um passado de discriminação, cumprem uma finalidade pública decisiva para o projeto democrático: assegurar a diversidade e a pluralidade social. Constituem medidas concretas que viabilizam o direito à igualdade, com a crença de que a igualdade deve moldar-se no respeito à diferença e à diversidade. Por meio delas transita-se da igualdade formal para a igualdade material e substantiva. (PIOVESAN, 2005, p.49)

Embora o foco deste estudo esteja voltado para as políticas de ingresso, em especial à reserva de vagas, é importante reconhecer que em uma perspectiva ampliada, as ações afirmativas incluem formação de professores, revisão de componentes curriculares, materiais didáticos, cursos preparatórios e financiamento, através de bolsas de estudos (BARRETO, 2015, p. 47).

### **3. O percurso das ações afirmativas na Pós-Graduação**

Se no âmbito da graduação a política de reserva de vagas para ações afirmativas foi aprovada após um processo de mais de uma década, no campo da Pós-Graduação o percurso foi ainda mais moroso. Segundo Anna Carolina Venturini (2021), a questão das ações afirmativas na Pós-Graduação não alcançou a agenda nacional de políticas públicas no Brasil, uma vez que não houve um debate sobre o tema, nem proposições específicas, nos poderes Executivo, Legislativo ou mesmo na opinião pública. Foi somente após a publicação da Lei de Cotas para a graduação, em 2012, que o tema tornou-se uma demanda para o Ministério da Educação (MEC) e para a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

Questionamentos e reivindicações vindas de associações e movimentos sociais, como a Educafro e a Associação Nacional Pós-Graduandos (ANPG), resultaram na criação de um

Grupo de Trabalho através da Portaria 929/2015 MEC, com a atribuição de “analisar e propor mecanismos de inclusão de estudantes autodeclarados pretos, pardos e indígenas e estudantes com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades, em programas de mestrado e doutorado e em programas de mobilidade internacional” (BRASIL, 2015).

O Grupo de Trabalho encerrou suas atividades no ano seguinte, em meio à crise que antecedeu o golpe que resultou no impeachment da Presidenta Dilma Rousseff (VENTURINI, 2021). Apesar de poucos avanços do GT, o MEC emitiu em maio de 2016 a Portaria Normativa nº 13, que determinava que as Instituições Federais de Ensino apresentassem, em 90 dias, “propostas sobre inclusão de negros (pretos e pardos), indígenas e pessoas com deficiência em seus programas de pós-graduação (Mestrado, Mestrado Profissional e Doutorado), como Políticas de Ações Afirmativas” (BRASIL, 2016).

Neste contexto, é interessante pontuar que, em razão da autonomia universitária, as Universidades e seus respectivos PPG definem critérios e normas próprias para seus processos seletivos e que a Portaria nº 13 tratava da *indução* das ações afirmativas na Pós-Graduação, mas não tinha força de Lei.

Assim, passaram 21 anos, desde 2002, quando a Universidade Estadual da Bahia (UNEB) se tornou pioneira na institucionalização de uma política afirmativa para ingresso de pessoas negras e indígenas na Pós-Graduação, até a promulgação da Lei 14.723/2023, que atualiza a Lei de Cotas e inclui um artigo específico sobre a Pós-Graduação.

Art. 7º-B. As instituições federais de ensino superior, no âmbito de sua autonomia e observada a importância da diversidade para o desenvolvimento científico, tecnológico e de inovação, promoverão políticas de ações afirmativas para inclusão de pretos, pardos, indígenas e quilombolas e de pessoas com deficiência em seus programas de pós-graduação **stricto sensu**. (BRASIL, 2023)

Alguns aspectos, neste contexto, merecem destaque. Apesar do artigo 7º-B significar um avanço importante, uma vez que torna obrigatória a adoção de políticas de ações afirmativas no âmbito da Pós-Graduação em todas as IFES, é interessante observar que se trata de um acréscimo pontual à Lei que dispõe sobre um programa especial de acesso originalmente formulado para educação superior e de ensino técnico de nível médio. Ou seja, as diretrizes que delimitam critérios de distribuição e preenchimento das vagas presentes nas Lei 12.711/2012 e 14.723/2023 não serão necessariamente aplicadas à Pós-Graduação. Cabe

a cada instituição, de acordo com a sua autonomia, definir como irá sistematizar a sua política de ação afirmativa para a Pós-Graduação.

Um segundo elemento, que tem atenção mais específica considerando o objetivo do nosso estudo, é a falta de qualquer menção nas Leis 12.711/2012 e 14.723/2023 a políticas de ações afirmativas que tenham o propósito de diminuir as assimetrias perpetradas por questões de gênero para o acesso aos quadros discentes - seja na graduação, ensino técnico ou na Pós-Graduação.

#### **4. O que dizem as políticas de ações afirmativas sobre questões de gênero?**

Antes de endereçar nossa análise para as políticas de ações afirmativas que abordam questões de gênero, consideramos fundamental manifestar total e irrestrito apoio às ações já existentes no sistema educacional público (técnico, graduação e pós-graduação), tendo em vista o papel fundamental que a educação tem no fomento às “condições para a produção, reprodução e adensamento de capitais fundamentais para mobilidade social ascendente” (PICANÇO; COSTA, 2023, p. 14).

Por outro lado, sem qualquer intenção de comparar ou hierarquizar as opressões pelas quais passam os grupos minorizados citados nas legislações federais vigentes (pessoas pretas, pardas, indígenas, quilombolas, pessoas com deficiência ou em vulnerabilidade socioeconômica) – manifestamos nosso entendimento de que o incremento da promoção de equidade social de forma ampla, através da educação, deveria incluir o gênero como um marcador social de opressão.

Tendo em vista nosso foco nas políticas específicas da Pós-Graduação, voltamos nosso olhar para o Plano Nacional de Pós-Graduação - PNPG (2024-2028), documento apresentado pela CAPES, elaborado por uma comissão específica<sup>5</sup> com representantes de mais de 10 associações e entidades ligadas à Pós-Graduação no Brasil.

