



Universidade de Brasília
Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas
Departamento de Gestão de Políticas Públicas

GENILTON DOS REIS SILVA

**DUAS DÉCADAS DE COTAS NA UNB: instrumentos de ações afirmativas na
Universidade de Brasília**

Brasília – DF

2023

GENILTON DOS REIS SILVA

**DUAS DÉCADAS DE COTAS NA UNB: instrumentos de ações afirmativas na
Universidade de Brasília**

Monografia apresentada ao Departamento de
Gestão de Políticas Públicas como requisito
parcial à obtenção do título de Bacharel em
Gestão de Políticas Públicas.

Professora Orientadora: Prof.^a Dr.^a Fernanda
Natasha Bravo Cruz

Brasília - DF

2023

Ficha catalográfica elaborada automaticamente,
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

RR375d Reis, Genilton
DUAS DÉCADAS DE COTAS NA UNB: instrumentos de ações afirmativas na Universidade de Brasília / Genilton Reis; orientador Fernanda Cruz. -- Brasília, 2023.
76 p.

Monografia (Graduação - Gestão de Políticas Públicas) -- Universidade de Brasília, 2023.

1. Cotas raciais. 2. Instrumentos de ações afirmativas. 3. Ações afirmativas. 4. Universidade de Brasília. I. Cruz, Fernanda, orient. II. Título.

GENILTON DOS REIS SILVA

DUAS DÉCADAS DE COTAS NA UNB: instrumentos de ações afirmativas na
Universidade de Brasília

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do Curso de
Gestão de Políticas Públicas da Universidade de Brasília do aluno

Genilton dos Reis Silva

Dr.^a Fernanda Natasha Bravo Cruz
Professora-Orientadora

Prof. Me. Ícaro Jorge Santana
Professor-Examinador 1

Brasília, 20 de julho de 2023

Aos olhos da pequena Alice Victória, descobri a essência da força e da inspiração que me sustentaram durante este árduo percurso de fim de semestre acadêmico. Sua vinda ao mundo, em meio a um período de turbulências familiares, trouxe consigo uma luminosidade tão intensa que encontrei a coragem e a motivação necessárias para persistir na redação desta monografia. Enfrentar a batalha constante de resgatar meu irmão do mundo das drogas e ser a rocha na qual meus pais se apoiavam exigiu uma força inabalável, e essa força foi trazida por você. Nos raros momentos de tranquilidade, entre mamadeiras, trocas de fraldas, inúmeras tentativas de resgatar meu irmão dos abismos mais profundos e as demandas constantes do trabalho, eu me agarrei ao teclado e ao Word, desejando deixar um legado para você, minha pequena.

Não posso deixar de mencionar a sua mãe, nossa querida Amanda, que cuida tão bem de você e está sempre ao seu lado e me apoiando. E, também, não posso deixar de mencionar a coragem e a resiliência dos meus pais, seus avós, que enfrentaram diariamente a dura realidade do vício que afeta meu irmão. Apesar das lágrimas e das noites mal dormidas, eles encontraram na sua presença, pequena Alice, uma fonte de esperança e motivação.

AGRADECIMENTOS

Agradeço todo o apoio e compreensão da minha orientadora,

Neste momento de finalização do meu trabalho acadêmico, gostaria de expressar minha sincera gratidão a você, estimada Dr.^a Fernanda Natasha. Desde o início desta jornada, você esteve ao meu lado, guiando-me com sabedoria e paciência, e por isso sou imensamente grato.

Não posso deixar de mencionar a sua compreensão diante dos desafios pessoais que enfrentei ao longo dessa reta final. Por todas essas razões, agradeço de coração por todo o seu apoio, orientação e compreensão. Seu compromisso e dedicação a produção acadêmica são inspirações que levarei por toda a vida.

Agradeço todo apoio e contribuição da professora Renisia Filice,

Gostaria de expressar meu sincero agradecimento à professora Renisia Filice pela valiosa contribuição ao meu trabalho e pela organização do evento "Junho dos 20 anos das Cotas na UnB" que foi um evento exemplar. Através dessa iniciativa, foi possível celebrar e refletir sobre duas décadas de implementação das cotas raciais na Universidade de Brasília.

Agradeço a todos os envolvidos por proporcionarem um espaço tão significativo de discussão, aprendizado e fortalecimento das políticas de inclusão para pessoas negras.

Agradeço a minha querida prima, Dr.^a Eliete Reis,

Desde o início, você esteve presente para me ouvir e compartilhar suas palavras de encorajamento. Sua capacidade de compreender meus objetivos e desafios foi fundamental para me manter firme em meu caminho. Suas palavras de motivação ecoaram em minha mente e coração, impulsionando-me a seguir adiante mesmo quando as circunstâncias pareciam difíceis.

Nas conversas sinceras que tivemos, pude perceber seu genuíno interesse em meu bem-estar e sucesso. Você sempre me encorajou a perseguir meus sonhos, lembrando-me constantemente

de meu potencial e das habilidades que possuo. Sua confiança em mim foi um estímulo poderoso, fortalecendo minha determinação e autoconfiança.

Agradeço a mim mesmo, por toda dedicação e perseverança,

Neste momento de reflexão e reconhecimento, gostaria de dirigir algumas palavras a mim mesmo, que ao longo dos últimos anos enfrentei inúmeros desafios e obstáculos, sobrevivi a dois árduos transplantes de medula óssea e luto diariamente com as dores da Anemia Falciforme. sou grato por ter encontrado dentro de mim a força necessária para suportar tudo isso e continuar lutando todos os dias por uma qualidade de vida melhor.

Continue com toda essa resiliência e estudando ativamente que logo você será um servidor público da carreira de Políticas Públicas e Gestão Governamental, contribuindo ativamente para a construção de um futuro melhor.

Vários me disseram que eu nunca ia chegar,
duvidei

Eu tanto quis, tanto fiz, tanto fui feliz

Prosperiei com suor do meu trabalho

Me guardei, lutei sem buscar atalho

Então sei que hoje o meu nome é Foda e meu
sobrenome é Pra Caralho

Vai, vai lá, não tenha medo do pior.

Eu sei que tudo vai mudar, você vai transformar o
mundo ao seu redor... (Projota)

RESUMO

O objetivo principal dessa pesquisa foi analisar como a Universidade de Brasília (UnB), por meio do Decanato de Assuntos Comunitários (DAC) e da Secretaria de Direitos Humanos (SDH), atua para a permanência dos cotistas raciais e como operam os seus instrumentos. A pesquisa é justificada pela importância das ações afirmativas para o desenvolvimento da sociedade e a redução das desigualdades sociais. As cotas raciais são ações afirmativas que visam a redução de desigualdades étnicas na educação pública, incluindo universidades e concursos. Elas visam corrigir injustiças históricas causadas por discriminação racial e étnica, buscando igualdade de oportunidades. No Brasil, as ações afirmativas são justificadas por três princípios: reparação, justiça distributiva e diversidade. O debate sobre as cotas raciais é complexo, incluindo questões de constitucionalidade, alcance dos benefícios e seus efeitos. A metodologia utilizada foi a pesquisa etnográfica, de abordagem qualitativa e natureza exploratória-descritiva. O objetivo da pesquisa foi alcançado por meio de observação participante, entrevistas semiestruturadas e pesquisa documental. A Universidade de Brasília oferece diversos serviços de assistência estudantil por meio do Decanato de Assuntos Comunitários, que é responsável pelo gerenciamento dessas ações no âmbito da Secretaria de Desenvolvimento Humano e da Diretoria de Desenvolvimento Social. A Política de Assistência Estudantil tem como objetivo ampliar as condições de acesso e permanência dos jovens na educação superior pública federal, buscando princípios de inclusão social, democratização do acesso e formação acadêmica de qualidade. Não há programas de assistência estudantil específicos apenas para cotistas negros, mas a avaliação socioeconômica para os programas de assistência estudantil leva em consideração a raça, gênero, tipo de moradia familiar e saúde dos candidatos, apresentando critérios de preferência aos cotistas raciais. A permanência de estudantes cotistas considera entre os diversos públicos também estudantes negros e é um dos objetivos principais da política de assistência estudantil da UnB. Na visão dos estudantes cotistas, as principais demandas são: ampliar a oferta de moradias estudantis, melhorar a gestão e distribuição de recursos, aumentar a divulgação dos auxílios disponíveis, aprimorar as bolsas de auxílio e promover um diálogo real com os movimentos sociais.

Palavras-chave: Cotas raciais, Universidade de Brasília, Instrumentos de ações afirmativas, Ações afirmativas.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Infográfico da Lei de Cotas	3
Figura 2 - Organograma do Decanato de Assuntos Comunitários da UnB.....	20
Figura 3 - Estrutura da Secretaria de Direitos Humanos (SDH)	21
Figura 4 - Estrutura da Diretoria de Desenvolvimento Social (DDS).....	32
Figura 5 - Estrutura da Secretaria de Direitos Humanos (SDH)	33

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAC	Câmara de Assuntos Comunitários
CCN	Centro de Convivência Negra
CEPE	Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão
COAD	Coordenação Administrativa
COAE	Coordenação de Assistência Estudantil
CODIM	Coordenação das Mulheres
CODSEX	Coordenação LGBTQIA+
COGEM	Coordenação Geral de Moradia Estudantil
COQUEI	Coordenação da Questão Indígena
COQUEN	Coordenação da Questão Negra
DAC	Decanato de Assuntos Comunitários
DACES	Diretoria de Acessibilidade
DASU	Diretoria de Atenção à Saúde da Comunidade Universitária
DDS	Diretoria de Desenvolvimento Social
DEAC	Diretoria de Esporte e Atividades Comunitárias
DIV	Diretoria de Diversidade
DRU	Diretoria do Restaurante Universitário
ENEGRECER	Coletivo Nacional de Juventude Negra
FCE	Faculdade de Ceilândia
FGA	Faculdade do Gama
FONAPRACE	Fórum Nacional de Pró-reitores de Assuntos Comunitários
FUP	Faculdade de Planaltina
GT	Grupo de Trabalho
ICC	Instituto Central de Ciências
IFES	Instituições de Ensino Superior
MEC	Ministério da Educação
NAP	Núcleo de Apoio Pedagógico
NASP	Núcleo de Acolhimento Social e Psicológico
NOP	Núcleo de Organização e Planejamento
ONG	Organizações Não Governamentais
PASe	Programa de Auxílio Socioeconômico

PBP	Programa de Bolsa Permanência
PMV	Programa de Monitoria Voluntária
PNAES	Plano Nacional de Assistência Estudantil
PTA	Programa de Tutoria Acadêmica
RU	Restaurante Universitário
SDH	Secretaria de Direitos Humanos
UnB	Universidade de Brasília

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	1
1.1 Pergunta de Pesquisa	5
1.2 Objetivos.....	5
1.2.1 Objetivo Geral	5
1.2.2 Objetivos Específicos	5
1.3 Justificativa.....	5
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	8
2.1 Ações Afirmativas	8
2.2 Cotas Raciais	11
2.3 Instrumentos de Ações Afirmativas	14
3 METODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA	17
3.1 Tipo e descrição geral da pesquisa	17
3.2 Caracterização da organização	19
3.3 Participantes do estudo	22
3.4 Instrumentos de pesquisa.....	22
3.5 Procedimentos de coleta e análise de dados	23
4 INSTRUMENTOS DE AÇÕES AFIRMATIVAS DA UnB	26
4.1 Dispositivos de Cotas Raciais na UnB	26
4.2 Atores, Ações Afirmativas e permanência	31
4.3 Os papéis do DAC e da SDH.....	34
4.4 Mobilização dos instrumentos	38
4.5 Perspectivas de estudantes cotistas negros(as)	45
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	52
REFERÊNCIAS	56
APÊNDICES	59

INTRODUÇÃO

As ações afirmativas têm sido amplamente discutidas no Brasil nas últimas décadas, especialmente no que diz respeito às cotas raciais em universidades públicas. A Universidade de Brasília (UnB) é uma das instituições que adotou essa política pública com o objetivo de promover a inclusão social e reduzir as desigualdades étnicas na educação superior. Nesse contexto, o presente trabalho tem como objetivo analisar como a UnB, por meio do Decanato de Assuntos Comunitários (DAC) e da Secretaria de Direitos Humanos (SDH), atua para garantir a permanência dos cotistas raciais e como operam seus instrumentos. Partimos da premissa de que a diminuição das disparidades raciais promoverá a justiça social e, portanto, as ações afirmativas são mecanismos apropriados para alcançar esse objetivo. Conforme definido por Feres Junior et al (2018), as ações afirmativas são programas destinados a conceder recursos ou direitos especiais a membros de grupos sociais desfavorecidos, visando um bem coletivo. Esses recursos e oportunidades podem incluir participação política, acesso à educação, admissão em instituições de ensino superior, serviços de saúde, emprego, oportunidades de negócios, bens materiais, redes de proteção social e reconhecimento cultural e histórico.

Além disso, as ações afirmativas visam remover barreiras, formais e informais, que impeçam o acesso de certos grupos ao mercado de trabalho, a universidades e a posições de liderança, promovem a participação de minorias no processo político, no acesso à educação, à saúde, à empregos, entre outros. Porquanto, elas são necessárias pois visam combater e diminuir as desigualdades historicamente acumuladas em nossa sociedade, buscando a partir delas garantir a igualdade de oportunidade a toda a coletividade, assim como corrigir injustiças sociais históricas provocadas pela discriminação racial, étnica, religiosa ou de gênero.

Promover o benefício de grupos historicamente desfavorecidos pode ser justificado em termos do desenvolvimento do bem comum de determinada sociedade, mesmo que esse bem comum seja o reconhecimento cultural da desigualdade frente alguns grupos sociais (OLIVEN, 2007). As ações afirmativas no Brasil são fundamentadas em três princípios: reparação, justiça distributiva e diversidade. A reparação é uma medida de compensação por injustiças cometidas no passado, a justiça distributiva visa corrigir desigualdades entre grupos específicos e proteger os mais vulneráveis, e a diversidade reconhece a existência de modos de vida distintos na sociedade. O debate sobre a implementação de cotas raciais nas universidades é complexo e envolve questões sociais, constitucionais, históricas e ideológicas. No entanto, as cotas são

necessárias para corrigir injustiças históricas e promover a igualdade de oportunidades entre raças (FERES JÚNIOR et al., 2018; OLIVEN, 2007).

As políticas de ações afirmativas hoje são uma realidade no âmbito da graduação e fazem parte dos processos seletivos dos vestibulares de todas as universidades federais do país. No entanto, passados duas décadas de sua implementação – na Universidade de Brasília, é preciso continuar avançando com essa política. E isto nos leva ao estudo da atuação da UnB para a permanência dos cotistas raciais.

O sistema de cotas raciais é uma política de ações afirmativas que busca diminuir as disparidades econômicas, sociais e educacionais entre diferentes grupos étnicos e raciais. Atualmente, essas ações afirmativas são obrigatórias principalmente no setor público, como no ingresso nas universidades e concursos públicos. As cotas raciais são uma forma de garantir a igualdade de oportunidades e corrigir as injustiças históricas causadas pela discriminação racial, étnica, religiosa ou de gênero. A Universidade de Brasília foi pioneira na adoção das políticas de cotas raciais em 2003, com o objetivo de reduzir o racismo, as assimetrias socioeconômicas e garantir o acesso ao ensino superior e qualificação profissional para a população negra. Com a Lei nº 12.711 de 2012, a maioria das universidades públicas federais passou a adotar a política de cotas, que reserva vagas para pretos, pardos, indígenas e pessoa com deficiência de acordo com a proporção populacional de cada estado, além de estabelecer um recorte de renda para os candidatos provenientes de escolas públicas e de renda mais baixa.

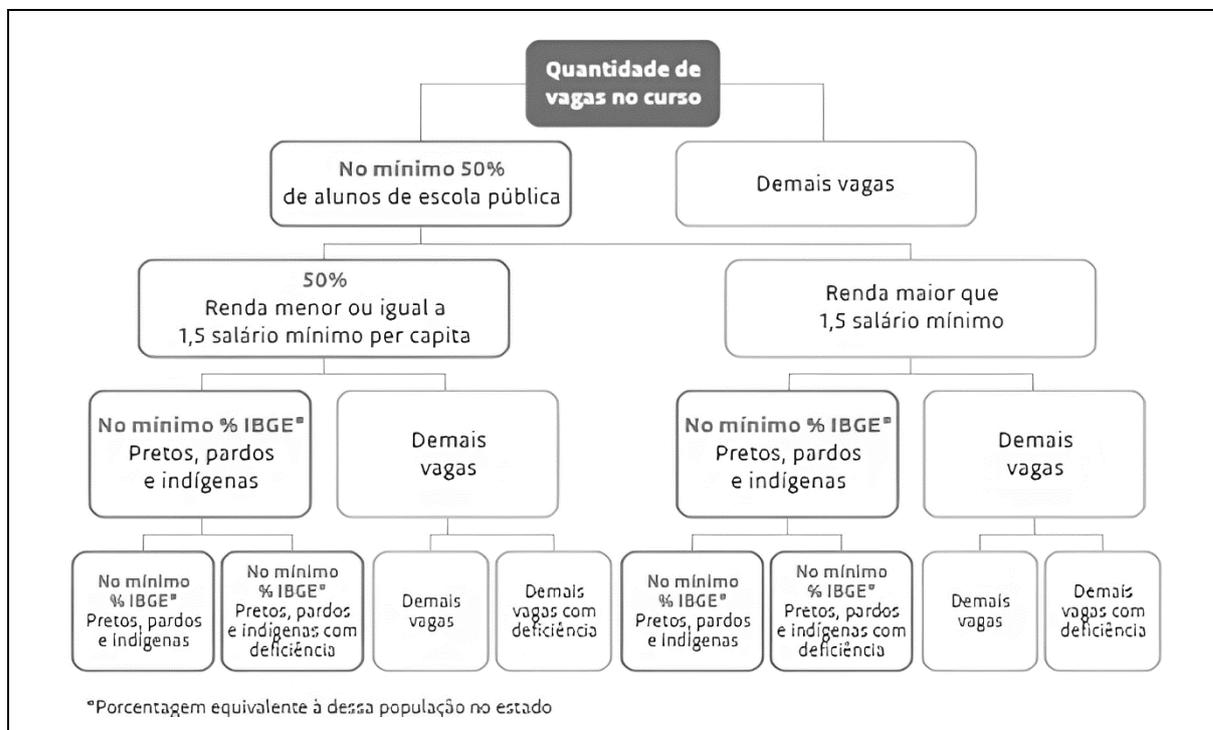
A prática de cotas raciais consiste em reservar uma parte das vagas em instituições de ensino público para indivíduos de um mesmo grupo étnico desfavorecido. Essa ação afirmativa tem como objetivo diminuir as disparidades econômicas, sociais e educacionais entre pessoas de diferentes etnias raciais. As cotas raciais podem existir em diversos meios, mas são mais notadas no setor público, como no ingresso em universidades e concursos públicos.

No ano de 2003 a Universidade de Brasília (UnB) foi a pioneira a ter cotas raciais. Desde então, têm contribuído para tornar o ambiente acadêmico mais plural e democrático. O Plano de Metas de Integração Social, Étnica e Racial aprovado pelo Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão em 6 de junho de 2003 determinou que 20% das vagas do vestibular seriam destinadas a candidatos negros (CEPE, UnB, 2003). Como instrumento de inclusão social e reparação de assimetrias históricas, a UnB iniciou a adoção das políticas de cotas visando reduzir o racismo e as distorções socioeconômicas decorrentes e, sobretudo, garantir o acesso ao ensino superior e à qualificação profissional para a população negra. Foi a partir do segundo vestibular de 2004 que a política foi efetivamente colocada em prática, os candidatos poderiam

concorrer pelo sistema universal ou pelo sistema de cotas. Apesar de muitas universidades públicas implementarem seus próprios programas de acesso por meio de cotas, foi definitivamente com a Lei nº 12.711 de 2012 que a maioria das universidades públicas federais passaram a adotar a política de cotas.

A legislação estabelece a reserva de vagas para pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência de acordo com a proporção populacional de cada estado, além de estabelecer um recorte de renda para os candidatos, como é o caso de estudantes provenientes de escolas públicas e de renda mais baixa. Pela norma, 50% das vagas em universidades e institutos federais devem ser direcionadas para pessoas que estudaram em escolas públicas. Desse total, metade é destinada à população com renda familiar de até 1,5 salário-mínimo per capita. Além disso, os artigos 3º e 5º da referida legislação determina que pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência tenham direito a vagas no mínimo iguais “à proporção respectiva de pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência na população da unidade da Federação onde está instalada a instituição” (BRASIL, 2012).

