A POLÍTICA DE COTAS NOS CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* DAS UNIVERSIDADES ESTADUAIS DO RIO DE JANEIRO: IMPLEMENTAÇÃO, EXPERIÊNCIAS E PERSPECTIVAS DE ALTERAÇÕES NA LEI ESTADUAL Nº 6.914/2014

GEOVANA SANTANA DA SILVA

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO NORTE FLUMINENSE - UENF

CAMPOS DOS GOYTACAZES – RJ
SETEMBRO/2024

A POLÍTICA DE COTAS NOS CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* DAS UNIVERSIDADES ESTADUAIS DO RIO DE JANEIRO: IMPLEMENTAÇÃO, EXPERIÊNCIAS E PERSPECTIVAS DE ALTERAÇÕES NA LEI ESTADUAL Nº 6.914/2014

GEOVANA SANTANA DA SILVA

Tese apresentada ao Centro de Ciências do Homem, da Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro, como parte das exigências para a obtenção do título de Doutora em Políticas Sociais.

Orientadora: Professora Doutora Shirlena Campos de Souza Amaral

CAMPOS DOS GOYTACAZES – RJ
SETEMBRO/2024

FICHA CATALOGRÁFICA
UENF - Bibliotecas
Elaborada com os dados fornecidos pela autora.

S586 Silva, Geovana Santana da.

A Política de Cotas nos Cursos de Pós-graduação Stricto Sensu das Universidades Estaduais do Rio de Janeiro : implementação, experiências e perspectivas de alterações na Lei Estadual no 6.914/2014 / Geovana Santana da Silva. - Campos dos Goytacazes, RJ, 2024.

323 f. : il.
Inclui bibliografia.

Tese (Doutorado em Políticas Sociais) - Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro, Centro de Ciências do Homem, 2024.
Orientadora: Shirlena Campos de Souza Amaral.

1. Política de Cotas. 2. Pós-graduação. 3. Lei nº. 6.914/14. I. Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro. II. Título.

CDD - 361.61

UENF
Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro

Secretaria Acadêmica

DEFESA DE TESE DE DOUTORADO

Aluno: Geovana Santana da Silva Matrícula: 202014220027

Programa: Políticas Sociais

Orientador: Shirlena Campos de Souza Amaral

Area/Linha: Participação e Regulação/Educação, Cultura, Política e Cidadania

Título: A Política de Cotas nos Cursos de Pós-graduação Stricto Sensu das Universidades Estaduais do Rio de Janeiro: implementação, experiências e perspectivas de alterações na Lei Estadual no 6.914/2014

Resultado final:

APROVADO [X] REPROVADO [ ] Data da defesa: 24/09/2024

Resultado final adiado em razão de:

MODIFICAÇÕES [ ] NOVA DEFESA [ ] Prazo: _____ (3 a 6 meses)

Banca examinadora:

Membro	Título	Assinatura
Shirlena Campos de Souza Amaral (Presidente)	D.Sc.	Documento assinado digitalmente gov.br SHIRLENA CAMPOS DE SOUZA AMARAL Data: 03/10/2024 17:44:37-0300 Verifique em https://validar.iti.gov.br
Gabriela do Rosário Silva	D.Sc.	Documento assinado digitalmente gov.br GABRIELA DO ROSARIO SILVA Data: 03/10/2024 08:55:34-0300 Verifique em https://validar.iti.gov.br
Leandro Garcia Pinho	D.Sc.	Documento assinado digitalmente gov.br LEANDRO GARCIA PINHO Data: 03/10/2024 08:19:55-0300 Verifique em https://validar.iti.gov.br
Pauline ProfA. Pauline Aparecida Ildefonso Ferreira	D.Sc.	Documento assinado digitalmente gov.br GERALDO MARCIO TIMOTEO Data: 03/10/2024 14:08:37-0300 Verifique em https://validar.iti.gov.br
Vanuza da Silva Pereira Ney	D.Sc.	Documento assinado digitalmente gov.br VANUZA DA SILVA PEREIRA NEY Data: 03/10/2024 08:08:25-0300 Verifique em https://validar.iti.gov.br

Observações:

Suplentes:
Prof. Dr. Décio Nascimento Guimarães - IFF Fluminense
Prof. Dr. Geraldo Márcio Timóteo - UENF

A professora Paulínea Aparecida Ildefonso Ferreira foi substituída pelo suplente Dr. Geraldo Márcio Timóteo

A participação dos professores Gabriela do Rosário Silva, D.Sc., Leandro Garcia Pinho, D.Sc., Vanuza da Silva Pereira Ney, D.Sc. e Pauline ProfA. Pauline Aparecida Ildefonso Ferreira, D.Sc. aconteceu por videoconferência segundo Resolução CPPG 01/2016.

Av. Alberto Lamego, 2000 - Parque Califórnia - Campos dos Goytacazes/RJ - 28013-602
Tel.: (22) 2748-6002 - e-mail: pos@uenf.br

UENF
Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro

Secretaria Acadêmica

Em ____/____/_____

Joseane de Souza
Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Políticas Sociais

Av. Alberto Lamego, 2000 - Parque Califórnia - Campos dos Goytacazes/RJ - 28013-602
Tel.: (22) 2748-6002 - e-mail: pos@uenf.br

Dedico este trabalho aos meus pais, Jorge e Georgina, que lá em 2005 me deram todo o apoio que eu precisava para iniciar minha graduação. Ao meu esposo, Vinícius, por todo o incentivo e compreensão nestes quatro anos para que eu pudesse concluir mais esta etapa da minha vida profissional, e especialmente à minha filha ALICE, todo meu amor e minha motivação diária para ser cada vez melhor.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, agradeço a Deus por me proporcionar concluir mais esta etapa da minha formação acadêmica, pois, sem Ele, nada disso seria possível. Pelos momentos de medo, cansaço e insegurança em que Nele busquei sabedoria para enfrentar as dificuldades que estavam no meu caminho. Deus é bom o tempo todo, o tempo todo Deus é bom!

Agradeço aos meus pais, Jorge e Georgina, por sempre acreditarem em mim, me apoiando incondicionalmente nos meus sonhos, sem eles eu não seria ninguém, e talvez, hoje não estaria aqui concluindo esta fase. Obrigada por tudo e por tanto!!! Agradeço ainda aos meus irmãos que fizeram parte dessa caminhada. Vocês são fundamentais na minha vida!

Ao meu esposo Vinícius, obrigada por ser esse companheiro, amigo e incentivador em todos esses 14 anos que estamos juntos. Você é peça chave na minha vida! Obrigada ainda por me dar o maior presente da minha vida, nossa filha ALICE.

À minha amada e doce ALICE, obrigada por trazer mais alegria para a minha vida. Você é o meu sonho que se tornou realidade. Não foi fácil me dividir entre a pesquisa e os seus cuidados, mas Deus foi provendo e aqui chegamos nessa etapa. Todo esse sacrifício foi em prol de te dar um futuro melhor.

Não posso deixar de agradecer aqui também a duas pessoas que, sem a oportunidade que me deram em 2015, talvez eu nem estivesse aqui hoje concluindo meu Doutorado. Obrigada Ione e Viviane por terem me dado a oportunidade de ingressar na FAMESC. Meus sinceros agradecimentos. Peço sempre a Deus que abençoe a vida de
vocês, pois são pessoas incríveis.

Outros dois seres humanos incríveis que também merecem os meus mais sinceros agradecimentos são os professores Carlos Henrique e Fernanda Castro. Obrigada por acreditarem no meu potencial, pelas oportunidades concedidas. Espero sempre poder responder à confiança em mim depositada. Não tenho palavras para descrever o quão sou agradecida a vocês.

Não posso também deixar de agradecer às minhas amigas de trabalho Fabiana, Leonara, Anny e Bianca, por todo o suporte nesses últimos quatro anos para que eu pudesse concluir meus estudos. Bianca por toda disponibilidade e

paciência para me ensinar algumas formatações no Word e Excel. Anny, obrigada por toda ajuda e principalmente por dividir as experiências e as angústias do Doutorado. Quem diria que àquelas beneficiadas por programas governamentais para o estudo em faculdade particular chegariam tão longe! Vencemos!!!!

Agradeço também aos meus colegas de turma do Doutorado. Iniciamos o Doutorado na pandemia, foram muitos os desafios, os momentos de incerteza, mas, enfim, conseguimos concluir essa etapa. Vocês tornaram esse processo mais leve.

Agradeço aos Pró-reitores da Pós-Graduação da UENF e da UERJ-UEZO, respectivamente, professora Maura da Cunha e professor Luis Mota, que nos acolheu no início da pesquisa e muito bem nos recebeu para a entrevista.

Na UFRRJ, agradeço ao Pró-reitor Dr. José Luis Fernando Luque Alejos pela receptividade, pela ajuda durante a pesquisa e pelo tempo disponível para participação da entrevista.

Agradeço as Pró-reitoras da UFF e da UNIRIO, respectivamente, professoras e Mônica Savedra e Cleonice Alves, pela autorização da pesquisa e receptividade nas reuniões realizadas e por disponibilizarem a Coordenadora da Pós-Graduação da UFF, professora Drª. Lisiane Veiga e a Diretora de Pós-Graduação da UNIRIO, professora Drª. Mariana Simões, para a realização das entrevistas. Agradeço imensamente às professoras pelo tempo dispensado para as entrevistas.

Meus agradecimentos ao Pró-reitor da UFRJ, professor João Ramos Torres de Mello Neto por ter autorizado a pesquisa na universidade, e por conceder o professor Dr. Felipe Siqueira de Souza da Rosa, Superintendente Geral de Pós-graduação e Pesquisa da UFRJ, para realização da entrevista. Agradeço ao professor pela entrevista concedida.

A todos os Coordenadores dos PPGs das universidades estaduais e federais do Rio de Janeiro que separaram um tempo, na correria do seu dia a dia, para contribuir com os dados que foram fundamentais para a conclusão da pesquisa. À Adriana Rezende e Valentina Martins pelos dados repassados dos cotistas ingressantes na UENF, assim como os demais secretários e secretárias dos programas que responderam aos e-mails enviados com as informações

sobre os cotistas. Meus mais sinceros agradecimentos! Sem vocês, também, não teria chegado até aqui.