O Eixo 1 do PNPG (2024-2028) *Do acesso à conclusão na Pós-Graduação*, prevê entre seus objetivos “1.2 Ampliar a representação e participação social, étnico-racial, linguística, de gênero e das pessoas com deficiência na pós-graduação stricto sensu há um objetivo específico” - sendo esta a única menção ao termo “gênero” que se faz no Plano em toda a parte destinada aos eixos e objetivos. Nas estratégias para alcançar este objetivo, estão

---

<sup>5</sup> Portaria Capes Nº 143, de 24 de Julho de 2023

induzir e valorizar a implementação de políticas de ações afirmativas voltadas aos grupos sub-representados no âmbito da pós-graduação; impulsionar políticas de assistência e acolhimento; incentivar o aumento de diversidade do corpo docente e, por fim, promover e monitorar o cumprimento do art. 7ºB, da Lei 14.723/2023, de modo a incentivar a implementação dessas políticas no âmbito de todos os programas de pós-graduação e institutos de pesquisa (CAPES, 2024, p. 94).

Como é possível perceber, a abordagem do Plano Nacional de Pós-Graduação tem uma dimensão mais de *indução e estímulo* à adoção das ações afirmativas por parte das Instituições e Programas de Pós-Graduação, do que propriamente articulação de uma política específica. A inexistência de diretrizes mais explícitas para a implantação de ações afirmativas por parte do MEC e da CAPES é justificada pelos dois órgãos desde as atividades do Grupo de Trabalho que atuou para esta finalidade, em conjunto com outras representações, entre os anos de 2015 e 2016.

Segundo Ana Venturini (2021), que entrevistou os membros do GT a fim de compreender os processos e os entraves encontrados para avanços mais substanciais, a prerrogativa da autonomia universitária (fundamental para o funcionamento democrático das IFES) preconiza que são as universidades e seus respectivos PPG que definem os critérios de seleção e distribuição de suas vagas e concessão de bolsas. Assim, a institucionalização das ações afirmativas no âmbito da Pós-Graduação só poderia ser regulamentada por força de lei.

Com a publicação do artigo nº 7-B na Lei 14.723/2023 temos um novo cenário que torna obrigatória a adoção de políticas para a Pós-Graduação, ainda que não se tenham balizas claras sobre a aplicação das ações afirmativas. No que concerne ao foco do nosso argumento e diante do contexto exposto, enquanto as questões de gênero não estiverem mencionadas explicitamente em Lei para composição dos grupos assistidos, caberá a cada instituição considerar a inclusão deste critério.

Assim, nos debruçamos sobre os dois principais parâmetros que dizem respeito ao gênero nas políticas de ações afirmativas na Pós-Graduação: a reserva de vagas para pessoas transgênero e travestis e o fator de compensação na prova de títulos para candidatas mães nos últimos 5 anos que antecedem o processo seletivo. Como se tratam de grupos com demandas distintas e de políticas com critérios diferentes, abordaremos o mapeamento de cada uma separadamente.

#### 4.1. As políticas voltadas para pessoas transgênero e travestis

São poucos os dados oficiais que revelam a escolarização de pessoas trans no Brasil. Os disponíveis, em sua maioria, são sistematizados a partir de Associações, Grupos de Pesquisa e ONGs ligadas a esta população. Segundo levantamento realizado pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), estima-se que a população trans universitária corresponda a 0,3%. Além disso, dados de alguns estados apontam que mais de 70% de pessoas trans abandonam a vida escolar no Ensino Médio em decorrência de inúmeras violências e preconceitos, na família e na escola. (ANTRA, 2024, pp. 10-11).

A falta de informações oficiais, ou a subnotificação sobre o acesso à educação formal por parte da população trans e travesti expressa, por si, uma violência institucional que invisibiliza estas pessoas e suas demandas, impossibilitando a criação de políticas eficientes. Tendo em vista a relevância da educação para equidade e inclusão social de forma ampla, a falta de prioridade do Estado sobre o tema contribui para a vulnerabilidade social e econômica a que estão submetidos esses grupos.

No que diz respeito à Pós-Graduação, para Anna Venturini (2021) a investigação sobre a adoção de políticas de ações afirmativas para a população trans têm dificuldades práticas no que diz respeito à coleta e à transparência dos dados. É interessante observar, neste contexto, que a adoção de critérios próprios a partir de cada Programa e/ou Instituição, torna o levantamento um trabalho manual e contínuo, visto que os parâmetros podem ser revistos a cada processo seletivo.

Segundo estudo realizado pela autora, que mapeou em 2018 editais de 2.763 PPG em funcionamento no país, as ações afirmativas estavam presentes em 26,4% dos programas. Entre estes, a reserva de vagas era distribuída na seguinte proporção: “A maioria dos programas tem ações em prol de candidatos pretos (92%), pardos (91,3%), indígenas (90,4%) e com deficiência (78,08%); em menor proporção, são atendidos quilombolas (17,8%), pessoas transexuais (10,4%) e outros” (VENTURINI, 2021, p. 262). Os dados revelam o cenário seis anos após a implementação da Lei de Cotas (2012), o que mostra um reflexo positivo no direcionamento das políticas voltadas aos públicos já contemplados pela via legal, sendo vagas reservadas para pessoas quilombolas e trans uma parcela bem menor.

Em levantamento feito posteriormente, Brume Iazzetti (2021) realizou uma consulta direta a mais de 60 instituições no país. De acordo com os dados, no ano de 2021 havia 34

instituições públicas com ações afirmativas voltadas para a população trans, sendo a maior parte exclusivamente para a Pós-Graduação e apenas seis com políticas para a graduação (IAZZETTI, 2021, p. 90). Tendo em vista o intervalo de três anos entre os dois estudos, é possível observar o acréscimo significativo de reserva de vagas para a população trans, saltando de 10% para mais de 50% das Instituições com pelo menos um PPG mapeado.

Após o ano de 2022, tornou-se perceptível um movimento de inclusão de pessoas trans e travestis entre os grupos prioritários das ações afirmativas como parte de políticas institucionais, e não apenas em editais específicos conforme a autonomia de cada PPG. Listadas na Nota Técnica da ANTRA ou em matérias jornalísticas sobre o tema, localizamos mais 14 instituições que já implantaram ou estão prevendo para 2025 o início da vigência de diferentes formas de ingresso direcionadas à pessoas trans na Pós-Graduação e/ou na Graduação. Entre todas, tem destaque a Universidade Federal de Santa Catarina que, desde 2023, “possui uma política mais abrangente, que inclui acesso facilitado a bolsas, adaptação da infraestrutura física (como banheiros sem marcação de gênero de uso individual), ouvidoria para denúncias e oficinas de formação para professores, entre outras ações” (ANTRA, 2024, p. 14). A previsão de múltiplas medidas que procuram diminuir as assimetrias não apenas no ingresso, mas também na permanência da pessoa durante a formação, possibilitam mudanças substanciais no cenário em médio e longo prazo.

