

# **Portas para equidade e inclusão: Ações afirmativas de gênero na pós-graduação em Comunicação no Brasil**

*Doors to Equity and Inclusion: Gender Affirmative Actions in  
Communication Postgraduate Programs in Brazil*

*Puertas para la equidad y la inclusión: Acciones afirmativas de género  
en los estudios de posgrado en Comunicación en Brasil*

---

**Milena FREIRE DE OLIVEIRA-CRUZ**

Universidade Federal de Santa Maria  
Brasil  
orcid.org/0000-0001-5513-3837  
milena.freire@ufsm.br

**Camila SCARRONE OSÓRIO**

Universidade Federal de Santa Maria  
Brasil  
orcid.org/0009-0004-8473-1835  
camila.scarrone@acad.ufsm.br

**Carolina Alegretti DE SOUZA E SILVA**

Universidade Federal de Santa Maria  
Brasil  
silva.carolina@acad.ufsm.br

*Chasqui. Revista Latinoamericana de Comunicación*  
N.º 161, abril - julio 2026 (Sección Diálogo de Saberes, pp. 329-346)  
ISSN 1390-1079 / e-ISSN 1390-924X  
Ecuador: CIESPAL  
Recibido: 12-01-2026 / Aprobado: 03-17-2026

**Resumo**

Este artigo tem como objetivo mapear e analisar as políticas de ações afirmativas que contemplem as dimensões de gênero nos Programas de Pós-Graduação em Comunicação (PPG) no Brasil. Foram examinados 57 editais publicados em 2024, sendo selecionados 20 que incluíam reserva de vagas para pessoas trans e travestis e/ou pontuação adicional para candidatas mães. A discussão baseia-se na revisão de literatura sobre ações afirmativas na educação superior e na análise de legislações específicas, buscando compreender o sistema e suas lacunas. Por fim, discutimos as vulnerabilidades enfrentadas pelos grupos contemplados e destacamos os principais problemas: ausência de dados oficiais, falta de legislação específica e a necessidade de políticas de permanência para fortalecer suas trajetórias acadêmicas.

**Palavras-Chave:** ações afirmativas; pós-graduação; comunicação; gênero

**Abstract**

This article aims to map and analyze affirmative action policies that address gender dimensions in postgraduate communication programs in Brazil. Fifty-seven public notices published in 2024 were examined, and 20 were selected that included reserved places for transgender and transvestite people and/or additional points for female candidates who are mothers. The discussion is based on a review of the literature on affirmative action in higher education and an analysis of specific legislation, seeking to understand the system and its gaps. Finally, we discuss the vulnerabilities faced by the groups covered and highlight the main problems: lack of official data, lack of specific legislation, and the need for retention policies to strengthen their academic trajectories.

**Keywords:** affirmative action; postgraduate studies; communication; gender

**Resumen**

El objetivo de este artículo es mapear y analizar las políticas de acción afirmativa que incluyen las dimensiones de género en los programas de posgrado en comunicación en Brasil. Se examinaron 57 convocatorias publicadas en 2024, de las cuales se seleccionaron 20 que incluían la reserva de plazas para personas trans y travestis y/o puntuación adicional para madres candidatas. La discusión se basa en una revisión de la literatura sobre acciones afirmativas en la educación superior y en el análisis de legislaciones específicas, con el fin de comprender el sistema y sus deficiencias. Por último, se discuten las vulnerabilidades a las que se enfrentan los grupos considerados y se destacan los principales problemas: la ausencia de datos oficiales, la falta de legislación específica y la necesidad de políticas de permanencia para fortalecer sus trayectorias académicas.

**Palabras clave:** acciones afirmativas; posgrado; comunicación; género

## 1. Introdução

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

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

Ao longo dos últimos cinco anos, temos investigado diferentes parâmetros a fim de compreender como se engendram as desigualdades de gênero no subcampo científico da Comunicação no Brasil. Durante a coleta de dados qualitativos, com observação mais aproximada para os quadros docentes e discentes dos Programas, constatamos uma realidade do campo da Comunicação: apesar de um número relativamente equilibrado entre homens e mulheres, são poucas as pessoas negras e há baixíssima representação de pessoas trans, ao passo que são frequentes os relatos de dificuldades de inserção e permanência na pesquisa por parte de mulheres com filhos.