Agradeço também à equipe do Gabinete da Pró-reitoria da UERJ, Ana Lucia Lacerda e Bruno Guimarães, que muito ajudaram para a autorização da pesquisa, na realização da entrevista e o envio do questionário aos Coordenadores. À equipe do Gabinete da UFRJ, Elisangela da Costa Lucena e Liliane Lopes Brandão Trocate por todas as orientações e auxílios durante a realização da pesquisa. Obrigada por todo suporte.

Por fim, e não menos importante, agradeço a minha orientadora, professora Shirlena, pelos últimos 6 anos em que convivemos e nos dispusemos em realizar uma pesquisa tão desafiadora, mas também muito importante para contribuir com a Política de Cotas na pós-graduação. Obrigada por todo suporte, orientações e conselhos, você é parte fundamental em todo esse processo. Todas as palavras que eu venha aqui utilizar para expressar meus agradecimentos a você, serão insuficientes para demonstrar o tamanho dessa gratidão. Muitíssimo obrigada! Continue sendo luz na vida das pessoas ao seu redor. Você tem um lugar especial no meu coração.

Obrigada a todos que de forma direta e indireta contribuíram para que eu concluísse essa fase tão importante na minha vida.

“Já ouvimos inúmeras vezes que a educação emancipa e liberta, mas essas serão apenas palavras vazias enquanto não escancararmos as portas do ensino público de qualidade para todos os brasileiros e garantirmos sua permanência até a conclusão. A realidade é que os jovens das classes desfavorecidas são tão inteligentes quanto os ricos e agarram, com unhas e dentes, a oportunidade de mostrarem a capacidade de estarem onde estão. A Lei de Cotas provocou uma revolução pacífica na educação brasileira ao abrir as portas das universidades para jovens de baixa renda, negros, pardos, indígenas e pessoas com deficiência.”

Luís Inácio Lula da Silva

RESUMO

Nos últimos anos o Estado do Rio de Janeiro, instituiu mediante a Lei nº 6.914/2014, posteriormente alterada pela Lei nº 6.959/2015, a Política de Cotas nos Programas de Pós-graduação *stricto sensu* das universidades estaduais do Rio de Janeiro, buscando proporcionar o acesso igualitário a grupos minoritários à pós-graduação. Nesse sentido, a presente pesquisa busca analisar a Política de Cotas na pós-graduação *stricto sensu*, nas universidades estaduais do Rio de Janeiro e apresentar as perspectivas de alterações na legislação estadual para a efetividade da política, uma vez que já se verificou, a princípio, uma possível inefetividade da Lei nº 6.914/2014 ao analisar a política nas universidades estaduais do Rio de Janeiro, no período de 2015 a 2019. Assim, parte-se da questão problema de se buscar compreender em que medida a modificação na legislação estadual sobre cotas na Pós-graduação *stricto sensu*, nas universidades estaduais do Rio de Janeiro, pode contribuir para a efetividade da referida política. A hipótese de estudo é que a modificação na Lei nº 6.914/2014 poderá contribuir para a efetividade da política ao se criar critérios específicos ao processo seletivo da pós-graduação. Nessa perspectiva, buscou-se demonstrar em que medida uma política que vem por lei, dificulta a sua efetividade, a partir de uma análise da Lei Estadual nº 6.914/2014 e um olhar sobre as resoluções das universidades federais do Rio de Janeiro, considerando que foram construídas após ampla discussão interna e adaptadas para a realidade em que foram inseridas, para que assim possam ser apresentadas as possíveis modificações na legislação estadual sobre cotas na pós-graduação, almejando contribuir com a efetividade da mencionada política. Quanto à abordagem, o trabalho é de natureza quali-quantitativa, em que se apresenta as perspectivas de alterações na legislação estadual que instituiu as cotas para contribuir com a sua efetividade. Realizou-se ainda uma revisão bibliográfica e análise quantitativa dos dados coletados junto aos coordenadores dos programas de pós-graduação avançando na análise referente às universidades estaduais (2020 a 2023) e um primeiro olhar sob a Política de Cotas nas universidades federais do Rio de Janeiro referente aos processos de admissão de 2020 a 2023, por meio de aplicação de questionário estruturado e, também, entrevista com os Pró-reitores da Pós-graduação da UENF, da UERJ-UEZO, da UFF, da UFRJ, da UFRRJ, e da UNIRIO, tendo assim o alcance dos subsídios para se entender a percepção dos gestores institucionais quanto à efetividade da Políticas de Cotas na pós-graduação e os eventuais desafios encontrados para a sua gestão. Depreende-se a necessidade de alteração da Lei nº 6.914/2014, a considerar, a princípio, a sua ínfima efetividade no objetivo de acesso de cotistas ingressantes na pós-graduação, o que não significa que a lei deva ser subestimada ou renegada, mas alterações na lei estadual se fazem imperiosas em prol de sua efetividade e a esperada inclusão social. Portanto, espera-se que a presente pesquisa possa somar aos estudos já existentes quanto à Política de Ação Afirmativa na pós-graduação das universidades brasileiras, a partir de um olhar sobre a efetividade da política das universidades estaduais, do Rio de Janeiro.

Palavras-chave: Política de Cotas; Pós-graduação; Lei nº. 6.914/14.

ABSTRACT

In recent years, the State of Rio de Janeiro, through Law No. 6,914/2014, later amended by Law No. 6,959/2015, instituted the Quota Policy in stricto sensu Postgraduate Programs at state universities in Rio de Janeiro, seeking to provide equal access to postgraduate studies for minority groups. In this sense, this research seeks to analyze the Quota Policy in stricto sensu postgraduate studies at state universities in Rio de Janeiro and to present the prospects for changes in state legislation to make the policy effective, since it was already verified, in principle, a possible ineffectiveness of Law No. 6.914/2014 when analyzing the policy at state universities in Rio de Janeiro, from 2015 to 2019. Thus, the question starts from the problem of seeking to understand to what extent the change in state legislation on quotas in stricto sensu postgraduate studies at state universities in Rio de Janeiro can contribute to the effectiveness of the aforementioned policy. The study hypothesis is that the change in Law No. 6.914/2014 may contribute to the effectiveness of the policy by creating specific criteria for the postgraduate selection process. From this perspective, we sought to demonstrate to what extent a policy that comes by law hinders its effectiveness, based on an analysis of State Law No. 6,914/2014 and a look at the resolutions of the federal universities of Rio de Janeiro, considering that they were constructed after extensive internal discussion and adapted to the reality in which they were inserted, so that possible modifications in the state legislation on quotas in postgraduate studies can be presented, aiming to contribute to the effectiveness of the aforementioned policy. Regarding the approach, the work is of a qualitative and quantitative nature, in which the perspectives of changes in the state legislation that instituted the quotas are presented to contribute to their effectiveness. A bibliographic review and quantitative analysis of the data collected from the coordinators of the postgraduate programs were also carried out, advancing the analysis regarding the state universities (2020 to 2023) and a first look at the Quota Policy at the federal universities of Rio de Janeiro regarding the admission processes from 2020 to 2023, through the application of a structured questionnaire and, also, an interview with the Pro-Rectors of Postgraduate Studies at UENF, UERJ-UEZO, UFF, UFRJ, UFRRJ, and UNIRIO, thus having the scope of subsidies to understand the perception of institutional managers regarding the effectiveness of the Quota Policies in postgraduate studies and the possible challenges encountered for its management. It is clear that there is a need to change Law No. 6,914/2014, considering, initially, its low effectiveness in terms of access for quota students entering postgraduate studies. This does not mean that the law should be underestimated or disregarded, but changes in state law are imperative for the sake of its effectiveness and the expected social inclusion. Therefore, it is expected that this research can add to existing studies on the Affirmative Action Policy in postgraduate studies at Brazilian universities, based on a look at the effectiveness of the policy at state universities in Rio de Janeiro.

Keywords: Quota Policy; Postgraduate studies; Law nº 6.914/2014.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Evolução do quantitativo de instituições estaduais de ensino superior que adotaram as Ações Afirmativas no período de 2002 a 2020. 47
Gráfico 2 - Quantitativo de instituições federais de ensino superior que aderiram às Ações Afirmativas no período de 2002 a 2020. 52
Gráfico 3 - Motivos para o não preenchimento das vagas pelos cotistas nos PPGs da UENF, entre os anos de 2020 a 2023. 124
Gráfico 4 - Avaliação da Coordenação sobre o desempenho acadêmico do cotista em comparação com o aluno não-cotista. 124
Gráfico 5 - A política de cotas promove justiça social, a igualdade de tratamento e a democratização do acesso à Pós-Graduação? 127
Gráfico 6 - Motivos para o não preenchimento das vagas pelos cotistas nos PPGs da UERJ-UEZO, entre os anos de 2020 a 2023. 144
Gráfico 7 - Avaliação da Coordenação sobre o desempenho acadêmico do cotista em comparação com o aluno não-cotista. 145
Gráfico 8 - A Política de Cotas promove justiça social, a igualdade de tratamento e a democratização do acesso à pós-graduação? 149
Gráfico 9 - Tipos de beneficiários contemplados pelas cotas nos PPGs da UFF. 194
Gráfico 10 - Tipo de deficiência dos alunos cotistas dos PPGs da UFF. 196
Gráfico 11 - Relação de beneficiários diversos dos previstos na Resolução da UFF e a quantidade de alunos cotistas existentes em cada programa. 196
Gráfico 12 - Motivos para o não preenchimento das vagas pelos cotistas nos PPGs da UFRRJ, entre os anos de 2020 a 2023. 225
Gráfico 13 - Avaliação da Coordenação sobre o desempenho acadêmico do cotista em comparação com o aluno não-cotista. 225
Gráfico 14 - A política de cotas promove justiça social, a igualdade de tratamento e a democratização do acesso à pós-graduação? 229
Gráfico 15 - Motivos para o não preenchimento das vagas pelos cotistas nos PPGs da UFRJ, entre os anos de 2020 a 2023. 239
Gráfico 16 - Avaliação da Coordenação sobre o desempenho acadêmico do cotista em comparação com o aluno não-cotista. 240