#### **4.2. O impacto da maternidade da trajetória acadêmica e os fatores de correção**

As desigualdades de gênero na ciência muitas vezes se engendram a partir de lógicas patriarcais que são sustentadas, concomitantemente, na esfera doméstica e nos espaços públicos da sociedade. A diferença na dedicação de tempo para o trabalho reprodutivo, a configuração do investimento emocional e da carga mental provenientes do trabalho do cuidado como atribuições quase que exclusivamente femininas, são questões fundamentais para compreender os modos pelos quais homens e mulheres ingressam e ascendem de maneiras distintas na carreira acadêmica.

Em um ambiente que se sustenta a partir de uma lógica produtivista e meritocrática, cujos espaços de decisão são ocupados historicamente por homens cis, brancos e heterossexuais, é interessante observar como opera a homosocialidade - tendência de pessoas

se aproximarem por semelhança e mantenham as condições para sua permanência nos espaços do poder (MARTIN-PALOMINO, 2018).

Considerando os pressupostos da maternidade patriarcal da privatização e da individualização, que, respectivamente, restringem o trabalho da maternagem ao espaço doméstico, sendo responsabilidade atribuída quase que exclusivamente às mulheres (O'REILLY, 2016) é possível compreender como a parentalidade impacta de maneira bastante diferente a carreira de homens e mulheres na comunidade acadêmica.

Uma pesquisa realizada pelo Movimento Parent In Science (PiS), entre os anos de 2017 e 2018 com dados de mais de 2000 cientistas, revela diferenças na produtividade entre pais e mães pesquisadores. Tendo como base a média de artigos publicados pelos participantes da amostra, observa-se uma queda significativa na produção científica feminina por pelo menos quatro anos após o nascimento/adoção da criança. Em compensação, não há registro de decréscimo nas publicações entre os cientistas que são pais (MACHADO et al., 2019).

Além da menor disponibilidade para assumir cargos de gestão ou restrição de tempo de dedicação para tarefas de pesquisa, a repercussão na queda da produção científica em decorrência da maternidade se reflete diretamente nos processos seletivos, editais de bolsa e financiamentos. Assim, com o fortalecimento das reivindicações mobilizadas pelo PiS, em 2021 o CNPq incluiu na plataforma Lattes um espaço destinado para sinalizar os períodos de licença maternidade, a fim de possibilitar a consideração deste tempo nos processos avaliativos de pesquisadoras-mães. Assim,

A partir de 2019, diversas universidades passaram a incluir, em seus editais internos de fomento e de programas de pós-graduação, a consideração de licença-maternidade. De maneira geral, a política adotada tem sido a de considerar um período ampliado para análise do currículo, ou a utilização de fatores de correção ou pontuação adicional na avaliação de currículos de cientistas mães (CARPES et. al., 2022, p. 2)

Embora a adoção de um período ampliado como fator de correção para avaliação dos currículos seja uma recomendação que ainda não tem respaldo normativo/legal, tem sido uma prerrogativa cada vez mais utilizada no âmbito da Pós-Graduação. Os debates em torno dos impactos da maternidade na academia, aliás, tem se fortalecido de modo exponencial nos últimos anos, sendo crescente o número de coletivos, protagonizados espacialmente por

estudantes-mães. Em pesquisa desenvolvida por Juliana Silva (2024), foram mapeados 40 coletivos maternos em universidades brasileiras.

É importante considerar que, neste contexto, a situação de vulnerabilidade do grupo de estudantes é sempre mais acentuada se comparada às servidoras docentes ou técnico-administrativas. Além de diferença sócio-econômica (que implica, entre outras coisas, na dificuldade de acesso à escola privada e à rede de apoio remunerada), as estudantes comumente não têm acesso à moradia estudantil e ao Restaurante Universitário com crianças, não têm amparo legal de abono de faltas em situações de saúde das crianças, não contam com infraestrutura adequada nas universidades e nem nos eventos acadêmicos para levarem crianças quando necessário. O resultado é um aumento expressivo das chances de evasão.

O resultado da pressão exercida pelos coletivos têm surtido efeito através de aparatos legais. Em 2024, o Governo Federal promulgou a Lei 14.925/2024 que prorroga os prazos de conclusão de curso para estudantes e pesquisadores em razão de parto, nascimento ou adoção. Também prorrogou para 180 dias o prazo de vigência das bolsas de estudo (anteriormente previsto para 120 dias pela Lei 13.536/2017), o que impacta diretamente as condições de permanência das estudantes-mães da Pós-Graduação.

Tal como ocorre com a população trans, um dos maiores empecilhos para o delineamento de políticas de ações afirmativas efetivas para as estudantes-mães tem sido a falta de dados sobre esta população, uma vez que não são coletadas informações sobre a parentalidade nas matrículas e processos seletivos. Como forma de instrumentalizar adequadamente políticas para esta população, o Ministério da Educação instituiu, através da portaria 2.005/23, um Grupo de Trabalho com a finalidade de promover estudos técnicos relacionados à Política Nacional de Permanência Materna nas Instituições de Ensino Superior Brasileiras. Além de participantes dos coletivos maternos e do próprio MEC, o grupo conta com a participação de representantes da CAPES, SBPC, ANPG, UNE, ANDIFES.

## **5. O cenário das ações afirmativas de gênero na Comunicação**

Tendo em vista uma perspectiva ampliada das ações afirmativas, para além da reserva de vagas nos processos seletivos, é interessante observar que a área da Comunicação tem se atualizado no que diz respeito a parâmetros adotados nas avaliações dos PPG e concessão de bolsas e financiamento. Em palestra realizada no Simpósio Internacional Mulheres no Campo

Científico da Comunicação, a professora Denise Cogo (2024, informação oral)<sup>6</sup>, integrante do Comitê de Assessoramento de Artes, Ciência da Informação, Comunicação e Museologia (CA-AC) do CNPq, expôs a proposição de critérios de Ações Afirmativas para a área:

Para fins de classificação na avaliação de pedidos de Bolsa de Produtividade em Pesquisa, Bolsas no País e no Exterior, Chamada Universal e submetidos a todos editais ou chamadas que forem julgadas/os pelo C.A de Artes, Ciência da Informação, Museologia e Comunicação, serão adotados os critérios adicionais listados a seguir:

Será aplicado um bônus, não cumulativo, de 10% no caso de pessoas autodeclaradas negras (pretas e pardas), pessoas autodeclaradas indígenas, **pessoas autodeclaradas travestis ou transexuais** e pessoas com deficiência, neste caso conforme comprovação especificada abaixo.