Mesmo que o panorama não seja exatamente uma surpresa, reflete de maneira objetiva a demanda por diversidade, equidade e inclusão que se reivindica na ciência brasileira e mundial. No subcampo científico da Comunicação, essa demanda é particularmente sensível porque critérios de ingresso e avaliação, atravessados pelos parâmetros da CAPES e por uma cultura de produtivismo, podem reforçar assimetrias de acesso, permanência e reconhecimento. Diante disso, dirigimos nosso olhar para os critérios de ingresso e para a adoção de ações afirmativas que considerem a dimensão de gênero nos editais de seleção discente dos Programas de Pós-graduação (PPG). Esse empenho se justifica porque, embora o debate sobre ações afirmativas na pós-graduação brasileira venha se ampliando, a produção acadêmica disponível tem se concentrado em diagnósticos do cenário nacional e em análises sobre como essas políticas são estruturadas e aplicadas. No subcampo científico da Comunicação, as contribuições permanecem mais dispersas e ainda são

raras as sistematizações centradas nos editais e nos arranjos concretos de operacionalização das medidas, sobretudo quando a dimensão de gênero é tomada como esfera analítica. Nesse sentido, este artigo busca contribuir ao mapear e comparar como PPG em Comunicação formalizam e executam esses instrumentos em seus processos seletivos.

Do ponto de vista metodológico, antes da análise dos dados empíricos, foi necessário realizar uma revisão de literatura sobre a implantação das políticas de ações afirmativas no âmbito do ensino e da pesquisa no Brasil, bem como um levantamento secundário (diretrizes, normas e portarias legais que regulam o sistema). Posteriormente, foram mapeados os editais de 57 PPG da área publicados no ano de 2024, coletados e sistematizados os dados referentes a reservas de vagas e demais critérios que tenham como objetivo diminuir as desigualdades e oportunizar o acesso de pessoas dos grupos historicamente minorizados.

Ao longo do artigo, evitamos tratar como neutros alguns termos recorrentes no debate. Entendemos que identidade de gênero diz respeito a como uma pessoa se identifica, que pode ou não concordar com o gênero que lhe foi atribuído quando do nascimento. Utilizamos a expressão pessoas trans como denominação ampla para experiências de gênero não normativas (incluindo travestis, mulheres trans, homens trans e identidades não binárias), sem pressupor homogeneidade interna, reconhecendo que as formas de nomeação produzem efeitos sociais e institucionais (Jesus, 2012). Por fim, adotamos a distinção entre política afirmativa e ação afirmativa. A primeira se refere ao desenho institucional e às diretrizes de enfrentamento de desigualdades, enquanto a segunda corresponde aos meios/instrumentos por meio dos quais a política se efetiva, como por exemplo reserva de vagas, bônus de pontuação, ampliação de janela temporal, dispositivos de permanência e indução (Rua, 2009).

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

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

Cabe registrar que as discussões e mobilizações públicas sobre racismo e discriminação no Brasil já vinham sendo realizadas de forma intensa desde os anos 1980, com a atuação de pesquisadores e de movimentos sociais, como o Movimento Negro Unificado e o feminismo negro, entre outras frentes coletivas (Hofbauer, 2006; Rodrigues & Freitas, 2021). Nos anos 1990, o debate sobre

racismo e discriminação foi amplamente mobilizado no contexto internacional e nacional, o que pressionou o governo brasileiro a institucionalizar ações de enfrentamento à desigualdade racial (Picanço & Costa, 2023). A estruturação de uma proposta concreta para implementação de ações afirmativas no ensino superior no Brasil enfrentou resistência de vários setores da sociedade e, por isso, foi alvo de intensas disputas, dentro e fora das instâncias governamentais. Desde a tramitação inicial do primeiro Projeto de Lei no Congresso, em 1999, até a promulgação da Lei nº 12.711, em 2012, passaram-se mais de dez anos.