Gráfico 17 - A política de cotas promove justiça social, a igualdade de tratamento e a democratização do acesso à pós-graduação? 244
Gráfico 18 - Motivos para o não preenchimento das vagas pelos cotistas nos PPGs da UFF, entre os anos de 2020 a 2023..... 258
Gráfico 19 - Avaliação da Coordenação sobre o desempenho acadêmico do cotista em comparação com o aluno não-cotista 259
Gráfico 20 - A política de cotas promove justiça social, a igualdade de tratamento e a democratização do acesso à pós-graduação? 265
Gráfico 21 - Motivos para o não preenchimento das vagas pelos cotistas nos PPGs da UNIRIO, entre os anos de 2020 a 2023. 276
Gráfico 22 - Avaliação da Coordenação sobre o desempenho acadêmico do cotista em comparação com o aluno não-cotista. 277
Gráfico 23 - A política de cotas promove justiça social, a igualdade de tratamento e a democratização do acesso à pós-graduação? 282

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Mapeamento das Ações Afirmativas no Brasil no período de 2002 a 2015. 49
Quadro 2 - Histórico legislativo das Ações Afirmativas na Graduação no estado do Rio de Janeiro. 60
Quadro 3 - Principais etapas adotadas pelos programas de pós-graduação pesquisados por Venturini (2019)..... 61
Quadro 4 - Quantidade de vagas ofertadas e alunos ingressantes nos programas de mestrado e doutorado da UENF entre os anos de 2015 a 2019 de acordo com Silva (2020). 89
Quadro 5 - Quantidade de vagas ofertadas e alunos ingressantes nos programas de mestrado e doutorado da UERJ entre os anos de 2015 a 2019 de acordo com Silva (2020). 99
Quadro 6 - Quantidade de vagas ofertadas e alunos ingressantes nos programas de mestrado profissional da UEZO entre os anos de 2015 e 2019 de acordo com Silva (2020). 110
Quadro 7 - Cursos de pós-graduação stricto sensu da UFRJ. 152
Quadro 8 - Cursos de pós-graduação stricto sensu da UFRRJ..... 170
Quadro 9 - PPGs da UFRRJ que realizavam a reserva de vagas para cotistas anteriormente à aprovação da Política de Cotas na universidade. 172
Quadro 10 - Cursos de pós-graduação stricto sensu da UFF. 189
Quadro 11 - Cursos de Pós-graduação stricto sensu da UNIRIO. 205

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Principais ações adotadas pelos Governos de Lula para a reforma universitária. 43
Tabela 2 - Fases históricas que levaram à adoção da Política de Cotas no ensino superior brasileiro. 55
Tabela 3 - Aspectos considerados efetivos e não efetivos pelas coordenações dos PPGs de acordo com Silva (2020). 106
Tabela 4 - Motivos de concordância e discordâncias com a forma de implementação das cotas no PPGs na percepção dos coordenadores de acordo com Silva (2020). 108
Tabela 5 - Informações sobre a Política de Cotas nos PPGs da UENF entre os anos de 2020 a 2023. 118
Tabela 6 - Informações sobre a Política de Cotas nos PPGs da UERJ-UEZO entre os anos de 2020 a 2023. 134
Tabela 7 - Relação de cotas oferecidas e quantidade de alunos em cada modalidade de cotas. 195
Tabela 8 - Informações sobre a Política de Cotas nos PPGs da UFRRJ entre os anos de 2020 a 2023. 219
Tabela 9 - Informações sobre a Política de Cotas nos PPGs da UFRJ entre os anos de 2020 a 2023. 231
Tabela 10 - Informações sobre a Política de Cotas nos PPGs da UFF entre os anos de 2020 a 2023. 246
Tabela 11 - Informações sobre a Política de Cotas nos PPGs da UNIRIO entre os anos de 2020 a 2023. 267
Tabela 12 - Quantidade de cotistas ingressantes nos períodos de 2015 a 2019 e de 2020 a 2023 na UENF. 290
Tabela 13 - Quantidade de cotistas ingressantes nos períodos de 2015 a 2019 e de 2020 a 2023 na UERJ-UEZO. 294

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACP – Ação Civil Pública

ADPF – Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental

AFiDE – Assessoria de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade

ALERJ – Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro

Art. – Artigo

Arts. – Artigos

CAPES – Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CEDERJ – Centro de Educação Superior a Distância do Estado do Rio de Janeiro

CEP – Comitê de Ética em Pesquisa

CEPE – Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão

CEPEx – Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão

CESPE – Centro de Promoção de Eventos da Universidade de Brasília

CNEPA – Centro Nacional de Ensino e Pesquisas Agronômicas

CNPq – Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico

CRFB/88 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

DEM – Partido Democratas

DPG – Diretora de Pós-Graduação

Dr. – Doutor

Drª. – Doutora

ENV – Escola Nacional de Agronomia (ENA), a Escola Nacional de Veterinária

ESAMV – Escola Superior de Agricultura e Medicina Veterinária

FAETEC – Fundação de Apoio à Escola Técnica do Estado do Rio de Janeiro

FAMERP – Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto

FAPERJ – Fundação Carlos Chagas Filho de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro

FATEC – Faculdade de Tecnologia de São Paulo

FEFIEG – Federação das Escolas Isoladas do Estado da Guanabara

FEFIERJ – Federação das Escolas Federais Isoladas do Estado do Rio de Janeiro

FHC – Fernando Henrique Cardoso

FIES – Fundo de Financiamento ao Estudante do Ensino Superior

FNDAA – Fundo Nacional para o Desenvolvimento de Ações Afirmativas

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IFES – Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia

LGBTQIA+ – Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Queer, Intersexo, Assexual e demais orientações sexuais e identidades de gênero

MEC – Ministério da Educação

ONG – Organização Não Governamental

ONU – Organização das Nações Unidas

PBP – Programa Bolsa Permanência

PGE-RJ – Procuradoria Geral do Estado do Rio de Janeiro

PIBIC-Af – Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica

PIBIC-Af – Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica nas Ações Afirmativas

PL – Projeto de lei

PNAES – Programa Nacional de Assistência Estudantil

PNE – Plano Nacional da Educação

PPG – Programa de Pós-graduação

PPGs - Programas de Pós-graduação

PPGAS-MN – Programa de Pós-graduação em Antropologia Social do Museu Nacional

PR-2 – Pró-reitoria de Pós-graduação e Pesquisa

PROAC – Pró-reitoria de Assuntos Comunitários

PROAES – Pró-Reitoria para Assuntos Estudantis

PROAP – Programa de Apoio à Pós-graduação

PROAS – Pró-reitoria de Assuntos Estudantis

PROEX – Pró-reitoria de Extensão

PROPG – Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa

PROPGPI – Pró-reitora de Pós-Graduação, Pesquisa e Inovação

PROPPI – Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação

PROPPG – Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação

PROUNI – Programa Universidade para Todos

REUNI – Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais

SISU – Sistema de Seleção Unificado

STF – Supremo Tribunal Federal

UEA – Universidade do Estado do Amazonas

UECE – Universidade Estadual do Ceará

UEFS – Universidade Estadual de Feira de Santana

UEL – Universidade Estadual de Londrina

UEMA – Universidade Estadual do Maranhão

UEMG – Universidade do Estado de Minas Gerais

UEMS – Universidade Estadual do Mato Grosso do Sul

UENF – Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro

UEPB – Universidade Estadual da Paraíba

UERGS – Universidade Estadual do Rio Grande do Sul

UERJ – Universidade do Estado do Rio de Janeiro

UERN – Universidade do Estado do Rio Grande do Norte

UESB – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia

UESC – Universidade Estadual de Santa Cruz

UESPI – Universidade Estadual do Piauí

UEZO – Universitário Estadual da Zona Oeste

UFAL – Universidade Federal de Alagoas

UFBA – Universidade Federal da Bahia

UFC – Universidade Federal do Ceará

UFCA – Universidade Federal do Cariri

UFCG – Universidade Federal de Campina Grande

UFERSA – Universidade Federal Rural do Semi-Árido

UFESB – Universidade Estadual Do Sudoeste Da Bahia

UFF – Universidade Federal Fluminense

UFG - Universidade Federal de Goiás

UFPI – Universidade Federal do Piauí

UFMA – Universidade Federal do Maranhão

UFOB – Universidade Federal do Oeste da Bahia

UFPB – Universidade Federal da Paraíba

UFPE – Universidade Federal de Pernambuco

UFPR – Universidade Federal do Paraná

UFRB – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia

UFRGS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul
UFRJ – Universidade Federal do Rio de Janeiro
UFRN – Universidade Federal do Rio Grande do Norte
UFRPE – Universidade Federal Rural de Pernambuco
UFRRJ – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
UFS - Universidade Federal do Sergipe
UnB – Universidade de Brasília
UNCISAL – Universidade Estadual de Ciências da Saúde de Alagoas
UNEAL – Universidade Estadual de Alagoas
UNEB – Universidade do Estado da Bahia
Unicamp – Universidade de Campinas
UNILAB – Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira
Unimontes – Universidade Estadual de Montes Claros
UNIRIO – Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro
Univasf – Universidade Federal do Vale do São Francisco
UPE – Universidade de Pernambuco
URCA – Universidade Regional do Cariri
USP – Universidade de São Paulo
UVA – Universidade Estadual Vale do Acaraú

Sumário

INTRODUÇÃO 23

1. A POLÍTICA DE COTAS ENQUANTO AÇÃO AFIRMATIVA..... 30

1.1 Ações afirmativas: as primeiras experiências no Brasil..... 31

1.2 A Política de Cotas no ensino superior brasileiro 41

1.3 A Política de Cotas da Graduação a Pós-graduação nas Universidades Estaduais do Rio de Janeiro..... 55

2. PRIMEIRAS ANÁLISES DA EFETIVIDADE DA POLÍTICAS DE COTAS NAS UNIVERSIDADES ESTADUAIS DO RIO DE JANEIRO NOS ANOS DE 2015 A 2019 67