[...] A janela temporal de avaliação será ampliada em 2(dois) anos para cada caso de **maternidade e/ou de adoção** no período definido para análise de produção em cada edital específico. Assim, serão consideradas as publicações, orientações e demais atividades na área em dois anos adicionais anteriores ao período de avaliação, para cada gestação ou adoção.

Embora os critérios estejam em discussão entre os Comitês de Área no âmbito do CNPq, e que, portanto, os dados apresentados acima sejam passíveis de revisão e aprovação, é fundamental pontuar o posicionamento da nossa Área, tendo em vista a perspectiva de ampla adoção de ações afirmativas para bolsas e editais, considerando, entre os grupos prioritários, pessoas trans, travestis e mães.

No que diz respeito aos critérios de avaliação dos Programas de Pós-Graduação por parte da CAPES, consultamos o Relatório do Seminário de Meio Termo (SMT) da Área Comunicação e Informação<sup>7</sup>, que registra processo avaliativo dos PPG do quadriênio 2021-2024 e planeja critérios de avaliação de permanência dos programas para o quadriênio 2025-2028. Na ficha de avaliação dos PPG da área da Comunicação, consta, desde o quadriênio anterior, como critério e avaliação, passível de pontuação os “indicativos de adesão do Programa às políticas afirmativas e/ou de inclusão social: ações afirmativas na seleção e permanência dos alunos<sup>8</sup>”. Esse dado pressupõe que há um estímulo, por parte da Coordenação de Área de Comunicação e Informação, que os PPG adotem políticas de ações afirmativas para o ingresso e a permanência de estudantes de grupos minorizados.

<sup>6</sup> Informação fornecida pela profa Dra. Denise Cogo na palestra “Equidade de Gênero na Ciência no Brasil: a experiência no comitê da área da Comunicação do CNPq”, online, em 03 de dezembro de 2024.

<sup>7</sup> Relatório disponível em: <https://encurtador.com.br/8vgKQ> Acesso em 15 de janeiro de 2025

<sup>8</sup> Relatório disponível em <https://encurtador.com.br/sl51B> Acesso em 14 de janeiro de 2025

### 5.1. Distribuição e critério para reserva de vagas

A partir da compreensão mais sistêmica sobre como se desenvolveram as políticas de acesso e permanência para grupos minorizados na pós-graduação brasileira, mapeamos a política de ações afirmativas nos editais de ingresso discente dos Programas de Pós-Graduação em Comunicação (PPG) do Brasil. A coleta foi realizada considerando os processos seletivos do ano de 2024, através da análise dos sites dos 59 PPG da área. Deste total, dois não publicaram edital em 2024, da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS) e Faculdade Cásper Líbero - programas que estão em processo de desativação desde 2022.

Durante a análise dos editais coletados, verificamos em cada um deles a existência (ou não) de políticas de ações afirmativas. Dos 57 editais analisados, 45 oferecem vagas para grupos minorizados através de ações afirmativas. Esse dado merece ser destacado uma vez que, tendo em vista a vigência da Lei 14.723/2023, os PPG deveriam desde 2024 promover políticas de ações afirmativas. Entretanto, considerando os prazos internos de implementação de cada instituição, estima-se que o cenário venha a mudar nos anos seguintes.

Tendo em vista o objetivo deste texto de mapear e analisar as políticas de ações afirmativas, através de reserva de vagas que contemplem questões de gênero, entre os PPG da área da Comunicação no Brasil, partimos para a análise detalhada de cada um dos editais selecionados na primeira etapa. Dos 45 processos seletivos que compõem a amostra, 20 dispõem de ações afirmativas que incluem a dimensão de gênero nos grupos minoritários a serem contemplados com a reserva de vagas. Destes 20 editais, todos oferecem vagas para pessoas trans e apenas um deles inclui a oferta de vagas para mães ou tutores(as).

Considerando os PPG que realizaram processos seletivos em 2024 (57), as vagas destinadas a pessoas trans (20) correspondem a 35% do total. Esse percentual pode ser considerado positivo se comparado ao levantamento realizado por Venturini (2021), em que 10,4% dos editais de Pós-Graduação no Brasil publicados em 2019 tinham reserva de vagas para pessoas trans. Abaixo, descrevemos a distribuição das vagas em todos os PPG na Comunicação, com ações afirmativas que incluem a perspectiva de gênero, no ano de 2024. Os dados estão expostos tal como publicados nos documentos.

