





## ENTRE FORMAÇÃO ACADÊMICA E A ATUAÇÃO POLÍTICA: O NEIAB NA PRODUÇÃO DE POLÍTICAS AFIRMATIVAS NA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ-PR

Delton Aparecido Felipe<sup>1</sup>  

Ana Paula Herrera de Souza<sup>2</sup>  

Catarina Messias Alves<sup>3</sup>  

Lílian Amorim Carvalho<sup>4</sup>  

### Resumo

Este artigo tem por objetivo apresentar a trajetória do Núcleo de Estudos Interdisciplinares Afro-Brasileiros da Universidade Estadual de Maringá-PR (NEIAB/UEM) para o impulsionamento de políticas de enfrentamento ao racismo institucional. A partir dos registros das experiências e atividades que o núcleo desenvolve e da análise de documentos da instituição relativos à adoção de ações afirmativas para acesso a cursos de graduação e pós-graduação, discute-se as possibilidades e os limites institucionais para a atuação do NEIAB na UEM. Com isso, foi possível observar um processo ambíguo que evidencia, de um lado, a limitação do avanço e da institucionalização da pauta mediante a estrutura institucional e, de outro, a importância de núcleos como o NEIAB para a efetivação de políticas afirmativas de combate ao racismo nas instituições de ensino.

**Palavras-chave:** Educação antirracista; NEIAB/UEM; Políticas afirmativas; Racismo institucional.

### Como citar

FELIPE, Delton Aparecido; SOUZA, Ana Paula Herrera de; ALVES, Catarina Messias; CARVALHO, Lílian Amorim. Entre formação acadêmica e a atuação política: o NEIAB na produção de Políticas Afirmativas na Universidade Estadual de Maringá-PR. **Educação em Análise**, Londrina, v. 10, p. 1-19, 2025. DOI: 10.5433/1984-7939.2025.v10.51720.



<sup>1</sup> Doutorado em Educação pela Universidade Estadual de Maringá. Professor do Departamento de História e do Mestrado Profissional em Ensino de História da Universidade Estadual de Maringá. Maringá - Paraná, Brasil. Endereço eletrônico: ddelton@gmail.com.

<sup>2</sup> Mestranda em Educação do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Estadual de Maringá (PPE/UEM). Pesquisadora do Núcleo de Estudos Interdisciplinares Afro-Brasileiros (NEIAB-UEM). Maringá - Paraná, Brasil. Endereço eletrônico: herrera12souza@gmail.com.

<sup>3</sup> Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Estadual de Maringá (PPE/UEM). Pesquisadora do Núcleo de Estudos Interdisciplinares Afro-Brasileiros (NEIAB/UEM). Maringá - Paraná, Brasil. Endereço Eletrônico: catarina06alves@gmail.com.

<sup>4</sup> Doutoranda em Sociologia pela Universidade Estadual de Londrina. Pesquisadora do Núcleo de Estudos Interdisciplinares Afro-Brasileiros (NEIAB/UEM). Maringá - Paraná, Brasil. Endereço eletrônico: lilianamorimcarvalho@gmail.com.

## ACADEMIC TRAINING AND POLITICAL ACTION: NEIAB IN THE PRODUCTION OF AFFIRMATIVE POLICIES AT THE STATE UNIVERSITY OF MARINGÁ-PR

**Abstract:** This article aims to present the trajectory of the Center for Afro-Brazilian Interdisciplinary Studies at the State University of Maringá-PR (NEIAB/UEM) to promote policies to combat institutional racism. Based on the records of the experiences and activities that the nucleus develops and the analysis of the institution's documents relating to the adoption of affirmative actions for access to undergraduate and postgraduate courses, the possibilities and institutional limits for NEIAB's activities are discussed at UEM. With this, it was possible to observe an ambiguous process that highlights, on the one hand, the limitation of advancement and institutionalization of the agenda through the institutional structure and, on the other, the importance of centers such as NEIAB for the implementation of affirmative policies to combat racism in educational institutions.

**Keywords:** Anti-racist education; NEIAB/UEM; Affirmative policies; Institutional racismo.

## ENTRE FORMACIÓN ACADÉMICA Y ACCIÓN POLÍTICA: NEIAB EN LA PRODUCCIÓN DE POLÍTICAS AFIRMATIVAS EN LA UNIVERSIDAD ESTADUAL DE MARINGÁ-PR

**Resumen:** Este artículo tiene como objetivo presentar la trayectoria del Centro de Estudios Interdisciplinarios Afrobrasileños de la Universidad Estadual de Maringá-PR (NEIAB/UEM) para promover políticas de combate al racismo institucional. A partir de los registros de las experiencias y actividades que desarrolla el núcleo y del análisis de los documentos de la institución relacionados con la adopción de acciones afirmativas para el acceso a cursos de pregrado y posgrado, se discuten las posibilidades y límites institucionales para las actividades del NEIAB en la UEM. Con esto, se pudo observar un proceso ambiguo que resalta, por un lado, la limitación del avance e institucionalización de la agenda a través de la estructura institucional y, por el otro, la importancia de centros como NEIAB para la implementación de políticas afirmativas. Políticas para combatir el racismo en las instituciones educativas.

**Palabras clave:** Educación antirracista; NEIAB/UEM; Políticas afirmativas; Racismo institucional.

## Introdução

Os Núcleos de Estudos Afro-brasileiros (NEABs) emergem no cenário acadêmico brasileiro como uma resposta institucional à necessidade de reconhecer e valorizar as contribuições africanas e afro-brasileiras na formação da sociedade brasileira. Sua criação se insere em um contexto de luta por direitos civis, políticas afirmativas e um crescente movimento de valorização da cultura negra a partir das décadas de 1980 e 1990. Esse período foi marcado por intensas mobilizações sociais e políticas que pressionaram por mudanças significativas na forma como as questões raciais eram tratadas nas universidades e nas políticas públicas em geral.