2.1 Políticas públicas: ciclo de formação e a análise de efetividade 68

2.2 Um primeiro olhar sobre a efetividade da política na UENF..... 86

2.3 Um primeiro olhar sobre a efetividade da política na UERJ 95

2.4 Um primeiro olhar sobre a efetividade da política na UEZO..... 109

3. AVANÇANDO NA ANÁLISE DA POLÍTICA DE COTAS NOS CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* DAS UNIVERSIDADES ESTADUAIS NO RIO DE JANEIRO, A PARTIR DA PERCEPÇÃO DOS GESTORES 114

3.1 Uma análise do avanço da efetividade da Política de Cotas na UENF, no período de 2020 a 2023 114

3.2 Uma análise do avanço da efetividade da Política de Cotas na UERJ-UEZO, no período de 2020 a 2023 128

4. O PROCESSO DE IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA DE COTAS NA PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* DAS UNIVERSIDADES FEDERAIS DO RIO DE JANEIRO 151

4.1 O processo de implementação da Política de Cotas na pós-graduação *stricto sensu* da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) 151

4.2 O processo de implementação da Política de Cotas na pós-graduação *stricto sensu* da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ) 168

4.3 O processo de implementação da Política de Cotas na Pós-graduação *stricto sensu* da Universidade Federal Fluminense (UFF) 189

4.4 O processo de implementação da Política de Cotas na pós-graduação *stricto sensu* da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO)..... 204

5. AS PRIMEIRAS EXPERIÊNCIAS DA POLÍTICA DE COTAS NA PÓS-GRADUAÇÃO NAS UNIVERSIDADES FEDERAIS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO, A PARTIR DA PERCEPÇÃO DOS GESTORES 218

5.1 As primeiras experiências da Política de Cotas na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ), no período de 2020 a 2023 218

5.2 As primeiras experiências da Política de Cotas na Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), no período de 2020 a 2023 230

5.3 As primeiras experiências da Política de Cotas na Universidade Federal Fluminense (UFF), no período de 2020 a 2023 245

5.4 As primeiras experiências da Política de Cotas na Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO), no período de 2020 a 2023 266

6. ANÁLISE DA POLÍTICA DE COTAS NA PÓS-GRADUAÇÃO A PARTIR DA PERCEPÇÃO DOS GESTORES DAS UNIVERSIDADES ESTADUAIS E FEDERAIS DO RIO DE JANEIRO E AS PERSPECTIVAS DE ALTERAÇÕES NA LEI ESTADUAL Nº 6.914/2014 EM BUSCA DA SUA EFETIVIDADE 283

6.1 Percurso metodológico 283

6.2 A Política de Cotas na UENF a partir dos olhares dos gestores das universidades estaduais e federais do Rio de Janeiro e as perspectivas de alterações na Lei Estadual nº 6.914/2014 290

6.3 A Política de Cotas na UERJ-UEZO a partir dos olhares dos gestores das universidades estaduais e federais do Rio de Janeiro e as perspectivas de alterações na Lei Estadual nº 6.914/2014 293

CONCLUSÃO 300

ANEXOS 316

Anexo A - Questionário aplicado aos Coordenadores dos Programas de Pós-Graduação 316

Anexo B - Roteiro de Entrevista com os Pró-Reitores da Pós-Graduação 320

INTRODUÇÃO

As Ações Afirmativas são definidas como políticas públicas e privadas orientadas à concretização do princípio constitucional da igualdade material, bem como a neutralizar os efeitos da discriminação racial, de gênero, de idade, de origem nacional e de aparência física (Gomes, 2007).

Sob esse prisma, as Ações Afirmativas buscam cumprir o seu objetivo de tratamento isonômico, diante de uma ruptura que tenha possivelmente acontecido nesse tratamento igualitário ou até mesmo que jamais tenha existido (Moehlecke, 2002).

Gomes (2003, p. 222) entende que as Ações Afirmativas buscam nitidamente uma alteração das relações sociais, ao tentar reparar os efeitos da segregação ocorrida durante anos, visando à efetivação da igualdade com uma sociedade democrática, ou seja, as Ações Afirmativas possuem uma ligação entre o passado, o presente e o futuro, de forma que busca reparar as sequelas deixadas pela discriminação ocorrida no passado.

Consonante Amaral (2006) e Feres Jr. & Daflon (2015), o histórico do Brasil no campo da adoção e implementação de Políticas de Ações Afirmativas é muito recente. Tais políticas angariaram destaque a partir do ano de 2001, quando o Governo Federal assinou a Declaração de Durban, comprometendo-se a criar políticas de cunho afirmativo que visassem a combater a discriminação étnico-racial, às quais começaram a ser implementadas, legalmente, no ano de 2003. Contudo, de forma isolada, ações anteriores de medidas afirmativas e em diversos âmbitos sociais, já eram realizadas pelo país.

Assim, é possível identificar quando a discussão sobre as Ações Afirmativas se intensificou no Brasil, todavia, não é possível dizer quando se sucedeu especificamente a primeira experiência com a Ação Afirmativa no país. Vale ressaltar que as discussões sobre a temática começaram a surgir com os estudos relacionados à desigualdade racial no Brasil, realizado pelo IUPERJ, atualmente IESP-UERJ, por Carlos Hasenbalg (1979) e Nelson do Valle Silva (1978), no começo dos anos de 1970, a partir de levantamento de dados no Brasil, em que foi possível constatar a existência do racismo no país.

A Conferência de Durban, que foi realizada em 2001, possui grande importância no que se refere à discussão, no Brasil, quanto às Ações Afirmativas,

a desigualdade racial e o racismo existentes no país. Apesar do Brasil ter se comprometido com a criação de políticas afirmativas com a finalidade de rechaçar a discriminação racial existente no país, ao assinar a Declaração de Durban, o governo do então Presidente Fernando Henrique Cardoso, na prática não avançou muito nessa questão, pois apesar de ter criado o Programa Nacional de Ações Afirmativas, não instituiu, por exemplo, cota racial nas universidades brasileiras (Feres Júnior, Daflon, 2015; Feres Júnior *et al.,* 2018).

Em paralelo à discussão em âmbito nacional sobre a necessidade de Ações Afirmativas, a Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro (ALERJ), por meio da Lei Estadual nº 3.524/2000, instituiu os critérios de seleção e admissão de estudantes da rede pública estadual de ensino em suas universidades públicas, e, já em 2001, instituiu a Lei nº 3.708/2001 que previa a reserva de até 40% de vagas para alunos que se declarassem negros e pardos. Tais leis incidiram sobre a primeira experiência de cotas nos cursos de graduação nas universidades estaduais do Rio de Janeiro (Amaral, 2006).

Portanto, foi a partir dos anos 2000 que uma nova política pública de Ação Afirmativa de destaque começou a surgir no Brasil, contando com o pioneirismo do Estado do Rio de Janeiro, ao sancionar leis prevendo cotas para pessoas oriundas da rede pública de educação básica e posteriormente com a adoção de cotas étnico-raciais para negros. Assim, conforme salientado por Amaral (2006), a aplicação de cotas se deu na Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) e na Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro (UENF), a partir do vestibular de 2002/2003.

Nessa perspectiva, com esse novo debate sobre a importância das Ações Afirmativas, o Estado do Rio de Janeiro mais uma vez inovou ao instituir, por meio das Leis nº 6.914/2014 e nº 6.959/2015, uma Política de Cotas voltada para a pós-graduação nos programas das universidades estaduais, conforme descrito por Lima e Amaral (2017). Dessa forma, as universidades foram surpreendidas com a obrigatoriedade da implementação da política nos processos de admissão em todos os Programas de Pós-graduação. Conforme descrito por Lima e Amaral (2017) e Silva (2020), não houve uma discussão prévia nas universidades sobre a lei aprovada pela ALERJ, de modo que a UENF e UERJ-UEZO tiveram que adaptar seus editais para, imediatamente, implementar a Política de Cotas.

De acordo com Feres Júnior *et al.* (2018), a publicação da Lei nº 6.914/2014 afetou diretamente os editais dos Programas de Pós-graduação *stricto sensu* das universidades estaduais do Rio de Janeiro, pois instituiu a obrigatoriedade de reserva de vagas para os beneficiários da lei, todavia, não apresentou nenhuma modificação nas regras dos processos seletivos.

A Política de Cotas aprovada pela ALERJ na pós-graduação das universidades públicas do Estado (UERJ-UEZO e UENF) foi instituída, enquanto Ação Afirmativa, com o objetivo de garantir o acesso de graduados negros; graduados da rede pública e privada de ensino superior; pessoas com deficiência; indígenas; além de filhos de policiais civis e militares, bombeiros militares e inspetores de segurança e administração penitenciária, cujos pais foram mortos ou incapacitados em razão do serviço, desde que carentes, aos cursos de pós-graduação *stricto sensu* (Rio de Janeiro, 2014).

Sob esse prisma, a presente Tese sucedeu-se da pesquisa de mestrado realizada que analisou os primeiros dados sobre a Política de Cotas instituída por meio da Lei Estadual nº 6.914/2014 que tornou obrigatória a reserva de vagas nos programas de pós-graduação *stricto sensu* nas universidades estaduais do Rio de Janeiro, a saber, a Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), a Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro (UENF) e o Centro Universitário Estadual da Zona Oeste (UEZO), sendo esta, recentemente, incorporada à UERJ, se transformando em UERJ-UEZO (Silva, 2020). A pesquisa apontou, inicialmente, para uma possível inefetividade da lei a partir das informações obtidas junto aos gestores da pós-graduação nas universidades estaduais que apontaram um quantitativo muito baixo de cotistas ingressantes entre os anos de 2015 a 2019.

Nessa perspectiva, esta pesquisa busca ampliar a análise da Política de Cotas na pós-graduação *stricto sensu*, nas universidades estaduais do Rio de Janeiro e apresentar as perspectivas de alterações na legislação estadual como forma de contribuir para a efetividade da política, mediante análise das experiências das universidades estaduais, sob a égide da Lei Estadual nº 6.914/2014, analisando assim os dados referentes ao período de 2020 a 2023, e um olhar para a implementação e experiências das universidades federais do Estado, sendo estas, a Universidade Federal Fluminense (UFF), a Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), a Universidade Federal Rural do Rio de

Janeiro (UFRRJ) e a Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO), que aderiram, por meio de resolução interna, de leis federais ou pela Portaria Normativa do MEC nº 13/2016, à implementação das cotas em seus cursos de pós-graduação *stricto sensu*, que mediante a autonomia universitária que possuem, criaram seus próprios critérios, sob a perspectiva dos gestores envolvidos, no período compreendido entre os anos de 2020 a 2023.