TABELA 1  
Vagas de ações afirmativas para gênero

UNIVERSIDADE	PPG	VAGAS ESPECÍFICAS GÊNERO	VAGAS COMPARTILHADAS	VAGAS (de gênero/total ofertado)
Universidade de Brasília	Comunicação	Vagas adicionais para pessoa trans ou travesti		1/36 ME 1/23 DO
Universidade de Londrina	Comunicação	Vaga reservada para pessoas transexuais ou travestis		1/20 ME
Universidade Estadual de Campinas	Multimeios	Vaga adicional para pessoas trans (homens e mulheres transexuais, não-binários e travestis)		1/24 ME e DO
Universidade Estadual de Ponta Grossa	Jornalismo	Vaga reservada para pessoas trans (transexuais, transgêneros e travestis)		1/18 ME
Universidade Federal da Bahia	Comunicação e cultura contemporâneas	Vaga supranumerária para pessoas trans (transexuais, transgêneros e travestis)		1/35 ME 1/20 DO
Universidade Federal de Goiás	Comunicação		Vagas para pessoas trans, mãe ou tutor(a). Dividas com pessoa negra, indígena, quilombola, imigrantes forçada, cigana, PcD.	9/18 ME 7/13 DO
Universidade Federal de Juiz de Fora	Comunicação		Vaga para pessoas trans (travestis, transexuais, transgêneras). Dividida com pessoas negras, povos e comunidades tradicionais, PcD e refugiados.	11/27 ME (40%) 3/10 DO (35%)
Universidade Federal de Mato Grosso	Comunicação		Vaga para pessoas trans. Dividida com pessoas negras, quilombolas, indígenas e PcD.	4/14 ME
Universidade Federal de Pernambuco	Comunicação		Vaga para pessoas trans (transexuais, transgêneros e travestis). Dividida com pessoas negras, quilombolas e indígenas.	12/35 ME 6/19 DO (30%)
Universidade Federal de Rondônia	Comunicação	Vaga reservada para pessoa trans ou travesti		1/12 ME
Universidade Federal de Santa Catarina	Jornalismo	Vaga reservada para pessoas trans		1/12 ME 0/5 DO
Universidade Federal de Santa Maria	Comunicação	Vaga reservada para pessoas trans (travestis, transexuais e transgêneros)		2/29 ME 1/17 DO
Universidade Federal do Ceará	Comunicação	Vaga reservada para pessoas trans e travesti		1/17 ME 1/13 DO
Universidade Federal do Espírito Santo	Comunicação e territorialidades	Vaga reservada para pessoas trans (transexuais, transgêneros e travestis)		1/20 ME (5%)
Universidade Federal do Maranhão	Comunicação	Vaga reservada para pessoas trans (ME)	Vagas para pessoas trans sem divisão por grupos (MP)	5/15 MP 1/15 ME
Universidade Federal do Recôncavo Baiano	Comunicação		Vagas para pessoas trans (transgêneros, transexuais e travestis). Dividida com indígenas e quilombolas.	3/20 ME (15%)
Universidade Federal do Rio de Janeiro	Comunicação		Vaga para pessoas transgêneros. Dividida com indígenas e PCDs.	24 ME 16 DO (11 pessoas negras; 1 demais grupos)
Universidade Federal do Rio Grande do Sul	Comunicação		Vagas para pessoas transexuais e travestis. Dividas com pessoas negras, quilombolas, indígenas, PcD e refugiados.	9/25 ME 8/24 DO
Universidade Federal Fluminense	Cinema e Audiovisual		Vaga para pessoas trans. Dividida com pessoas negras, indígenas e PcD.	4/20 ME 3/10 DO
	Comunicação	Vaga adicional para pessoas trans (Transexuais, transgêneros e travestis)		20 ME 16 DO

FONTE – Elaborado pelas autoras.

Dos vinte PPG da área da Comunicação que têm reserva de vagas para pessoas trans, apenas oito têm vagas exclusivas destinadas a este público. São esses: UEL; UEPG; UNIR; UFSC; UFSM; UFC; UFES e UFMA. Quando computadas a partir do total de vagas do edital, aquelas destinadas para pessoas trans correspondem a um contingente de 5% e 8%, percentual acima da média nacional mapeada por Iazzetti (2021).

Em doze dos vinte editais, as políticas de ações afirmativas agrupam na mesma categoria, pessoas trans, pretas, pardas, indígenas, quilombolas, refugiadas, migrantes forçadas, ciganas e pessoas com deficiência. Esse é um fator problemático se considerarmos que as particularidades e necessidades de cada grupo não são as mesmas. No manual elaborado pelo Coletivo TODXS para implementação de ações afirmativas na Pós-Graduação, há uma interessante observação sobre as vagas compartilhadas. “Consideramos que esse modelo não seja o mais adequado, tendo em vista que as políticas afirmativas devem tomar em conta as particularidades de cada um desses grupos sociais - a presença ou ausência de candidaturas também diz sobre outras políticas e ações” (TODXS, 2021, p. 45). Ou seja, além de desconsiderar as especificidades de cada grupo, o compartilhamento de vagas pode, ainda, impossibilitar a visibilidade sobre a procura e a admissão das pessoas de cada segmento, o que dificulta diagnósticos mais precisos sobre as demandas e as políticas necessárias para cada um.

Em aproximadamente todos os editais analisados, observamos a insuficiência de informações sobre os fundamentos que definem a distribuição das vagas de ações afirmativas de gênero. Somente oito dos 20 editais indicam, parcialmente, como as vagas foram estabelecidas. Destes, cinco assentam-se em Resoluções Internas das Universidades. Nos outros três editais as vagas reservadas organizam-se conforme a Comissão Interna do Programa, levando em consideração 1) as recomendações do Documento de Área da Capes (Comunicação e Informação) e a capacidade de custeio do Programa; 2) a política de inclusão do Programa (pessoas autodeclaradas transexuais ou travestis); e 3) o que prevê o Colegiado do Programa.

Em vista disso, realizamos uma busca pelas Resoluções citadas nestes editais para verificar o que informam sobre a disposição das vagas de ações afirmativas quanto ao gênero e em quais termos os Programas definem, em um sentido conceitual, a transexualidade/transgeneridade. Voltamos nosso olhar para esse aspecto devido ao fato de que alguns editais se referem às pessoas trans, em alguns momentos, apenas como

transexuais, por vezes incluindo travestis, e em outros casos incorporam no mesmo grupo as pessoas não binárias.

O termo “trans” não está incorreto, uma vez que se refere a diversas experiências de gênero não normativas, tais como transexual, transgênero ou travesti. Entretanto, para Berenice Bento (2008), é problemático falar em um sujeito transexual universal, pois a transexualidade, travestilidade, transgênero, são expressões identitárias múltiplas, localizadas, singulares, que divergem entre si principalmente se levarmos em consideração, por exemplo, os diferentes contextos vividos por cada uma.

Assim, a universalização da terminologia, além de despolitizar e individualizar a dificuldade de acesso e permanência de pessoas trans na educação, pode ser o fator primeiro de inibição para participação no processo seletivo, caso a pessoa candidata não reconheça sua identidade incluída no processo. Neste sentido, entendemos que explicitar de forma ampla o uso da expressão “pessoa trans” no edital, a partir da multiplicidade de identidades que o termo abrange, favorece a identificação de quem se candidata. Como referência, para a ANTRA (2024, p. 6), a expressão pessoas trans refere-se “ao conjunto de identidades de mulheres e homens trans, pessoas transmasculinas e não binárias”, sendo incluído de forma separada na nota técnica as pessoas travestis.