A criação desses núcleos representou um passo crucial para a institucionalização de estudos e pesquisas focadas nas questões raciais, ampliando a visibilidade e o respeito às tradições e saberes afro-brasileiros. Os NEABs, desde a sua fundação, têm desempenhado um papel vital na promoção de debates acadêmicos, na produção de conhecimento crítico e na implementação de ações afirmativas dentro das universidades brasileiras. Esses núcleos se constituíram em espaços de resistência e enfrentamento ao racismo, contribuindo para a formação de uma consciência crítica sobre as desigualdades raciais e para o fortalecimento da identidade afro-brasileira. Além disso, atuam como agentes importantes na articulação de políticas educacionais que visam à equidade racial, colaborando com movimentos sociais e outras instituições na construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.

É importante destacar que o processo de redemocratização do Brasil, iniciado na década de 80, foi um fator crucial para a criação dos Núcleos de Estudos Afro-Brasileiros, assim como para o fortalecimento das discussões sobre ações afirmativas em diversos setores da sociedade. Silva (2021) nos diz que os primeiros centros de estudos voltados para as reflexões acerca da população e da cultura afro-brasileira são visíveis no final da década de 70, período este que coincide com a articulação para a criação do Movimento Negro Unificado (MNU).

A história dos NEABs está ligada à atuação do movimento negro em meio à promulgação da Constituição de 1988, em que se reconheceu oficialmente o racismo como crime, entre outros avanços. Rios (2018, p. 261), destaca que

[...] o movimento negro, em articulação com os constituintes alinhados com seus projetos, conquistou alguns dos mais expressivos ganhos constitucionais da história política do Brasil republicano. Embora as constituições anteriores apresentassem a proibição da discriminação racial, foi por meio da intensa interação parlamentar e extraparlamentar – em que se viu a articulação

amadurecida e supra partidária de deputados e ativistas autodeclarados negros – que, na Carta Magna de 1988, a prática do racismo tornou-se crime inafiançável e imprescritível (artigo quinto, inciso XLII) [...]. Essa conquista ‘não apenas tornou mais severa a punição da prática do racismo e da discriminação como também inscreveu um pequeno leque de preceitos, reconhecendo a pluralidade racial brasileira’ (Silva, 2002). Por conseguinte, analistas reconhecem que o dispositivo constitucional impulsionou um conjunto de normas e regulamentações jurídicas adotadas posteriormente nas legislações estaduais e municipais, com o fito de coibir práticas discriminatórias, dado o seu caráter proibitivo e repressivo.

Conforme aponta Gomes (2011), é nesse contexto que a produção científica no país passa a sofrer transformações significativas, impulsionadas pela maior presença de intelectuais negros e negras nas universidades brasileiras, o que contribuiu para a ampliação dos estudos e pesquisas voltados para as questões raciais. Martins (2022), por sua vez, lembra que a origem dos NEABs nas instituições de ensino superior do país está ligada à atuação do movimento negro e de uma negritude acadêmica que, especialmente entre o fim do século XX e o início do século XXI, protagonizaram uma série de ações e eventos com o intuito de desvelar o racismo brasileiro, por meio de produções acadêmicas e científicas, e impulsionar a defesa de políticas para a promoção da igualdade racial.

Os NEABs formam uma rede extensa e diversificada de núcleos dedicados à temática racial, articulada pelo Consórcio Nacional de Núcleos de Estudos Afro-brasileiros (Conneabs) da Associação Brasileira de Pesquisadores(as) Negros(as). Modo geral, têm por objetivo fortalecer a produção acadêmica, promover a inclusão de temas relacionados à história e cultura afro-brasileira e africana nas instituições de ensino superior e atuar na promoção de políticas de educação antirracista. Atualmente, existem cerca de 138 NEABs de diversas universidades brasileiras, capilarizados nas cinco regiões brasileiras (ABPN, [2024]). Embora compartilhem objetivos comuns relacionados à educação para as relações étnico-raciais e à valorização da cultura afro-brasileira, esses núcleos podem diferir nas atividades que realizam. É nesse contexto da formação e história dos NEABs que o Núcleo de Estudos Interdisciplinares Afro-Brasileiros da Universidade Estadual de Maringá (NEIAB/UEM), na cidade de Maringá-PR, está inserido. Instituído em 21 de novembro de 2007, por meio da Portaria n.º 1190/2007-GRE, como programa vinculado ao Departamento de Ciências Sociais, do Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes da referida universidade (DCS/UEM), o NEIAB tem sido um agente fundamental na produção de conhecimento e de políticas antirracistas na instituição ao longo de sua trajetória. Este artigo, assim, tem por objetivo apresentar essa trajetória do NEIAB que vem atuando para o impulsionamento de políticas de enfrentamento ao racismo institucional.

A partir dos registros das experiências e atividades que o núcleo desenvolve e da análise de documentos da instituição relativos à adoção de ações afirmativas para acesso a cursos de graduação e pós-graduação, buscamos discutir as possibilidades e os limites institucionais para a atuação do NEIAB na UEM. Para isso, primeiro será apresentada a trajetória do núcleo, destacando as principais atividades desenvolvidas desde sua instituição, incluindo a pauta das ações afirmativas quando a universidade começa a discutir o sistema de reserva de vagas, conhecida como cotas, até o momento da adoção do Sistema de Cotas para Negros em 2019. Em seguida, discutiremos o processo de implementação desse sistema que implica a participação direta do NEIAB, considerando os impactos dessa política. E por fim, apresentaremos, com base nas experiências do núcleo nesse processo, os alcances e limites que delineiam a configuração institucional para o impulsionamento ou a retração das políticas afirmativas para combate ao racismo na UEM.

### **O NEIAB/UEM como promotor de ações afirmativas na universidade**

---

O NEIAB/UEM foi instituído como programa de pesquisa e extensão universitária e, como tal, procura fomentar a discussão sobre preconceito e discriminação racial contra a população negra, em defesa de ações afirmativas que promovam a igualdade racial. Esse caráter coaduna com o processo mais amplo de formação desses núcleos, em que a militância e ciência se articulam e impulsionam uma nova forma de produzir conhecimento voltado para responder às demandas sociais, no caso, da população negra brasileira.