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

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

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

Se no âmbito da graduação a política de reserva de vagas para ações afirmativas foi aprovada após um processo de mais de uma década, no campo da pós-graduação o percurso foi ainda mais moroso. Segundo Venturini (2021), a questão das ações afirmativas na pós-graduação não alcançou a agenda nacional de políticas públicas no Brasil de imediato, uma vez que não houve um debate sobre o tema, nem proposições específicas, no governo ou mesmo na opinião pública.

Foi somente após a publicação da Lei de Cotas para a graduação, em 2012, que o tema tornou-se uma demanda pública. Questionamentos e reivindicações vindas de associações e movimentos sociais, como a Educafro e a Associação Nacional de Pós-graduandos (ANPG), resultaram na criação de um Grupo de Trabalho através da Portaria nº 929/2015 MEC, com a atribuição de “analisar e propor mecanismos de inclusão de estudantes autodeclarados pretos, pardos e indígenas e estudantes com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades, em programas de mestrado e doutorado e em programas de mobilidade internacional” (Brasil, 2015).

Apesar de poucos avanços do GT, o MEC emitiu em maio de 2016 a Portaria Normativa nº 13, que determinava que as Instituições Federais de Ensino

apresentassem, em 90 dias, “propostas sobre inclusão de negros (pretos e pardos), indígenas e pessoas com deficiência em seus programas de pós-graduação (Mestrado, Mestrado Profissional e Doutorado), como Políticas de Ações Afirmativas” (Brasil, 2016). Neste contexto, é interessante pontuar que, apesar de propositiva, a Portaria não apresenta parâmetros claros e não tem força de Lei.

Assim, passaram-se 21 anos, desde 2002, quando a Universidade Estadual da Bahia (UNEB) se tornou pioneira na institucionalização de uma política afirmativa para ingresso de pessoas negras e indígenas na pós-graduação, até a promulgação da Lei nº 14.723/2023, através do Art. 7º-B, que atualiza a Lei de Cotas e inclui um artigo específico sobre a pós-graduação.

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

Apesar de tornar obrigatória a adoção de políticas de ações afirmativas no âmbito da pós-graduação em todas as IFES, o artigo trata-se de um acréscimo pontual à Lei que dispõe sobre um programa de acesso originalmente formulado para a educação superior e de ensino técnico de nível médio. Ou seja, as diretrizes que delimitam critérios de distribuição e preenchimento das vagas presentes nas Leis nº 12.711/2012 e nº 14.723/2023 não serão necessariamente aplicadas à pós-graduação.

Cabe a cada instituição, de acordo com a sua autonomia, definir como irá sistematizar a sua política de ação afirmativa para a pós-graduação. Um segundo elemento, que demanda atenção mais específica considerando o objetivo do nosso estudo, é a falta de qualquer menção nos referidos dispositivos legais a políticas de ações afirmativas que tenham o propósito de diminuir as assimetrias perpetradas por questões de gênero para o acesso aos quadros discentes – seja na graduação, ensino técnico ou na pós-graduação.

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

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

No Eixo 1 do PNPG (2024-2028), a dimensão de gênero aparece apenas uma vez, no objetivo 1.2, que propõe ampliar a representação e participação social, étnico-racial, linguística, de gênero e de pessoas com deficiência na pós-graduação *stricto sensu*. Entre as estratégias, o documento menciona induzir e valorizar políticas afirmativas, fortalecer assistência e acolhimento e monitorar o cumprimento do art. 7º-B da Lei nº 14.723/2023 (CAPES, 2024). Diante desse enquadramento, nosso recorte incide sobre dois parâmetros em que o gênero aparece nas políticas afirmativas na pós-graduação. Trata-se da reserva de vagas para pessoas transgênero, travestis e mecanismos de compensação associados à maternidade, gestação, adoção ou amamentação no processo seletivo. Como se tratam de instrumentos distintos, apresentamos o mapeamento separadamente.

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

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

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

Segundo estudo realizado por Venturini (2021), que mapeou, em 2018, editais de 2.763 PPG em funcionamento no país, as ações afirmativas estavam presentes em 26,4% dos programas.