## 5.2. Uso do nome social

Um outro aspecto que analisamos nos editais foi a possibilidade de adoção do nome social no processo seletivo e os critérios solicitados. Entendido como um dos fatores de exclusão de pessoas trans no ambiente escolar e nas universidades (Xavier; Vianna, 2023), a não garantia do uso do nome social acaba alimentando a transfobia na educação. Identificamos que o uso do nome social é explicitado no formulário de autodeclaração na etapa de inscrição em 12 dos 20 editais.

Há três editais que possibilitam fazer uso do nome social com restrições. Em um deles é exigido o nome social “oficializado ou em processo”, no segundo a pessoa poderá indicar o nome social “desde que apresentem documento comprobatório”, sem especificar quais documentos. Já o terceiro, afirma que “Serão considerados/as pessoas trans: travesti, transexual e/ou transgênero candidatos(as) autoidentificados(as), que apresentem certidão de inteiro teor ou retificação de registro civil”. Essas exigências podem configurar mais um entrave na trajetória acadêmica de pessoas trans que não oficializaram a mudança.

Como um todo, no entanto, seu princípio legal [uso do nome social] é o mesmo – evitar constrangimentos e facilitar a circulação de pessoas trans\* em meio à redes burocráticas e administrativas, promovendo, no âmbito da educação, seu acesso e permanência. Seja presencialmente ou remotamente, estudantes trans\* podem, a partir desse aparato legal, solicitar o nome social sem apresentar qualquer tipo de documentação adicional ou possíveis “comprovantes” de sua identidade de gênero, seguindo um princípio de autodeterminação. Isso torna esse processo, ao menos na letra de lei, simples e rápido (IAZZETTI, 2021, p. 57)

Considerado uma política específica brasileira, que não tem precedentes em outros países do mundo (IAZZETTI, 2021, p. 56), o uso do nome social possibilita, ainda, o registro das pessoas trans em espaços institucionais - o que, por fim, favorece o cômputo de dados para futuras políticas públicas. Para a Associação Nacional de Travestis e Transexuais (2024), é preciso tornar o dispositivo de utilização do nome social como uma ferramenta para a garantia de direitos da população de pessoas trans que vivenciam a universidade, sobretudo respeitando as normativas e orientações que precedem as prerrogativas no que tange a educação nacional, como o Decreto Presidencial 8.727/2016<sup>9</sup>, que dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

### **5.3. A autodeclaração e as comissões de heteroidentificação**

O acesso à reserva de vagas por meio de ações afirmativas se dá, na grande maioria dos casos, a partir da prerrogativa da autodeclaração da pessoa candidata. Conforme o grupo ao qual se identifica ou pertence, pode ser necessária (seguindo critério legal ou normativa interna) a apresentação de documentos comprobatórios. Tendo em vista os tensionamentos provenientes de tentativas de fraudes em candidaturas desde o início da vigência da Lei de Cotas, primeiramente nos casos de vagas destinadas às cotas raciais, as instituições foram criando mecanismos de “verificação/validação” da participação no processo seletivo.

Na análise dos 20 editais que contemplam a amostra da nossa pesquisa, apenas dois não fazem nenhuma menção à comissões. Naqueles editais que contém especificações sobre as Comissões de Heteroidentificação, as vagas destinadas às pessoas autodeclaradas pretas e pardas têm como base o critério fenotípico para aferição da condição declarada. Quanto às pessoas indígenas, a documentação complementar difere entre os editais, que vão desde declaração de pertencimento à comunidade indígena, à fotocópia do Registro Administrativo

<sup>9</sup> Disponível em <https://encurtador.com.br/gY2DF> Acesso em 20 de janeiro de 2025

de Nascimento de Indígena (RANI), ou autodeclarações que contenham assinaturas das lideranças indígenas e/ou de representantes da FUNAI.

No levantamento realizado pelo coletivo TODXS em processos seletivos da Pós Graduação de diversas áreas em todo o país, quase a totalidade dos editais solicita apenas a autodeclaração, sendo considerado adequado pelo coletivo que se indique apenas o nome utilizado pelas pessoas trans que estão se candidatando, sem explicitar o nome de registro. Também na Comunicação, as comissões de heteroidentificação não predominam nos processos seletivos de reservas de vagas destinadas às pessoas trans.

Dentre os 18 editais, apenas quatro incluem critérios para verificação de pessoas trans e travestis, em alguns casos em conjunto com outros grupos. No edital da UEL, consta que “uma comissão de homologação poderá pedir que os candidatos/as transexuais ou travestis passem por uma entrevista”. Na UFMT serão “convocados/as para apresentação para entrevista complementar à autodeclaração dos/as candidatos/as pessoas travestis, transmasculinas, homens e mulheres transexuais e transgêneros”. Já a UFSC define que “a autodeclaração será confirmada pela comissão de seleção do programa, que poderá contar com auxílio da SAAD (Secretaria de Ações Afirmativas e Diversidades)”. Por fim, na UFRB a comissão de heteroidentificação é responsável pela verificação de “pretos/as ou pardos/as, pessoa com deficiência, indígena, quilombola e pessoas trans”, sem mencionar critérios específicos.

De acordo com a Nota Técnica da Antra (2024), a discussão sobre cotas trans nunca deve ser pautada sobre dizer *quem é ou quem não é trans*, pois o que importa para as ações afirmativas é a “identidade social”, resultante de um processo histórico, social, coletivo e cultural, em que são atribuídas identidades, socialmente engendradas, a indivíduos e grupos. Dessa forma, além de considerar a autodeclaração, seria importante compreender todos os fenômenos sociais, culturais e políticos que dificultam o acesso às universidades e as próprias cotas, a fim de assegurar que as pessoas trans vulneráveis sejam as beneficiárias efetivas e possam gozar do acesso à educação.

Nesse sentido, a Antra (2024, p. 24) destaca a necessidade de serem pensados mecanismos institucionais não se restrinjam ao ingresso (como as comissão de heteroidentificação) e reconheçam as trajetórias e possibilitem a permanência das pessoas trans após a confirmação do acesso à vaga:

Um desses mecanismos tem sido Comissões de Acompanhamento das pessoas que representam o grupo social específico a que esta política se destina de modo não a fazer confirmação de autodeclaração pois esta já é válida jurídica e legalmente mas sim para acompanhar em modo de escuta a cuidada inserção institucional necessária para um bom andamento do processo de formação.