Cabe reforçar que os NEABs e grupos correlatos atuam para o fortalecimento da pauta antirracista e promoção das políticas de ações afirmativas, entre as quais destaca-se seu papel na implementação da Lei federal nº 10.639/2003 – que tornou obrigatório o ensino da história e cultura afro-brasileira e africana nas escolas – e suas diretrizes curriculares (Brasil, 2003). Os núcleos são indicados como agentes fundamentais com atribuições definidas no Plano Nacional de Implementação das Diretrizes Curriculares Nacionais para Educação das Relações Étnico-raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-brasileira e Africana (2013). De acordo com esse documento, são responsabilidades dos NEABs e grupos correlatos no ensino superior:

a) Colaborar com a formação inicial e continuada de professores(as) e graduandos em Educação das Relações Étnico-Raciais e Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana, de acordo com o disposto na Resolução CNE/CP nº 01/2004, no Parecer CNE/CP nº 03/2004 e nas Leis nº 10.639/03 e nº 11.645/08; b) Elaborar material didático específico para uso em sala de aula, sobre Educação das Relações Étnico-Raciais e História e Cultura Afro-Brasileira e Africana, que atenda ao disposto na Resolução CNE/CP nº 01/2004 e no Parecer CNE/CP nº 03/2004; c) Mobilizar recursos para a implementação da temática, de modo a atender às necessidades de formação continuada de professores(as) e de produção de material didático das Secretarias Municipais e Estaduais de Educação e/ou de pesquisas relacionadas ao desenvolvimento de tecnologias de educação que atendam à temática; d) Divulgar e disponibilizar estudos, pesquisas, materiais didáticos e atividades de formação continuada aos órgãos de comunicação dos sistemas de educação (Brasil, 2013, p. 44).

Desde sua fundação, o NEIAB esteve envolvido em diversas atividades de extensão organizadas tanto pelo próprio núcleo quanto por outras instituições<sup>5</sup>. Essas atividades abordaram uma ampla gama de temas, como religiões de matriz africana, educação étnicoracial, história da África, identidade negra, racismo nas escolas, cotas raciais, comunidades quilombolas, afrofuturismo e obras de intelectuais importantes como Franz Fanon, entre outros. Além disso, o núcleo realizou ações em parceria com movimentos sociais negros de Maringá-PR e região, incluindo palestras em escolas, grupos de estudo, rodas de conversa, mostras de cinema e exposições. O NEIAB também atendeu a convites de canais de comunicação de diferentes mídias para discutir questões raciais (Cardoso; Araújo; Martins, 2022).

Com a preocupação de estimular e garantir a interdisciplinaridade, o núcleo é composto por professores, alunos de graduação e da pós-graduação de diferentes cursos da UEM e por membros de movimentos sociais antirracistas. É importante destacar que se trata de um espaço aberto para qualquer pessoa, independentemente de sua identidade racial, que esteja interessada em conhecer, estudar, aprender, ter contato com publicações e se engajar nas discussões sobre a temática racial em prol de ações que buscam combater o racismo. Para as pessoas negras, funciona ainda como um lugar onde é possível revigorar os ânimos para enfrentar as adversidades cotidianas. O próprio espaço físico, a sala sede do NEIAB, tem estética e equipamentos – como a minibiblioteca, mesa de estudos, computadores – que proporcionam um local em que alunos e alunas, professores e professoras negras e negros podem se identificar

<sup>5</sup> Como exemplo, podemos citar a participação do NEIAB em calouradas, na Flim – Festa Literária de Maringá – e outros eventos municipais, além da produção anual de dois eventos acadêmicos: em julho, o Colóquio de Feminismo Negro, realizado desde 2014, completando 11 edições e a Semana Afro-Brasileira em novembro, realizada desde sua fundação em 2007, chegando à sua 18ª edição em 2024.

e encontrar um ambiente para descanso e compartilhamento de experiências entre seus iguais, o que permite gerar uma rede de solidariedade na trajetória acadêmica.

Além de impulsionar a discussão da temática afro-brasileira dentro e fora da universidade, o NEIAB também vem atuando pela implementação de políticas afirmativas. Já à época de sua fundação, participou ativamente no debate da primeira tentativa para implantação de cotas raciais na UEM, em 2007. Naquela ocasião, a universidade aprovou as chamadas cotas sociais, estabelecendo a reserva de vagas para egressos de escola pública provenientes de família com até 1,5 salário-mínimo. A discussão de reserva de vagas para o critério racial, uma política para fazer enfrentamento ao racismo, só seria discutida novamente uma década depois (Felipe; Carvalho, 2021).

Em 2014, o NEIAB efetivou a VIII Semana Afro-brasileira, realizada entre os dias 17 e 21 de novembro de 2014, teve como tema “As Cotas Raciais nas Universidades Brasileiras”, cujo conteúdo foi explorado por duas palestras ministradas pela filósofa Djamila Ribeiro, “Cotas não é uma questão de opinião”, proferida no dia 17 como abertura do evento, e “A necessidade de cotas raciais nas universidades”, ocorrida no dia 18 e direcionada para estudantes secundaristas e à comunidade externa. A programação ainda contou com sessão de autógrafos do livro *O negro no século XXI* da desembargadora Luizlinda Valois e exibição da mesa redonda “Cotas na UEM” no canal da instituição, a TV UEM. Ato contínuo, o núcleo começou a produzir uma série de vídeos informativos sobre as cotas raciais, para ampliar a discussão sobre essa política afirmativa no contexto da UEM. Durante esse período, novos membros passaram a participar do NEIAB – muitos faziam parte do Coletivo Yalodê-Badá (coletivo de juventude negra maringaense). Essa nova composição, refletindo a crescente presença de jovens negros na universidade, intensificou o debate racial na UEM, fortalecendo a continuidade das discussões e pesquisas que já estavam em andamento (Felipe; Alves, 2023).