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

Segundo levantamento de Iazzetti (2021), das 60 instituições no país, havia 34 instituições públicas com ações afirmativas voltadas à população trans, sendo a maior parte exclusivamente para a pós-graduação, indicando expansão dessas

medidas no início da década de 2020. Após o ano de 2022, tornou-se perceptível um movimento de inclusão de pessoas trans e travestis entre os grupos prioritários das ações afirmativas como parte de políticas institucionais, e não apenas em editais específicos conforme a autonomia de cada PPG. Listadas na Nota Técnica da ANTRA ou em matérias jornalísticas sobre o tema, localizamos mais 14 instituições que já implantaram ou estão prevendo para 2025 o início da vigência de diferentes formas de ingresso direcionadas a pessoas trans na pós-graduação e/ou na graduação.

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

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

Em um ambiente que se sustenta a partir de uma lógica produtivista e meritocrática, cujos espaços de decisão são ocupados historicamente por homens cis, brancos e heterossexuais, é interessante observar como opera a homossocialidade – tendência de pessoas se aproximarem por semelhança e manterem as condições para sua permanência nos espaços do poder (Martín-Palomino, 2018).

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

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

Embora a adoção de um período ampliado como fator de correção para avaliação dos currículos seja uma recomendação que ainda não tem respaldo

normativo/legal, tem sido uma prerrogativa cada vez mais utilizada no âmbito da pós-graduação. Os debates em torno dos impactos da maternidade na academia, aliás, têm se fortalecido de modo exponencial nos últimos anos, sendo crescente o número de coletivos, protagonizados especialmente por estudantes-mães.

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

O resultado é um aumento expressivo das chances de evasão. O resultado da pressão exercida pelos coletivos tem surtido efeito através de aparatos legais. Em 2024, o Governo Federal promulgou a Lei nº 14.925/2024 que prorroga os prazos de conclusão de curso para estudantes e pesquisadores em razão de parto, nascimento ou adoção. Também prorrogou para 180 dias o prazo de vigência das bolsas de estudo (anteriormente previsto para 120 dias pela Lei nº 13.536/2017), o que impacta diretamente as condições de permanência das estudantes-mães da pós-graduação.

Tal como ocorre com a população trans, um dos maiores empecilhos para o delineamento de políticas de ações afirmativas efetivas para as estudantes-mães tem sido a falta de dados sobre esta população, uma vez que não são coletadas informações sobre a parentalidade nas matrículas e processos seletivos.

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

Tendo em vista uma perspectiva ampliada das ações afirmativas, para além da reserva de vagas nos processos seletivos, é interessante observar que a área da Comunicação tem se atualizado no que diz respeito a parâmetros adotados nas avaliações dos PPG e concessão de bolsas e financiamento. Em palestra realizada no Simpósio Internacional Mulheres no Campo Científico da Comunicação, a professora Denise Cogo (2024)<sup>1</sup> expôs a proposição de critérios de ações afirmativas para a área.

Do ponto de vista teórico, o problema não é apenas “ter ou não ter” ações afirmativas, mas como critérios aparentemente neutros de seleção e avaliação podem funcionar como dispositivos de reprodução de desigualdades, ao pressuporem trajetórias contínuas, disponibilidade plena e padrões de desempenho alinhados a condições sociais desigualmente distribuídas

---

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

(Hayashi & Rigolin, 2024). No caso da maternidade e do cuidado, regimes de produtividade contínua tendem a penalizar trajetórias atravessadas por essas experiências, produzindo consequências cumulativas em etapas decisivas da carreira (Machado et al., 2019). No que se refere às pessoas trans e travestis, estudos indicam que as barreiras não se restringem à entrada, mas atravessam a permanência, o reconhecimento e a proteção institucional, em um contexto em que a transfobia opera como regime de vulnerabilização (Iazzetti, 2021). No subcampo científico da Comunicação, em que os PPG atuam como instâncias centrais de formação e legitimação e em que o edital materializa o ingresso, torna-se analiticamente pertinente observar como essas diretrizes se transformam em instrumentos concretos e como diferentes arranjos das medidas afirmativas aparecem nos processos seletivos (Venturini, 2021).