Figura 1 - Infográfico da Lei de Cotas



Fonte: BRASIL, Ministério da Educação, 2023

Uma forma de combater as desigualdades raciais é através das ações afirmativas, que envolvem a criação e implementação de políticas para incluir e compensar os grupos

desfavorecidos, aumentando assim a igualdade. Para promover essas ações, é essencial considerar os instrumentos necessários para sua execução. No entanto, quando os instrumentos são levados em conta nas demandas organizacionais, muitas vezes são vistos como uma competência secundária em relação a outras variáveis, como as instituições ou os interesses dos atores (LASCOUMES; LE GALÈS, 2013). Além dos instrumentos há também a instrumentação.

A instrumentação refere-se ao conjunto de questões colocadas pela política governamental na seleção e uso de ferramentas (tecnologia, fornecimento de bens e serviços, regulamentações, contratos, garantias financeiras, taxas e encargos, entre outros) e os instrumentos são ferramentas que permitem compreender a ação governamental e materializar e implementar as políticas (HALPERN, LASCOUMES, LE GALÈS, 2021; CRUZ, 2020). Além disso, os instrumentos são descritos como métodos institucionalizados de estruturação de ações coletivas sobre questões públicas e a operação de um conjunto de instrumentos, sejam eles semelhantes ou diferentes, pode ser definida como uma instrumentação.

No âmbito da Universidade de Brasília, as políticas afirmativas são institucionalmente coordenadas pelo Decanato de Assuntos Comunitários (DAC) e pela Secretaria de Direitos Humanos (SDH). Os compromissos do Decanato são desenvolvidos por meio de quatro diretorias, a saber; a Diretoria de Acessibilidade (DACES), a Diretoria de Desenvolvimento Social (DDS), a Diretoria de Esporte e Atividades Comunitárias (DEAC), a Diretoria do Restaurante Universitário (DRU) e a Diretoria de Atenção à Saúde da Comunidade Universitária (DASU). A ampla oferta de serviços pelo DAC se reflete na pluralidade das unidades de atendimento, que têm em comum a preocupação com o bem-estar e o desenvolvimento da comunidade. A integração dessas organizações busca um constante aperfeiçoamento e desenvolvimento da Educação Superior na UnB, para a formulação de políticas e diretrizes básicas que permitam a articulação e o fornecimento das ações comuns na área de assuntos comunitários e estudantis, além de estar comprometida com a sociedade que a mantém. A oferta desses serviços por meio dessas instituições se reflete na pluralidade das unidades de atendimento, que têm em comum a preocupação com o bem-estar e o desenvolvimento da comunidade acadêmica é parte da política que visa garantir a permanência estudantil. (UNB, 2022a).

1.1 Pergunta de Pesquisa

Como tem sido o processo de implementação das ações voltadas à permanência dos estudantes negros cotistas na UnB?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo Geral

A pesquisa tem como objetivo analisar como a Universidade de Brasília (UnB), por meio do Decanato de Assuntos Comunitários (DAC) e da Secretaria de Direitos Humanos (SDH), atua para a permanência dos cotistas raciais e como operam os seus instrumentos.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Identificar quais são os atores que participam das ações afirmativas na UnB.
- Analisar qual o papel do DAC e da SDH na viabilização dos instrumentos de ação pública para a permanência dos estudantes cotistas e como essas instituições interagem com os demais atores da comunidade universitária.
- Identificar quais os instrumentos e como eles são mobilizados para a viabilização da permanência de estudantes cotistas.

1.3 Justificativa

Diante do cenário em que a Universidade de Brasília (UnB) se encontra, marcado pela presença de políticas de ação afirmativa, incluindo as cotas raciais, é fundamental compreender o papel das instituições responsáveis pela implementação dessas políticas e como operam os instrumentos utilizados para garantir a permanência dos estudantes cotistas negros. Diante deste

cenário, o presente trabalho se propõe a pesquisar como a UnB, por meio do Decanato de Assuntos Comunitários e da Secretaria de Direitos Humanos, atua para a permanência dos cotistas raciais e como operam os seus instrumentos.

As organizações pesquisadas foram o Decanato de Assuntos Comunitários (DAC) e a Secretaria de Direitos Humanos (SDH), localizadas no campus Darcy Ribeiro da Universidade de Brasília (UnB). A sua escolha se deu por sua solidez e atuação ampla na área aqui estudada, bem como pelo fato de a sede localizar-se no Campus Darcy Ribeiro, o que favorece uma maior interação entre entrevistador e entrevistados, além de facilitar a coleta de dados necessários a pesquisa.

A motivação pessoal do autor, enquanto estudante negro cotista da UnB, de família pobre, pais analfabetos e que enfrenta a rotina de se locomover quase 40 quilômetros para assistir as aulas na universidade desempenha um papel significativo na escolha e escrita deste tema. A experiência direta vivida no contexto universitário permite perceber a persistência da discriminação racial enfrentada pelos estudantes cotistas, apesar da existência das políticas de cotas. Através dessa perspectiva singular, o estudo ganha uma sensibilidade e compreensão mais aprofundada das questões enfrentadas pelos cotistas raciais na busca por igualdade de oportunidades e inclusão plena na universidade.

Além disso, a constatação, na visão do autor, de que a UnB ainda é uma universidade elitizada, com ampla participação de pessoas brancas e de classes média alta, evidencia a necessidade de se investigar a efetividade das ações afirmativas no combate às desigualdades raciais e sociais no ambiente acadêmico. O estudo proposto visa, assim, contribuir para a reflexão sobre o papel das políticas de cotas e como estas têm impactado a diversidade e inclusão no cenário universitário.

A relevância deste trabalho está em compreender o papel do DAC e da SDH na implementação das ações afirmativas, analisar como essas instituições interagem com os demais atores da comunidade universitária e identificar os instrumentos utilizados para garantir a permanência dos estudantes cotistas. A pesquisa se justifica pela necessidade das ações afirmativas de promover a igualdade de oportunidades e corrigir injustiças históricas causadas pela discriminação racial, étnica, religiosa ou de gênero. As ações afirmativas, como as cotas raciais, são fundamentadas nos princípios de reparação, justiça distributiva e diversidade, e sua implementação nas universidades brasileiras foi e é um tema complexo e relevante, mas que já se encontra em consolidação, devendo avançarmos os estudos acadêmicos para questão da

permanência desses estudantes que entraram por meio de cotas a fim de compreender a sua realidade dentro da universidade.

A pesquisa foi realizada no DAC e na SDH da UnB, localizado no campus Darcy Ribeiro. A sua escolha se deu devido à sua sólida atuação na área estudada e à facilidade de interação e coleta de dados. O estudo contribuirá para o campo de políticas públicas ao analisar os avanços, as limitações, os instrumentos e os desafios enfrentados pelo DAC e pela SDH na implementação das ações afirmativas. Além disso, a compreensão dos instrumentos envolvidos nas ações afirmativas é essencial para entender a interação entre as propriedades políticas, simbólicas, organizacionais, técnicas e sociais que permeiam tais políticas.

Não menos importante, importa inferir que este projeto faz parte de uma série de outros projetos da escrita acadêmica sobre cotas raciais na UnB, com diferentes perspectivas e evidenciando a relevância do tema. Outrossim, o presente trabalho é uma continuação de tais publicações, realiza a revisão bibliográfica de trabalhos anteriores e suas contribuições, buscando atualizar as informações neles contidas e contribuir com uma perspectiva do campo de públicas.

Dessa forma, a pesquisa é relevante porquanto contribui com a agenda mais ampla que a abrange. Além disso, o estudo contribui com um tema relativamente bem explorado na academia brasileira, contudo insuficientemente investigado no campo da mobilização de instrumentos para a consecução dos objetivos de uma ação pública. Além disso, a composição dessa monografia é uma grande oportunidade para que se possa realizar uma pesquisa aprofundada e ao mesmo tempo aprimorar o aprendizado construído em sala de aula de forma prática, tendo um maior contato com novas questões que ainda não foram vivenciadas durante a graduação. Neste caso, a monografia permitiu efetuar um diálogo com a literatura especializada para compreender o que tem sido implementado, os instrumentos utilizados e como eles são mobilizados para a viabilização da permanência de cotistas raciais.

Este trabalho está estruturado em cinco seções, incluindo esta introdução. A segunda seção discute os temas do referencial teórico adotado, o qual se refere às discussões sobre ações afirmativas, cotas raciais bem como sobre instrumentos de ações afirmativas. Na terceira, são descritos os procedimentos metodológicos de coleta e análise de dados. Logo após, na quarta seção, há o capítulo analítico que apresenta os resultados da pesquisa, subdividido em cinco elementos-chaves que respondem aos objetivos do estudo. Por fim, são feitas as considerações finais tecendo breves propostas de intervenção.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Ações Afirmativas

As diversas lutas do movimento negro fizeram com que as ações afirmativas para pessoas pardas e negras ganhassem espaço no debate sobre políticas públicas. O termo “Ação Afirmativa” se refere a um conjunto de políticas públicas de uma determinada sociedade para a proteção de minorias étnicas, raciais, religiosas, de gênero ou de grupos discriminados no passado. Essas políticas são temporárias e específicas para promover a igualdade de oportunidades e condições concretas de participação na sociedade. Feres Júnior et al. (2018) definem ações afirmativas como qualquer programa, público ou privado, que tem como objetivo conceder recursos ou direitos especiais para membros de um grupo social desfavorecido, visando um bem coletivo. Para Joaquim Barbosa e Lucas Silva (2001) as ações afirmativas são políticas públicas e privadas voltadas para alcançar a igualdade material e neutralizar os efeitos da discriminação racial, de gênero, idade, origem nacional e compleição física. A igualdade passa a ser um objetivo constitucional a ser alcançado pelo Estado e pela sociedade, não apenas um princípio jurídico a ser respeitado. Assim, quando se propõe a utilização de ações afirmativas, busca-se superar a discriminação racial histórica.

De acordo com Silva (2010), as desigualdades raciais podem ser explicadas pelas perdas históricas acumuladas devido aos efeitos da abolição da escravidão que ainda afetam a sociedade atualmente. Na época, a Lei Áurea (Lei n.º 3.353 de 13 de maio de 1888) apenas aboliu a escravidão, deixando homens e mulheres negras desamparados em regiões extremamente precárias e distantes dos grandes centros urbanos. Portanto, não houve uma política de integração coerente das pessoas negras com as novas normas da sociedade.

(...) os negros foram abandonados à própria sorte, sem a realização de reformas que os integrassem socialmente. Por trás disso, havia um projeto de modernização conservadora que não tocou no regime do latifúndio e exacerbou o racismo como forma de discriminação (MARINGONI, 2011).

Ainda, conforme Silva (2010), a igualdade de fato entre negros e brancos não foi alcançada. A escravidão, ao desumanizar os negros, promoveu a ideologia de inferioridade desse grupo social, base do racismo no Brasil. Historicamente, a Lei Áurea aboliu a escravatura e estabeleceu a igualdade formal, mas não possibilitou ao negro sua inclusão na sociedade como

cidadão igual ao branco - igualdade de fato - continuando assim a discriminação e o racismo (SILVA, 2010).

Uma das formas de se combater as desigualdades raciais é por meio das ações afirmativas, que consiste na formulação e implementação de políticas compensatórias e de inclusão dos grupos desfavorecidos, produzindo assim maior igualdade entre os grupos sociais.

Entre as medidas que podem ser classificadas como ações afirmativas, podemos citar: aumento da contratação e promoção de integrantes de grupos discriminados no emprego e na educação, por meio de metas, cotas, bolsas de estudo; estabelecimento de metas ou cotas mínimas para participação em campos políticos e outros; compensação financeira, alocação de terras e moradias, medidas para proteger estilos de vida ameaçados e políticas de valorização da identidade. Portanto, podemos incluir nesta rubrica medidas que promovam a igualdade material e os direitos civis básicos, bem como formas de valores raciais e culturais. Esses procedimentos podem ser de iniciativa pública ou privada e em diversas áreas de aplicação, além disso, podem ser adotados de forma voluntária e descentralizada ou determinados por lei - método mais utilizado em nossa sociedade.

A ação afirmativa difere da política de antidiscriminação (FERES JÚNIOR et al., 2018) na medida em que atua preventivamente em favor de indivíduos que possam ser discriminados, o que pode ser entendido tanto como prevenção da discriminação quanto como reparação dos seus efeitos históricos. As ações afirmativas são políticas ou programas criados para promover a igualdade de oportunidades e combater a discriminação sistemática de grupos historicamente marginalizados ou subrepresentados, como pessoas negras, mulheres, LGBTQIA+ e pessoas com deficiência. Essas políticas incluem medidas como cotas em universidades e concursos públicos, reservas de vagas em empresas e incentivos fiscais para contratação desses grupos, além de políticas de permanência. Seu objetivo é corrigir desigualdades estruturais e promover a inclusão social. Por outro lado, as políticas antidiscriminatórias têm como objetivo proibir a discriminação com base em características pessoais, como raça, gênero, orientação sexual, idade, deficiência e religião. Essas políticas geralmente envolvem a criação de leis e regulamentações para proteger indivíduos dessas formas de discriminação, mas sua atuação é limitada à supressão de discriminadores ou indivíduos que estejam cientes de que estão cometendo atos discriminatórios. O objetivo das políticas antidiscriminatórias é garantir a igualdade de oportunidades e tratamento justo para todas as pessoas.

Assim, a necessidade de políticas para diminuir as desigualdades raciais justificam-se pelas perdas históricas acumuladas, perdas que somente as tradicionais políticas sociais não são

capazes de minimizar. Com isso, as ações afirmativas são fundamentais para remover barreiras que impeçam o acesso de certos grupos ao mercado de trabalho, a universidades e a posições de liderança. Porquanto elas são necessárias pois visam combater e diminuir as desigualdades historicamente acumuladas em nossa sociedade, buscando a partir delas, garantir a igualdade de oportunidade a coletividade, assim como corrigir injustiças sociais históricas provocadas pela discriminação racial, étnica, religiosa ou de gênero. Promover o benefício de grupos historicamente desfavorecidos pode ser justificado em termos do desenvolvimento do bem comum de determinada sociedade, mesmo que esse bem comum seja o reconhecimento cultural da desigualdade frente alguns grupos sociais (SILVA, 2010).

No contexto brasileiro, conforme mencionado, de acordo com Feres Júnior et al., (2018) a ação afirmativa é justificada sob pilar de três princípios básicos: o da reparação, da justiça distributiva e o da diversidade. A reparação compreende medidas de compensação histórica por injustiças cometidas no passado contra determinados grupos sociais, a justiça distributiva se refere a constatação de desigualdades de grupos específica e a proteção aos segmentos sociais mais fracos, e a diversidade é o pleno reconhecimento de que em sociedades complexas, como a brasileira, existem grupos de pessoas submetidos a modos de vida muito distintos “A ideia de diversidade é baseada no suposto reconhecimento dos modos de vida que estão dados na sociedade” (FERES JÚNIOR et al., 2018).

Desde antes da implementação da política de cotas nas universidades públicas existia e ainda existe um grande debate contra e a favor desse instrumento. Esse debate, bastante complexo, envolve diversas dimensões da sociedade, como as relações entre universidade e sociedade, a constitucionalidade desse tipo de política, o alcance dos beneficiários, ao passado escravo brasileiro, a ideologia da “meritocracia”, e até mesmo ao aumento da discriminação contra negros e pardos (OLIVEN, 2007). No que se refere à Universidade, por exemplo, é bastante comum argumentos que enfatizam que o sistema de cotas irá diminuir a qualidade do ensino superior; quanto ao alcance dos beneficiários não é possível definir nitidamente - por meio de autodeclaração e de comissões de heteroidentificação - quem é negro e quem não é; sobre constitucionalidade, as cotas raciais são consideradas inconstitucionais para alguns estudiosos como o grupo de intelectuais, sindicalistas, empresários e ativistas que em 2008 apresentaram um manifesto ao Supremo Tribunal Federal intitulado “113 Cidadãos Anti-Racistas Contra as Leis Raciais”(BRASIL, 2018), sob a justificativa de que ferem o preceito da igualdade de todos perante a lei; as cotas atentam contra a meritocracia, pois as condições do vestibular deve ser as mesmas para todos; além de radicalizar e dividir o país aumentando o

ódio racial. Por outro lado, discursos a favor defendem que por ser a graduação universitária um dos instrumentos que mais favorece a ascensão social, portanto, a cotas servem para igualar essa disparidade social; instrumento de reparação social, tendo em vista que o Brasil tem uma dívida histórica com a população negra por conta da escravidão; as cotas promovem a diversidade étnica em profissões que são ocupadas especialmente por brancos (ASSUNÇÃO; SANTOS; NOGUEIRA, 2018; FERES JÚNIOR et al., 2018; GOMES, 2012; GOMES; JESUS, 2013; JESUS, 2019; OLIVEN, 2007; SENKEVICS; MELLO, 2019; SILVA, 2010).

Portanto, embora haja argumentos contrários à política de cotas, acredita-se que as cotas raciais são necessárias não só para corrigir as injustiças sociais históricas contra pessoas negras, mas para promover encontros visando uma sociedade igualitária.

2.2 Cotas Raciais

A implementação da política de cotas raciais nas universidades públicas é uma conquista alcançada por setores do movimento negro que, ao longo dos anos, têm denunciado as desigualdades sociais e raciais em várias áreas do Brasil (LOPES, 2006). Essa política busca proporcionar um tratamento diferenciado a um grupo que teve menos oportunidades e, conseqüentemente, encontra-se em uma posição de desvantagem, como uma forma de diminuir tais desigualdades e restabelecer direitos que há muito tempo lhes foram negados. Portanto, não se trata de um privilégio, mas sim do exercício da democracia, respeitando a diversidade racial presente em nossa população e evidenciando as formas desiguais com as quais o Estado e a sociedade brasileira têm tratado essa diversidade ao longo dos séculos (LOPES, 2006).

Para compreender a adoção das cotas raciais, é fundamental lembrar como a concepção de raça foi construída e utilizada ao longo dos anos. Dessa forma, será mais fácil compreender a necessidade de políticas específicas direcionadas a segmentos da população que foram e continuam sendo tratados de maneira desigual e negativa. Segundo o Observatório da Desigualdade (LOPES, 2006), desde o início do século XX, cientistas têm tentado explicar por que algumas raças dominam outras, buscando estabelecer uma hierarquia entre elas. Uma das principais falhas dessa classificação era a adoção dos valores europeus da época como referência. Qualquer país cujos hábitos e conhecimentos diferissem dos europeus era considerado atrasado. Isso resultou no desenvolvimento de teorias e crenças que promoveram o progresso dos europeus em detrimento da desvalorização de muitas culturas, principalmente as africanas. Desse modo, surgiram pensamentos negativos sobre pessoas ou grupos devido ao

simples fato de possuírem características que se diferenciavam da norma europeia. Seguindo essa concepção, no Brasil, a partir da década de 1910, acreditava-se que a inferioridade dos negros estava cientificamente comprovada e que eles não contribuíam para a produção e o desenvolvimento do país (LOPES, 2006). Assim, historicamente, pessoas e grupos foram sendo tratadas de formas desiguais.

Assim, as cotas raciais são parte de uma política de ação afirmativa que visa garantir o acesso de grupos historicamente excluídos, como negros e indígenas, não só ao ensino superior, mas também a outras oportunidades como o serviço público. No âmbito acadêmico, essa política reserva um percentual de vagas em universidades públicas e privadas com o objetivo de corrigir essas desigualdades históricas e promover a diversidade e inclusão social. Portanto, as cotas raciais são uma forma de combater o racismo estrutural presente na sociedade brasileira, bem como de democratizar o acesso ao ensino superior.