Com isso, uma nova campanha em prol das cotas raciais, iniciada em 2016, começou a figurar na agenda dos movimentos negros da cidade de Maringá. Durante toda a campanha, o NEIAB teve participação significativa, constituindo-se como canal de comunicação entre os movimentos sociais, a reitoria e os docentes com cadeira nos conselhos responsáveis pela votação da política afirmativa. Salientamos que todas as ações e eventos realizados nesse período foram desenvolvidas de modo conjunto, reunindo o trabalho e articulação de diversos sujeitos, grupos e movimentos tanto do município como de outras cidades da região.

O NEIAB também realizou um importante trabalho de discussão e orientação sobre as cotas raciais no contexto institucional da UEM, a partir do debate com docentes, discentes e

demais membros da comunidade acadêmica que se demonstravam contrários ou ignorantes em relação a essa política. Conseguiu potencializar, assim, uma discussão educativa direcionada para a temática das ações afirmativas e do racismo, buscando promover um debate qualificado acerca das relações raciais do país e do funcionamento das cotas. Foi um esforço marcado por uma atuação diversificada, que contou com a participação tanto da comunidade acadêmica quanto de movimentos sociais e culturais locais.

Em 2019, foi criado o grupo de Professores Pró-Cotas, durante a tramitação do pedido de implementação de cotas raciais nos colegiados superiores da universidade, com o incentivo das ações de docentes vinculados ao NEIAB. A criação desse grupo de professores(as) universitários(as) em apoio às cotas raciais estava fundamentada em dois pontos principais: 1º) havia a necessidade de mobilizar setores específicos da universidade em prol dessa causa, por meio das ações de seus próprios membros e não apenas dos movimentos sociais; 2º) a importância de expandir a demanda por cotas raciais, envolvendo outros segmentos além dos grupos e coletivos negros que, até então, lideravam a campanha. O resultado dessa articulação foi a aprovação do Sistema de Cotas para Negros na UEM em 20 de novembro de 2019.

O trabalho do NEIAB como promotor das ações afirmativas, principalmente em relação às cotas raciais na UEM, é o resultado de uma mobilização de anos. Assim, a implementação do sistema de cotas para pessoas negras na universidade foi fruto de uma construção contínua, impulsionada por uma intelectualidade negra comprometida com a luta antirracista e a promoção da diversidade no ensino superior brasileiro. Uma vez aprovado o Sistema de Cotas para Negros, foi preciso acompanhar sua implementação a fim de assegurar que os sujeitos de direito ocupem as vagas reservadas. É o que será discutido na próxima seção, em que buscamos apresentar a participação do NEIAB na implementação das cotas para estudantes negros na UEM.

### **O papel do NEIAB/UEM na construção da política de reserva de vagas na graduação e na pós- graduação**

Nas tramas experienciadas pelo NEIAB/UEM no processo de discussão das cotas para negros, ocorreram os debates que alicerçaram sua aprovação. Nesse contexto, foi desenhada, inicialmente, a primeira normativa sobre o tema aprovada pelo Conselho de Ensino Pesquisa e

Extensão (CEP), a Resolução CEP nº028/2019 (UEM, 2019a, p.1), que se caracterizou como um “instrumento de promoção dos valores democráticos, de respeito à diferença étnico-racial e à diversidade socioeconômica”. Na redação sancionada, ficou definido que o Sistema de Cotas para Negros deveria estar vinculado à Pró-Reitoria de Ensino (PEN) da instituição e que a reserva de vagas destinava-se aos cursos de graduação, do processo seletivo vestibular, especificando no Art. 5º

20% das vagas do vestibular para os candidatos que optarem por essa forma de ingresso que se autodeclararem negros (pretos ou pardos), sendo que  $\frac{3}{4}$  desses candidatos devem atender aos critérios da Resolução n.º 012/2010-CEP, e  $\frac{1}{4}$  independente desses critérios, em cada curso e turno, sendo que em casos onde este percentual represente um número fracionário, deve ser feito o arredondamento para o número inteiro mais próximo (UEM, 2019b, p. 2).

Além das cotas sociais, aprovadas em 2008, e das cotas para negros, aprovadas em 2019, a UEM também tem reserva de vagas para pessoas com deficiência (PcD) e diferentes formas de acesso aos cursos de graduação além do vestibular, como por exemplo, o Processo de Avaliação Seriada (PAS), Vestibular Indígena, entre outros. Com isso, a fim de melhor gerenciar o acesso à graduação, a gestão optou por substituir as diferentes normativas para cada tipo de ação afirmativa de reserva de vagas por uma única norma que contemplasse todas as modalidades. Isso foi suprido com a redação da Resolução CEP nº 013/2023, que regulamentou as políticas afirmativas de cotas nos processos seletivos de ingresso nos cursos de graduação.

Dentre as modificações aplicadas à referida normativa, destaca-se o Art. 8º ao mencionar que “devem ser instituídas bancas/comissão de verificação (heteroidentificação) para candidatos autodeclarados negros (pretos e pardos)”, esta menção é complementada pelo Art. 11º ao definir que “fica eliminado do processo seletivo o candidato cuja análise, pela comissão de heteroidentificação, for inconsistente com a cor de pele e/ou outros traços fenotípicos que o identifiquem como pertencente ao grupo racial negro” (UEM, 2023, p.5-6).

Conforme discorrido por Felipe (2022, p. 101) para o eficaz funcionamento da política de cotas para negros, é necessário averiguar as ocupações devidas e indevidas da reserva de vagas, garantindo o “reconhecimento, reparação e representatividade”. Isso porque políticas de ação afirmativa para população negra, no caso a modalidade de cotas – reserva de vagas em certames públicos –, fazem parte de uma agenda mais ampla de combate ao racismo no Brasil. Dessa maneira, o reconhecimento e reparação remetem à necessidade de superar as desigualdades históricas produzidas no passado e a representatividade indica as possibilidades

que se abrem a pessoas negras no futuro, visando a superação do racismo na sociedade. No ensino superior, essa representatividade deve ocorrer no acesso e permanência em nível simbólico e material.