Dentre as comissões que destinam-se à análise das candidaturas para as vagas de pessoas trans, destaca-se a Universidade Federal de Goiás (UFG), em que “a autodeclaração da pessoa trans gozará da presunção relativa de veracidade e será verificada por uma comissão instituída pela Diretoria de Mulheres e Diversidades da Secretaria de Inclusão (SIN/UFG) que terá na sua composição pelo menos uma pessoa trans, vinculada à comunidade da UFG ou não”. A presença de uma pessoa trans nas comissões é um dos parâmetros sugeridos pelas Associações e ONGs, tendo em vista que favorecem os processos de acolhimento, reconhecimento das demandas e consolidação de políticas de permanência.

#### **5.4. Ações afirmativas para mães e gestantes**

As ações afirmativas voltadas para mitigar as desigualdades pelas quais passam as mães durante a trajetória acadêmica dizem mais respeito às políticas de permanência do que ao ingresso. Tendo em vista as dificuldades citadas anteriormente que acabam por estimular o abandono da vida escolar por parte de mães-estudantes, as ações afirmativas voltadas para este público devem ser entendidas como mecanismos de justiça social e de fortalecimento da universidade enquanto instituição pública.

Algo notório em nosso mapeamento foi a oferta de vagas para mães e tutores(as) no edital do PPG em Comunicação da Universidade Federal de Goiás (Tabela 1), sendo o único a ofertar vagas a esse grupo. Entretanto, não há uma divisão explícita por categoria, o que significa que nenhum grupo minoritário possui vaga exclusiva. Assim, o PPG oferta nove vagas para mestrado e uma vaga para doutorado, sendo essas para pessoas negras (pretas ou pardas), indígenas, quilombolas, povos e comunidades tradicionais, imigrantes, ciganas, pessoas com deficiência, pessoas trans e mães ou tutores(as).

Além disso, no que diz respeito ao público de mães e tutores(as), não há qualquer referência a idade da criança em relação a data de publicação do edital - tal como ocorre na pontuação dos currículos em outras AF para este público. Assim, a falta de critérios explícitos

pode acabar por desestimular a participação ou gerar dúvidas entre outros grupos que concorrem à mesma vaga.

Além deste caso de reserva de vaga, foram localizadas outras ações afirmativas entre os editais destinadas a gestantes, mães ou adotantes em onze dos 57 Programas analisados. Os Programas da UFMS, UFJF, UFMT, UFMA, UFF e UFSM consideram a maternidade ou a adoção para a avaliação de currículo, aumentando a janela temporal da produção como fator de correção. O tempo acrescido na contagem da produção científica varia conforme a instituição. UFMA, UFJF e UFMA consideram mais um ano na produção da pessoa candidata; já UFSM e UFF adicionam dois anos na contagem da pontuação.

O caso da UFMT diferencia-se por contabilizar uma pontuação adicional, não atrelada ao período dos títulos. O edital prevê “o acréscimo de pontuação equivalente à produção de dois artigos científicos (um de extrato B1 a C; um de extrato A1 a A4, conforme prevê o Anexo E) durante o triênio para pessoas que precisaram se afastar de atividades acadêmicas”. Para todos os editais, os documentos comprobatórios solicitados na inscrição são a certidão de nascimento ou, no caso de mães pelas vias adotivas, o termo de guarda para fins de adoção.

Em quatro Universidades, localizamos políticas de apoio à participação dos processos seletivos destinada à pessoas que amamentam. Nos editais dos PPG da UFMS, UFS, UFPB (dois programas) e UFRO, está previsto durante o período de realização de provas o atendimento específico e suporte para esse grupo, além de assegurar o direito à amamentação. O direito à amamentação tem respaldo na Lei 13.812/2019<sup>10</sup>, que estabelece o direito de as mães amamentarem seus filhos durante a realização de concursos públicos na administração pública direta e indireta dos Poderes da União. Segundo a Lei, a mãe tem o direito de amamentar por 30 minutos, a cada intervalo de duas horas, devendo o período destinado à amamentação ser compensado do tempo total. Apesar de ser um direito que deve ser aplicado em todos os certames da amostra, consideramos importante a publicação explícita desta prerrogativa nos editais, por inibir qualquer eventual desestímulo pela desinformação.

---

<sup>10</sup> Disponível em <https://encurtador.com.br/jzZTR> Acesso em 25 de janeiro de 2025

## 6. Considerações finais

Durante o processo de pesquisa e escrita deste texto, um dos aspectos que mais nos chama a atenção é a falta de dados oficiais sobre a população trans e travesti, bem como das mães, que compõem os quadros discentes dos Programas de Pós-Graduação no Brasil. Cabe aos coletivos, associações e grupos de pesquisas realizar mapeamentos e troca de informações, a fim de argumentar suas reivindicações perante as instituições de ensino e instâncias políticas.

A falta de dados, por si só, expressa a invisibilidade destes grupos, inviabiliza diagnósticos mais precisos sobre suas demandas e, por fim, impossibilita a construção de políticas de inclusão e permanência efetivas. O Plano Nacional de Pós-Graduação menciona a dimensão de gênero no incremento das ações afirmativas de forma superficial. Ou seja, reconhece a importância, mas deixa a cargo de cada instituição ou Programa decidir sobre a adoção destas políticas e estabelecer suas diretrizes.

Apesar da publicação da Lei 14.723/2023 ser um avanço importante, tendo em vista que inclui a Pós-Graduação na atualização da Lei de Cotas do ensino superior, é importante pontuar a lacuna significativa quanto às políticas de ações afirmativas que tenham o propósito de diminuir as assimetrias perpetradas por questões de gênero para o acesso aos quadros discentes. Do mesmo modo, consideramos importante diretrizes claras na própria legislação, para que seu papel ultrapasse a *indução e o estímulo* às ações afirmativas.

Nesse aspecto, consideramos que mesmo que a Constituição Federativa de 1988 acene com a garantia do direito à educação, esse direito não é realidade para grupos marcados por gênero, sexualidade, etnias/raça e classe social inconformes (XAVIER; VIANNA, 2023). Percebemos que as políticas de ações afirmativas de gênero devem ser integradas de forma mais aprofundada nas diretrizes dos Programas de Pós-Graduação em Comunicação, alinhando-se às iniciativas nacionais que buscam desconstruir padrões de desigualdade historicamente enraizados.