Assim, o tema ora debatido nesta Tese é de suma importância, uma vez que, como será demonstrado no decorrer no trabalho, não existem muitos estudos direcionados à Política Afirmativa na pós-graduação. Assim, poderão ser identificados eventuais ajustes necessários na legislação para a efetividade da política.

Para tanto, a pesquisa parte da hipótese de que alterações na Lei Estadual nº 6.914/2014 poderão contribuir para a efetividade da referida política ao se criar critérios específicos ao processo seletivo da pós-graduação.

Nesse sentido, o presente trabalho objetivou avançar na análise da Política de Cotas na pós-graduação das universidades estaduais do Rio de Janeiro, considerando os dados de ingressantes entre os anos de 2020 a 2023 e a partir da percepção dos gestores; Conhecer a forma como se deu o processo de implementação da Política de Cotas nas universidades federais do Rio de Janeiro e as suas justificativas, considerando os dados de ingressantes entre os anos de 2020 a 2023 e a percepção dos gestores; Demonstrar em que medida uma política que vem por lei, dificulta a sua efetividade, a partir de uma análise da Lei Estadual nº 6.914/2014 e um olhar sobre as Resoluções das universidades federais do Rio de Janeiro, considerando as especificidades das universidades e seus respectivos programas; e apresentar as perspectivas de alterações na legislação estadual sobre cotas na pós-graduação *stricto sensu,* sob a perspectiva dos gestores envolvidos, visando contribuir com a efetividade da referida política.

O desenho metodológico da pesquisa parte da convergência dos métodos historiográfico e dedutivo. O primeiro método aplicado no processo de análise dos critérios de justificação da Política de Cotas na pós-graduação no Brasil, especialmente nas universidades estaduais e federais do Estado do Rio de Janeiro. O segundo, por sua vez, aplicado no recorte temático proposto de demonstrar em que medida uma política que vem por lei, dificulta a sua

efetividade, a partir de uma análise da Lei Estadual nº 6.914/2014 e das Resoluções das universidades federais do Rio de Janeiro que implementaram a política.

No que concerne ao enfrentamento da temática, a pesquisa se caracteriza como quali-quantitativa, em que serão apresentadas as perspectivas de alterações na legislação estadual sobre cotas na pós-graduação *stricto sensu,* para contribuir com a efetividade da referida política*,* sob a perspectiva dos gestores envolvidos.

Em relação aos instrumentos de pesquisa, em decorrência do aspecto quali-quantitativo, para a coleta de dados foi desenvolvido questionário estruturado aplicado aos gestores dos programas de pós-graduação *stricto sensu*, buscando informações sobre ingresso de cotistas entre os anos de 2020 a 2023, e entrevistas com os Pró-reitores de Pós-graduação da UENF, da UERJ-UEZO, da UFF, da UFRJ, da UFRRJ e da UNIRIO.

A pesquisa é composta por seis Capítulos, sendo o primeiro deles dedicado a conhecer as primeiras experiências de Ações Afirmativas no Brasil. Para tanto, foi traçado um contexto histórico do Brasil para demonstrar as diversas propostas apresentadas de ações afirmativas, não sendo muitas delas efetivadas, de forma que os pesquisadores não sabem afirmar qual teria sido a primeira ação de fato que instituiu uma ação afirmativa no país. É apresentado ainda um histórico de implementação da Política de Cotas, enquanto Ação Afirmativa, no ensino superior brasileiro, e após, um enfoque no processo de implementação da referida política na graduação e na pós-graduação nas universidades estaduais do Rio de Janeiro.

O segundo Capítulo, por sua vez, dedica-se a trazer as primeiras análises da efetividade da Política de Cotas nas universidades estaduais do Rio de Janeiro, a partir da percepção dos gestores e os dados de cotistas ingressantes entre os anos de 2015 a 2019. Neste Capítulo, buscou-se ainda conhecer alguns conceitos de políticas públicas, enquanto ação estatal e que em muitas vezes são criadas mediante iniciativas populares, e como se deu o processo de criação da Lei Estadual nº 6.914/2014. Além disso, serão apresentadas as principais formas de avaliação de uma política pública, de forma que será demonstrado que, em algumas situações, aqueles que criam a política pública nem sempre

conhecem a realidade em que ela será implementada, ou seja, a política poderá apresentar-se como inadequada à realidade para a qual se direciona.

O Capítulo 3 é voltado para avançar na análise da Política de Cotas nos Programas de Pós-graduação *stricto sensu* nas universidades estaduais do Rio de Janeiro, a partir da percepção dos gestores envolvidos, com a coleta de dados referentes ao ingresso de cotistas entre os anos de 2020 a 2023, além de entrevistas com os Pró-reitores das referidas universidades, professora Drª. Maura Cunha (UENF) e professor Dr. Luis Antonio Campinho Pereira da Mota (UERJ-UEZO), com a finalidade de verificar como vem sendo o processo de execução da política nos últimos quatro anos.

Já o Capítulo 4 busca apresentar a forma como se deu o processo de implementação da Política de Cotas nas universidades federais do Rio de Janeiro. Para conhecer esse processo foi realizada, inicialmente, uma pesquisa nos sites das universidades para entender como surgiram as referidas universidades e os programas existentes em cada uma delas, esta última a partir de buscas pela Plataforma Sucupira, e após, foram realizadas entrevistas com os Gestores Institucionais da Pós-graduação da UFRJ, da UFRRJ, da UFF e da UNIRIO: professor Dr. Felipe Siqueira de Souza da Rosa, Superintendente Geral de Pós-graduação e Pesquisa da UFRJ; professor Dr. José Luis Fernando Luque Alejos, Pró-Reitor de Pesquisa e Pós Graduação da UFRRJ; professora Drª. Lisiane Veiga Mattos, Coordenadora da Pós-Graduação da UFF; e professora Drª. Mariana Simões Larraz Ferreira, Diretora de Pós-Graduação da UNIRIO, para se conhecer a forma de implementação da Política de Cotas e os eventuais impactos e dificuldades na gestão da política no âmbito das universidades em que atuam.

Por sua vez, o Capítulo 5 é dedicado a trazer as primeiras experiências da Política de Cotas nas universidades federais do Rio de Janeiro, a partir da percepção dos gestores, buscando assim conhecer a quantidade de cotistas ingressantes entre os anos de 2020 a 2023, além da existência de eventuais dificuldades ou impactos causados pela política em seus respectivos programas.

Por fim, o Capítulo 6 busca analisar todo esse processo metodológico, fazendo uma análise dos dados pesquisados nas universidades estaduais do Rio de Janeiro nos anos de 2015 a 2019 e 2020 a 2023, e um olhar sobre as experiências das universidades federais, visando responder à hipótese

levantada na pesquisa, sobre a eventual necessidade de modificação na Lei Estadual nº 6.914/2014 para a efetividade da política no âmbito da pós-graduação *stricto sensu* nas universidades estaduais do Rio de Janeiro, a partir da percepção dos gestores envolvidos.

1. A POLÍTICA DE COTAS ENQUANTO AÇÃO AFIRMATIVA

A primeira parte deste Capítulo apresenta as experiências de Ações Afirmativas que foram propostas no Brasil, mas que nem todas foram, na verdade, executadas. Assim, foi necessário traçar um contexto histórico a partir de uma pesquisa bibliográfica em que se verificou que não há consenso entre os pesquisadores de qual teria sido a primeira experiência de ação afirmativa no país, de modo que para alguns teria sido em 1968, com a Lei do Boi, já para outros só teria acontecido com a promulgação da Constituição Federativa da República do Brasil de 1988.

Em um segundo momento é descrito como se deu o processo de implementação das Ações Afirmativas, na modalidade de cotas, no ensino superior brasileiro. Apesar das inúmeras propostas de ações afirmativas apresentadas no decorrer da história, apenas a partir dos anos 2000 que as Ações Afirmativas, na modalidade de cotas, ganharam medidas mais efetivas a partir da implementação de uma Política de Cotas na graduação das universidades estaduais do Rio de Janeiro. A partir desse pioneirismo do Estado do Rio de Janeiro, outras iniciativas foram surgindo no país com a implementação das cotas em cursos de graduação, e paralelamente, na pós-graduação *stricto sensu*.

A última parte deste Capítulo apresenta de forma mais específica, como se deu o processo de implementação da Política de Cotas na graduação e na pós-graduação *stricto sensu* nas universidades estaduais do Rio de Janeiro.

A política foi adotada nos cursos de graduação das universidades estaduais do Rio de Janeiro (Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro e Universidade do Estado do Rio de Janeiro) a partir do ano de 2001, por meio da aprovação da Lei nº 3.708/2001 que previa uma reserva mínima de até 40% das vagas para populações negras e pardas, de forma que a lei foi alterada no decorrer dos anos para modificar os percentuais e beneficiários da política.

Já na pós-graduação, a Política de Cotas foi implementada por meio da Lei nº 6.914/2014 e previa que os programas de pós-graduação *stricto sensu* (mestrado e doutorado) deveriam realizar uma reserva de vagas para graduados carentes da seguinte forma: i) 12% das vagas para os autodeclarados negros ou indígena; ii) 12% das vagas para os oriundos da rede pública e privada de ensino

superior – no caso das faculdades privadas o graduado deve ter sido beneficiado pelo Fundo de Financiamento ao Estudante do Ensino Superior (FIES), Programa Universidade para Todos (PROUNI) ou outra modalidade de financiamento estudantil governamental; e, iii) 6% das vagas para as pessoas com deficiência, filhos de policiais civis e militares, bombeiros militares e inspetores de segurança e administração penitenciária, cujos pais foram mortos ou incapacitados em razão do serviço. Logo em 2015, a lei passou por uma alteração, de forma a prever o percentual geral de 30% das vagas a serem reservadas.