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

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

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

No que diz respeito aos critérios de avaliação dos Programas de Pós-graduação por parte da CAPES, consultamos o Relatório do Seminário de Meio Termo (SMT) da Área Comunicação e Informação<sup>2</sup>, que registra o processo avaliativo dos PPG do quadriênio 2021-2024 e planeja critérios de avaliação de permanência dos programas para o quadriênio 2025-2028. Na ficha de avaliação dos PPG da área da Comunicação consta, desde o quadriênio anterior, como critério de avaliação passível de pontuação, os “indicativos de adesão do Programa às políticas afirmativas e/ou de inclusão social: ações afirmativas na seleção e permanência dos alunos”<sup>3</sup>. Esse dado pressupõe que há um estímulo, por parte da Coordenação de Área de Comunicação e Informação, para que os PPG adotem políticas de ações afirmativas para o ingresso e a permanência de estudantes de grupos minorizados.

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

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

## 5.1 Distribuição e critério para reserva de vagas

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

Com base nesse universo, selecionamos os editais que continham ações voltadas à dimensão de gênero, definidas operacionalmente por: (a) reserva de vagas destinada a pessoas trans e travestis e/ou (b) mecanismos de compensação associados à maternidade, gestação, adoção ou amamentação no processo seletivo.

A análise adotou categorias descritivo-analíticas: (1) tipo de instrumento (reserva de vaga, bônus/pontuação adicional, ampliação de janela temporal, condições de realização de prova); (2) público-alvo e forma de nomeação; (3) exclusividade da vaga versus compartilhamento entre grupos; (4) proporção de vagas e modo de cálculo; (5) fundamentos normativos citados (lei, portaria, resolução institucional, decisão de colegiado); (6) critérios para uso de nome social; (7) exigências documentais e comissões; (8) menções a medidas de permanência e acolhimento. Essas categorias orientaram a sistematização comparativa do *corpus*.

Dos 57 editais analisados, 45 preveem vagas para grupos minorizados por meio de ações afirmativas. Desses 45 processos seletivos, 20 incluem a dimensão de gênero entre os grupos contemplados com reserva de vagas e/ou mecanismos de compensação.

Considerando os PPG que realizaram processos seletivos em 2024 (57), os editais com previsão de vagas destinadas a pessoas trans (20) correspondem a 35% do total. Esse percentual pode ser considerado positivo se comparado ao levantamento realizado por Venturini (2021), em que 10,4% dos editais de pós-graduação no Brasil publicados em 2019 tinham reserva de vagas para pessoas trans. A seguir, descrevemos a distribuição das vagas nos PPG de Comunicação que, em 2024, adotaram ações afirmativas com perspectiva de gênero. Os dados são apresentados tal como publicados nos documentos.

**Tabela 1 - Vagas de ações afirmativas para gênero**

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

Fonte: Elaborada pelos autores (2024).

Dos 20 PPG da área da Comunicação que possuem reserva de vagas para pessoas trans, apenas oito têm vagas exclusivas destinadas a este público. São eles: UEL, UEPG, UNIR, UFSC, UFSM, UFC, UFES e UFMA. Quando computadas

a partir do total de vagas do edital, aquelas destinadas para pessoas trans correspondem a um contingente entre 5% e 8%, percentual acima da média nacional mapeada por Iazzetti (2021).

Em doze dos 20 editais, as políticas de ações afirmativas agrupam, na mesma categoria, pessoas trans, pretas, pardas, indígenas, quilombolas, refugiadas, migrantes forçadas, ciganas e pessoas com deficiência. No manual elaborado para implementação de ações afirmativas na pós-graduação, o coletivo TODXS (2021) considera “que esse modelo não seja o mais adequado, tendo em vista que as políticas afirmativas devem tomar em conta as particularidades de cada um desses grupos sociais - a presença ou ausência de candidaturas também diz sobre outras políticas e ações”. O compartilhamento de vagas pode, ainda, impossibilitar a visibilidade sobre a procura e a admissão das pessoas de cada segmento, o que dificulta diagnósticos mais precisos sobre as demandas e as políticas necessárias para cada um.