Do ponto de vista quantitativo, o número de PPG da área que inclui reserva de vagas para pessoas trans e travestis representa uma média favorável em comparação aos quadros da Pós-Graduação do Brasil. Por outro lado, foi possível apontar dimensões qualitativas, no que diz respeito ao critério de distribuição de vagas e uso do nome social, que merecem atenção e aprimoramento.

No que concerne às políticas de acesso para estudantes-mães, é possível afirmar que a área da Comunicação necessita acolher com mais sensibilidade parâmetros como o fator de correção para análise da produção acadêmica das candidatas que se tornaram mães em período próximo ao processo seletivo. Apenas seis entre 57 PPGs cujos editais foram publicados em 2024 explicitam esta ponderação.

As justificativas para adotar o fator de correção têm sido sustentadas por movimentos e pesquisas acadêmicas, e o critério tem sido aplicado por diversas agências de fomento (FAPERJ, FAPERGS, CNPq) para financiar projetos de pesquisadoras que já estão inseridas no campo. Deste modo, é fundamental que se estenda às pessoas que tem intenção de ingressar na carreira acadêmica.

Na construção de nossa pesquisa, buscamos analisar quais ações afirmativas nos PPG da Comunicação consideram as dimensões de gênero para o fomento da diversidade, equidade e inclusão no campo. Neste sentido, a diversidade na ciência reconhece e valoriza as diferenças e enfatiza a integração de perspectivas variadas. Tendo como princípio a equidade, as ações afirmativas devem potencializar a promoção de justiça social e a igualdade de oportunidades a todas as pessoas ajustando as necessidades de cada grupo. No que diz respeito à igualdade é preciso garantir que todas as pessoas sejam ouvidas e respeitadas para contribuir efetivamente com o desenvolvimento do campo (HAYASHI; RIGOLIN, 2024, p. 3).

Por fim, salientamos que a implementação de ações afirmativas engloba um conjunto amplo de procedimentos que objetivem diminuir as assimetrias sociais verificadas. Além do ingresso, é preciso que se criem condições de permanência dos grupos historicamente minorizados. Isso inclui a criação de espaço de escuta, a destinação de recursos financeiros e bolsas específicas, a capacitação de pessoas servidoras e docentes, o fortalecimento de debates públicos e de formação em direitos humanos. Como consequência, será possível favorecer também a continuidade destas pessoas na carreira acadêmica – sendo necessário prever políticas de credenciamento e concursos públicos que estejam sensíveis a estas demandas.

## Referências

- ANTRA. Associação Nacional de Travestis e Transexuais. **Nota técnica sobre sobre ações afirmativas para pessoas trans e travestis e o enfrentamento da transfobia no contexto da educação superior**. Brasil: Antra, 2024.
- BENTO, Berenice. **O que é transexualidade?** São Paulo: Brasiliense, 2008.
- BRASIL. **Lei no 12.711, de 29 de agosto de 2012**. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 30 ago. 2012. Seção 1, p. 1.
- BRASIL, **Lei no 14.723, de 13 de novembro de 2023**. Altera a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, para dispor sobre o programa especial para o acesso às instituições federais de educação superior e de ensino técnico de nível médio. Diário Oficial da União, Brasília, 14 nov. 2023. Seção 1, p. 5.
- BRASIL. Portaria MEC Nº 929, de 14 de setembro de 2015. Institui Grupo de Trabalho para analisar e propor mecanismos de inclusão [...] Diário Oficial da União nº 176, de 15 de setembro de 2015. Seção 1, p. 1.
- BRASIL. **Portaria Normativa nº 13, de 11 de maio de 2016** Dispõe sobre a indução de Ações Afirmativas na Pós Graduação, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 20 maio de 2016, Seção 1, página 47.
- CARPES, Pâmela, etc. al. Parentalidade e carreira científica: o impacto não é o mesmo para todos. **Epidemiol. Serv. Saúde** 31 (2) • 2022, p. 1-7
- COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR - CAPES. **Plano nacional de pós-graduação [PNPG] 2024-2028**. Brasília: CAPES, 2024. v. 1.
- HAYASHI, Maria; RIGOLIN, Camila. Métricas igualitárias na ciência: caminhos para a construção de indicadores de diversidade, equidade, inclusão e acessibilidade. **Liinc em Revista**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 01, p. 1-20, jun 2024.
- IAZZETTI, Brume. **Existe 'universidade' em pajubá? : transições e interseccionalidades no acesso e permanência de pessoas trans\*** Dissertação (Mestrado em Antropologia Social) Programa de Pós Graduação – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. Universidade Estadual de Campinas. Campinas/SP, 311 p. 2021
- MACHADO, Leticia et al. Parent in science: the impact of parenthood on the scientific career in Brazil. In: **41st ACM/IEEE International Conference on Software Engineering**, Montreal, 2019, pp.37-40.
- MARTIN-PALOMINO, Esther Torrado. **Redes, sororidad y techo de cristal**. In: RAMOS, Ana M. González. Mujeres en la ciencia contemporánea. Barcelona: Icaria Editorial, 2018.
- O'REILLY, Andrea. **Matricentric Feminism: Theory, Activism, and Practice**. Toronto: Demeter Press, 2016.
- PICANÇO, Felícia; COSTA, Andrea Lopes da. Revisitando Ações Afirmativas. **VÉRTICES**. Campos dos Goytacazes/RJ. v 25, nº1. jan/abr, 2023. p 1-17
- SILVA, Juliana Márcia. **“A partir do momento que vi que não estava sozinha, que consegui avançar”:** coletivos de mães universitárias do Estado do Rio de Janeiro sob as narrativas de suas fundadoras. Tese

(Doutorado em Serviço Social) Departamento de Serviço Social. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 173 p. 2024

TODXS. MONTEIRO, Anielle; IAZZETTI, Brume; MELO, Gabriela; BARBABELA, Pedro (org.). **Manual de Implementação de Ações Afirmativas para Pessoas Trans na Pós-Graduação**, 2021

VENTURINI, Anna Carolina. Políticas de Inclusão na Pós-Graduação. Os bastidores e o histórico da edição da portaria normativa 13/2016. **Novos Estudos. Cebrasp**. São Paulo. V40, n° 2. Maio-Agosto, 2021. p. 261-279

XAVIER, Thais; VIANNA, Cláudia. A educação de pessoas trans\*: relatos de exclusão, abjeção e luta. **Revista Educação e Realidade**, v. 48, p. 1-24, 2023.