1.1 Ações afirmativas: as primeiras experiências no Brasil

A implementação das Ações Afirmativas no Brasil adveio com o objetivo de assegurar a igualdade de tratamento entre as pessoas, em especial, a igualdade material para dar oportunidades àquelas classes que foram marginalizadas e discriminadas por décadas no país (Silva; Amaral, 2021a).

A referida busca pela garantia da igualdade material, por meio das Ações Afirmativas, ganhou maior destaque a partir do processo de redemocratização do país, de forma que, grupos que até então foram excluídos pela Ditadura, passaram a poder buscar a garantia de seus direitos (Daflon; Feres Júnior; Campos, 2013).

Nesse sentido, para Feres Júnior *et al.* (2018, p. 68),

> A nova Carta é bastante progressista no que toca à cesta de direitos sociais estipulados e à recomendação do ativismo estatal como instrumento fundamental na produção de maior igualdade de oportunidades. Em outras palavras, ainda que a nova Constituição não contenha provisões explícitas para a criação de políticas de ação afirmativa de maneira como elas vieram a aparecer mais tarde, ela contém as bases normativas para que isso aconteça.

Para os referidos autores, não é possível indicar qual foi a iniciativa pioneira no Brasil sobre as Ações Afirmativas, no entanto, os autores citam que para Heringer (2001) a primeira experiência teria sido com a Lei do Boi de 1968 que reservava vagas para os filhos de fazendeiros nas universidades públicas.

De acordo com Lyrio e Amaral (2022), citando Silva Júnior (1999), há duas ocorrências na história do Brasil que remetem as primeiras Ações Afirmativas adotadas no país. A primeira delas teria ocorrido no ano de 1931, durante o

Governo de Getúlio Vargas, que teria instituído a Lei da Nacionalização do Trabalho, intitulada de “Lei dos Dois Terços”, que previa a obrigatoriedade de que dois terços das vagas nas empresas deveriam ser preenchidas por brasileiros; A segunda, seria a Lei do Boi, como mencionada anteriormente.

Nessa perspectiva, para Moehlecke (2002) o pioneirismo veio com a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88) que garante, em seu Art. 37, inciso VIII, aos deficientes, físicos e mentais, a reserva em cargos públicos.

A dificuldade em se estabelecer o marco legal das Ações Afirmativas no Brasil é em decorrência das diversas iniciativas que foram propostas e que poderiam ser nomeadas como Ações Afirmativas (Feres Júnior *et al.,* 2018).

Vale ressaltar que, mesmo sendo mais reconhecida como uma espécie de reserva de vagas ou cotas, as Ações Afirmativas constituem em uma gama de políticas e iniciativas que visam a promoção de uma série de direitos políticos, civis e culturais para os mais diversos grupos sociais que sofrem ou já sofreram alguma forma de discriminação.

Nesse sentido, Venturini (2019, p. 38) ainda afirma que,

> [...] a ação afirmativa não se restringe a políticas com recorte étnico-racial, englobando também grupos diferenciados socialmente em razão de gênero, sexo, casta, local de moradia, região de origem, religião, deficiência, condição socioeconômica e outras condições de vida.

No final dos anos de 1970, segundo Venturini (2019, p. 45), um novo debate envolvendo a discussão sobre a colossal desigualdade racial e de classe veio por meio dos estudos produzido por Carlos Hasenbalg (1979) e Nelson do Valle Silva (1981), de forma que “[...] começaram a surgir estudos quantitativos a respeito das desigualdades de oportunidades educacionais e de mobilidade social dos diversos grupos [...]”.

Já em 1983, foi apresentado pelo Deputado Abdias Nascimento o Projeto de Lei nº 1.332 que visava formas de compensar os afrodescendentes por meio de ações voltadas à reserva de vagas no serviço público, com a inclusão nos currículos escolares e acadêmicos de matéria voltada ao estudo da história da cultura africana, dentre outras ações (Venturini, 2019). Todavia, referida iniciativa não foi convertida em lei, tendo sido arquivado o projeto em 1989 (Moehlecke, 2002).

Em 1984 foi editado um Decreto que considerou a Serra da Barriga, antigo Quilombo dos Palmares, patrimônio histórico do Brasil. Já em 1988, por meio da Lei nº 7.668 de 22 de agosto, o Governo Federal criou a Fundação Cultural dos Palmares, com a finalidade de preservar os valores sociais, culturais e econômicos resultantes da cultura negra na construção da sociedade brasileira (Moehlecke, 2002).

A Carta Cidadã de 1988, segundo Venturini (2019), pode ser considerada como o primeiro instrumento jurídico brasileiro a normatizar em seu Art. 37, inciso VIII, uma ação afirmativa voltada às pessoas com deficiência com a reserva de vagas nos cargos e empregos públicos. Nesse sentido, Moehlecke (2002) ainda acrescenta que a CRFB/88 ainda trouxe tutela a outro grupo minoritário, ainda não prevista na legislação brasileira, ao inserir no Art. 7º um rol de direitos sociais na proteção do trabalho da mulher.

Construindo ainda a linha do tempo de ações voltadas à compensação da omissão do Estado na proteção do direito das minorias, em 1990 foi editada a Lei nº 8.112 que reservava 20% das vagas no serviço público civil da União às pessoas com deficiência, e em 1991, por meio da Lei nº 8.213, a reserva no setor privado para o referido grupo (Domingues, 2005).

Em 1993, o Deputado Federal e sociólogo Florestan Fernandes apresentou a proposta de Emenda à Constituição que previa políticas voltadas a combater a desigualdade étnico-racial existente no Brasil, por meio da inclusão dos negros nas universidades públicas. Entretanto, referida Emenda não foi aprovada pelo Congresso Nacional (Motoda; Mendes; Osinski, s.a.).

No âmbito estadual, destaca-se a iniciativa do Governo do Estado do Rio de Janeiro que criou, por meio do Decreto nº 19.585, de 26 de janeiro de 1994, a Delegacia Especializada em Crimes Raciais com a finalidade de promover a igualdade e o combate à discriminação étnico-racial (Motoda; Mendes; Osinski, s.a.).

Voltando a análise das Ações Afirmativas a nível federal, em 1995, um Decreto editado pelo então Presidente da República, Fernando Henrique Cardoso, criava o Grupo de Trabalho Interministerial para a Valorização da População Negra (Maio; Santos, 2005). O Governo Federal ainda criou, em 1996, o Programa Nacional dos Direitos Humanos (PNDH) que previa políticas públicas e privadas voltadas a reduzir as desigualdades sociais, econômicas e

culturais que existiam no Brasil, desenvolvendo Ações Afirmativas à população negra para acesso às universidades e aos cursos profissionalizantes, dentre outras iniciativas (Brasil, 1996).

Ainda no ano de 1995 destacam-se os Projetos de Lei (PL) nº 13 e 14, apresentados pela Senadora Benedita da Silva, que buscava a reserva de vagas (20%) para alunos carentes e a reserva mínima de vagas para negros nas universidades públicas do país. Também foi apresentado o PL nº 1.239, de autoria do Deputado Federal Paulo Paim, que visava garantir uma indenização para os descendentes de escravos no país como forma de reparação (Moehlecke, 2002).

Em 1997, foi aprovada a Lei nº 9.504/1997, que dispõe sobre as normas para eleições no país e que previa uma reserva mínima de 30% e o máximo de 70% para as candidaturas de cada sexo, garantindo assim a participação das mulheres nas eleições (Domingues, 2005). Ainda nesse ano, foram apresentados os PL nº 73 que buscava proibir que a Administração Pública Federal pudesse contratar pessoas jurídicas e físicas que praticassem ações discriminatórias étnico-raciais e o PL nº 75 que previa implementar o princípio da isonomia social do negro por meio de ações compensatórias (Reis; Souza, 2005).

Já em 1998, foram apresentados os Projetos de Lei nº 4.567 e 4.568, de autoria do Deputado Federal Luiz Alberto, que visavam, criar o Fundo Nacional para o Desenvolvimento de Ações Afirmativas (FNDAA) e o Conselho Nacional de Promoção da Igualdade e Oportunidades. Em 1999, foi apresentado o PL nº 298, de autoria do Senador Antero Paes de Barros, que dispunha sobre a reserva de vagas para egressos da rede pública de ensino nas universidades públicas do país. Todos os projetos de lei acima mencionados não foram aprovados pelo Congresso Nacional (Moehlecke, 2002).

No ano seguinte, em 1999, houve mais uma iniciativa do Ministério Público Federal, que por meio de uma Ação Civil Pública (ACP) sob o nº 1999.38.00.036330-8, ajuizou em face de onze universidades do Estado de Minhas Gerais[1] para que fossem condenadas a reservar 50% das vagas

[1] Universidade Federal de Minas Gerais; Fundação de Ensino Superior de São Joao Del Rei; Universidade Federal do Triângulo Mineiro; Universidade Federal de Viçosa; Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais-CEFET; Universidade Federal de Juiz de Fora; Universidade Federal de Ouro Preto;

ofertadas para estudantes oriundos da rede pública de ensino. A sentença do Juízo da 12ª Vara Federal de Belo Horizonte julgou procedente a ACP, determinando que as universidades realizassem a reserva, em todos os seus cursos, de 50% das vagas disponíveis a serem ofertadas aos alunos egressos do sistema público de ensino, para tanto, referidos alunos deveriam até a data da sentença ter frequentado escola pública por um lapso temporal mínimo de dois anos, e deveriam passar por regular concurso vestibular (Minas Gerais, 2006).

A sentença de 1º grau sofreu reforma parcial no julgamento do recurso de apelação (Minas Gerais, 2006, p. 39) apresentado pelas universidades, para que:

> [...] A reserva de cinquenta por cento de vagas é para os que cursaram todo o ensino fundamental e médio em escola pública.
> A implementação da reserva de vagas será gradativa e, por isso, numa média de 10% de reservas por ano até completar cinco anos.
> As rés poderão estabelecer pontuação mínima para o preenchimento das vagas.
> As vagas reservadas não preenchidas poderão ser oferecidas aos alunos egressos da rede particular de ensino [...].