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

Em vista disso, realizamos uma busca pelas Resoluções citadas nestes editais para verificar o que informam sobre a disposição das vagas de ações afirmativas quanto ao gênero e em quais termos os programas definem, em um sentido conceitual, a transexualidade/transgeneridade. Voltamos nosso olhar para esse aspecto devido ao fato de que alguns editais se referem às pessoas trans, em alguns momentos, apenas como transexuais, por vezes incluindo travestis, e em outros casos incorporam no mesmo grupo as pessoas não binárias.

O termo “trans” não está incorreto, uma vez que se refere a diversas experiências de gênero não normativas, tais como transexual, transgênero ou travesti. Entretanto, para Bento (2008), é problemático falar em um sujeito transexual universal, pois a transexualidade, travestilidade e transgeneridade são expressões identitárias múltiplas, localizadas e singulares, que divergem entre si principalmente se levarmos em consideração os diferentes contextos vividos por cada uma. Assim, a universalização da terminologia, além de despolitizar e individualizar a dificuldade de acesso e permanência de pessoas trans na educação, pode ser o fator primeiro de inibição para participação no processo seletivo, caso a pessoa candidata não reconheça sua identidade incluída no processo.

## 5.2 Uso do nome social

Um outro aspecto que analisamos nos editais foi a possibilidade de adoção do nome social no processo seletivo e os critérios solicitados. Entendido como um dos fatores de exclusão de pessoas trans no ambiente escolar e nas universidades (Xavier & Vianna, 2023), a não garantia do uso do nome social acaba alimentando a transfobia na educação. Identificamos que o uso do nome social é explicitado no formulário de autodeclaração na etapa de inscrição em 12 dos 20 editais. Há três editais que possibilitam fazer uso do nome social através da apresentação de documentos oficiais comprobatórios. Essas exigências podem configurar mais um entrave na trajetória acadêmica de pessoas trans que não oficializaram a retificação de seu registro civil.

Considerado uma política específica brasileira, que não tem precedentes em outros países do mundo (Iazzetti, 2021), o uso do nome social possibilita, ainda, o registro das pessoas trans em espaços institucionais – o que, por fim, favorece o cômputo de dados para futuras políticas públicas. Para a ANTRA (2024), é preciso tornar o dispositivo de utilização do nome social como uma ferramenta para a garantia de direitos da população de pessoas trans que vivenciam a universidade, sobretudo respeitando as normativas e orientações que precedem as prerrogativas no que tange à educação nacional, como o Decreto Presidencial nº 8.727/2016<sup>4</sup>, que dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

## 5.3 A autodeclaração e as comissões de heteroidentificação

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

Na análise dos 20 editais que contemplam a amostra da nossa pesquisa, apenas dois não fazem nenhuma menção a comissões. Naqueles editais que contêm especificações sobre as Comissões de Heteroidentificação, as vagas destinadas às pessoas autodeclaradas pretas e pardas têm como base o critério fenotípico para aferição da condição declarada. Quanto às pessoas indígenas, a documentação complementar varia desde autodeclarações que contenham

---

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

assinaturas das lideranças indígenas até fotocópia do Registro Administrativo de Nascimento de Indígena (RANI).

No levantamento realizado pelo coletivo TODXS (2021) em processos seletivos da pós-graduação de diversas áreas em todo o país, quase a totalidade dos editais solicita apenas a autodeclaração, sendo considerado adequado pelo coletivo que se indique apenas o nome utilizado pelas pessoas trans que estão se candidatando, sem explicitar o nome de registro. Também na Comunicação, as comissões de heteroidentificação não predominam nos processos seletivos de reservas de vagas destinadas às pessoas trans.