No âmbito educacional, as cotas raciais são entendidas como um sistema de reserva de vagas em instituições de ensino superior para pessoas negras e/ou oriundas de escolas públicas. Essa política afirmativa busca corrigir a desigualdade racial existente no país, especialmente no acesso ao ensino superior, que historicamente foi restrito à população branca e mais privilegiada economicamente. Ou seja, é uma forma de tentar garantir que pessoas negras tenham acesso às mesmas oportunidades educacionais que as pessoas brancas, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Conforme expresso, o sistema de cotas é uma política afirmativa que busca corrigir a desigualdade racial existente no país, especialmente no ensino superior, no entanto, o sistema de cotas para a população negra no ensino superior ainda causa muita controvérsia e resistência à sua legitimidade constitucional. De acordo com Filice e Santos (2010, p.36) isso ocorre porque há uma crença arraigada na sociedade brasileira de que vivemos em uma democracia racial, ou seja, que não há racismo no país. No entanto, essa crença é equivocada e não condiz com a realidade. A desigualdade racial é um problema estrutural no Brasil que se reflete em diversas áreas da vida social, inclusive no acesso ao ensino superior. O sistema de cotas é um instrumento de política afirmativa que busca corrigir essa desigualdade estrutural e histórica, mas ainda enfrenta resistência por parte daqueles que não reconhecem a existência do racismo no país ou que consideram a política como uma forma de "discriminação reversa".

Consoante, destacam Filice e Santos (2010, p.36) o racismo estrutural é um tipo de racismo que está presente nas estruturas e instituições da sociedade, como na educação, no mercado de trabalho, na política e em outras áreas. Ele se manifesta por meio de práticas discriminatórias que afetam negativamente as pessoas negras, quilombolas e indígenas,

limitando suas oportunidades e reforçando a desigualdade social. O racismo estrutural é resultado de um processo histórico de exclusão desses grupos da participação plena na sociedade brasileira, e sua superação requer ações afirmativas como as cotas raciais, além de políticas públicas que promovam a igualdade racial e o combate ao preconceito. Nesse sentido, as cotas no ensino superior ganham destaque por se acreditar que é nesse âmbito que se combate ao racismo existente em sua estrutura, não somente por conta da inserção de negros, mas pela potencialidade do uso desse espaço para a promoção de um ideário plural, inclusivo e antirracista (LEMOS IGREJA; LOURES FERREIRA, 2023).

Nessa perspectiva, a interseccionalidade também é importante para a compreensão das ações afirmativas, pois reconhece que as pessoas pertencentes a grupos marginalizados enfrentam múltiplas formas de opressão e discriminação. De acordo com a grande pesquisadora sobre o tema, Carla Akotirene, a teoria da interseccionalidade busca analisar as formas como diferentes sistemas de opressão e discriminação (como raça, gênero, classe social, orientação sexual, entre outros) se interconectam e se sobrepõem, criando experiências únicas de opressão e privilégio para indivíduos que estão sujeitos a múltiplos eixos de identidade. Ela nos permite entender como essas diferentes formas de opressão se cruzam e se reforçam mutuamente, criando experiências únicas de discriminação para pessoas que pertencem a múltiplas categorias marginalizadas (AKOTIRENE, 2019). Consoante, todas as opressões são interceptadas por estruturas de poder para que nenhuma opressão seja maior que a outra, ou seja, não há hierarquia entre elas (AKOTIRENE, 2019).

Para Lima; Filice e Harden, (2022), interseccionalidade refere-se à análise de raça, gênero, sexo, orientação sexual, geração, território e outras categorias que, em última análise, moldam a opressão vivida por um grupo de pessoas. Segundo Collins (2017 apud LIMA; FILICE; HARDEN, 2022), a interseccionalidade da opressão também interfere na violência vivenciada, sendo inclusive uma característica comum presente em todos os tipos de opressão. Nesse sentido, interseccionalidade significa não ignorar aspectos de raça que podem ser tão óbvios, por exemplo, que alguém é discriminado por causa de sua geração, território ou sexo.

Assim, a interseccionalidade nos ajuda a compreender que esses grupos não são homogêneos e que suas experiências de opressão podem variar de acordo com sua identidade social. Portanto, as políticas de ação afirmativa precisam levar em conta essa diversidade e considerar as diferentes formas de opressão que afetam cada grupo específico.

Dessa forma, quando se trata das cotas raciais, a interseccionalidade evidencia a forma como a raça se cruza com outras identidades, como gênero e classe social, para influenciar as experiências e desvantagens enfrentadas por determinados grupos. Assim, a interseccionalidade

nas cotas raciais reconhece que indivíduos pertencentes a diferentes grupos raciais podem experimentar desigualdades e privilégios de maneira diferente, dependendo também de outros aspectos de sua identidade, como gênero e classe social. Por exemplo, uma estudante mulher, negra e de classe baixa pode enfrentar outras formas de opressão e interseccionais em comparação com uma estudante branca de classe média.

2.3 Instrumentos de Ações Afirmativas

Por definição, de acordo com Lascoumes e Le Gales (2012) os instrumentos de ação pública são caracterizados como métodos institucionalizados de estruturação da ação coletiva endereçados a um problema público e mediam as relações entre estado e sociedade. “São os instrumentos que definem quem está envolvido na operação dos problemas públicos, seus papéis e como se relacionam, moldando as considerações tomadas em conta na implementação das políticas” (LASCOUMES, LE GALÈS, 2014; SALAMON, 2002 apud CRUZ, 2020, p.109). Eles desempenham um papel importante na mediação das relações entre o Estado e a sociedade, moldando as considerações tomadas em conta na implementação das políticas, além de permitir concretizar e realizar políticas governamentais e exercer certa influência política decisiva sobre a destinação dos recursos disponíveis e sua finalidade.

Ao determinar a escolha dos instrumentos é extremamente necessário refletir sua eficácia na produção de resultados, a eficiência dos custos, a equidade na distribuição de benefícios e sua predisposição de administrar a complexidade das políticas públicas. A seleção dessas ferramentas é fortemente política, pois determinam a implementação da política pública. Assim, a escolha do instrumento transcende a técnica e é pautada por fatores ideológicos e culturais (CRUZ, 2020).

Existem diversos tipos de instrumentos, mas os mais comuns são os instrumentos legislativos e regulamentares, que expressam a vontade dos atores políticos em um determinado contexto. Também existem instrumentos de natureza econômica e fiscal, como as taxas e os impostos. Além disso, há novos instrumentos escolhidos por Estados que buscam ser mobilizadores e não apenas controladores da ação pública. Esses novos instrumentos podem estar baseados em normas e padrões ou voltados para a informação e comunicação, e contam com formas de regulação mais flexíveis, não restritas ao comando e controle (CRUZ, 2020). Esses instrumentos são desenvolvidos para lidar com situações de incerteza e sua efetividade depende das definições dos problemas e das demandas sociais que os originaram, assim como

de sua capacidade de abordar esses problemas e demandas. No entanto, os instrumentos podem operar no campo da incerteza sem eliminá-la completamente.

Dessa forma, no contexto de políticas governamentais, os instrumentos são meios pelos quais as políticas governamentais são concretizadas e operacionalizadas, tendo um impacto político significativo na determinação dos recursos utilizados e dos atores envolvidos. Esses instrumentos estão intimamente ligados às relações de poder, bem como à legitimidade, politização e despolitização. Segundo Cruz (2020), os instrumentos podem ser vistos como mapas orientadores da ação, que estabelecem regras, expressam escolhas, organizam mudanças com base em princípios compartilhados e se tornam soluções naturais que influenciam a dependência das partes envolvidas.

Assim, os instrumentos desempenham um papel central no processo participativo, atuando como mediadores e exercendo influência na mesma medida que os atores humanos provenientes do governo, movimentos sociais ou setor econômico. Eles são responsáveis por organizar e engajar atores, recursos e processos, expressando os sentidos coordenadores das ações e os limites da ação pública. Além disso, os instrumentos frequentemente envolvem processos de normatização e regulamentação sociotécnica que articulam, qualificam e democratizam o Estado.

Outrossim, a operação de um conjunto de vários instrumentos, sejam eles semelhantes ou distintos, pode ser definida como instrumentação. Por meio da instrumentação, compreendemos o conjunto de problemas colocados pela seleção e uso dos instrumentos (técnicas, meios de provisão direta de bens e serviços, regulações sociais e econômicas, contratações, garantias fiscais, taxas e cobranças etc.) que permitem corporificar e operacionalizar as políticas governamentais, ou seja, a instrumentação constitui o conjunto de ferramentas que permitem materializar a ação governamental, permitindo compreender as lógicas dos processos existentes. A instrumentação permite compreender as formas concretas em que as relações entre o governo e a sociedade civil são orientadas, por meio de intermediários e de mecanismos que combinam componentes técnicos e sociais. Assim, a instrumentação constitui um passo essencial para a ação pública (HALPERN, LASCOUMES, LE GALÈS, 2021), pois se expressa de forma mais ou menos padronizada, embora apresente certas diferenças a depender dos setores e sistemas políticos. Mobilizaremos a abordagem dos instrumentos de ação pública e o conceito de ação afirmativa supra discutido para analisar, especificamente, os instrumentos de ações afirmativas da UnB.

Nesse contexto, o modo de organização do Decanato de Assuntos Comunitários, os critérios e regras utilizados, os programas de permanência e assistência estudantil constituem

instrumentos significativos de implementação de ações afirmativas, conforme discutiremos no capítulo 4.

3 METODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

3.1 Tipo e descrição geral da pesquisa

Para alcançar os objetivos desta pesquisa, qual seja o de analisar como a Universidade de Brasília (UnB), por meio do Decanato de Assuntos Comunitários (DAC) e da Secretaria de Direitos Humanos (SDH) atua para a permanência dos cotistas raciais e como operam os instrumentos, foi necessário dispor de abordagem metodológica para viabilizar a proposta com critérios pré-definidos. A metodologia escolhida foi a pesquisa etnográfica, método advindo do campo da Antropologia e adaptado a outros campos de pesquisa. Conforme Angrosino (2009), a etnografia é uma maneira de estudar pessoas em grupos organizados, ela inclui observações cuidadosas de comportamentos vividos e entrevistas detalhadas com gente da comunidade de estudo o que exige uma pesquisa de campo exploradora da realidade.

Quanto a abordagem de pesquisa, pode ser classificada como qualitativa, pois busca compreender como tem sido o processo de implementação das ações voltadas à permanência dos estudantes negros cotistas na UnB e, também, quantitativa pois quantifica e medi dados históricos. A abordagem qualitativa, busca compreender e interpretar os fenômenos e as experiências, ao invés de medir e quantificar. Além disso, é baseada em métodos de coleta de dados como a entrevista e a observação participante (ANGROSINO, 2009).

No que concerne à natureza, a pesquisa desenvolvida é do tipo exploratória-descritiva, por meio da descrição de aspectos considerados essenciais para responder ao seu problema norteador. o que significa que ela busca compreender e descrever um fenômeno ou problema, com o objetivo de identificar as características, tendências e relações existentes (ANGROSINO, 2009).

Quanto ao objetivo de pesquisa, classifica-se em observação participante, entrevista, pesquisa documental e entrevista coletiva, pois são técnicas para compreender a dinâmica da organização e dos entrevistados e assim contribuir com os objetivos aqui propostos.

A observação é “uma técnica de coleta de dados para conseguir informações e utiliza os sentidos na obtenção de determinados aspectos da realidade. Não consiste apenas em ver e ouvir, mas também em examinar fatos ou fenômenos que se desejam estudar.” (LAKATOS, 2003, p.190). Assim, a observação participante permite ao pesquisador obter uma visão detalhada do ambiente e das interações entre o pesquisador e os gestores. É um elemento básico

de investigação científica e de uso fundamental na pesquisa de campo. Outrossim, de acordo com Angrosino (2009), o pesquisador tem contato com diversos indivíduos em inúmeras situações, sendo possível, portanto, analisar com mais clareza as particularidades dos grupos das entrevistas coletivas.

As entrevistas, por sua vez, permitem obter informações mais profundas acerca dos objetivos de pesquisa. Quanto a sua modalidade, optou-se pela entrevista semiestruturada, com perguntas abertas.

A entrevista é um encontro entre duas pessoas, a fim de que uma delas obtenha informações a respeito de determinado assunto, mediante uma conversação de natureza profissional. É um procedimento utilizado na investigação social, para a coleta de dados ou para ajudar no diagnóstico ou no tratamento de um problema social (LAKATOS; MARCONI, 2003).

Por outro lado, a pesquisa documental permite acessar e analisar fontes oficiais e confiáveis de dados, além de poder ser usada como complemento a entrevista ou outras técnicas de coleta de dados.

Já a entrevista em grupo é uma técnica de pesquisa que coleta dados por meio das interações grupais ao se discutir um tópico especial sugerido pelo pesquisador. Se as entrevistas são grupais, a escolha de grupos naturais pode ser uma opção ao invés de grupos compostos por amostras estatísticas. Os grupos naturais têm a vantagem de interagirem em seu cotidiano e compartilharem interesses e valores semelhantes (FRASER & GONDIM, 2004).

Para Márcia Fraser (2004, p.148) as entrevistas coletivas têm como objetivo conhecer com mais profundidade uma situação do ponto de vista daqueles que estão diretamente implicados.

Ainda que a entrevista seja feita com cada indivíduo em separado, a intencionalidade da escolha persiste, pois se o objetivo é conhecer com mais profundidade um tópico, é preciso que o entrevistado tenha o que falar sobre ele. É provável que qualquer cidadão tenha algo a dizer sobre os políticos, os problemas de violência e de saúde da população nas grandes cidades, mas, se o foco do estudo for sobre as consequências sociais da discriminação racial, a escolha dos entrevistados deve recair sobre aqueles que estão diretamente implicados (FRASER & GONDIM, 2004).

Após definidos o objetivo geral e específicos, foi necessário aprofundar os aspectos bibliográficos de ações afirmativas, cotas raciais, bem como de instrumentos de políticas públicas. A pesquisa bibliográfica foi, então, o procedimento metodológico que iniciou a coleta de dados desta pesquisa. Utilizou-se como base, bancos de dados científicos, especialmente em plataformas como Scielo (<https://scielo.org>), Base de Dados da Biblioteca Central da UnB (<https://bce.unb.br/bases-de-dados/>), Biblioteca Digital da Produção Intelectual Discente da Universidade de Brasília (<https://bdm.unb.br/>), Nexo Políticas Públicas (<https://pp.nexojornal.com.br/index/2021/Cotas-2022>), além de textos oficiais nos portais

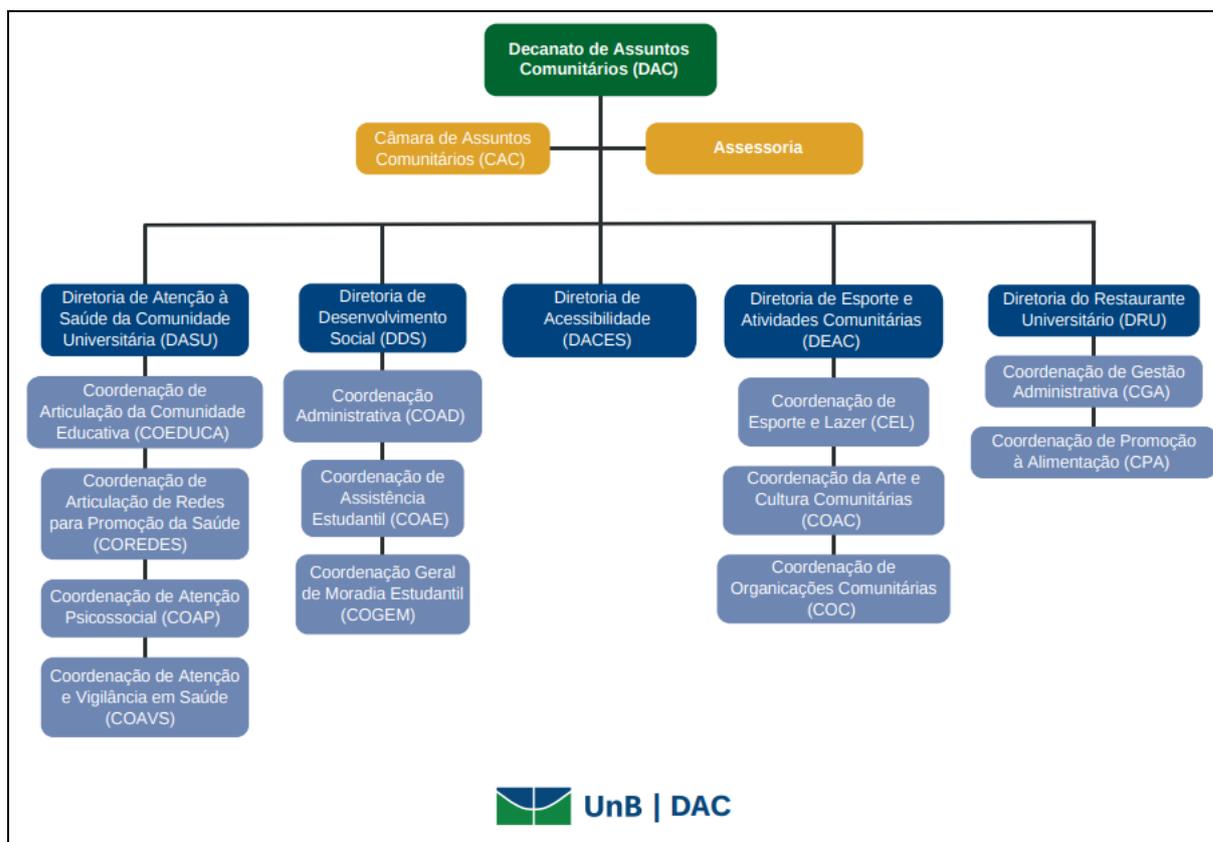
eletrônicos da UnB (<https://www.unb.br/>) e legislações brasileiras sobre ações afirmativas, inclusão social e similares.

3.2 Caracterização da organização

A pesquisa foi realizada na Universidade de Brasília, mais especificamente no Decanato de Assuntos Comunitários (DAC) e em suas Diretorias, além da Secretaria de Direitos Humanos (SDH). O DAC faz parte da Reitoria da UnB e participa do Fórum Nacional de Pró-reitores de Assuntos Comunitários - FONAPRACE, onde contribui para a integração das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), na busca de um constante aperfeiçoamento e desenvolvimento da Educação Superior. Além de estar comprometido com a sociedade que a mantém e onde contribui também para a formulação de políticas e diretrizes básicas que permitam a articulação e o fornecimento das ações comuns na área de assuntos comunitários e estudantis (UNB, 2022b), o Decanato é responsável pelos programas de moradia estudantil, de permanência, de alimentação e de apoio pedagógico para alunos de baixa renda, além de atuar como gestor da política de apoio às pessoas com deficiências, e como gestor das ações esportivas e culturais do Campus.

Algumas ações promovidas pelo DAC acontecem em parceria com outras unidades, tais como, o programa de transporte interno e Inter campi, com a Prefeitura do Campus, e o acesso à língua estrangeira, com a UnB Idiomas, além do Programa bolsa permanência - PBP com o MEC. O DAC também auxilia os estudantes em situação socioeconômica emergencial, inesperada ou momentânea (UNB, 2022b).

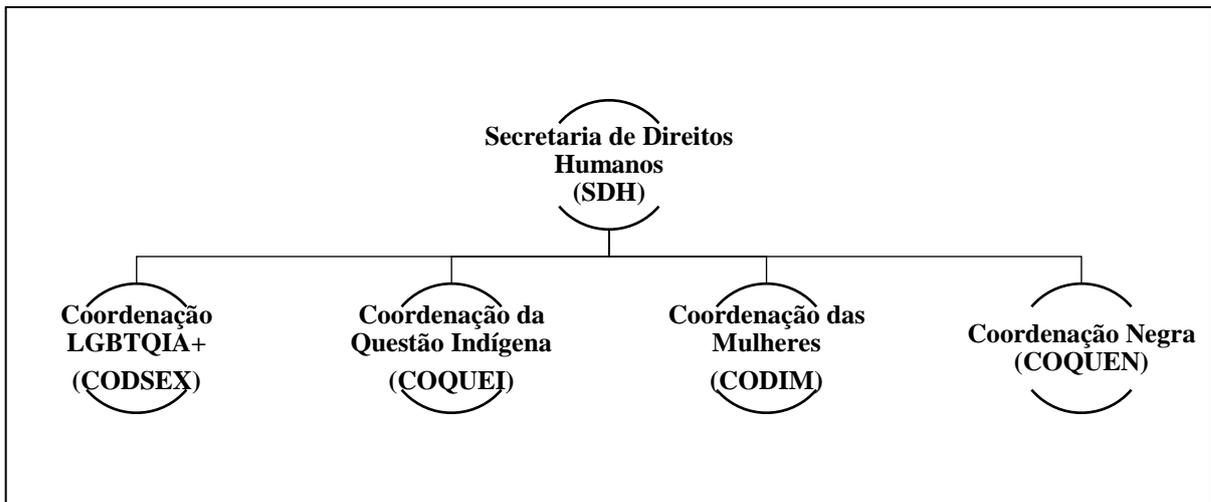
Figura 2 - Organograma do Decanato de Assuntos Comunitários da UnB



Fonte: UNB, 2022

Inicialmente, criada como uma das diretorias que contemplava o DAC, denominada de Diretoria de Diversidade (DIV) pelo Ato da Reitoria nº 488, de 9 de maio de 2013, teve sua estrutura organizacional reformulada por meio do Ato da Reitoria nº 0582/2022, passou a ser denominada de Secretaria de Direitos humanos (SDH), uma instância independente ligada diretamente a Reitoria da Universidade. A SDH é fundamentada nos valores da justiça, da liberdade, da solidariedade, da igualdade, da equidade, e do combate ao preconceito, à intolerância e a todo tipo de violência e violações de direitos, com vistas a formação de valores ético-humanísticos, voltados à consolidação de uma sociedade justa e plural na qual prevaleça a convivência com a diversidade e o respeito às diferenças (UNB, 2022a).