De acordo com Maio e Santos (2005), apesar das iniciativas legais e judicial acima mencionadas de construção de Ações Afirmativas no Brasil, existiam várias discussões sobre elas no país, principalmente entre o movimento negro e os cientistas sociais que estudavam as relações étnico-raciais. Todavia, a discussão sobre as Ações Afirmativas para alcançar a igualdade material, só se intensificou após a III Conferência Mundial Contra o Racismo, a Discriminação Racial, Xenofobia e Formas Correlatas de Intolerância que ocorreu em Durban, na África do Sul, em 2001 (Silva; Amaral, 2021a).

A Conferência organizada pela Organização das Nações Unidas (ONU) recomendava que os países adotassem as Ações Afirmativas, de forma que o Brasil tentou demonstrar para os demais países que buscava pôr em prática as resoluções emanadas dos fóruns internacionais, sobretudo, às relacionadas à aplicação do princípio da igualdade, de acordo com os Direitos Humanos (Maio; Santos, 2005). Assim, a comissão que representava o Brasil na Conferência de Durban apresentou proposta de Ação Afirmativa, na modalidade de cotas, para

Universidade Federal de Uberlândia; Escola de Farmácia e Odontologia de Alfenas; Universidade Federal de Lavras; Escola Federal de Engenharia de Itajubá.

acesso ao ensino superior nas universidades públicas do país (Nascimento; Amaral, 2021).

Como efeito da Conferência Mundial realizada em Durban e das reinvindicações de grupos do Movimento Negro que vinham ocorrendo no país, o Brasil iniciou a elaboração de Ações Afirmativas, na modalidade de cotas, para acesso de determinadas minorias, principalmente, às universidades públicas (Oliveira; Amaral, 2021).

Assim, a adoção de políticas públicas de Ações Afirmativas é recente no Brasil, pois foi a partir do ano de 2001, com o país sendo signatário da Convenção de Durban, que as políticas afirmativas começaram a existir por meio de leis no Brasil, apesar de já existir, isoladamente, algumas ações anteriores, no âmbito social, que visavam as medidas afirmativas (Feres Júnior.; Daflon, 2015).

Consoante Amaral (2006) e Feres Júnior *et al.* (2018) foi a partir da Lei Estadual nº 3.524, de 28 de dezembro de 2000, com a implementação da Política de Cotas na Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) e na Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro (UENF) que as Ações Afirmativas ganharam a atenção pública, por meio do pioneirismo das universidades estaduais do Rio de Janeiro na adoção de cotas para pessoas oriundas da rede pública de educação básica e em seguida com a adoção de cotas étnico-raciais para negros e pardos (Lei Estadual nº 3.708, de 9 de novembro de 2001).

Outro momento importante para as Ações Afirmativas no Brasil foi a aprovação da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, que institui o Estatuto da Igualdade Racial e que prevê no caput do seu Art. 1º a destinação da lei em "[...] garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica" (Brasil, 2010).

O inciso VI do artigo acima mencionado ainda traz o conceito de Ações Afirmativas como sendo "[...] os programas e medidas especiais adotados pelo Estado e pela iniciativa privada para a correção das desigualdades raciais e para a promoção da igualdade de oportunidades" (Brasil, 2019).

Com a aprovação do Estatuto da Igualdade Racial, o Brasil assume oficialmente que o país é multirracial e multiétnico de forma a reconhecer a discriminação sofrida pelos descendentes africanos no Brasil. Assim, o Estatuto

prevê ações voltadas a garantir à população negra sua inclusão nas políticas públicas econômicas e sociais, garantindo-lhes ainda o acesso à saúde, à educação, cultura, dentre outros direitos previstos na lei (Feres Júnior *et al.,* 2018).

Apesar das importantes ações mencionadas anteriormente, para Heringer (2014), em 2012 ocorreram dois marcos significativos na análise do histórico das Ações Afirmativas no ensino superior no Brasil que são o julgamento do Supremo Tribunal Federal (STF) da Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental 186 (ADPF) e a aprovação da Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012.

Nessa perspectiva, vale ressaltar que as Ações Afirmativas, na modalidade de cotas, geraram grandes discussões. Havia aqueles que eram favoráveis ao sistema, bem como aqueles que eram contra. Assim, após anos de discussão sobre a constitucionalidade da reserva de vagas étnico-raciais, o Supremo Tribunal Federal, em 26 de abril de 2012, reconheceu a constitucionalidade do sistema de cotas por meio do julgamento da ADPF 186 (Branco; Amaral, 2021).

A ADPF foi ajuizada pelo Partido Democratas (DEM) e teve como relator o Ministro Ricardo Lewandowski. Na ação, o Partido buscava o reconhecimento da inconstitucionalidade dos atos praticados pela Universidade de Brasília (UnB) que instituiu, por meio do seu Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE) e do Centro de Promoção de Eventos da Universidade de Brasília (CESPE), a política de cotas étnico-raciais no âmbito da universidade, com a reserva de 20% das vagas nos processos seletivos para ingresso nos cursos oferecidos pela instituição de ensino (Brasil, 2012b).

A ação proposta pelo DEM foi julgada, por unanimidade, improcedente de forma que a Corte máxima desse país reconheceu que a Política de Cotas adotada pela UnB respeitava o princípio constitucional da igualdade, matéria prevista no art. 5º da Carta Magna. Abaixo destaca-se a ementa do julgamento que traz os principais pontos que levaram aquela Corte Suprema ao reconhecimento da constitucionalidade da política:

> EMENTA: ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL. ATOS QUE INSTITUÍRAM SISTEMA DE RESERVA DE VAGAS COM BASE EM CRITÉRIO ÉTNICO-RACIAL (COTAS) NO PROCESSO DE SELEÇÃO PARA INGRESSO EM INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO SUPERIOR. ALEGADA OFENSA AOS ARTS.

> 1º, CAPUT, III, 3º, IV, 4º, VIII, 5º, I, II XXXIII, XLI, LIV, 37, CAPUT, 205, 206, CAPUT, I, 207, CAPUT, E 208, V, TODOS DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. AÇÃO JULGADA IMPROCEDENTE. I – Não contraria - ao contrário, prestigia – o princípio da igualdade material, previsto no caput do art. 5º da Carta da República, a possibilidade de o Estado lançar mão seja de políticas de cunho universalista, que abrangem um número indeterminados de indivíduos, mediante ações de natureza estrutural, seja de ações afirmativas, que atingem grupos sociais determinados, de maneira pontual, atribuindo a estes certas vantagens, por um tempo limitado, de modo a permitir-lhes a superação de desigualdades decorrentes de situações históricas particulares. II – O modelo constitucional brasileiro incorporou diversos mecanismos institucionais para corrigir as distorções resultantes de uma aplicação puramente formal do princípio da igualdade. III – Esta Corte, em diversos precedentes, assentou a constitucionalidade das políticas de ação afirmativa. IV – Medidas que buscam reverter, no âmbito universitário, o quadro histórico de desigualdade que caracteriza as relações étnico-raciais e sociais em nosso País, não podem ser examinadas apenas sob a ótica de sua compatibilidade com determinados preceitos constitucionais, isoladamente considerados, ou a partir da eventual vantagem de certos critérios sobre outros, devendo, ao revés, ser analisadas à luz do arcabouço principiológico sobre o qual se assenta o próprio Estado brasileiro. V - Metodologia de seleção diferenciada pode perfeitamente levar em consideração critérios étnico-raciais ou socioeconômicos, de modo a assegurar que a comunidade acadêmica e a própria sociedade sejam beneficiadas pelo pluralismo de ideias, de resto, um dos fundamentos do Estado brasileiro, conforme dispõe o art. 1º, V, da Constituição. VI - Justiça social, hoje, mais do que simplesmente redistribuir riquezas criadas pelo esforço coletivo, significa distinguir, reconhecer e incorporar à sociedade mais ampla valores culturais diversificados, muitas vezes considerados inferiores àqueles reputados dominantes. VII – No entanto, as políticas de ação afirmativa fundadas na discriminação reversa apenas são legítimas se a sua manutenção estiver condicionada à persistência, no tempo, do quadro de exclusão social que lhes deu origem. Caso contrário, tais políticas poderiam converter-se benesses permanentes, instituídas em prol de determinado grupo social, mas em detrimento da coletividade como um todo, situação – é escusado dizer – incompatível com o espírito de qualquer Constituição que se pretenda democrática, devendo, outrossim, respeitar a proporcionalidade entre os meios empregados e os fins perseguidos. VIII – Arguição de descumprimento de preceito fundamental julgada improcedente (Brasil, 2012b).

No ano de 2012 foi também aprovada no Congresso Nacional a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012 que dispõe sobre o ingresso de estudantes nas universidades e Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFES). Assim, os Arts. 1º e 3º da referida lei (Brasil, 2012a) determinam a reserva de vagas para estudantes que tenham cursado o ensino médio em escolas públicas, oriundos de famílias de baixa renda, pretos, pardos e indígenas, *in verbis:*

> Art. 1º As instituições federais de educação superior vinculadas ao Ministério da Educação reservarão, em cada concurso seletivo para ingresso nos cursos de graduação, por curso e turno, no mínimo 50%

> (cinquenta por cento) de suas vagas para estudantes que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas.
> Parágrafo único. No preenchimento das vagas de que trata o caput deste artigo, 50% (cinquenta por cento) deverão ser reservados aos estudantes oriundos de famílias com renda igual ou inferior a 1,5 salário-mínimo (um salário-mínimo e meio) per capita.
> [...]
> Art. 3º Em cada instituição federal de ensino superior, as vagas de que trata o art. 1º desta Lei serão preenchidas, por curso e turno, por autodeclarados pretos, pardos e indígenas, em proporção no mínimo igual à de pretos, pardos e indígenas na população da unidade da Federação onde está instalada a instituição, segundo o último censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Quatro anos após, em 2016, referida lei passou por alteração, por meio da Lei nº 13.409, de 28 de dezembro, acrescentando ao Art. 3º (Brasil, 2016a) as pessoas com deficiência na categoria de pessoas com direito à reserva de vagas nos processos seletivos das universidades e Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFs) no seu ensino técnico de nível médio, *in verbis:*

> Art. 3º Em cada instituição federal de ensino superior, as vagas de que trata o art. 1º desta Lei serão preenchidas, por curso e turno, por autodeclarados pretos, pardos e indígenas e por pessoas com deficiência, nos termos da legislação, em proporção ao total de vagas no mínimo igual à proporção respectiva de pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência na população da unidade da Federação onde está instalada a instituição, segundo o último censo da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. (Redação dada pela Lei nº 13.409, de 2016).