Dentre os 18 editais que mencionam comissões, apenas quatro incluem critérios para verificação de pessoas trans e travestis, em alguns casos em conjunto com outros grupos. De acordo com a ANTRA (2024), a discussão sobre cotas trans nunca deve ser pautada sobre dizer quem é ou quem não é trans, pois o que importa para as ações afirmativas é a “identidade social”, resultante de um processo histórico, social, coletivo e cultural em que são atribuídas identidades a indivíduos e grupos. Dessa forma, é importante compreender todos os fenômenos sociais, culturais e políticos que dificultam o acesso às universidades e às próprias cotas, a fim de assegurar que as pessoas trans vulneráveis sejam as beneficiárias efetivas e possam gozar do acesso à educação.

Nesse sentido, a ANTRA (2024) destaca a necessidade de serem pensados mecanismos institucionais que não se restrinjam ao ingresso e reconheçam as trajetórias das pessoas trans, de modo a favorecer a sua permanência após a confirmação do acesso à vaga. Os mecanismos teriam a finalidade de “acompanhar em modo de escuta a cuidada inserção institucional necessária para um bom andamento do processo de formação”. Nesses casos, a presença de uma pessoa trans nas comissões é um dos parâmetros sugeridos pelas associações para favorecer os processos de acolhimento e reconhecimento das demandas.

### **5.3 Ações afirmativas para mães e gestantes**

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

Em nosso mapeamento, apenas o PPG em Comunicação da Universidade Federal de Goiás menciona a oferta de vagas para mães e tutores(as). Entretanto, não há uma divisão explícita por categoria, o que significa que nenhum grupo minoritário possui vaga exclusiva. Nesse caso, pressupõe-se que a falta de critérios explícitos pode acabar por desestimular a participação ou gerar dúvidas entre outros grupos que concorrem à mesma vaga.

Além deste caso de reserva de vaga, foram localizadas outras ações afirmativas entre os editais destinadas a gestantes, mães ou adotantes em 11 dos 57 programas analisados. Os programas da UFMS, UFJF, UFMT, UFMA, UFF e UFMS consideram a maternidade ou a adoção para a avaliação de currículo, aumentando a janela temporal da produção como fator de correção. O tempo acrescido na contagem da produção científica varia conforme a instituição: UFJF e UFMA consideram mais um ano, enquanto UFMS e UFF adicionam dois anos na contagem da pontuação. Para todos os editais, os documentos comprobatórios solicitados na inscrição são a certidão de nascimento ou, no caso de mães pelas vias adotivas, o termo de guarda para fins de adoção.

Em quatro universidades, localizamos políticas de apoio à participação dos processos seletivos destinada a pessoas que amamentam: UFMS, UFS, UFPB e UNIR (UFRO). O direito à amamentação tem respaldo na Lei nº 13.812/2019<sup>5</sup>, que estabelece o direito de as mães amamentarem seus filhos durante a realização de concursos públicos. Segundo a Lei, a mãe tem o direito de amamentar por 30 minutos, a cada intervalo de duas horas, devendo o período ser compensado do tempo total. Consideramos importante a publicação explícita desta prerrogativa nos editais para inibir desestímulos pela desinformação.

## 6. Considerações finais

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

A falta de dados, por si só, expressa a invisibilidade destes grupos e inviabiliza diagnósticos mais precisos sobre as suas demandas. O Plano Nacional de Pós-graduação menciona a dimensão de gênero no incremento das ações afirmativas de forma superficial, deixando a cargo de cada instituição decidir sobre a adoção destas políticas e estabelecer suas diretrizes.

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

---

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

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

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

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

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

Nessa direção, como último apontamento, indicamos alguns pontos que podem qualificar políticas afirmativas na pós-graduação em Comunicação: (1) explicitar critérios de distribuição e cálculo de vagas nos editais; (2) evitar, quando possível, o compartilhamento indistinto de vagas entre grupos, adotando regras de redistribuição que não invisibilizem demandas específicas; (3) padronizar o uso de nome social e reduzir barreiras documentais que operem como filtro indireto; (4) articular acesso e permanência, prevendo medidas institucionais relacionadas à maternidade (janela temporal e condições de participação) de modo uniforme e transparente; (6) produzir dados institucionais com salvaguardas, permitindo diagnosticar acesso, permanência e evasão.