Figura 3 - Estrutura da Secretaria de Direitos Humanos (SDH)



Fonte: UNB, 2022

Em relação a sua estrutura, a SDH é estruturada em quatro coordenações, a saber: Indígena, LGBT, Mulheres e Negra, com diálogo interseccional entre elas para a construção das ações fundamentadas nos direitos humanos. Todo o trabalho de promoção dos direitos humanos no contexto da diversidade é construído de forma participativa e dialogada com a comunidade universitária. Suas atividades são focadas em três eixos: atendimento e acolhimento às vítimas de violências e violações de direitos; elaboração, desenvolvimento e acompanhamento de políticas; e formação da comunidade universitária para o convívio harmônico com respeito às diferenças.

A Diretoria de Desenvolvimento Social (DDS) foi criada em 1994, pelo Ato da Reitoria nº 429/1994, em substituição à Diretoria de Serviço Social. Tal diretoria tem como competência assessorar o DAC no planejamento, implantação, operacionalização e monitoramento dos programas, projetos e ações da Política de Assistência Estudantil desenvolvidas na Universidade de Brasília (UNB, 2022c). De acordo com o website oficial do DAC, UNB (2022), o principal objetivo da DDS é promover a assistência estudantil como um direito de cidadania para estudantes em situação de vulnerabilidade socioeconômica por meio de programas e ações que incentivem à permanência e conclusão do ensino a conclusão de forma bem-sucedida. A Política de Assistência Estudantil visa ampliar o acesso e a permanência dos jovens no ensino superior público federal, o que significa desenvolver estratégias de inclusão social, democratização do acesso, permanência e formação acadêmica de qualidade para evitar a retenção e evasão dos alunos em situações de vulnerabilidade social e econômica.

3.3 Participantes do estudo

Como participantes dessa pesquisa tiveram gestores(as), coordenadores(as), professores(as) e estudantes cotistas negros da Universidade de Brasília.

Para a escolha dos(as) entrevistados(as), levou-se em conta alguns critérios previamente articulados. Buscou-se então entrevistar atores com perfil de decisão, tais como gestores(as), coordenadores(as) e professores(as) com participação direta nas políticas de cotas e/ou de permanência da UnB. Além disso, também foram entrevistados estudantes cotistas negros, com o objetivo de compreender suas percepções sobre o programa de permanência e a situação das cotas raciais na universidade.

É importante ressaltar que a pesquisa apresenta algumas limitações. Primeiramente, ela foi realizada exclusivamente no *campus* Darcy Ribeiro, não incluindo entrevistas com estudantes e gestores das Faculdades de Ceilândia, Gama e Planaltina. Essa restrição ocorreu devido à falta de recursos disponíveis para o pesquisador, que trabalha em tempo integral, e à ausência de apoio com recursos fornecido pela universidade que pudessem viabilizar visitas aos demais *campus* da instituição.

Portanto, é fundamental destacar que futuras pesquisas devem abranger um público mais abrangente, incluindo todos os *campus* da Universidade de Brasília. Dessa forma, será possível obter uma visão mais completa e representativa das percepções e experiências dos envolvidos nas políticas de cotas e permanência, contribuindo para um melhor entendimento e aprimoramento dessas iniciativas.

3.4 Instrumentos de pesquisa

A pesquisa de campo foi empregada neste estudo para coletar dados em um ambiente natural. Foram realizadas 8 (oito) entrevistas com gestores(as), coordenadores(as) e/ou professores(as) - de forma presencial, sendo uma de forma remota via aplicativo de chamada de áudio e vídeo (Whatsapp) e com 17 (dezessete) estudantes. Para esses últimos, a técnica utilizada foi a entrevista coletiva.

As entrevistas com gestores(as), coordenadores(as) e/ou professores(as) ocorreram em seus respectivos locais de trabalho, enquanto as conversas com os grupos de estudantes foram realizadas nas dependências internas da UnB. Essa abordagem permitiu ao pesquisador

observar o ambiente local, ter acesso a documentações e materiais relevantes, além de estabelecer relações de confiança com os entrevistados. Uma entrevista foi conduzida de forma remota para possibilitar a participação de um(a) gestor(a) que não poderia ser entrevistado(a) presencialmente devido a restrições geográficas ou outros compromissos.

A combinação dessas abordagens - entrevistas presenciais e remotas - ampliou a abrangência e diversidade dos dados coletados, aumentando a confiabilidade e validade dos resultados. As entrevistas facilitaram a interação direta e o estabelecimento de conexões pessoais, além de, permitir acesso a informações importantes.

No caso das entrevistas com os estudantes, a coleta de dados ocorreu por meio de grupos focais realizados em quatro rodadas de conversas nos dias 12 e 13 de junho, no ambiente interno da UnB, mais especificamente no Instituto Central de Ciências (ICC), no campus Darcy Ribeiro. Um moderador (autor do estudo) conduziu os encontros, utilizando sete questões orientadoras focadas na trajetória e vivência dos participantes, com o objetivo de estimular a participação do grupo.

Os participantes foram identificados pela letra “O” (orador) seguida de um numeral e da sigla G1, G2, G3 ou G4 referente ao grupo entrevistado. Por exemplo: O1-G1 (orador 1 do grupo 1).

É importante destacar que todos os entrevistados, tanto nas entrevistas individuais como em grupo, forneceram o seu Consentimento Livre e Esclarecido. Ressalta-se que todas as entrevistas, tanto as individuais quanto os grupos focais, foram devidamente gravadas em áudio, com consentimento dos participantes, e posteriormente transcritas para análise.

3.5 Procedimentos de coleta e análise de dados

Após a pesquisa bibliográfica, iniciou-se a coleta de dados em campo. Para coletar dados mais precisos e relevantes foram utilizados uma variedade de documentos oficiais, incluindo normativos, editais de seleção e relatórios de gestão, disponíveis publicamente em fontes confiáveis, como em websites da Diretoria de Assuntos Comunitários (DAC), da Diretoria de Desenvolvimento Social (DDS), da Secretaria de Direitos Humanos (SDH) e, principalmente, da Coordenação de Assistência Estudantil (COAE). Estes documentos foram fundamentais para obter uma compreensão mais completa e detalhada do assunto em estudo.

A partir de então iniciou-se a etapa de pesquisa de campo de forma presencial. O diário de campo, por sua vez, foi o instrumento utilizado para registrar os elementos colhidos durante

a pesquisa. Com isso, foram elaborados quatro diários de campo no período de setembro de 2022 a janeiro de 2023, descrevendo as etapas da coleta de dados e o andamento da pesquisa junto à organização pesquisada, posteriormente em maio e junho de 2023 foi realizada uma nova rodada de pesquisa de campo, agora com foco no histórico e na vivência de professores e estudantes sobre a política de cotas e permanência. No que se refere às entrevistas semiestruturadas, foi estabelecido um roteiro com perguntas abertas previamente elaboradas (conforme Apêndice), para que, além de responder à pergunta norteadora, o(a) entrevistado(a) tivesse maior flexibilidade para falar sobre temas correlatos, incluindo, assim, suas percepções e eventualmente novas questões que não foram previstas, enriquecendo ainda mais a entrevista.

A primeira visita de campo ocorreu em novembro de 2022 na Diretoria de Desenvolvimento Social com um servidor/coordenador da Coordenação de Assistência Estudantil (COAE), além da entrevista foram coletados e analisados documentos como o Relatórios de Gestão e Editais de Seleção dos programas de permanência. A segunda entrevista foi com uma servidora da Diretoria de Desenvolvimento Social (DDS). No âmbito da Secretaria de Desenvolvimento Humano (SDH), foram realizadas entrevistas com duas servidoras, uma da SDH e outra da Coordenação da Questão Negra (COQUEN), coordenação vinculada a SDH.

Para as entrevistas com os estudantes os dados foram produzidos por meio entrevista em grupo através de quatro rodas de conversas nos dias 12 e 13 de junho, no ambiente interno da UnB, mais especificamente no Instituto Central de Ciências (ICC). Na primeira e segunda roda de conversa tiveram presentes dois estudantes, respectivamente. Na terceira, quatro estudantes e na quarta roda nove estudantes.

Para a participação na entrevista coletiva o critério de seleção foi ser estudante da UnB, e ser de raça preta ou parda. Neste processo de escolha, o critério mais relevante não se baseia em aspectos numéricos, visto que a sua finalidade não consiste apenas em quantificar opiniões, mas sim em explorar e compreender os diversos pontos de vista que emergem dentro de um contexto. Em um ambiente social específico, o espectro de opiniões se mostra limitado, uma vez que, após um certo número de entrevistas, torna-se evidente o esgotamento das respostas, as quais tendem a se repetir, não acrescentando novos ganhos qualitativos para a compreensão do fenômeno estudado. Isso implica que já é possível identificar a estrutura de sentido, ou seja, as representações socialmente compartilhadas sobre um determinado tema de interesse mútuo (FRASER & GONDIM, 2004). Wivian Weller (2006), complementa que o critério de seleção não se orienta por uma amostra representativa em termos estatísticos, mas pela construção de um corpus com base no conhecimento e na experiência dos entrevistados sobre o tema. Os encontros foram mediados por um moderador (autor do estudo) com a utilização de sete

perguntas orientadoras focadas no histórico e vivência dos participantes, a fim de estimular a participação dos membros do grupo.

Quanto à abordagem dos aspectos étnicos nesta pesquisa, é relevante enfatizar o cuidado ético adotado durante todo o processo. Antes de iniciar as entrevistas, foi garantido que cada participante recebesse e assinasse o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), assegurando assim o seu pleno conhecimento sobre os objetivos e procedimentos da pesquisa, bem como o direito de desistir da participação a qualquer momento, sem sofrer qualquer tipo de retaliação. Apesar de alguns pontos sensíveis, pois exigiam dos entrevistados repensar sua trajetória e em momentos delicados da sua vivência na UnB não houve maiores riscos a pesquisa ou aos entrevistados. A escuta atenta e empática por parte do pesquisador proporcionou um espaço de acolhimento, permitindo que os entrevistados se expressassem livremente e pudessem compartilhar suas histórias de forma respeitosa e segura. Assim, pode-se afirmar que os riscos associados à pesquisa foram minimizados, e os entrevistados foram tratados com o devido respeito e cuidado durante todo o processo. Essas precauções éticas e metodológicas fortalecem a qualidade e a confiabilidade dos resultados obtidos, contribuindo para uma análise mais aprofundada e precisa.

Quanto a análise dos dados obtidos foi conduzida através da interpretação direta de websites da organização, relatórios gerenciais, relatórios estatísticos e das entrevistas. Dessa forma, as informações coletadas foram cuidadosamente examinadas à luz dos objetivos e referencial teórico adotado. Com o auxílio dos principais conceitos do referencial teórico, o objetivo foi compreender a realidade observada, proporcionando uma visão abrangente das ações da instituição em questão. Esse processo permitiu uma reflexão sobre os programas, projetos e ações implementados para a permanência dos estudantes na universidade, bem como a compreensão do histórico e das experiências dos participantes.

Não se limitando a uma mera descrição da realidade do programa de permanência, buscou-se também questionar a abordagem adotada. Assim, a análise foi guiada pelo intuito de obter uma visão mais profunda e crítica das práticas e estratégias utilizadas, possibilitando uma avaliação aprofundada do programa e seus efeitos no contexto universitário.

4 INSTRUMENTOS DE AÇÕES AFIRMATIVAS DA UnB

Esta seção está organizada em cinco subseções, com base nos objetivos gerais e específicos desta pesquisa. A primeira aborda a situação atual das ações de permanência na Universidade de Brasília, a segunda descreve os atores que participam das ações afirmativas de permanência na UnB; a terceira demonstra o papel do DAC, da DDS e da SDH na viabilização dos instrumentos para a permanência dos estudantes cotistas; a quarta subseção descreve como esses instrumentos são mobilizados para a viabilização da permanência de estudantes cotistas; e por fim é analisado a percepção dos estudantes cotistas em relação aos programas de permanência na UnB.

4.1 Dispositivos de Cotas Raciais na UnB

A criação da reserva de vagas para negros na UnB ocorreu a partir de decisão do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (Cepe) em 2003, com ampla participação de professores, militantes negros, movimentos sociais e estudantes. A Secretária da SDH destaca a participação desses grupos ao ser questionado sobre os dispositivos mais utilizados para o desenvolvimento do programa de cotas.

(...) a gente pode dizer para desenvolvimento foi não só ter um grupo importante não só de professores, como de militantes negros, não só estudantes, como o momento político também era esse, de reconstrução, da verdade, da Secretaria Especial de Promoção da Igualdade Racial. Então teve todo esse apoio, esse aporte, essa discussão. A Universidade de Brasília sempre teve um grupo de estudantes negros muito atuantes e sempre preocupados com essas temáticas e pontuando isso. Fora isso, assim esteve também quando foi aprovada as cotas toda uma outra ocupação em divulgar isso com as escolas públicas aqui do DF. Então isso acho que é uma das coisas que também fez o sucesso das cotas desde o começo (SECRETÁRIA SDH, 2023).

A Coordenadora da Questão Negra, participante ativa na implementação das cotas raciais na UnB, complementa:

Quando eu olho também para minha trajetória acadêmica, eu vejo pessoas como a professora Débora Silva Santos, professor Nelson Inocêncio, professor Joazi Bernardino, professor Britney Tavares e professor Wanderson flores. São pessoas que sempre estiveram comigo, outras pessoas também importantes desse cenário acadêmico que eu vivi é a professora Glória Moura, professor Ivair Augusto Santos, a professora Eliane dos Santos e Denise Botelho, são pessoas que sempre estiveram comigo nessa trajetória que foi construída, que não é uma trajetória individual. E, também, tem os estudantes, estudantes negros e negras. É na época, os próprios alunos da ENEGRECER (COORDENADORA COQUEN, 2023).

Quando as cotas foram aprovadas a UnB tinha apenas 2% de graduandos negros, porém a política afirmativa mudou esse cenário, em 2013, uma década após sua adoção, pretos, pardos e indígenas já representavam 31% dos graduandos (SALOMÃO, 2023). Em 2021, último levantamento realizado pela UnB, esse número saltou para 65% (UNB, 2023b).

Essa evolução se deu a partir de um complexo processo de implementação da política de cotas na universidade

(...) a gente tem um aperfeiçoamento na verdade dos ingressos, até como uma forma de seleção, num primeiro momento foi por fotografias, nesse momento se percebeu alguns problemas com as fotografias aí sim mudou para o que hoje se chama Banca de Heteroidentificação, mas na verdade antes era bancas de aprovação, com o intuito de verificar os casos de fraudes e não na verdade tentar dizer quem é negro, quem é branco. E assim foi realmente de perceber se a política estava sendo bem cumprida naquele momento. Então acho que essas formas de organização, de preparação de bancas, a UnB serviu como modelo até para a Lei 12.711 (...) para a própria implantação das bancas em todas as universidades e até nos concursos públicos. Então, isso eu considero que é uma questão de desenvolvimento. (SECRETÁRIA SDH, 2023).

Foi bastante positivo o aprimoramento dos mecanismos de seleção para evitar fraudes e garantir a efetividade da política de cotas. A introdução das bancas de heteroidentificação foi uma medida necessária para melhorar o processo e evitar possíveis injustiças na avaliação dos candidatos.

Tabela 1 - Ingressantes na graduação por Raça/Cor, de 01º/2003 a 01º/2013 e 02º/2014 a 02º/2021

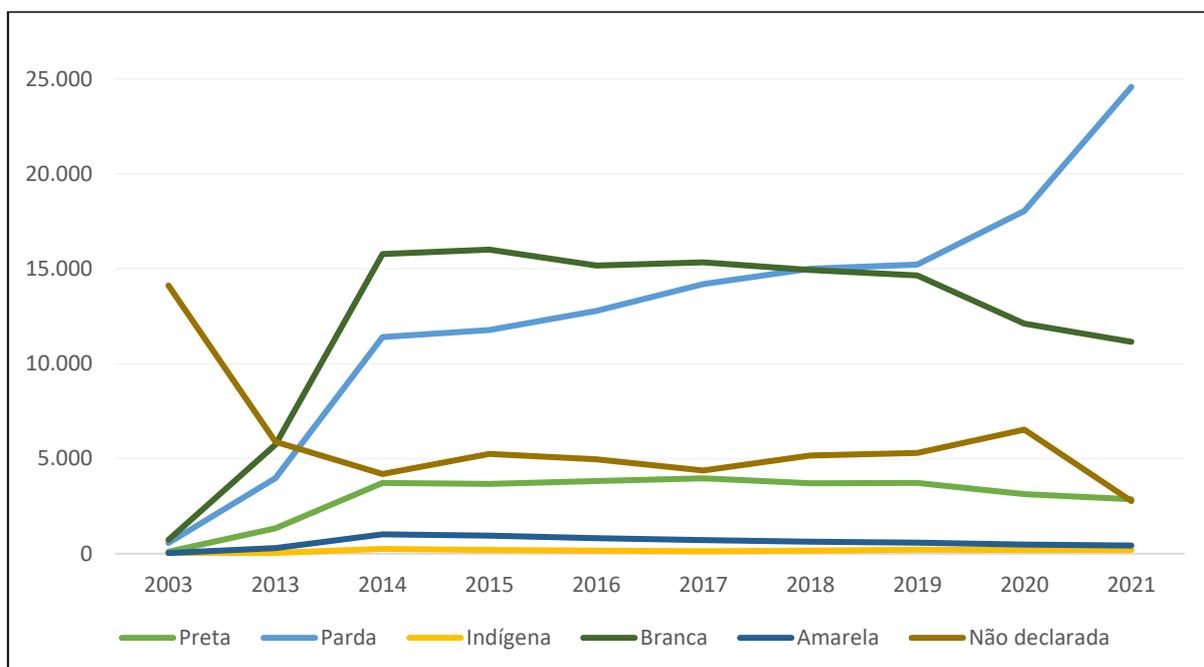
Ano		Preta	Parda	Indígena	Branca	Amarela	Não declarada	Total
1ª década	2003	105	563	7	727	34	14.126	15.562
	2013	1.335	3.983	37	5.745	292	5.893	17.285
	2014	3.726	11.406	250	15.776	1.018	4.196	36.372
	2015	3.675	11.776	200	16.014	945	5.262	37.872
2ª década*	2016	3.823	12.783	167	15.168	814	4.969	37.724
	2017	3.968	14.204	129	15.341	716	4.372	38.730
	2018	3.709	15.002	153	14.935	634	5.177	39.610
	2019	3.727	15.225	203	14.659	581	5.304	39.699
	2020	3.142	18.047	189	12.120	477	6.526	40.501
	2021	2.864	24.585	186	11.153	426	2.769	41.983

*Dados de 2022 em consolidação pelo Censo da Educação Superior

Fontes: Revista Darcy, 2022; Anuário Estatístico da UNB, 2022; Relatório de Gestão UnB, 2022, organizado pelo autor.

Antes da implementação da política de cotas raciais em 2003, a população de estudantes de graduação composta por pretos, pardos e indígenas era de 105, 563 e 7, respectivamente. Após uma década de ação afirmativa em 2013, essa mesma população mais do que duplicou, totalizando 1.335 pretos, 3.983 pardos e 37 indígenas.

Gráfico 1: Evolução do número de ingressantes na graduação por Raça/Cor, de 01º/2003 a 02º/2021



Fontes: Revista Darcy (2022); Anuário Estatístico da UNB, 2022; Relatório de Gestão UnB, 2022, organizado pelo autor.