A representatividade material diz respeito à menção e/ou presença da população negra nos materiais didáticos e/ou espaços (Ferreira; Gomes, 2019). Já a permanência simbólica, segundo Santos (2009), refere-se à presença e representação de grupos minoritários, considerando-os para além da inclusão numérica, de modo a respeitar a diversidade cultural e promover um ambiente universitário acolhedor. E a permanência material relaciona-se às condições concretas e estruturais para estudantes conseguirem manter-se ao longo da graduação, o que remete às questões relativas ao financeiro, infraestrutura e serviços de apoio, podendo ser exemplificado em bolsas de assistência estudantil, auxílio-alimentação, moradia e/ou transporte.

Diante disso, uma vez que as comissões de heteroidentificação foram estabelecidas normativamente, o NEIAB dispôs-se em contribuir na execução do procedimento de heteroidentificação nos processos seletivos com Sistema de Cotas para Negros, o que inclui o processo de formação para a equipe que compõem as comissões, ofertando cursos para novos membros, a organização e orientação dos procedimentos protocolares dessa etapa do certame, buscando garantir, desta maneira, a promoção da igualdade de oportunidades no acesso ao ensino superior da UEM. Assim, conjuntamente às ações de assessoramento à elaboração, implementação e reformulação da política, o NEIAB vem atuando, junto à instituição, no que concerne ao processo de assegurar que as cotas para negros sejam cumpridas adequadamente e que seus sujeitos de direito ocupem esta reserva de vagas, concretizando a reparação de desigualdades raciais históricas, representatividade material e permanência simbólica e material.

Os processos seletivos dos vestibulares com reservas de vagas, por meio das cotas para negros, e as comissões de heteroidentificação modificaram a realidade da UEM no âmbito da diversidade racial e da representatividade material, ainda que o alcance mais expressivo esteja nos cursos das humanidades. Para além do acesso, a permanência evoca pensar o sucesso dos estudantes negros no ambiente acadêmico. Dentre as possibilidades que se abrem para discutir esse assunto, destacamos a continuidade da formação na pósgraduação, seja lato sensu ou stricto sensu. Nas especificidades da UEM, deparamo-nos com dificuldades em relação à transparência dos dados de estudantes matriculados e o regulamento que rege os processos de seleção. Logo,

restringimos, neste artigo, os aspectos históricos dos programas de pós-graduação que adotaram ações afirmativas na modalidade de cotas para negros.

Relacionado aos Programas de Pós-Graduação na instituição, encontra-se em tramitação no Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão a elaboração de uma normativa para que os programas adotem reserva de vagas de maneira obrigatória. Enquanto não há essa regulamentação, cada programa segue com a autonomia para aderir ou não à política. Segundo Felipe e Carvalho (2021) o primeiro Programa de Pós-Graduação que adotou o sistema de cotas em processos seletivos foi o de Ciências Sociais no ano de 2019, seguido do Programa de Pós-Graduação em História, tanto profissional como acadêmico, no mesmo ano. No ano seguinte, 2020, ampliando-se para além da área das humanidades, o Programa de Pós-Graduação em Administração aderiu à política de ações afirmativas, focalizando negros e indígenas. Nesse mesmo ano, o Programa de Pós-Graduação em Educação e o Programa de Pós-Graduação em Enfermagem conjuntamente aderiram à política em seu processo de seleção. Em 2022, foi a vez do Programa de Pós-Graduação em Psicologia aprovar a implementação da reserva de vagas em seus processos seletivos.

Conforme salientado por Felipe e Lima (2022) a presença da política de ações afirmativas – dentre suas modalidades, as cotas para negros – nos Programas de Pós-Graduação implementam-se com a intermediação dos NEABs e grupos correlatos. No contexto da instituição estudada, o NEIAB/UEM, por meio de suas diversas atividades e ações, articulou direta e indiretamente para esta realidade. Cabe destacar, porém, que paralelamente houve a objeção dos programas das áreas das engenharias e saúde, odontologia e medicina, em aderir a política de cotas em seus processos seletivos. Tais resistências tangenciam os procedimentos de gestão, indicando, desta maneira, os limites e as possibilidades para a política de ações afirmativas. Na seção seguinte, trataremos os elementos que se relacionam com essas especificidades da participação do NEIAB no processo de implementação de ações afirmativas para negros e negras e os limites de gestão dessa política na UEM.

### **Limites e possibilidades para o NEIAB na gestão das ações afirmativas na UEM**

De acordo com o exposto, o NEIAB/UEM é um locus de produção e propagação de conhecimento sobre as questões raciais, evidenciando como essa temática atravessa diversas

dimensões da vida social no Brasil. Nesse sentido, o núcleo detém o conhecimento técnico sobre as especificidades das desigualdades sociais no Brasil que são definidas, entre outros fatores, pelo racismo. Com isso, a elaboração, implementação e monitoramento de políticas públicas podem ser orientadas com a participação de núcleos como o NEIAB para serem adequadas ao enfrentamento do problema, assumindo uma postura efetivamente antirracista.