## 7. Referências Bibliográficas

- Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA). (2024). *Nota técnica sobre ações afirmativas para pessoas trans e travestis e o enfrentamento da transfobia no contexto da educação superior*. <https://antrabrasil.org/wp-content/uploads/2024/09/nota-tecnica-antra-cotas-trans-2024.pdf>
- Bento, B. (2008). *O que é transexualidade?* Brasiliense.
- Brasil. (2012). *Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012*. Dispõe sobre a implementação de cotas nas universidades federais. Diário Oficial da União. [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/12711.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/12711.htm)
- Brasil. (2015). *Portaria MEC nº 929, de 14 de setembro de 2015*. Diário Oficial da União.
- Brasil. (2016). *Portaria Normativa nº 13, de 11 de maio de 2016*. Institui orientações sobre ações afirmativas na pós-graduação. Diário Oficial da União.
- Brasil. (2023). *Lei nº 14.723, de 13 de novembro de 2023*. Atualiza a Lei de Cotas e inclui a pós-graduação. Diário Oficial da União. [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/lei/14723.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/14723.htm)
- Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). (2024). *Plano nacional de pós-graduação (PNPG) 2024-2028* (Vol. 1). CAPES.
- Hayashi, M. C. P. I., & Rigolin, C. C. D. (2024). Métricas igualitárias na ciência: Caminhos para a construção de indicadores de diversidade, equidade, inclusão e acessibilidade. *Liinc em Revista*, 20(1), e7036. <https://doi.org/10.18617/liinc.v20i1.7036>
- Hofbauer, A. (2006). Ações afirmativas e o debate sobre racismo no Brasil. *Lua Nova: Revista de Cultura e Política*, (68), 9–56.
- Iazzetti, B. D. (2021). *Existe “universidade” em pajubá?: Transições e interseccionalidades no acesso e permanência de pessoas trans\** [Dissertação de Mestrado, Universidade Estadual de Campinas]. Repositório Institucional UNICAMP.
- Jesus, J. G. de. (2012). *Orientações sobre a população transgênero: Conceitos e termos*. Brasília, DF: Autor.
- Machado, L., Viana, M. A. G., Pinto, M. M., Oliveira, L. A. R. de, & Cabral, A. C. (2019). Parent in Science: The impact of parenthood on the scientific career in Brazil. In *Proceedings of the 41st ACM/IEEE International Conference on Software Engineering: Companion Proceedings* (pp. 37–40). ACM/IEEE. <https://doi.org/10.1109/ICSE-Companion.2019.00031>
- Martin-Palomino, E. T. (2018). Redes, sororidad y techo de cristal. In A. M. González Ramos (Org.), *Mujeres en la ciencia contemporánea*. Icaria.
- Monteiro, A. O., Iazzetti, B. D., Melo, G., & Barbabela, P. (Orgs.). (2020). *Manual de implementação de ações afirmativas para pessoas trans na Pós-Graduação*. TODXS.
- Picanço, F., & Costa, A. L. da. (2023). Revisitando ações afirmativas. *Vértices*, 25(1), e25118089. <https://doi.org/10.19180/1809-2667.v25n12023.18089>
- Rodrigues, C., & Freitas, V. G. (2021). Ativismo feminista negro no Brasil: Do movimento de mulheres negras ao feminismo interseccional. *Revista Brasileira de Ciência Política*, (34), e238917. <https://doi.org/10.1590/0103-3352.2021.34.238917>
- Rua, M. das G. (2009). *Políticas públicas*. UFV.
- Venturini, A. C. (2021). Políticas de inclusão na pós-graduação: Os bastidores e o histórico da edição da portaria normativa 13/2016. *Novos Estudos CEBRAP*, 40(2), 261–279. <https://doi.org/10.25091/S01013300202100020005>
- Xavier, T. P. de O., & Vianna, C. P. (2023). A educação de pessoas trans: Relatos de exclusão, abjeção e luta. *Educação & Realidade*, 48, e124022. <https://doi.org/10.1590/2175-6236124022v501>