Esses dados reforçam a tese de Filice e Santos (2010, p.36), que argumentam sobre a existência de uma crença equivocada arraigada na sociedade brasileira de que vivemos em uma democracia racial, onde o racismo não seria uma realidade no país. No entanto, a implementação da política de cotas raciais foi necessária para permitir um aumento significativo na presença da população negra na educação superior.

(...) o número de alunos que entraram dentro da universidade mudou o perfil dos alunos, não só trazendo novas discussões, novas epistemologias, mas também a busca pela permanência. (SECRETÁRIA SDH, 2023).

Essa evolução dos ingressantes cotistas favoreceu uma mudança importante no perfil dos alunos da UnB após a implementação das políticas de cotas raciais. Essa mudança trouxe não só um ambiente mais inclusivo, mas, também, novas discussões e epistemologias, enriquecendo o ambiente acadêmico.

Tabela 2 - Número de formandos e desligados cotistas raciais entre 2004 e 2012, na UnB

SISTEMA	REGISTRADOS	FORMADOS	% DE FORMADOS	DESLIGADOS	% DESLIGADOS
Cotas para negro	6.273	1.568	18,5	1.810	17,3
Universal	30.623	6.904	81,5	8.641	82,7
Total	36.896	8.472	100	10.451	100

Fonte: UNB, 2013

De acordo com a Comissão para avaliação dos 10 anos de implantação da política de ação afirmativa para o ingresso de estudantes na UnB (UNB, 2013), entre o segundo semestre de 2004 e o segundo semestre de 2012, aproximadamente 6.273 alunos cotistas raciais ingressaram nos cursos de graduação da Universidade de Brasília (UnB). Dentre esses alunos, 1.568 (18,5%) concluíram seus cursos, enquanto 1.810 (17,3%) foram desligados por diversos motivos, tais como anulação de registro, decisão judicial, falta de documentação, jubramento, abandono voluntário de curso, não cumprimento de condição, falecimento, transferência, novo vestibular, mudança de habilitação, mudança de curso, mudança de turno, repetição três vezes da mesma disciplina e abandono.

Esses números revelam tanto o progresso quanto os desafios enfrentados pelos alunos cotistas raciais na UnB. Embora seja encorajador ver que uma parcela significativa desses estudantes concluiu seus cursos, é preocupante notar o alto índice de desligamento. Esses dados ressaltam a importância e a necessidade dos programas de permanência para garantir que esses alunos tenham o suporte necessário para completar com sucesso seus cursos.

O futuro tem sido esse da gente pensar não só nesse como fazer para esses aumentos das bolsas. A gente teve um corte muito grande na universidade de recursos, isso significou menos bolsas. Então, essa possibilidade de a gente recompor o número de bolsas possíveis dentro da universidade, conseguir pontuar essas questões epistemológicas, acolhimento, ainda são questões que a gente ainda tem que ampliar. Eu acho que a gente tem um atendimento, mas considero que o atendimento ainda é tímido, que a gente precisa chegar nos outros campi também, que ainda estão distantes aqui da possibilidade que a gente tem de atendimento. É uma construção que estamos fazendo e acho que assim, não consideramos que a implementação do sistema de cotas na forma como a gente imagina que ele está finalizado ou ao mesmo tempo que ele tenha que ser acabado. Ainda somos poucos negros que estão se formando, e ainda precisamos de muita ajuda. Então, é um processo ainda de construção para que a gente tenha isso até muito mais consolidado (SECRETÁRIA SDH, 2023).

A coordenadora da COQUEN revela uma visão mista sobre os programas de permanência na UnB. Embora haja reconhecimento do potencial transformador dessas ações,

também são apontadas falhas na implementação, falta de compromisso, contradições na política de cotas e necessidade de envolvimento mais amplo de diferentes atores. Esses desafios destacam a importância de uma abordagem mais abrangente e comprometida na promoção da permanência e assistência estudantil na universidade.

Olha, acho que os programas de permanência na UnB seguem muito o desenho do Brasil, sabe. Excelentes textos, excelentes propostas, as melhores possíveis. É, tem um papel de vanguarda incrível, eles conseguem sistematizar uma universidade que tem um acúmulo de pessoas altamente qualificadas. E são planos extremamente potentes no sentido de poderem, de fato, se implementados, mudar uma realidade. Só que na prática, como toda a política pública, um programa definitivamente, pode materializar uma ação pública, programas e projetos. Eles também são construídos num campo de conflito muito grande. Então, o que eu penso dos programas de ações de assistência estudantil e na universidade, a forma como as cotas vem se desenhando: é uma contradição. É uma contradição de avanços e recuos. Pífio monitoramento, pífia sistematização dos dados é, não há definitivamente um compromisso com a implementação das propostas, mas há sim um envolvimento político muito grande no sentido de fazer dar visibilidade ao está sendo proposto, mas não há o cumpra-se. Até porque, esse cumpra-se, deveria envolver diferentes setores e diferentes gestores com mentalidades e percepções diferentes sobre a centralidade desse debate dentro da universidade (COORDENADORA COQUEN, 2023).

Ao longo das últimas duas décadas, um total de 23.310 alunos ingressaram na Universidade de Brasília através do sistema de cotas raciais. Dentre esses estudantes, aproximadamente 7.000 concluíram seus cursos e atualmente existem 13.354 alunos ativos (UNB, 2023a).

Os números dessas duas décadas evidenciam o impacto positivo do sistema de cotas raciais na promoção do acesso e na permanência dos estudantes na UnB. O fato de que uma parcela significativa desses alunos conseguiu concluir seus cursos é um indicativo de que as medidas de inclusão estão possibilitando a formação acadêmica desses estudantes. Além disso, a quantidade de estudantes ativos demonstra que a política de cotas raciais continua beneficiando um número expressivo de alunos, contribuindo para a diversidade e a representatividade na universidade.

Dessa forma, analisando os dados apresentados, a UnB segue avançando seu compromisso com a igualdade, equidade, diversidade, inclusão e democracia. É evidente o impacto positivo da implementação das cotas raciais na universidade, antes dessa política, a representação de estudantes negros na instituição era extremamente baixa, refletindo a persistência do mito da democracia racial no Brasil. No entanto, após duas décadas de ação afirmativa, houve um aumento significativo no número de pretos, pardos e indígenas matriculados na graduação. Os dados confirmam que as cotas raciais possibilitaram o acesso de um maior número de estudantes pertencentes a grupos raciais historicamente marginalizados. No entanto, é importante observar que os desafios persistem. O alto índice de desligamento dos

alunos cotistas na primeira década do programa reforça a necessidade de medidas adicionais para garantir sua permanência e conclusão dos cursos.

4.2 Atores, Ações Afirmativas e permanência

Desde sua criação, a Universidade de Brasília (UnB) oferece serviços de assistência estudantil, que foram sendo ajustados ao longo do tempo. Atualmente, as ações de assistência estudantil da UnB se estendem por dez áreas, de acordo com as diretrizes do Plano Nacional de Assistência Estudantil (PNAES): moradia estudantil, alimentação, transporte, atenção à saúde, inclusão digital, cultura, esporte, creche, apoio pedagógico e acesso, participação e aprendizagem de estudantes com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades e superdotação. (UNB, 2022d)

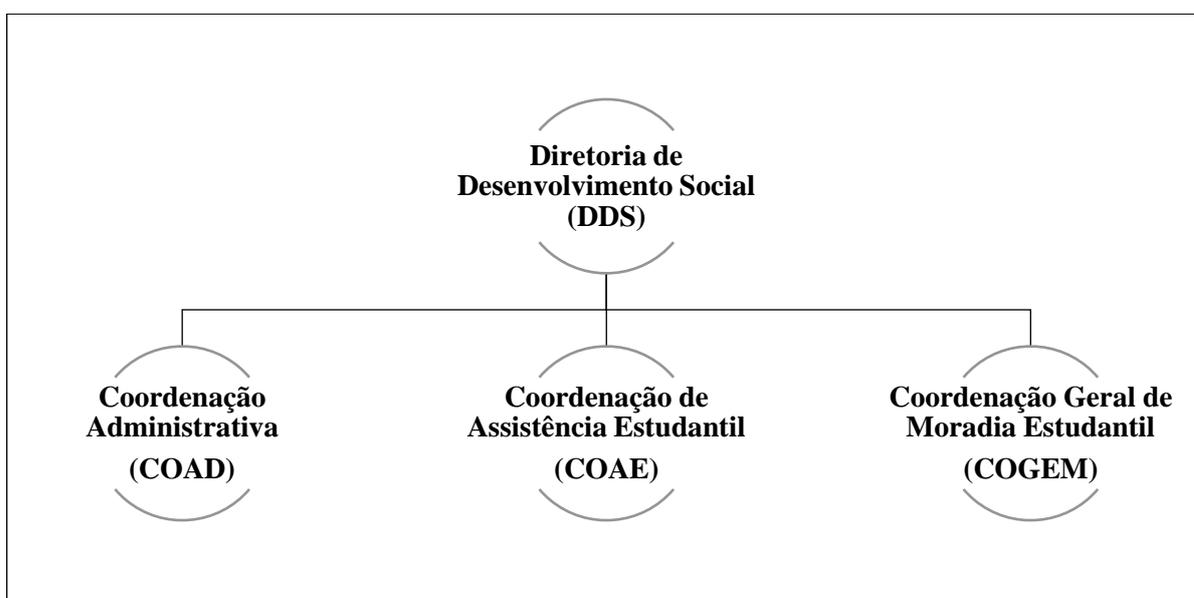
O Decanato de Assuntos Comunitários, por meio de suas Diretorias, juntamente com a Secretaria de Desenvolvimento Humano, são os principais responsáveis por gerenciar as ações de assistência estudantil na Universidade de Brasília. Dentro do Decanato, os principais atores ligados a questão de políticas para permanência são a Secretaria de Desenvolvimento Humano (SDH), a Coordenação da Questão Negra (COQUEN), a Diretoria de Desenvolvimento Social (DDS) e a Coordenação de Assistência Estudantil (COAE).

A DDS é a unidade responsável pelo planejamento e execução da maior parte dos programas da assistência estudantil, atende os estudantes e avalia sua situação socioeconômica, caso seja comprovada a situação de vulnerabilidade socioeconômica, disponibiliza programas de moradia, alimentação, transporte, inclusão digital, creche, apoio pedagógico, saúde mental e auxílio emergencial. Ela é uma instituição que está presente há muitos anos na estrutura organizacional da universidade, em 1994, a estrutura organizacional da DDS foi aprovada pela Reitoria da UnB através do Ato nº 429/1994, substituindo a Diretoria de Serviço Social, que havia sido criada em 1986. Em 2009, a DDS começou a reformar suas ações de assistência estudantil de acordo com o Programa Nacional de Assistência Estudantil (PNAES) - Decreto n. 7.234/2010, reorganizando seus processos de trabalho, baseando-se nos princípios da inclusão social, igualdade e equidade. Desde então, e de acordo com as necessidades diversas dos estudantes participantes dos programas, a UnB, através da DDS/DAC, vem criando estratégias para garantir o direito aos programas de permanência. Em 2013, houve novos avanços, como a criação de novos programas e a reestruturação da DDS com o objetivo de fortalecer a posição da Diretoria como responsável pelo desenvolvimento das ações da Política

de Assistência Estudantil. Além disso, a UnB, também, aderiu ao Programa de Bolsa Permanência - PBP/MEC, criado pelo Ministério da Educação, e a DDS passou a administrar a inclusão e o acompanhamento de estudantes neste programa.

Houve avanços significativos também na quantidade de colaboradores, em 2014 a DDS contava com 30 funcionários distribuídos pelos campi Darcy Ribeiro, Faculdade de Ceilândia, Faculdade do Gama e Faculdade de Planaltina, já em 2022, em todos os quatro campi, são 45 colaboradores trabalhando com o programa de assistência estudantil. Desses, 42 são vinculados à DDS e 3 lotados na Faculdade de Planaltina, trabalhando em parceria com a DDS. Atualmente a diretora da DDS é uma Professora do Departamento de História que ocupa o cargo desde janeiro 2021.

Figura 4 - Estrutura da Diretoria de Desenvolvimento Social (DDS)



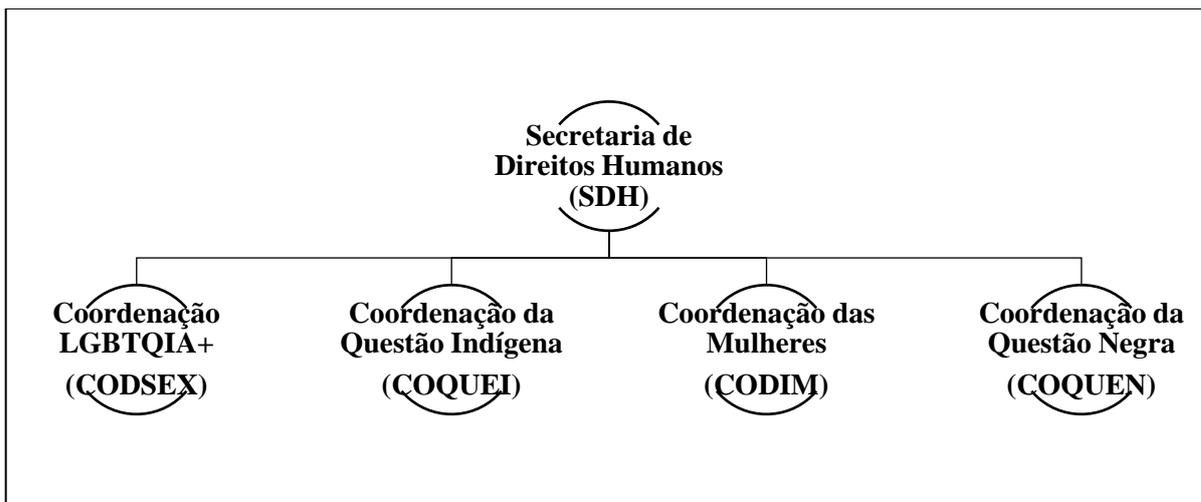
Fonte: UNB, 2022

A Coordenação de Assistência Estudantil (COAE) é o elemento principal da DDS na execução das políticas de permanência e assistência social, ela é responsável pelas avaliações socioeconômicas, pela seleção para os programas de assistência estudantil, pelo monitoramento acadêmico dos estudantes assistidos e por promover diálogos com as diversas unidades acadêmicas visando soluções pedagógicas e pelo acolhimento psicossocial dos estudantes de baixa renda.

A Secretaria de Direitos Humanos (SDH) foi criada em substituição a Diretoria de Diversidade (DIV), para coordenar e garantir a implementação da política de direitos humanos da UnB, estabelecida pelo Conselho Universitário ou pela Câmara de Direitos Humanos. A

SDH representa a universidade em questões relacionadas aos direitos humanos perante instituições externas. Além disso, ela promove a conscientização, proteção e efetiva garantia dos direitos humanos na UnB, através de articulações entre unidades administrativas e acadêmicas e articulações externas.

Figura 5 - Estrutura da Secretaria de Direitos Humanos (SDH)



Fonte: UNB, 2022

A COQUEN é a Coordenação da Questão Negra na UnB, ela é responsável pela gestão do Centro de Convivência Negra (CCN) e pela elaboração e execução de ações para a população negra na universidade. Ela foi criada em 2013 como parte da estrutura da UnB, sendo resultado de uma série de ações e iniciativas anteriores, tais como a criação da política de cotas raciais para estudantes negros entre 2003 e 2004, da Assessoria da Diversidade e Apoio aos Cotistas, e do Núcleo de Promoção de Igualdade Racial em 2009. Em 2022, a COQUEN passou a fazer parte da SDH, com o objetivo de acompanhar as ações de promoção de igualdade racial no campus Darcy Ribeiro e garantir a implementação da Política de Direitos Humanos da UnB.

O Centro de Convivência Negra (CCN) é uma construção improvisada, de vidro, com pequenas aberturas de ar localizadas próximas ao telhado. O espaço físico do CCN não possui ventilação adequada. A unidade possui quatro aparelhos de ar-condicionado inoperantes porque a estrutura da rede elétrica não comporta o uso de tais equipamentos. A circulação de ar é feita por meio das portas que permanecem abertas durante o uso do espaço, porém, pela ausência de segurança, não há a possibilidade de manter ambas as portas da unidade abertas para melhorar a circulação de ar (UNB, 2022e, p.3).

A Coordenação da Questão Negra está localizada fisicamente no Centro de Convivência Negra, um pouco mais afastado da área central da universidade e em uma estrutura física antiga e com condições precárias. No primeiro semestre de 2022, esforços foram feitos para reabrir o espaço pós pandemia, incluindo breves reformas como a reestruturação do sistema

elétrico, instalação de filtro de água potável, reparos nos banheiros, conserto da porta principal e uma limpeza geral. No entanto, os principais problemas do espaço como a falta de circulação de ar e aspectos da estrutura improvisada ainda persistem. Apesar desses limites estruturais, de acordo com o Relatório de Gestão COQUEN/SDH 2022 (UNB, 2022e), bem como em entrevista com a coordenadora da instituição - gestão 2022 - a COQUEN desenvolve diversos projetos no CCN, tais como o Afroatitude, o Afro Vai as Escolas e a ComNEGRA, a Afro-Recepção, a Roda de Conversa Saúde Mental e a Roda de Conversa Mulheres Negras.

4.3 Os papéis do DAC e da SDH

Entre as competências da DDS está assessorar o DAC no planejamento, implantação, operacionalização e monitoramento dos programas, projetos e ações da Política de Assistência Estudantil desenvolvidas na UnB. O principal objetivo da Diretoria é promover assistência estudantil como direito de cidadania a estudantes em situação de vulnerabilidade socioeconômica por meio de programas, projetos e ações de incentivo à permanência e conclusão do ensino superior com sucesso.

A Política de Assistência Estudantil tem a finalidade de ampliar as condições de acesso e permanência dos jovens na educação superior pública federal, o que implica no desenvolvimento de estratégias de inclusão social, democratização do acesso, permanência e formação acadêmica com qualidade, evitando a retenção e a evasão do estudante em situação de vulnerabilidade social e econômica (UNB, 2022a, p.7).

Além disso, a DDS é a unidade responsável pelo planejamento e execução da maior parte dos programas da assistência estudantil, atende os estudantes e avalia a situação socioeconômica deles, caso seja comprovada a situação de vulnerabilidade socioeconômica disponibiliza programas de moradia, alimentação, transporte, inclusão digital, creche, apoio pedagógico, saúde mental e auxílio emergencial.

O público-alvo da Política de Assistência Estudantil na UnB é bastante amplo e diversificado, portanto, não existem políticas específicas para atender somente os estudantes das ações afirmativas para pessoas negras. Ou seja, os programas de permanência são voltados para todos os estudantes em situação de vulnerabilidades. Contudo, dentro dos critérios de seleção para os programas existem tópicos que favorecem estudantes negros dando-lhes uma pontuação maior.

A DDS gerencia o programa de Assistência estudantil que são voltados para estudantes de baixa renda, mas não temos programas de assistência estudantil para cotistas seja ele cotistas negros, seja cotista de escola pública, ou de cotistas da cota de baixa renda. O único ingresso automático é por cota para o programa de assistência

estudantil é para o restaurante universitário quando o estudante entra pela cota de baixa renda, para todos os demais programas feita uma avaliação socioeconômica, principais tarefas da DDS, especificamente da COAE. Essa avaliação socioeconômica então é que vai designar o estudante para os programas. A avaliação socioeconômica além da renda leva em conta uma série de fatores, então há uma pontuação para raça, para gênero, enfim moradia, saúde... tem uma série de dimensões que são levadas em conta. Agora a DDS em si ela não tem um programa específico que interessa a questão racial (SERVIDOR DA COAE, 2022).

Segundo sua diretora, a DDS desempenha papel crucial na política de permanência dos estudantes da universidade:

O papel da DDS na política de permanência é fundamental para permanência dos estudantes em vulnerabilidade socioeconômica. Atualmente a diretoria coordena todo programa, quase todo o programa, 96% do PNAES. Sendo responsável por selecionar, por realizar o pagamento, fazer acompanhamento desses estudantes durante sua vida dentro da UnB, durante o tempo em que está cursando a graduação (SERVIDORA DA DDS, 2022).

Assim como a Diretoria de Desenvolvimento Social, o Programa Nacional de Assistência Estudantil (PNAES) não prioriza o recorte exclusivamente racial em seus propósitos de assistência estudantil, sendo atribuída às Instituições Federais de Ensino Superior o papel de priorizar e definir os critérios e métodos de seleção dos alunos a serem beneficiados. “Pnaes oferece assistência à moradia estudantil, alimentação, transporte, à saúde, inclusão digital, cultura, esporte, creche e apoio pedagógico. As ações são executadas pela própria instituição de ensino, que deve acompanhar e avaliar o desenvolvimento do programa” (BRASIL, 2023b).