Conforme já exposto sobre a importância desses núcleos para subsidiar a execução de políticas afirmativas, o *Plano de Implementação das Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das relações Étnico-raciais e para o ensino de História e Cultura afro-brasileira e Africana*, que já destacava esse papel dos NEABs e correlatos, como o NEIAB/UEM – este também integrante da rede nacional desses núcleos vinculados à Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as (ABPN), o CONNEABs –, instrui as ações para a implementação da Lei 10.639/03:

Os Fóruns de Educação e Diversidade Étnico-Racial, os Núcleos de Estudos Afro-Brasileiros (NEABs), Núcleos de Estudos Afro-Brasileiros e Indígenas (NEABIs) e os Grupos de Trabalho e Comitês possuem, normalmente, a capilaridade para inserção da temática em grupos diferenciados de interesses, por isso, a importância desses órgãos para a implementação deste Plano Nacional. [...] Os Núcleos de Estudos Afro-Brasileiros (NEABs) e/ou Núcleos de Estudos Afro-Brasileiros e Indígenas (NEABIs) e os grupos correlatos, instituídos em Instituições de Ensino Superior, representam um importante braço de pesquisa, de elaboração de material e de formatação de cursos dentro das temáticas abordadas por este Plano (Brasil, 2013, p. 43-44).

Consta também na Resolução CNE/CP nº 01/2004, que institui as *Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana*:

Art. 4º Os sistemas e os estabelecimentos de ensino poderão estabelecer canais de comunicação com grupos do Movimento Negro, grupos culturais negros, instituições formadoras de professores, núcleos de estudos e pesquisas, como os Núcleos de Estudos Afro-Brasileiros, com a finalidade de buscar subsídios e trocar experiências para planos institucionais, planos pedagógicos e projetos de ensino (Brasil, 2013, p. 43-44).

Para além das possibilidades de contribuir para a política curricular acima descrita, os NEABs e correlatos também têm sido agentes necessários para a implementação de ações afirmativas para população negra, não apenas nas mobilizações para aprovação das cotas raciais, mas também participando – a partir da presença de pesquisadores(as) negros(as) desses

núcleos – da elaboração de resoluções, protocolos e procedimentos nas instituições de ensino em que atuam, bem como da fiscalização, junto aos movimentos sociais e sociedade civil, para que a política seja de fato destinada aos sujeitos de direito, ou seja, as pessoas negras. Isso porque são pólos de produção de conhecimento pautados nas próprias vivências e experiências de intelectuais que fazem parte desse grupo racial.

Nesse sentido, trata-se de um agente que pode subsidiar com referencial próprio para contribuir com as instituições de ensino no devido encaminhamento e adoção de procedimentos alinhados com os objetivos da política de ações afirmativas, na modalidade de cotas raciais. É, portanto, um agente apto a contribuir não apenas na proposição de uma política pública, mas sobretudo, com o conhecimento técnico para a implementação dessas políticas, levando em conta toda a discussão racial e as peculiaridades do racismo brasileiro.

O combate dessa mazela social, o racismo, que passa, entre outras questões, pelo problema da hermenêutica da branquitude. Segundo Felipe e Lima (2022, p. 44), esse problema pode ser entendido como um “fenômeno pelo qual, em qualquer possibilidade de interpretação, quando a matéria se refere a questões raciais, a interpretação sobre o caso concreto prejudicará o avanço do combate ao racismo”, na medida em que “a base ideológica, consciente ou inconsciente, direta ou indireta, que constrói a subjetividade dos operadores” está orientada por uma cosmovisão euro-brancocentrada. Assim,

A naturalização sobre a prevalência da “presença branca” nos cursos de ensino superior no país impede que as instituições questionem a hermenêutica da branquitude que atravessa o seu fazer institucional cotidiano, e com estas práticas naturalizadas reafirma-se o racismo institucional ao invés de questioná-lo (Felipe; Lima, 2022, p. 56).

Essa hermenêutica brancocêntrica está intrínseca ao modus operandi que configura as instituições brasileiras, revelando-se um dos mecanismos pelos quais se propaga o racismo institucional. De acordo com Santos (2015, p. 27),

[...] o racismo institucional é revelado por meio de mecanismos e estratégias presentes nas instituições públicas, explícitas ou não, que dificultam a presença de pessoas negras nesses espaços. Isso ocorre. O acesso é dificultado, não somente por normas e regras escritas e visíveis, mas por obstáculos formais presentes nas relações sociais que se reproduzem nos espaços institucionais e público. A ação é sempre violenta, na medida em que atinge a dignidade humana.

Bernardino-Costa e Machado (2017, p. 17), por sua vez, lembram que “no dia-a-dia ele garante a manutenção das relações de dominação” e que “o conceito refere-se ao entendimento de que as instituições podem agir de modo racialmente excludente”. Considerar o racismo institucional na forma como se constituiu a burocracia administrativa pública, significa perceber que as instituições podem agir de modo racialmente violento, ao elaborar procedimentos jurídico-administrativos que produzem e reproduzem as condutas excludentes, legitimando assim a ausência de pessoas negras em seu meio.

Com isso, se de um lado o NEIAB tem a potencialidade de contribuir e vem atuando na implementação do Sistema de Cotas para Negros da UEM, sobretudo, na organização das comissões de heteroidentificação, por outro, esbarra nos limites institucionais, uma vez que foi estabelecido como um programa do DCS/UEM, cuja atuação fica na esfera de grupo de pesquisa e extensão e, portanto, não se configura como um órgão vinculado ao organograma de gestão da universidade.

Além disso, cabe à instituição incorporar o Sistema de Cotas para Negros nos seus protocolos e procedimentos, assumindo a responsabilidade pela implementação e monitoramento da política, para a qual o NEIAB pode – nas suas condições, somente e tão somente – contribuir com orientações e diretrizes para construção de processos internos alinhados a práticas antirracistas a serem adotadas pela universidade. Isso significa que o NEIAB não tem poder (nem recursos) para tomada de decisão, podendo apenas sugerir uma orientação de gestão da política, cujo procedimento adotado ao fim e ao cabo será definido – acatando-se ou não a sugestão – pela universidade, a quem cabe de fato a responsabilidade de execução e monitoramento.