Parte integrante da DDS, a COAE também possui papel essencial na política de permanência, contudo mais voltado para o processo de execução dos instrumentos como a publicação de editais, análise de documentos e aprovação dos candidatos aos programas de permanência.

A Coordenação de Assistência Estudantil é uma das três coordenações da DDS, da Diretoria de Desenvolvimento Social, que faz parte do Decanato de Assuntos Comunitários. A DDS como um todo, não só COAE, ela é a executora da política de assistência estudantil. (SERVIDOR DA COAE, 2022).

De acordo com o Relatório de Gestão da DDS (UNB, 2022d) a COAE tem a função de avaliar as necessidades socioeconômicas dos estudantes e selecionar aqueles que serão beneficiados pelos programas de assistência estudantil. Ela também monitora o rendimento acadêmico dos estudantes assistidos e colabora com as unidades acadêmicas para encontrar soluções pedagógicas adequadas. Além disso, é responsável por planejar e implementar as ações de assistência estudantil na UnB, de acordo com as diretrizes do PNAES. Ela colabora na elaboração e avaliação de programas e projetos específicos na área da Política de Assistência Estudantil, bem como naqueles de intervenção com a rede intersetorial, com apoio das

coordenações de curso. Também reavalia continuamente os processos de trabalho e fluxos adotados para o atendimento das demandas, podendo contar com a participação de profissionais especializados para subsidiar as discussões. Além disso, compõe grupos de trabalho para avaliar as ações desenvolvidas, as dificuldades encontradas pela equipe e os fluxos de trabalho, propondo novas formas de intervenção quando necessário.

Hoje em dia o gerenciamento da política de assistência estudantil é feito através do GT instituído pela reitora, o chamado GT da ação 4002. O 4002 acho que é o nome lá da base orçamentária do Pnaes. Enfim é um GT composto por vários decanos e que agora também tem uma representação Estudantil do DCE, e a DDS não tem cadeira né, assim como a DDS não tem cadeira na CAC, que é a Câmara de Assuntos Comunitários, então assim oficialmente a influência política na DDS na construção das políticas de assistência estudantil é muito residual (SERVIDOR DA COAE, 2022).

Apesar de seu papel crucial na política de permanência, com avaliação constante dos processos e fluxos para atender demandas, contando até mesmo com o apoio de especialistas, a DDS não tem participação direta nem direito a voto no gerenciamento e tomada de decisão desses instrumentos.

Assim a gente luta por algumas cadeiras né, claro que a gente participa da CAC, a gente tem direito a voz não a voto, eventualmente somos convidados numa reunião do GT da ação 4002, mas a DDS ela é a diretoria responsável pela execução da política de assistência estudantil (SERVIDOR DA COAE, 2022).

A COAE também promove integração entre as equipes dos quatro campi, para aproximação da atuação de todas as unidades que realizam processos de trabalho relacionados à assistência estudantil. A coordenação orienta os estudantes sobre os programas de assistência estudantil e, quando necessário, sobre os serviços ofertados pelos outros setores da Universidade e pelas políticas de assistência social, saúde, educação, dentre outras. A COAE também desenvolve ações de apoio pedagógico, acolhimento social e psicológico, organização e planejamento através de seus núcleos: Núcleo de Apoio Pedagógico (NAP), Núcleo de Acolhimento Social e Psicológico (NASP) e Núcleo de Organização e Planejamento (NOP).

A SDH, por sua vez, desempenha um papel de articulador, tanto com os setores internos da universidade quanto com a sociedade externa. Com representações externas, articulações internas e externas para colaborar para a promoção e garantia dos direitos humanos não só na Universidade, mas também no Distrito Federal e no Brasil.

Art. 2º As atribuições da Secretaria de Direitos Humanos da UnB são:
I. coordenar a implementação e zelar pelo cumprimento da Política de Direitos Humanos da Universidade de Brasília, definida diretamente pelo Conselho Universitário ou por meio da Câmara de Direitos Humanos da UnB;
II. assumir as atribuições institucionais até aqui sob responsabilidade da Diretoria da Diversidade (DAC/DIV);
III. assumir as representações institucionais externas ao Decanato de Assuntos Comunitários até aqui sob responsabilidade da Diretoria da Diversidade (DAC/DIV);

IV. realizar articulações entre as diferentes unidades administrativas e acadêmicas da Universidade de Brasília para fins de conscientização, promoção e efetiva garantia dos direitos humanos na Universidade de Brasília.

V. realizar articulações externas à Universidade de Brasília para fins de conscientização, promoção e efetiva garantia dos direitos humanos na Universidade de Brasília, no Distrito Federal e no Brasil (UNB, 2022c).

A COQUEN, ligada diretamente à SDH, desempenha o papel de executor de programas voltados para a população negra da universidade. Tendo como objetivos, de acordo com o Ato do Decanato de Assuntos Comunitários nº 012/2021, acompanhar os estudantes oriundos do sistema de cotas para negros desde o ingresso na UnB, promover a discussão sobre as diferenças raciais e culturais do povo negro, elaborar levantamentos e pesquisas para a comunidade negra universitária, promover o acolhimento e acompanhamento de indivíduos da comunidade negra em situação de vulnerabilidade, propor e executar políticas e programas para eliminar o racismo e a intolerância racial, articular com outros setores da universidade para promover a permanência e diplomação de estudantes negros, ser um espaço de referência para estudar e pesquisar sobre relações étnicas, quilombos e questões pertinentes à população negra, assessorar a SDH em temas relacionados à comunidade negra universitária, mediar relações entre a comunidade negra da UnB e outros setores, administrar o uso do espaço do Centro de Convivência Negra, manter diálogo com representantes internos e externos das comunidades negras, apoiar ações socioeducativas de entidades do movimento negro, propor parcerias com órgãos do governo e ONGs para combater o preconceito e discriminação racial no âmbito universitário, e zelar pelo patrimônio sob sua responsabilidade.

(...) essa coordenação, ela tem competências em relação ao acompanhamento de políticas de ação afirmativa. Ela tem que acompanhar a questão da permanência de estudantes negros. Ela tem que acompanhar denúncias de discriminação racial no campus. Ela coordena o Centro de Convivência Negra, que é esse espaço que nós estamos. Então ela tem competências que vão desde uma gestão de um espaço como esse até implementação de políticas públicas de combate ao racismo dentro da universidade (SERVIDORA DA COQUEN, 2023).

A Coordenação da Questão Negra é uma iniciativa dedicada prioritariamente ao acolhimento de estudantes negros cotistas. Este órgão tem como objetivo oferecer suporte a esses estudantes e garantir que eles tenham acesso a todos os recursos e oportunidades necessários para sua permanência na universidade. O CCN é outra iniciativa importante, gerida pela COQUEN, é responsável por garantir que a política de cotas para estudantes negros seja implementada de maneira efetiva na universidade. Além disso, o CCN também monitora a evolução dos estudantes negros cotistas e identifica quaisquer fragilidades ou desafios que precisem ser abordados.

Apesar da importância dessas iniciativas, é importante destacar que ainda existem fragilidades no processo de acolhimento de estudantes negros cotistas. Por exemplo, a falta de recursos ou a insuficiência de suporte da universidade podem ser obstáculos para o sucesso acadêmico desses estudantes. Além disso, a discriminação e o preconceito ainda são problemas graves que precisam ser abordados e combatidos.

Assim, a COQUEN e o CCN são importantes iniciativas voltadas para o acolhimento de estudantes negros cotistas na Universidade de Brasília, mas ainda há trabalho a ser feito para garantir o bem-estar desses estudantes.

4.4 Mobilização dos instrumentos

A Política de Assistência Estudantil tem a finalidade de ampliar as condições de acesso e permanência dos estudantes na universidade, o que implica no desenvolvimento de estratégias de inclusão social, democratização do acesso, permanência e formação acadêmica com qualidade, evitando a retenção e a evasão do estudante em situação de vulnerabilidade social e econômica. No âmbito da DDS diversos instrumentos são mobilizados para viabilizar a permanência de estudantes em situação de vulnerabilidade, entre esses inclui-se as pessoas negras tendo em vista que nenhum programa possui subdivisão por tipo de cota, como afirma a diretora da DDS.

O foco da DDS são os estudantes em vulnerabilidade socioeconômica, agora o fato do estudante ser negro quando ele requer avaliação socioeconômica para participar dos programas ele vai ter uma pontuação maior pela questão da raça né, então a gente tem esse cuidado também, então a DDS ela olha essas outras questões que acentuam as vulnerabilidades. Mas ela não é uma diretoria voltada para a questão da permanência de estudantes negros (GESTORA DA DDS, 2023).

Para ter acesso aos programas, os estudantes devem estar regularmente matriculados em disciplinas dos cursos presenciais de graduação e serem identificados pela equipe de assistentes sociais como socioeconomicamente vulneráveis, após um processo criterioso de avaliação socioeconômica (UNB, 2022c).

É por meio desses programas que são oferecidos aos estudantes em situação de vulnerabilidade que a Assistência Estudantil promove as políticas de permanência da UnB. Assim, entre 2019 e 2021, a DDS disponibilizou dez programas regulares: Bolsa Alimentação, Auxílio Socioeconômico, Moradia Estudantil da Graduação (modalidades CEU e Pecúnia) e da Pós-Graduação, Auxílio Transporte, Auxílio Creche, Auxílio Emergencial, Bolsa Permanência do MEC, Vale-livro e UnB Idiomas. Em 2020, por conta da pandemia de covid-19, dois novos

programas foram criados: o Auxílio Alimentação Emergencial (que foi um programa temporário para substituir o Auxílio Alimentação devido ao fechamento Restaurante Universitário (RU), e o programa Inclusão Digital – um tipo de auxílio para contratação de internet, compra de equipamento, concessão de chip para acesso à internet, empréstimo temporário de equipamento e doação de equipamento e um programa pontual, o Auxílio Emergencial de Transporte (UNB, 2022d)

De acordo com o Relatório de Gestão da DDS 2021.2 os principais instrumentos que visam a permanência de estudantes da UnB são (UNB,2022d):

- I. Moradia: restringe-se ao Auxílio Moradia – R\$ 530,00, não contempla os estudantes que acessam o Programa Moradia Estudantil por vaga na Casa do Estudante Universitário, pois estes residem gratuitamente no campus Darcy Ribeiro e não recebem auxílio financeiro.
- II. Transporte: benefício de R\$ 300,00 para os estudantes que residem fora do Distrito Federal, em municípios vizinhos, e pagam passagem interestadual para comparecer às aulas. O benefício só é pago durante o período de aulas presenciais, portanto, só receberam o benefício, os estudantes que comprovaram estar comparecendo presencialmente à Universidade.
- III. Transporte Emergencial: benefício pago uma vez, no início da pandemia (2020), para os estudantes que retornariam a suas cidades de origem para aguardar o retorno das atividades presenciais, e em 2022 no retorno ao ensino presencial.
- IV. Inclusão digital – auxílio financeiro: programa criado durante a pandemia para favorecer os estudantes da assistência estudantil que não tinham condições de acompanhar o ensino remoto, por meio de benefício para aquisição de equipamento com acesso à internet – até julho de 2021, foram pagos auxílios em parcela única de R\$ 1.500,00 e após este período o valor foi reajustado para o valor de R\$ 2000,00.
- V. Auxílio Inclusão Digital modalidades de empréstimo ou doação de computadores e entrega de chips com acesso gratuito à internet: Como estes programas não envolveram repasse financeiro aos estudantes beneficiados, não estão inclusos neste relatório.
- VI. Creche: benefício de R\$ 485,00 concedido a estudantes com filhos de até cinco anos incompletos. Não houve disponibilização de novas vagas durante a pandemia.
- VII. Auxílio Socioeconômico (PASE): maior programa com repasse financeiro da DDS, com o valor mensal de R\$ 465,00. Voltado ao apoio pedagógico aos estudantes em vulnerabilidade socioeconômica.
- VIII. Auxílio Emergencial: benefício pontual, pago em apenas uma parcela de R\$ 465,00, para estudantes que solicitam e comprovam que se encontram em uma situação emergencial, temporária, inesperada e momentânea ao assistente social da equipe.
- IX. Auxílio Emergencial de Apoio à Saúde Mental: benefício temporário, lançado em 2021, voltado a estudantes em situação de vulnerabilidade que estejam

apresentando agravos em saúde mental para custear tratamento psicológico e/ou psiquiátrico, comprovado por meio de laudo ou relatório, de profissional de medicina ou de psicologia para tratamento de saúde mental. No valor de R\$ 400,00 mensais, por seis meses.

- X. Auxílio Emergencial de Apoio Socioeconômico (E-PASe): benefício temporário, lançado em 2021, voltado a estudantes em situação de vulnerabilidade não contemplados pelos Programas Auxílio Socioeconômico, Bolsa Permanência do MEC e PROMISAES. No valor de R\$ 465,00 mensais, por seis meses.

Em 1º/2021, 5.901 estudantes foram beneficiados por programas de repasse financeiro. Cerca de 3.708 (79%) eram estudantes do Darcy, 490 (8%) da Faculdade de Ceilândia, 406 (8%) de Planaltina e 217 (5%) do Gama. O programa mais acessado foi o Auxílio Alimentação.

Tabela 3 - Beneficiários de programas de auxílios financeiros da DDS em 1º/2021

Programas	Campi								Total	
	Ceilândia		Darcy Ribeiro		Gama		Planaltina			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Moradia	77	10%	619	78%	58	7%	44	6%	798	100%
Transporte	7	25%	19	68%	1	4%	1	4%	28	100%
Inclusão Digital	44	15%	220	74%	14	5%	18	6%	296	100%
Creche	2	9%	12	52%	0	0%	9	39%	23	100%
Auxílio Socioeconômico	253	8%	2047	80%	129	5%	191	8%	2620	100%
Auxílio Emergencial	1	2%	32	79%	1	1%	4	17%	38	100%
Saúde Mental	37	7%	262	85%	16	3%	22	5%	337	100%
E-PASe	134	9%	1139	82%	65	4%	109	5%	1447	100%
Total de beneficiários	490	8%	3708	79%	217	5%	406	8%	4821	100%

Fonte: UNB, 2022

Em 2º/2021, um total de 4.821 estudantes foram beneficiados por programas com repasse financeiro. Aproximadamente 4.671 (79%) desses estudantes eram do campus Darcy Ribeiro, enquanto 499 (8%) pertenciam à Faculdade de Ceilândia, 450 (8%) a Planaltina e 271 (5%) ao Gama.

Tabela 4 - Beneficiários de programas de auxílios financeiros da DDS em 2º/2021

Programas	Campi								Total	
	Ceilândia		Darcy Ribeiro		Gama		Planaltina			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Alimentação	295	9%	2506	77%	121	4%	316	10%	3238	100%
Moradia	82	6%	996	78%	111	9%	95	7%	1284	100%
Transporte	1	33%	2	67%	0	0%	0	0%	3	100%
Inclusão Digital	138	8%	1413	81%	80	5%	119	7%	1750	100%
Creche	1	5%	9	43%	0	0%	11	52%	21	100%
PASe	221	8%	2299	80%	140	5%	231	8%	2891	100%
Auxílio Emergencial	2	2%	68	79%	1	1%	15	17%	86	100%
Saúde Mental	26	7%	305	85%	10	3%	19	5%	360	100%
E-PASe	145	9%	1295	82%	64	4%	72	5%	1576	100%
Total de beneficiários	499	8%	4671	79%	281	5%	450	8%	5901	100%

Fonte: UNB, 2022

Os programas mais procurados foram o Auxílio Socioeconômico (PASe), Apoio Socioeconômico (E-PASe) e Moradia Estudantil (modalidade pecúnia). O PASe e o EPASe beneficiaram um total de 4.467 estudantes no 2º/2021. Os percentuais desses três programas entre os campi foram semelhantes aos percentuais de beneficiários totais entre os campi, variando em no máximo 3%.

No *campus* da Ceilândia, destaca-se o Programa de Transporte, pois um em cada quatro estudantes desse programa é da Faculdade de Ceilândia (FCE), indicando uma concentração proporcionalmente maior de estudantes residentes nessa região ou proximidades campus em comparação aos outros. Por outro lado, apenas 2% (1 estudante) receberam o Auxílio Emergencial nesse campus. No Darcy Ribeiro, o programa com o maior percentual de beneficiários foi o de Saúde Mental, com 85% dos beneficiados, enquanto o programa Creche contou com a menor participação nesse campus, sendo que 52% dos beneficiários eram do Darcy Ribeiro.

No *campus* do Gama, não houve beneficiários do programa Creche, e apenas 1 estudante foi beneficiado pelos programas Auxílio Emergencial e Transporte. No entanto, 7% dos beneficiários do programa Moradia eram estudantes da Faculdade do Gama (FGA).

Quanto à Faculdade de Planaltina (FUP), o programa que mais se destacou foi o Auxílio Creche com quase 40% dos participantes sendo de Planaltina – isto é, percebe-se uma concentração proporcional de mais estudantes com filhos na FUP. Em segundo lugar, o Auxílio

Emergencial beneficiou 17% dos alunos da FUP. Não há dados disponíveis sobre esses levantamentos para o ano de 2022.

Por outro lado, no âmbito da SDH/COQUEN existe alguns instrumentos de viabilização voltados diretamente para as pessoas negras, tais como: o Afroatitudo, o Afro Vai as Escolas e a ComNEGRA. Além de outras atividades voltadas a integração dessa comunidade, Afro-Recepção, Roda de Conversa Saúde Mental, Roda de Conversa Mulheres Negras. E, também, para atividades de formação como o Clube do Livro e a Oficina Tecendo escritas: entre a prática e a teoria Escrita Acadêmica para estudantes negros (UNB, 2022e, p.5-7).

O que a gente tem hoje por conta das Coordenações, tem a Coordenação Negra, nela a gente tem não só essas políticas de apoio, que eu acho que as políticas de apoio vão para além do que é o financeiro, mas a gente tem essas políticas de apoio psicopedagógica, de atendimento, de atendimento de denúncias, então isso também são instrumentos de apoio. A gente tem dentro da Coordenação Negra o programa Afroatitudo, infelizmente são poucas bolsas. São 50 bolsas, mas elas são diferenciadas das bolsas do DAC. Tem também a indígena, que são bolsas de estudos para quando esses estudantes entram na universidade (porque a entrada dos estudantes indígenas é separada, tem um vestibular específico), então esses estudantes indígenas a grande maioria não são de Brasília, muitos são do Nordeste e Norte. Então eles chegam aqui e têm uma bolsa durante três meses para se instalarem, para chegar na cidade e conseguir se adaptar. Além de receberem também o apoio do restaurante universitário até fazerem a avaliação socioeconômica. Com esses a gente faz com o número total de ingresso dos estudantes indígenas, tem entrado na base de 76 a 80 estudantes por semestre. Do Afro Atitudo são 50, como eu já te falei, mas são só por dois anos. Então, durante dois anos o estudante tem direito a essa bolsa. Ela é vinculada há algum trabalho de extensão, para esses estudantes fazerem uma capacitação relacionado as relações étnico raciais. E têm, também, um outro programa chamado PADIV que é o Plano de Assistência à Diversidade, mas ele tem saído mais especificamente para estudantes LGBTQ+ em situação de vulnerabilidade. Mas temos estudantes negros e indígenas também que o utilizam (GESTORA DA SDH, 2023).

O Afroatitudo existe na UnB desde 2004, é uma iniciativa que foi institucionalizada pela UnB através da Resolução da Reitoria nº 156 de novembro de 2012. Ele está vinculado ao DAC e é gerenciado pela Coordenação Negra da SDH. A finalidade do programa é atender às necessidades dos estudantes negros(as), preferencialmente os ingressos pelo sistema de cotas, com o objetivo de garantir sua permanência na universidade, sua integração, sua saúde mental e promover o contato com a temática étnico-racial por meio de ações de ensino, pesquisa e extensão. O Programa fornece 50 bolsas à estudantes negros(as) de graduação que são selecionados através de um processo de seleção público via edital lançado bianualmente. Cada estudante pode ser bolsista por até quatro semestres consecutivos.

Essas 50 bolsas de Afroatitudo, elas vêm dos recursos do PNAES, que é o Programa Nacional do Ensino Superior. Então, assim, a política de permanência que a gente implementa diretamente e o Afroatitudo (GESTORA DA COQUEN, 2023).