Após a aprovação do Sistema de Cotas para Negros com a homologação da Resolução CEP nº 028/2019, foi publicada a Portaria GRE nº 1025/2019, que estabelecia procedimentos operacionais para a implementação e acompanhamento desta política. O primeiro vestibular com esse sistema de reserva de vagas ocorreu em meio à pandemia de Covid 19, com publicação do edital em setembro/2020 e período de inscrição de 07 de outubro a 30 de novembro de 2020. Nesse período, o NEIAB disponibilizou uma bolsista para auxiliar a Comissão de Vestibular (CVU) em casos de dúvidas de candidatos sobre o Sistema de Cotas para Negros da universidade.

Para além de sanar essas dúvidas, a bolsista do NEIAB realizou um relatório pormenorizado sobre inconsistências que surgiram ao cotejar as diferentes normativas vigentes que regulamentavam o processo de vestibular da instituição. Vale lembrar que, até então, além

do PAS e o Vestibular Indígena, a UEM já tinha o sistema de reserva de vagas para condição social e PcD especificamente para seleções via vestibular. Com o Sistema de Cotas para Negros, acrescentou-se outras duas modalidades: Cotas para Negros e Cotas para Negros Social, cujas regras tangenciavam os requisitos das cotas sociais com suas normativas específicas.

No referido relatório, o NEIAB identificou inconsistências não somente entre as normativas, mas também na própria Portaria GRE nº 1025/2019, com usos de termos que juridicamente poderiam ser questionáveis – tendo em vista a hermenêutica da branquitude – e que poderiam ter sido evitados e substituídos antes de sua publicação, se o NEIAB tivesse contribuído com a sua elaboração. A definição da própria nomenclatura das duas modalidades, “Cotas para Negros” e “Cotas para Negros Social”, foi estabelecida sem a participação do núcleo e, por vezes, também gera confusão que poderia ser evitada.

Outra dificuldade enfrentada pelo NEIAB ao longo dos processos seletivos com Sistema de Cotas para Negros foi a organização das comissões de heteroidentificação, já previstas desde a Portaria GRE 1025/2019. Ocorre que a elaboração do edital do vestibular é realizada pela CVU, que estabelece os prazos de todo o processo seletivo até o momento da matrícula, a qual é de responsabilidade do Departamento de Assuntos Acadêmicos (DAA) e, conforme já mencionado, o Sistema de Cotas para Negros, incluindo o procedimento de heteroidentificação, estava sob responsabilidade da PEN. Com isso, quando o NEIAB era acionado para organizar as comissões e executar o procedimento de heteroidentificação, os prazos previstos no edital para a publicação da convocação e do resultado eram muito exíguos, diante dos prazos legais que devem ser respeitados. Ou seja, a UEM ainda não tinha incorporado, ao processo de seleção do vestibular, a etapa da heteroidentificação com todos os requisitos necessários para o seu cumprimento de forma adequada que assegurasse o sucesso da política afirmativa vigente, por desconhecimento das implicações jurídico-administrativas desse sistema de reserva de vagas.

Nessas experiências dos primeiros vestibulares com essa política de cotas para negros, o NEIAB participou ativamente buscando o diálogo com os diferentes setores envolvidos para, ao apontar as dificuldades e implicações, sugerir melhorias e, sobretudo, indicar a necessidade de institucionalização da política, incluindo a criação de protocolos e procedimentos necessários ao Sistema de Cotas para Negros nos devidos órgãos responsáveis por cada etapa, desde a abertura dos processos seletivos, passando pelos registros de matrículas até a etapa de monitoramento e avaliação.

A universidade estabeleceu, na aprovação pelo CEP, que o Sistema de Cotas para Negros da UEM deve ser avaliado após 5 anos. O NEIAB segue atuando como agente que pode

contribuir para o aprimoramento da política, cabendo à gestão institucional o papel de implementar e acompanhar, responsabilizando-se por superar a hermenêutica da branquitude para a institucionalização de práticas orientadas para a superação do racismo institucional.

### Considerações finais

O NEIAB na UEM e os NEABs em outras instituições de ensino superior têm sido um dos principais responsáveis pela entrada de mais estudantes negros(as) e indígenas no ambiente universitário, impulsionando a produção e difusão de conhecimento científico que permite a melhor compreensão do racismo e suas formas de manifestação tanto no âmbito individual como coletivo no Brasil. Os NEABs se consolidam como núcleos de atuação acadêmica, onde a produção de conhecimento é guiada pelo rigor científico e comprometida com o combate ao racismo, visando à transformação social.

Na UEM, o NEIAB tem sido fundamental para o sucesso do Sistema de Cotas para Negros, ao figurar como agente central no processo de heteroidentificação, o qual por si mesmo é um mecanismo de controle social que permite, de um lado, garantir que as vagas sejam ocupadas pelos sujeitos de direito e, de outro, fiscalizar a destinação e ocupação das vagas conforme a listagem e ordem de aprovação.

Durante todo esse percurso, conseguimos afirmar que os NEABs desempenham um papel fundamental na promoção e efetivação das ações afirmativas nas universidades brasileiras. Ao articular debates, pesquisas e atividades educativas centradas nas questões raciais, esses núcleos contribuem diretamente para a conscientização e implementação de políticas que visam à inclusão e equidade racial no ambiente acadêmico. Sua atuação é crucial para garantir que as ações afirmativas sejam não apenas discutidas, mas também colocadas em prática de maneira efetiva, promovendo a justiça social e a diversidade no ensino superior.

### Referências

ABPN – AASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PESQUISADORES NEGROS. **Arquivos: CONNEABS**. [Teresina]: ABPN, [2024]. Disponível em: <https://abpn.org.br/conneabs/>. Acesso em: 7 ago. 2024.

BERNARDINO COSTA, Joaze; MACHADO, Vanessa. Racismo Institucional e Argumentos Sobre Cotas Raciais. **Revista Eixo**, Brasília, v. 6, n. 2, p. 16-20, 2017. DOI: <https://doi.org/10.19123/eixo.v6i2.511>.

BRASIL. **Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003**. Institui a obrigatoriedade do Ensino de História e Cultura Afro-brasileira e Africana. Brasília: Presidência da república, 2003. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/110.639.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.639.htm). Acesso em: 20 ago. 2024.