Os estudantes do AfroAtitude participam de reunião quinzenais no CCN e atualmente compõem as equipes de 3 projetos de extensão: ComNegra (Comunicação Negra), Projeto Afro Vai à Escola e Perfil Étnico-racial de Trabalhadores da Universidade de Brasília. Os recursos utilizados para a concessão dos auxílios vêm do Programa Nacional de Assistência Estudantil (PNAES) destinado a estudantes vulneráveis, com estudo socioeconômico validado pela COAE/DDS (UNB, 2023a; UNB, 2022e).

Mas também a gente influencia nas demais políticas da UnB, por exemplo, quando a gente identifica estudantes que não estão tendo acesso por alguma questão. A gente tenta induzir ou estimular demais áreas a inclusão de estudantes que a gente identifica em situação de extrema vulnerabilidade. Outro programa que a gente tem na secretaria se chama PADIV. Que são para pessoas dos grupos que nós atendemos, estudantes negras e estudantes LGBTQs e que estão numa situação emergencial. Esse programa fornece bolsas emergenciais somente para estudantes que, por alguma razão, perdem o vínculo familiar ou estão em situações de violência (GESTORA DA COQUEN, 2023).

Como descrito, o Afroatidade compreende outros três programas: ComNegra, que se concentra na criação e disseminação de conteúdo midiático negro na Universidade de Brasília; Afro Vai às Escolas, que tem como objetivo discutir a história e a cultura negra com estudantes do ensino fundamental e médio, em parceria com a Secretaria de Educação; e o Perfil Étnico-racial de Trabalhadores da Universidade de Brasília, um projeto que envolve pesquisas sobre o perfil étnico-racial na Universidade de Brasília.

Os programas de integração incluem: Afro-Recepção, em que a equipe da COQUEN realiza uma atividade de recepção para os estudantes negros(as) da UnB, com o objetivo principal de oferecer boas-vindas e criar um espaço de acolhimento, partilha e cuidado comunitário; Roda de Conversa Saúde Mental, uma atividade voltada para cuidar da saúde mental dos estudantes negros(as); e Roda de Conversa Mulheres Negras, uma atividade voltada para acolher e ouvir as mulheres negras.

A primeira Afro-Recepção (2022.1) contou com cerca de 30 participantes ao longo do dia enquanto a segunda Afro-recepção (2022.2) contou com 56 participantes, que realizaram atividades de oficinas, conversas com psicólogos, rodas de conversas, sarau Afro-poético e lanche. Em julho de 2022 a Coordenação Negra, em parceria com Espaço Ori, realizou a Roda de conversa "Eu, mulher negra, resisto" no CCN. Participaram aproximadamente 14 pessoas entre estudantes, ativistas e servidoras da UnB (UNB, 2022e).

As Atividades de Formação incluem: Clube do Livro, que surgiu de uma parceria entre a Coordenação Negra e a iniciativa Leia Preta, com o objetivo de incentivar a leitura de autores negros e promover discussões entre os estudantes no espaço do CCN; e Oficina Tecendo

Escritas: entre a prática e a teoria Escrita Acadêmica para estudantes negros, que foi criada a partir de uma demanda dos estudantes do Programa Afroatitude, que relataram dificuldades na escrita e o desejo de trabalhar essa questão.

Em 2022 houve três encontros do Clube de Leitura para discutir as leituras e compartilhar impressões sobre os autores. Os livros discutidos foram "Olhos d'água" e "Insubmissas Lágrimas de mulheres" de Conceição Evaristo, "Sons da Fala" de Octavia Butler e "O Cometa" de Du Bois. E uma Oficina Tecendo Escritas que ocorreu no final do mês, nos dias 29/08 e 31/08, com a participação de 18 estudantes (UNB, 2022e).

Dessa forma, é possível destacar que as ações afirmativas e as cotas raciais são instrumentos de medidas temporárias que visam corrigir desigualdades históricas e promover a inclusão social de grupos marginalizados. Nesse sentido, os instrumentos utilizados pela UnB para garantir a permanência dos estudantes cotistas, como o Programa de Assistência Estudantil (PAE), o Programa de Tutoria Acadêmica (PTA) e o Programa de Monitoria Voluntária (PMV), são extremamente importantes para minimizar as dificuldades enfrentadas por esses estudantes no ambiente universitário.

No entanto, é importante destacar que esses instrumentos não são suficientes para garantir a igualdade de oportunidades entre os estudantes cotistas e não cotistas. Como apontado na pesquisa bibliográfica, as ações afirmativas devem ser acompanhadas por políticas públicas mais amplas, que visem combater o racismo estrutural e promover a diversidade e a inclusão em todas as esferas da sociedade. Além disso, é preciso considerar que cotas raciais podem gerar conflitos dentro da comunidade universitária, portanto é fundamental que todas as coordenações, diretorias e demais organizações dentro da UnB estejam preparadas para lidar com essas questões e promover um ambiente inclusivo e acolhedor para todos os estudantes.

Outrossim, é importante destacar a necessidade de avaliação contínua dos resultados das ações afirmativas, é fundamental que a universidade realize pesquisas e estudos para verificar se esses instrumentos estão de fato promovendo a inclusão e reduzindo as desigualdades sociais. Somente assim será possível aprimorar as ações afirmativas e garantir uma educação superior mais justa e igualitária. Além disso, é necessário que a universidade realize uma análise mais crítica e aprofundada sobre o andamento e os desafios dos programas de permanência para os cotistas raciais. É fato que existem análises técnicas sobre os programas de assistência estudantil e permanência contudo, essas análises fazem uma leitura global de todos os beneficiários de Assistência estudantil, sejam eles de cotas raciais, cotas para escolas públicas entre outras. Uma análise mais específica, por tipo de cota permitiria uma

compreensão mais abrangente do assunto e uma reflexão mais aprofundada sobre as melhores abordagens para lidar com as desigualdades e promover a inclusão social de pessoas negras de forma mais efetiva na universidade. Por fim, a discussão sobre racismo e instrumentos de ação afirmativa é de extrema relevância no contexto atual de renovação da política de cotas raciais, instrumento essencial para a promoção da igualdade de oportunidades e inclusão social.

4.5 Perspectivas de estudantes cotistas negros(as)

Ao analisar o contexto histórico e a vivência de gestores, professores e estudantes percebe-se que, apesar do sucesso da lei de cotas para o ingresso de estudantes pretos e pardos, a permanência desses acadêmicos ainda é um grande desafio para a universidade.

Ao serem questionados sobre a divulgação dos instrumentos/programas de permanência oferecidos pela UnB a maioria dos estudantes ouvidos na entrevista em grupo realizada em junho de 2023 responderam que tem conhecimento desses programas, contudo ficaram sabendo apenas no decorrer do curso por meio de colegas e/ou rodas de conversas. Assim, percebe-se uma grande dificuldade na divulgação desses programas logo no início da jornada desses estudantes na universidade, exceto um estudante ingressante em 2014 que recebeu uma cartilha informativa sobre esses programas logo no primeiro semestre do curso. A seguir, compartilharemos excertos da entrevista em grupo realizado com 17 estudantes cotistas, destacando as informações mais reveladora com respeito às suas perspectivas sobre as ações afirmativas na UnB.

Vocês se consideram bem-informados sobre os instrumentos/programas de permanência oferecidos pela UnB para os estudantes cotistas raciais?

“Não muito. Eu me lembro das pessoas informando, mas eu acho que a UnB divulgando seria melhor”. (O3-G1)

“Tive conhecimento mais adiante, nos semestres seguintes, pelos próprios estudantes”. (O2-G1)

“(…) a maioria sim”. Alguns colegas me informaram”. (O2-G2)

“(…) fiquei sabendo um tempo depois”. (O2-G3).

“Não, a gente teve por meio de conversa com os alunos”. (O4-G4)

“Não. (...) [tivemos apenas] uma roda de conversa”. (O7-G4)

Portanto, percebe-se uma deficiência na divulgação por parte da universidade dos programas de permanência. Isso aponta para a necessidade de melhorar a divulgação dos auxílios disponíveis desde o início da jornada acadêmica dos estudantes cotistas raciais na universidade.

Vocês já utilizaram ou fazem uso de algum dos instrumentos/programas de permanência oferecidos pela UnB? Se sim, qual?

“Eu sou, eu moro na Colina. E pego o auxílio alimentação”. (O2-G2)

“Sim, auxílio alimentação, auxílio moradia”. (O3-G2)

“Sim”. (O1aO9-G4)

“Sim. auxílio socioeconômico”. (O6-G4)

“(…) acho que eu recebi, mas tem muito tempo, então não tenho certeza”. (O2-G3)

Quanto a utilização desses instrumentos/programas de permanência, alguns estudantes mencionaram o auxílio alimentação, auxílio moradia e auxílio socioeconômico como benefícios utilizados. No entanto, houve incerteza e falta de conhecimento completo sobre os programas disponíveis, sugerindo a importância de melhorar a comunicação e a acessibilidade das informações sobre esses auxílios.

Na sua opinião, os instrumentos de permanência oferecidos pela UnB são suficientes para garantir a permanência dos estudantes cotistas raciais na universidade?

“(…) acho que toda ajuda é válida e bem-vinda. Mas não é suficiente. Eu não consigo afirmar se é suficiente ou não é suficiente porque eu nunca participei”. (O3-G1)

“Bom, acho que não é suficiente. É necessário, mas não é suficiente. Acho que ainda não é certo. Acho que precisa de mais sim”. (O2-G2)

“Dependendo de quais eles [estudantes] conseguirem. Eu não sei quais são todos [programas] que tem. Depende de muita coisa.” (O3-G2)

“(…) pelos menos o auxílio socioeconômico não, porque é só 500 reais”. (O6-G4)

“(…) para se manter aqui né, não dá”. (O4-G4)

“Não. Para se manter 500 reais é barato, não dá para comprar nada!” (O9-G4)

“Em Brasília ainda!” (O2-G4)

“(…) aqui no Plano, eu que só vivo aqui pro Plano, não é suficiente”. (O7-G4)

Os instrumentos de permanência oferecidos pela UnB podem não ser suficientes para garantir a permanência dos estudantes cotistas raciais na universidade. A insuficiência financeira é apontada como um dos principais obstáculos, sugerindo a necessidade de um suporte maior para atender às demandas dos estudantes bolsistas e assegurar sua permanência na instituição.

Você já enfrentou alguma dificuldade em relação à sua permanência na UnB? Se sim, qual?

“(…) só o que dificultava mesmo era a mobilidade urbana. Porque eu moro no gama e o maior problema era que eu tinha que pegar 3 ônibus, eram ônibus de horários limitados também. Então o que me complicou muito foi isso, foi a mobilidade urbana.”. (O3-G1).

“(…) meu primeiro semestre foi muito difícil, porque no primeiro semestre, quando eu entrei, já tinham passado para a inscrição do auxílio alimentação e do Colina. Lá eu passei um sério problema. Eu vim de outro estado, então tava morando de favor né na casa de uma colega. Já no segundo semestre eu consegui”. (O2-G2)

“Sim. Agora, para eu começar a fazer o doutorado. Se eu não conseguir bolsa, se eu não conseguir nenhum auxílio moradia e alimentação eu não permaneço.” (O3-G2).

“Todo dia!” (grupo sorrir) (O2-G4)

“Sempre (risos)!” (grupo responde em conjunto e todos sorriem). (O2...-G4)

“(…) a mobilidade, alimentação, trabalho... Conciliar trabalho e faculdade, e um monte de matéria, estágios, enfim”. (O4-G4)

“Tem a questão de raça, também. A questão do racismo que a gente sofre diariamente no meio universitário. Por professores de alguns departamentos também tem. Então é isso”. (O6-G4)

Ao questionar sobre as dificuldades enfrentadas para sua permanência, problemas de mobilidade urbana, falta de recursos financeiros, conciliação entre trabalho e estudos, e vivência de racismo no meio acadêmico são fatores que afetam a experiência dos estudantes e podem representar obstáculos significativos para a sua permanência. Essas dificuldades evidenciam a importância de abordar não apenas os aspectos financeiros, mas também questões estruturais e de inclusão para garantir a permanência dos estudantes cotistas raciais na UnB.

Outrossim, os relatos apresentados revelam a presença do racismo estrutural dentro da instituição. Esse tipo de racismo se manifesta por meio de práticas discriminatórias que afetam negativamente as pessoas negras, quilombolas e indígenas, restringindo suas oportunidades e

reforçando as desigualdades sociais existentes, reforçando as descobertas de pesquisas de Filice e Santos (2010) e Lemos Igreja e Loures Ferreira (2023).

Você se sente acolhido pela comunidade acadêmica da UnB? Por quê?

“(…) sempre achei um ambiente muito diverso, sempre fui bem acolhido, nunca sofri nenhum tipo de preconceito.”. (O3-G1).

“Acolhida podemos dizer que não. Me dou bem com alguns grupos, mas não me sinto acolhida. (O3-G2).

“(…) depende do espaço. Por exemplo, nosso curso tem uma presença maior de pessoas racializadas, aí dependendo do grupo dentro do nosso curso a gente se sente acolhidos, mas no geral não. (O7-G4)

Quando questionados sobre acolhimento os respondentes revelam uma diversidade de percepções em suas vivências na comunidade acadêmica. Enquanto alguns estudantes relatam experiências positivas e se sentem bem recebidos, outros mencionam a falta de acolhimento em geral ou a necessidade de encontrar grupos específicos onde se sintam incluídos.

Na sua opinião, a diversidade étnica na universidade é valorizada e respeitada pelos demais estudantes e professores?

“Não. A Maioria é na verdade. Não é tudo, né? Tem uns casos que é complicado! (...) a grande maioria sim, mas com os professores, na sua grande maioria não”. (O2-G1)

“Acredito que sim, que a diversidade aqui é respeitada. Eu diria que... Na sua grande maioria, tem algumas exceções mesmo. Já vi professor que não entendia a realidade do aluno. Do aluno que mora um pouco mais longe, esquecendo de chegar no horário certo na aula. Às vezes faltava um outro. Então, tem alguns casos de professores que foram um pouco insensíveis”. (O3-G1)

“Aqui no nosso departamento de matemática, sinto que tem muita gente de fora de outros Estados, de outros países. Acho que sim. A universidade em si eu não sei informar, mas por exemplo lá na casa do estudante está tendo vários problemas porque a DDS entrou com processo, a Casa do Estudante contra a DDS, Enfim. Então, acho que o Departamento aqui sim, da universidade em geral, não”. (O3-G2)

“Não. Nenhum dos dois!” (O3-G3)

“Não. Nem por professores, nem estudantes”. (O4-G3)

“(…) eu acho que não ser ouvido pelo professor. O professor que não te escuta, quando você abre a boca, tá ligado? E você vê que não é um comportamento que ele aplica para todos os alunos, só para o aluno negro. Aluno negro abre a boca, professor tá nem aí, tá ligado?” (O8-G4)

Essa perspectiva de acolhimento limitado a grupos específicos destaca a importância de promover um ambiente mais inclusivo e acolhedor para todos os estudantes, independentemente de sua origem, identidade ou pertencimento a determinados grupos sociais. É fundamental reconhecer que a diversidade é um elemento essencial para o enriquecimento do ambiente acadêmico e para a promoção da igualdade de oportunidades.

Além disso, é importante considerar o conceito de interseccionalidade. A interseccionalidade ressalta como a raça se intersecta com outras dimensões da identidade, como gênero e classe social, influenciando as experiências e desvantagens enfrentadas por diferentes grupos. Ao aplicar a interseccionalidade às cotas raciais, reconhecemos que indivíduos pertencentes a diferentes grupos raciais podem vivenciar desigualdades e privilégios de maneiras diversas, levando em conta também outros aspectos de sua identidade, como gênero e classe social (LIMA; FILICE; HARDEN, 2022).

No que diz respeito à diversidade e valorização, fica evidente a necessidade de promover um ambiente acadêmico mais representativo e acolhedor para todas as raças. Isso implica em buscar novas formas de fomentar um ambiente onde todos os estudantes se sintam valorizados e representados, como, por exemplo, aumentar a presença de professores negros nas salas de aula. Ao ter um corpo docente diversificado e representativo, a universidade fortalece a identificação dos estudantes com seus professores e proporciona modelos de referência que contribuem para a valorização e inclusão de todas as raças. Assim, é fundamental que a universidade atue de forma ativa na melhoria da promoção da diversidade, no combate aos preconceitos ainda existentes e na garantia de que todos os estudantes se sintam parte da comunidade acadêmica.

Outrossim, é essencial que a instituição assuma a responsabilidade de criar um ambiente inclusivo, onde todos os estudantes tenham a oportunidade de se expressar, ser ouvidos, aprender e se desenvolver plenamente, independentemente de sua raça, gênero, classe social ou qualquer outra dimensão de sua identidade.

Quais sugestões você daria para melhorar a política de cotas raciais e os instrumentos de permanência oferecidos pela UnB aos estudantes cotistas raciais?

“(...) a questão de moradia, principalmente (...) eu acho que deveria haver mais moradias, porque acho que são poucas vagas”. (O2-G2)

“Tem que ter mais recursos e, também, melhor aplicação desses recursos, melhor gestão. Essa parte de gestão mesmo dos recursos que não é muito bem dividido”. (O2-G1)

“(...) de repente, se divulgar mais os auxílios, poderia ser melhor divulgada. Na época que eu entrei (2014) tinha uma cartilha, bem detalhada com todos os auxílios, que foi entregue. (O3-G1)

“Ah, eu não sei o que pensar, porque eu acho que não é um problema que vem só da universidade, né! vem da nossa trajetória. Acho que não adianta, é um problema estrutural. Só a universidade não vai conseguir corrigir”. (O2-G3)

“Eu acho que melhorar as bolsas”. (O6-G4)

“(...) é, a ampliação das bolsas. Uma melhor gestão dos recursos.” (O9-G4)

“Essa questão da mobilidade é importante também, mais essa questão da bolsa, porque querendo ou não as pessoas que são pretas têm a questão da vulnerabilidade financeira. Então pelo fato da vulnerabilidade financeira fica difícil dela se manter. Tem que trabalhar, tem que estar na universidade então é muito difícil”. (O2-G4)

“Acho que a principal coisa tem que ser ter um real diálogo da instituição com os movimentos, entendeu? Porque, tipo, igual agora a gente... A gente não, né? O CEPE da universidade tá votando as cotas em concursos públicos, e aí tá sendo bizarro o edital que eles estão querendo passar, que é tipo um sorteio, sendo que a gente tem departamentos que não tem professores negros, e é uma demanda... Tipo, a gente tá falando só de pessoas negras, mas professores indígenas e a galera indígena não tá sendo escutada nessa situação. Aí fica "20 anos de cotas a UnB é pioneira", mas aí as coisas da violência continuam porque não estão escutando a gente. Só estão fingindo. (O5-G4)

Ao analisar as respostas dos estudantes em relação às sugestões para melhorar a política de cotas raciais e os instrumentos de permanência oferecidos, percebe-se que as principais demandas envolvem a ampliação da oferta de moradias estudantis, melhorar a gestão e distribuição de recursos, aumentar a divulgação dos auxílios disponíveis, aprimorar as bolsas de auxílio e promover um diálogo real com os movimentos sociais. Essas recomendações visam aperfeiçoar a política de cotas raciais e os instrumentos de permanência oferecidos pela UnB, buscando garantir uma experiência acadêmica mais inclusiva e equitativa para os estudantes.

Em suma, esses achados destacam a importância de uma abordagem mais abrangente para promover a permanência desses estudantes na universidade. Isso implica não apenas aprimorar os instrumentos existentes, mas também abordar questões externas a universidade, promover a inclusão e o acolhimento dentro da comunidade acadêmica, contratar professores e envolver os estudantes cotistas e seus coletivos no processo de tomada de decisão. Essas ações são fundamentais para garantir uma experiência acadêmica equitativa e igualitária.

Além disso, é necessário um trabalho contínuo que priorize o combate ao racismo estrutural e promover a igualdade de oportunidades, reconhecendo a importância da diversidade étnica e cultural para o enriquecimento não só do ambiente acadêmico, mas da sociedade como um todo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Universidade de Brasília é uma instituição de ensino superior que adota políticas de ação afirmativa com o objetivo de promover a inclusão e a igualdade de oportunidades. Entre os instrumentos utilizados pela universidade, destacam-se duas categorias principais: as cotas e a permanência.

Os dados apresentados mostram que a decisão da UnB de implementar as cotas para negros, indígenas e quilombolas a partir do 2º semestre de 2004 foi uma medida justa e necessária para diminuir a desigualdade étnica e racial no ensino superior brasileiro. Essa histórica decisão, resultado de um processo de discussão iniciado em 1999, foi pioneira em todo o país e pautou a discussão nacional sobre as cotas, tema que se tornou hoje uma política de Estado.

A partir dos resultados apresentados neste estudo, pode-se concluir que a UnB oferece diversos serviços de assistência estudantil voltados para diversos grupos sociais incluindo os cotistas raciais, através de pelo menos dez áreas, incluindo moradia estudantil, alimentação, transporte, saúde, inclusão digital, cultura, esporte, creche e apoio pedagógico. O Decanato de Assuntos Comunitários é o principal responsável por gerenciar essas ações por meio de sua Diretoria de Desenvolvimento Social e da Coordenação de Assistência Estudantil. Há ainda atuação específica da Secretaria de Direitos Humanos, da Coordenação da Questão Negra. A DDS é a diretoria do DAC responsável pelo planejamento e execução dos programas de assistência estudantil, avaliando a situação socioeconômica dos estudantes e disponibilizando programas para suprir suas necessidades. A DDS tem uma história de muitos anos na estrutura organizacional da universidade e tem se esforçado para se adequar às diretrizes do PNAES - principal financiador dos recursos para os programas de permanência - buscando princípios de inclusão social, igualdade e equidade.

Além disso, o DAC juntamente com suas Diretorias tem como principal objetivo promover a assistência estudantil como um direito de cidadania para estudantes em situação de vulnerabilidade socioeconômica através de programas, projetos e ações de incentivo à permanência e conclusão do ensino superior com sucesso. A DDS/DAC é responsável por planejar e executar a maioria dos programas de assistência estudantil, avaliando a situação socioeconômica dos estudantes e disponibilizando programas para suprir suas necessidades. A Política de Assistência Estudantil tem como objetivo ampliar as condições de acesso e

permanência dos jovens na educação superior pública federal, buscando princípios de inclusão social, democratização do acesso e formação acadêmica de qualidade.

Assim, dentro da estrutura do DAC existem certas divisões, ou descentralização, dos instrumentos que objetivam a permanência. Ou seja, a DDS não é uma diretoria que possui programas exclusivos que atenda somente a questão da permanência de estudantes negros(as), mas sim para todos os estudantes em situações de vulnerabilidades. Por outro lado, a SDH por meio da COQUEN possui instrumentos de viabilização de iniciativas culturais, de acolhimento e engajamento comunitário voltados diretamente para as pessoas negras, como o programa AfroAtitude e os projetos de inclusão de estudantes negros(as) em atividades de extensão, corroborando para um senso ampliado que agrega dinâmicas culturais e simbólicas, de integração comunitária, como parte das ações afirmativas de permanência estudantil. Portanto, é importante considerar a atuação das diferentes instituições e programas na universidade para garantir a inclusão e permanência de estudantes cotistas, especialmente estudantes negros(as).

No âmbito da UnB, os programas de permanência são voltados para todos os estudantes em situação de vulnerabilidade, incluindo os estudantes negros(as), portanto não há programas de assistência estudantil específicos apenas para cotistas negros(as). Como a avaliação socioeconômica é utilizada para determinar os estudantes elegíveis para os programas, levando em conta uma série de fatores, incluindo raça, gênero, tipo de moradia familiar e saúde dos candidatos, nesse ponto, os cotistas raciais têm certos critérios na avaliação frente as demais raças.

Nos últimos anos, o acesso de estudantes negros(as) nas universidades públicas tem avançado em alguns aspectos. O sistema de cotas, que garante a reserva de vagas para estudantes de grupos socioeconômicos e raciais menos favorecidos, tem sido uma das principais medidas implementadas para aumentar a representatividade nas instituições de ensino superior. Contudo, a falta de atenção à questão da permanência dos estudantes cotistas ainda é um desafio recorrente, já que muitos desses estudantes enfrentam dificuldades financeiras, sociais e acadêmicas que impedem sua continuidade nos estudos. A falta de maiores programas de apoio e inclusão nas universidades, incluindo programas de extensão, bolsas de estudos e apoio psicológico, também contribui para a baixa permanência de estudantes cotistas.

Na minha visão, que fui estudante, bolsista da DDS, e moradora da periferia, o que mais impacta a permanência é a falta de flexibilização no processo educativo; falta de oportunidades em projetos – pois muitos colocam o IRA como critério para seleção; deslocamento; bolsa permanência; criação de sistemas avaliativos diversificados; criação de espaços de aprendizagens colaborativos entre estudantes veteranos e calouros (GESTORA DDS, 2023).

Além disso, a questão da permanência dos estudantes cotistas vai além da questão financeira e envolve a interseccionalidade, já que muitos enfrentam outras barreiras, como preconceito, discriminação e exclusão social, que podem afetar negativamente sua vida dentro e fora da universidade. Por isso, é fundamental que a UnB invista em políticas de apoio e inclusão aos estudantes cotistas como recursos próprios e não apenas com os recursos do PNAES, para garantir sua permanência e sucesso acadêmico.

Após imersão nas principais estruturas do DAC e da SDH voltadas às ações afirmativas, e considerando minha própria experiência, é possível inferir que ser um estudante negro e cotista na Universidade de Brasília pode ser desafiador, pois muitas vezes há uma falta de representatividade e inclusão dessas comunidades na universidade. Além disso, a falta de atenção à interseccionalidade pode dificultar ainda mais a vida dos estudantes negros e cotistas, já que eles podem enfrentar discriminação baseada em raça, classe social e gênero. Além disso, a falta de recursos para políticas exclusivas para cotistas negros e apoio adequados para esses estudantes pode afetar negativamente sua capacidade de se sentir acolhido e bem-sucedido na universidade. É importante que a universidade considere a interseccionalidade e forneça recursos e apoio adequados para garantir a inclusão e a permanência de todos os estudantes, especialmente aqueles de comunidades historicamente marginalizadas, como a comunidade negra.

Nesse sentido, programas de acompanhamento acadêmico, suporte psicossocial e orientação são fundamentais para auxiliar os alunos cotistas a superarem as dificuldades que possam surgir ao longo de suas trajetórias acadêmicas. Além disso, é necessário o contínuo aprimoramento das políticas de inclusão, buscando não apenas o acesso, mas também a igualdade de oportunidades e um ambiente educacional verdadeiramente inclusivo e livre de discriminação racial. Embora os desafios persistam, é inegável que as cotas raciais tiveram um impacto positivo na UnB, proporcionando uma maior representatividade dos grupos raciais historicamente excluídos. Essa representatividade é fundamental para promover a diversidade e a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

As cotas são uma forma de ação afirmativa que visa garantir a entrada de grupos historicamente marginalizados no ensino superior. Na UnB, existem diferentes modalidades de cotas, como as cotas raciais, que reservam uma porcentagem de vagas para candidatos autodeclarados pretos, pardos ou indígenas. Além disso, há também as cotas para pessoas com deficiência e as cotas sociais, destinadas a estudantes oriundos de escolas públicas de baixa renda. As cotas raciais têm como objetivo principal enfrentar as desigualdades históricas e estruturais que afetam a população negra e indígena no acesso à educação superior. Ao reservar

vagas para esses grupos, a UnB busca garantir a representatividade e proporcionar oportunidades de formação acadêmica a estudantes que, de outra forma, poderiam enfrentar barreiras e dificuldades no ingresso a universidade.

Além das cotas, a UnB também adota instrumentos de permanência como parte de suas políticas de ação afirmativa. A permanência se refere às ações e programas voltados para a garantia de condições adequadas de estudo e permanência dos estudantes na universidade, especialmente daqueles que ingressaram por meio das cotas ou que enfrentam dificuldades socioeconômicas. Essas ações de permanência incluem programas de assistência estudantil, como bolsas de estudo, auxílio-alimentação, moradia estudantil e apoio psicossocial. Além disso, a UnB oferece acompanhamento pedagógico e acesso a recursos didáticos para auxiliar os estudantes em seu percurso acadêmico.

A categoria da permanência complementa as cotas, uma vez que reconhece que apenas o ingresso na universidade não é suficiente para garantir o sucesso e a formação dos estudantes. A implementação de ações de permanência visa criar um ambiente inclusivo e propício para que os alunos superem desafios e desenvolvam seu potencial acadêmico.

É importante destacar que as cotas e a permanência na UnB não são medidas isoladas, mas sim partes de um conjunto de políticas de inclusão e igualdade de oportunidades. Essas políticas são fundamentais para corrigir desigualdades históricas e estruturais, promovendo uma universidade mais diversa e contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Além disso, é necessário um constante monitoramento e avaliação dessas políticas, verificando suas complementaridades e transversalidades, para garantir sua efetividade e identificar possíveis ajustes e melhorias. É essencial que a UnB e outras instituições de ensino superior continuem a debater e aprimorar seus instrumentos de ação afirmativa, a fim de criar ambientes acadêmicos inclusivos e proporcionar igualdade de oportunidades para todos os estudantes.

REFERÊNCIAS

AKOTIRENE, C. **Interseccionalidade**. São Paulo: Polén, 2019.

ANGROSINO, M. **Etnografia e Observação Participante**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

ASSUNÇÃO, A. V. P.; SANTOS, C. DE A.; NOGUEIRA, D. X. P. Política de cotas raciais na UnB: um estudo sobre o acesso de negros na universidade durante o período 2004 a 2012. **Revista HISTEDBR On-line**, v. 18, n. 1, p. 212–233, 26 mar. 2018.

BRASIL. LEI Nº 12.711, DE 29 DE AGOSTO DE 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. 2012.

BRASIL. **Ministério da Educação**. Disponível em: <<https://www.gov.br/mec/pt-br>>. Acesso em: 1 fev. 2023a.

BRASIL. **Pnaes - Ministério da Educação**. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/pnaes>>. Acesso em: 2 fev. 2023b.

BRASIL, S. T. F. (STF). **IGUALDADE ÉTNICO-RACIAL E POLÍTICAS DE COTAS E COMPENSAÇÃO**. Brasília: Secretaria de Documentação, 2018.

CRUZ, F. N. B. Desenvolvimento democrático em tempos incertos: Os desafios e os instrumentos da ação pública transversal e participativa. **Desenvolvimento democrático em tempos incertos: Os desafios e os instrumentos da ação pública transversal e participativa**, 21 set. 2020.

FERES JÚNIOR, J. et al. **Ação afirmativa: conceito, história e debates**. [s.l.] EDUERJ, 2018.

FILICE, R. C. G.; SANTOS, D. S. Ações Afirmativas e o Sistema de Cotas na UnB Antecedentes históricos. **Cadernos de Educação, Brasília, n. 23**, p. 209–248, 2010.

FRASER, C. & GONDIM, S. M. **Da fala do outro ao texto negociado: mediação de leitura, escrita e sentido**. 2004. 182 f. Tese (Doutorado em Linguística Aplicada) - Instituto de Estudos da Linguagem, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2004. Disponível em: <https://www.elizabethruano.com/wp-content/uploads//2018/02/fraser-gondim-2004-da-fala-do-outro-ao-texto-negociado.pdf>. Acesso em: 23 jul. 2023.

GOMES, N. L. Movimento negro e educação: ressignificando e politizando a raça. **Educação & Sociedade**, v. 33, n. 120, p. 727–744, jul. 2012.

GOMES, N. L.; JESUS, R. E. DE. As práticas pedagógicas de trabalho com relações étnico-raciais na escola na perspectiva de Lei 10.639/2003: desafios para a política educacional e indagações para a pesquisa. **Educar em Revista**, n. 47, p. 19–33, mar. 2013.

JESUS, R. E. **Reafirmando Direitos: Trajetórias de Estudantes Cotistas Negros(as) no Ensino Superior Brasileiro**. Horizonte - Minas Gerais: Ações Afirmativas no Ensino Superior, 2019.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. DE A. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LASCOUMES, P.; LE GALÈS, P. A ação pública abordada pelos seus instrumentos. **Revista Pós Ciências Sociais**, v. 9, n. 18, 2013.

LEMOS IGREJA, R.; LOURES FERREIRA, G. As Cotas Raciais na Administração Pública. Um Projeto de Expansão e de Transformação da Burocracia Pública Brasileira. **Revista Euro latinoamericana de Análisis Social y Político (RELASP)**, v. 3, n. 6, p. 25–53, 11 abr. 2023.

LIMA, G. N.; FILICE, R. C. G.; HARDEN, A. R. DE O. RAÇA E INTERSECCIONALIDADE NA TRADUÇÃO: ALGUMAS CONSIDERAÇÕES PARA UMA ÉTICA NO FAZER TRADUTÓRIO. **Trabalhos em Linguística Aplicada**, v. 61, n. 1, p. 197–209, jan. 2022.

MARINGONI, G. História - O destino dos negros após a Abolição. **2011. Ano 8. Edição 70**, 29 dez. 2011.

OLIVEIRA, O. P. DE; HASSENTEUFEL, P. **Sociologia política da ação pública: teorias, abordagens e conceitos**. [s.l: s.n.].

OLIVEN, A. C. Ações afirmativas, relações raciais e política de cotas nas universidades: Uma comparação entre os Estados Unidos e o Brasil. n. 1, p. 29–51, 2007.

SALOMÃO, M. Pioneira, inclusiva e democrática. *Revista Darcy*, Brasília, v. 27, n. 1, p. 12-27, jan./jun. 2020. Disponível em: <https://revistadarcy.unb.br/images/PDF/darcy27.pdf>. Acesso em: 23 jul. 2023.

SENKEVICS, A. S.; MELLO, U. M. O perfil discente das universidades federais mudou pós-lei de cotas? **Cadernos de Pesquisa**, v. 49, n. 172, p. 184–208, 1 abr. 2019.

SILVA, M. DO S. DA. **Ações afirmativas para a população negra: um instrumento para a justiça social no Brasil**. São Paulo: Universidade de São Paulo, 22 maio 2010.

UNB. **RELATÓRIO FINAL: Análise do Sistema de Cotas Para Negros da UnB**. 2013.

UNB. **SDH - Secretaria de Direitos Humanos**. Disponível em: <<https://diversidade.unb.br/>>. Acesso em: 1 set. 2022a.

UNB. **DAC - Decanato de Assuntos Comunitários**. Disponível em: <<http://dac.unb.br/>>. Acesso em: 17 jul. 2022b.

UNB. **DDS - Diretoria de Desenvolvimento Social**. Disponível em: <<http://dds.dac.unb.br/>>. Acesso em: 12 ago. 2022c.

UNB. **DDS - Relatório do Triênio 2019, 2020 e 2021 Diretoria de Desenvolvimento Social**. 2022d.

UNB. **COQUEN - Relatório de Gestão COQUEN 2022**. 2022e.

UNB. Cepe comemora 20 anos das cotas na UnB. **UnB Notícias**, 23 jun. 2023a.

UNB. Perfil dos Estudantes. **Universidade de Brasília**. Disponível em: <https://www.avaliacao.unb.br/perfil-dos-estudantes#:~:text=Nele%20s%C3%A3o%20categorizados%20os%20estudantes%20de%20Gradua%C3%A7%C3%A3o%20e,et%C3%A1ria%2C%20cotas%2C%20forma%20de%20ingresso%20e%20de%20sa%C3%ADda>. Acesso em: 23, junho, 2023b.

WELLER, W. Grupos de discussão na pesquisa com adolescentes e jovens: aportes teórico-metodológicos e análise de uma experiência com o método. **Educação e Pesquisa**, v. 32, n. 2, p. 241–260, ago. 2006.

APÊNDICES

Apêndice A – Roteiro de entrevista semi-estruturada (gestores)

1. Desde quando existe o programa de assistência estudantil na UnB?
2. Qual o papel da COAE na política de permanência?
3. Desde quando você está à frente da gestão da COAE e qual seu papel como gestor para as políticas de permanência?
4. Quais instrumentos/programas são utilizados para promoção da permanência dos estudantes pardos/negros na UnB?
5. Como esses instrumentos/programas são mobilizados para a viabilização da permanência de estudantes cotistas?
6. De acordo com sua experiência, quais fatores mais impactam a permanência dos estudantes cotistas na UnB?
7. Além da COAE, quais outras áreas da UnB apoiam diretamente a permanência de estudantes cotistas negros?

Apêndice B - Roteiro de entrevista semi-estruturada (gestores)

1. Fale um pouco sobre você, descreva seu cargo e quais são suas principais atividades?
2. Qual o papel da DDS na política de permanência?
3. Desde quando você está à frente da gestão da DDS e qual seu papel como gestora para as políticas de permanência?
4. Quais instrumentos/programas são utilizados para promoção da permanência dos estudantes negros na UnB?
5. Como esses instrumentos/programas são mobilizados para a viabilização da permanência de estudantes cotistas negros?
6. De acordo com sua experiência, quais fatores mais impactam a permanência dos estudantes cotistas na UnB?
7. Além da DDS, quais outras áreas da UnB apoiam diretamente a permanência de estudantes cotistas negros?

Apêndice C - Roteiro de entrevista semi-estruturada (gestores)

1. Fale um pouco sobre você, descreva seu cargo e quais eram suas principais atividades?
2. Qual o papel da COQUEN/CCN na política de permanência?
3. Há quanto tempo você está à frente da gestão da COQUEN/CCN e qual seu papel como gestora para as políticas de permanência?
4. Quais instrumentos/programas são utilizados na COQUEN/CCN para promoção da permanência dos estudantes negros na UnB?
5. Como esses instrumentos/programas são mobilizados para a viabilização da permanência de estudantes cotistas negros?
6. De acordo com sua experiência, quais fatores mais impactam a permanência dos estudantes cotistas na UnB?
7. Além da CCN, você tem conhecimento de outras áreas da UnB que apoiam diretamente a política de permanência de estudantes cotistas negros?

Apêndice D - Roteiro de entrevista semi-estruturada (gestores)

1. Fale um pouco sobre você, descreva seu cargo e quais são suas principais atividades?
2. Qual o papel da SDH na política de permanência?
3. Há quando tempo você está à frente da gestão da SDH e qual seu papel como gestora para as políticas de permanência?
4. Quais instrumentos/programas são utilizados na SDH para promoção da permanência dos estudantes negros na UnB?
5. Como esses instrumentos/programas são mobilizados para a viabilização da permanência de estudantes cotistas negros?
6. De acordo com sua experiência, quais fatores mais impactam a permanência dos estudantes cotistas na UnB?
7. Além da SDH, você tem conhecimento de outras áreas da UnB que apoiam diretamente a política de permanência de estudantes cotistas negros?

Apêndice E - Roteiro de entrevista semi-estruturada (professores/coordenadores)

1. Conte, como se deu sua participação na construção e desenvolvimento das políticas de cotas raciais na UnB e quais os meios/instrumentos foram mais utilizados?
2. Como você avalia a evolução das políticas de cotas raciais na UnB ao longo dos anos e como você vê os programas de permanência para esses cotistas?
3. Quais são os maiores desafios enfrentados pelos estudantes cotistas raciais na UnB e quais sugestões você daria para melhorar o programa de cotas?
4. Quais são os principais instrumentos referentes às cotas percebidos por você na UnB?
5. Quais são as principais controvérsias em relação às cotas ao longo desses 20 anos?
6. Qual sua opinião sobre a Lei 12.711/12 ser social e não racial, e como você avalia a lei em relação aos cotistas negros na UnB?
7. Quais sugestões você daria para melhoria do programa de permanência destinado aos estudantes cotistas raciais na UnB?

Apêndice F - Roteiro de entrevista semi-estruturada (estudantes)

1. Você se considera bem-informado sobre os instrumentos/programas de permanência oferecidos pela UnB para os estudantes cotistas raciais?
2. Você já utilizou ou faz uso de algum dos instrumentos/programas de permanência oferecidos pela UnB? Se sim, qual?
3. Na sua opinião, os instrumentos de permanência oferecidos pela UnB são suficientes para garantir a permanência dos estudantes cotistas raciais na universidade?
4. Você já enfrentou alguma dificuldade em relação à sua permanência na UnB? Se sim, qual?
5. Você se sente acolhido pela comunidade acadêmica da UnB? Por quê?
6. Na sua opinião, a diversidade étnica na universidade é valorizada e respeitada pelos demais estudantes e professores?
7. Quais sugestões você daria para melhorar a política de cotas raciais e os instrumentos de permanência oferecidos pela UnB aos estudantes cotistas raciais?