BRASIL. Ministério da Educação. **Plano nacional de implementação das diretrizes curriculares nacionais para educação das relações étnico-raciais e para o ensino de história e cultura afro-brasileira e africana**. Brasília: SECAD: SEPIR, 2013. Disponível em: <https://editalequidaderacial.ceert.org.br/pdf/plano.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2024.

CARDOSO, Carolyn de S. do N.; ARAUJO, Marivânia C.; MARTINS, Daniara T. F. Cotas raciais, movimento negro e os núcleos afro-brasileiros: o caso da UEM. **Escritas do Tempo**, Marabá, v. 4, n. 10, p. 10-22, 30 abr. 2022. Disponível em: <https://periodicos.unifesspa.edu.br/index.php/escritasdotempo/article/view/1838>. Acesso em: 20 ago. 2024.

FELIPE, Delton A. Cotas Raciais e Comissões de Heteroidentificação como Direito de Minoria: contexto e desafios. **Escritas do Tempo**, Marabá, v. 4, n. 10, p. 86-103, 2022. Disponível em: <https://periodicos.unifesspa.edu.br/index.php/escritasdotempo/article/view/1870>. Acesso em: 20 set. 2024.

FELIPE, Delton A.; ALVES, Catarina M. Cotas raciais no paraná: enegrecendo a Universidade Estadual de Maringá. **REPECULT-Revista Ensaios e Pesquisas em Educa o e Cultura**, Nova Iguaçu, v. 7, n. 11, p. 119-135, 2023. Disponível em: <https://periodicos.ufrj.br/index.php/repecult/article/view/859>. Acesso em: 20 ago. 2024.

FELIPE, Delton A.; CARVALHO, Lílian A. Cotas para a popula o negra na Universidade Estadual de Maringá: mobiliza es, implementa o e desafios. **Revista da ABPN**, Curitiba, v. 13, p. 11-37, 2021. Edi o especial. Disponível em: <https://abpnrevista.org.br/site/article/view/1234/1108>. Acesso em: 30 ago. 2024.

FELIPE, Delton A.; LIMA, Fernanda da S. **Cotas raciais**: gestão, implementa o e permanência. Santa Cruz do Sul: Essere Nel Mondo, 2022.

FERREIRA, Aparecida de J.; GOMES, C ssio M. L. Letramento racial crítico: falta representatividade negra em materiais didáticos e na m dia. **UniLetras**, Ponta Grossa, v. 41, n. 1, p. 123-127, 2019. Disponível em: <https://revistas.uepg.br/index.php/uniletras/article/view/14825/209209213092>. Acesso em: 30 ago. 2024.

GOMES, Nilma Lino. O movimento negro no Brasil: ausências, emergências e a produ o dos saberes. **Política e Sociedade**, Florianópolis, v. 18, n. 10, p. 133-154, 2011. DOI: <https://doi.org/10.5007/2175-7984.2011v10n18p133>.

MARTINS, Daniara T. F. **A UEM vai ficar preta**: análise do processo de implementa de cotas para pessoas negras na Universidade Estadual de Maringá. 2022. Disserta o (Mestrado em Antropologia e Arqueologia) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba.

RIOS, Flavia. Antirracismo, Movimentos Sociais e Estado (1985-2016). In: LAVALLE, A. G.; CARLOS, E.; DOWBOR, M.; SZWAKO, J. (org.). **Movimentos Sociais e Institucionalização: políticas sociais, raça e gênero no Brasil pós-transição**. Rio de Janeiro: EDUERJ, 2018. p. 255-283.

SANTOS, Dyane B. R. **Para além das cotas: a permanência de estudantes negros no ensino superior como política de ação afirmativa**. 2009. Tese (Doutorado em Educação) - Faculdade de Educação, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2009.

SANTOS, Ivair A. A. dos. **Direitos humanos e as práticas de racismo**. Brasília: Câmara dos Deputados, 2015. Disponível em: <https://bd.camara.leg.br/bd/items/d3e78cee-65d7-4fa8-ae28-e4875e22f042>. Acesso em: 25 out. 2024.

SILVA, Joselina da. NEABs: Quilombos epistêmicos contra uma educação “brancocentrada”. **Integración y Conocimiento**, Córdoba, v. 2, n. 10, p. 38-57, 2021.

UEM - UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ. Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão. **Resolução nº 028/2019**. Aprova a implementação de Cotas para Negros (pretos e pardos) e sua regulamentação. Maringá: CEP-UEM, 2019a.

UEM - UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ. Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão. **Resolução nº 013/2023**. Aprova o regulamento para as políticas afirmativas de cotas nos processos seletivos de ingresso nos cursos de graduação da UEM e adota outras providências. Maringá: CEP-UEM, 2023.

UEM - UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ. Gabinete da Reitoria. **Portaria nº 1025/2019**. Estabelece procedimentos operacionais referentes à implantação do sistema de Cotas para negros (pretos e pardos) do processo seletivo para ingresso nos cursos de graduação da UEM. Maringá: GRE-UEM, 2019b.

### CRedit

Reconhecimentos:	Não se aplica.
Financiamento:	Não se aplica.
Conflito de interesses:	Os autores certificam que não tem interesse comercial ou associativo que represente um conflito de interesses em relação ao manuscrito.
Aprovação ética:	Não se aplica.
Contribuição dos autores:	Felipe, D. A.; Souza, A. P. H.; Alves, C. M.; Carvalho, L. A declaram ter participado da

---

redação do artigo, e afirma ter sido de sua responsabilidade a conceitualização, curadoria dos dados, análise formal, redação e revisão do texto.

*Submetido em: 28 de outubro de 2024*

*Aceito em: 13 de novembro de 2024*

*Publicado em: 03 de fevereiro de 2025*

*Editor de seção: Luiz Gustavo Tirolí*

*Membro da equipe de produção: Junior Peres de Araújo*

*Assistente de editoração: João Victor da Silva*