Assim, com a publicação da lei federal, as universidades e IFs de todo o Brasil, ficaram obrigados a realizar a reserva de 50% das vagas para os beneficiários descritos no Art. 3º da lei. Dessa forma, segundo Venturini (2019, p. 49), a partir da Lei nº 12.711/2012 as universidades e os IFs tiveram que superar a relutância que existia para a implementação de cotas para pretos, pardos e indígenas, uma vez que havia uma predileção pelas cotas sociais, pois "[...] havia muita resistência à criação de cotas raciais em razão do mito da democracia racial e da ideia de que a desigualdade no Brasil decorre da classe social e não da raça [...]".

Já em 2023 a Lei nº 12.711/2012 passou por nova alteração, por meio da Lei nº 14.723, de 13 de novembro de 2023, que incluiu, dentre outros pontos, os quilombolas como beneficiários da Política Cotas no âmbito da graduação nas instituições federais de ensino, além de ter reduzido o parâmetro do quesito

carência para os estudantes oriundos de famílias para renda igual ou inferior a 1 (um) salário mínimo per capita.

Por fim, em 2024, a Lei nº 14.945, de 31 de julho de 2024, trouxe mais uma alteração para a Lei nº 12.711/2012 que incluiu no Art. 1º desta lei, a reserva de 50% das vagas para estudantes oriundos de escolas comunitárias que atuam no âmbito da educação do campo conveniadas com o poder público, passando assim a vigorar o referido artigo:

> Art. 1º As instituições federais de educação superior vinculadas ao Ministério da Educação reservarão, em cada concurso seletivo para ingresso nos cursos de graduação, por curso e turno, no mínimo 50% (cinquenta por cento) de suas vagas para estudantes que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas ou em escolas comunitárias que atuam no âmbito da educação do campo conveniadas com o poder público, referidas na alínea b do inciso I do § 3º do art. 7º da Lei nº 14.113, de 25 de dezembro de 2020. (Redação dada pela Lei nº 14.945, de 2024) (Brasil, 2024).

Já no âmbito da pós-graduação *stricto sensu*, inicialmente foi publicada, em nível federal, a Portaria Normativa MEC nº 13/2016 emanada pelo Ministério da Educação (MEC) que apenas sugeria que os programas das instituições federais de ensino superior apresentassem propostas para 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" (Lima; Amaral, 2021; Brasil, 2016b).

Lima e Amaral (2021) complementam ainda que referida portaria foi revogada em 2020, pelo então Ministro da Educação, Abraham Weintraub, demonstrando assim, os avanços e retrocessos que ocorrem com as Ações Afirmativas, todavia, ainda no mesmo ano, o Ministro Interino do Ministério da Educação, Antônio Vogel, tornou sem efeito a revogação.

Por fim, a Lei nº 14.723, de 13 de novembro de 2023, que alterou a Lei nº 12.711/2012 que dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio, também passou a prever, em seu Art. 7º-B, a obrigatoriedade da reserva de vagas nos cursos de pós-graduação *stricto sensu* nas instituições federais de ensino:

> 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).

Outro ponto importante trazido pela Lei nº 14.723/2023, em seu Art. 7º-A, é a prioridade que deve ser dada aos estudantes optantes pela reserva de vagas no ato da inscrição do processo seletivo na concessão de auxílio estudantil para aqueles que se encontram em situação de vulnerabilidade social.

Portanto, a partir das décadas finais do século XX que aconteceram as primeiras iniciativas de Ações Afirmativas no país, apesar da maioria delas não ter sido aprovada, mostrava-se a necessidade de inclusão do tema na agenda pública, para que assim pudessem ser construídas políticas públicas voltadas a reduzir as desigualdades existentes no país, e, apenas a partir dos anos 2000 que ações mais efetivas começaram a ser realizadas no país, em especial, no Estado do Rio de Janeiro.

1.2 A Política de Cotas no ensino superior brasileiro

Em uma análise histórica do acesso ao ensino superior brasileiro verifica-se que o ingresso nesse nível educacional era uma regalia de parte da população que detinha maior poder aquisitivo, sendo esta uma minoria na sociedade brasileira. Assim, aquela parcela da população que historicamente foi discriminada, não tendo maiores oportunidades, se viu impedida de ingressar no ensino superior, não ocorrendo, portanto, um acesso igualitário. Diante desse histórico de tratamento não isonômico, o governo brasileiro foi demandado por esses grupos que reivindicavam a criação de políticas públicas que assegurassem à democratização na oferta e distribuição das vagas, bem como a equidade nesse acesso (Barreto; Amaral, 2022).

Nesse sentido, complementam Barreto e Amaral (2022, p. 129) que:

> No mundo hodierno, percebe-se que as camadas consideradas inferiores na sociedade são constantemente discriminadas e estigmatizadas em todos os espaços sociais, inclusive no contexto universitário, local que deveria prezar pela igualdade, pelo respeito às diferenças, pela valorização do outro, pelo multiculturalismo, entre outros fatores. Isso se justifica mediante a ausência da justiça cultural, porquanto, por medo, insegurança e até mesmo repressão, tais pessoas têm seus direitos negados.

Dessa forma, o crescimento e a democratização do ingresso no ensino superior brasileiro tiveram mudanças mais significativas a partir do início do século XXI, especialmente, após os anos de 2004, momento em que, a partir da

Reforma Universitária realizada pelo Governo Federal, as políticas públicas de educação superior ganharam uma sobrevida (Silva; Amaral, 2022a).

As Ações Afirmativas, na modalidade de cotas, foram mais comumente utilizadas para reserva de vagas no ensino superior público brasileiro e como forma de democratizar o acesso a esse nível de ensino. Nesse sentido, segundo Oliveira e Amaral (2021, p. 45), essa Política de Cotas visa extinguir as desigualdades existentes entre determinados grupos discriminados na história do país, assegurando, assim, a igualdade de tratamento e oportunidades, de forma que pudessem ser reparadas as perdas originadas "[...] pela discriminação e marginalização, decorrentes de motivos específicos da nossa sociedade, que foram se acumulando e se omitindo ao longo dos anos, com a meta de se alcançar a igualdade material".

Nesse contexto, as Ações Afirmativas buscam de fato efetivar o princípio da igualdade, mediante a adoção de práticas reais, com a finalidade de atenuar a diferenciação de tratamento que determinados grupos (negros, pessoas com deficiência, indígenas etc.) sofreram e sofrem no decorrer da história. Portanto, essas ações nascem como uma necessidade de se buscar garantir a equidade social (Paulista; Amaral, 2022).

Segundo Lyrio e Amaral (2022) não obstante sejam as Ações Afirmativas muito discutidas, existem ainda aqueles que não a conhecem ou há situações em que elas são equivocadamente associadas apenas com a inserção das cotas no ensino superior, entretanto, as cotas são apenas uma das modalidades de Ações Afirmativas, que também abrangem outras ações.

Nessa perspectiva, em 2002, o Decreto Federal nº 4.228 criou o programa Nacional de Ações Afirmativas e foi ainda promulgada a Lei Federal nº 10.558/2002, que instituiu o programa Diversidade na Universidade e que possibilitou às instituições de ensino superior brasileiras estabelecer ações que objetivassem a implementação e a avaliação dos procedimentos para incentivar o acesso ao ensino superior de pessoas que pertencessem a grupos socialmente desfavorecidos, em especial, os afrodescendentes e os indígenas. Nascia, assim, a primeira iniciativa de Ação Afirmativa destinada a alcançar grupos desfavorecidos para que pudessem acessar o ensino superior (Venturini, 2019; Brasil, 2002).

Apesar da criação do referido programa, durante o governo de Fernando Henrique Cardoso (FHC), não foi criada, por parte do Governo Federal, nenhuma Ação Afirmativa, na modalidade de cotas raciais, sequer foram implementadas as políticas traçadas para expandir a diversidade nos Ministérios (Feres Júnior et al., 2018). Destaca-se que durante o Governo de FHC foi criado o Plano Nacional da Educação (PNE), por meio da Lei nº 10.172, de 9 de janeiro de 2001, que traçou, dentre outras metas, a democratização do acesso ao ensino superior (Brasil, 2001).

Conforme descrito no PNE havia uma distribuição de vagas, nas instituições de ensino superior particulares, muito desigual por região, de forma que havia um número maior de matriculados em instituições privadas nas regiões que eram mais desenvolvidas. Assim, o plano traçava metas para o aumento do número de vagas, buscava ainda implementar uma política de expansão que diminuísse a desigualdade na oferta das vagas existentes entre as regiões do país, incentivando à criação de cursos noturnos, além de outras ações (Brasil, 2001).

De acordo com Lyrio e Amaral (2022) com o início do Governo do Partido dos Trabalhadores com o Presidente Luiz Inácio Lula da Silva, em 2003, o desafio de realizar a reforma universitária com o fito de democratizar o acesso ao ensino superior, era uma preocupação. Para tanto, algumas ações foram realizadas com a finalidade de preencher as quase 2,4 milhões de vagas e assim atingir a meta do PNE de alcançar 40% de matrículas nas instituições públicas. A Tabela 1 apresenta as principais ações adotadas nos dois mandatos do Governo Lula (2003-2006 e 2007-2010) para a reforma universitária.

Tabela 1 - Principais ações adotadas pelos Governos de Lula para a reforma universitária.

MEIO DE IMPLEMENTAÇÃO	MEDIDA ADOTADA	OBJETIVO
Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004.[2]	Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES)	Assegurar processo nacional de avaliação das instituições de educação superior, dos cursos de graduação e do desempenho acadêmico de seus estudantes.
Lei nº 11.096, de 13 de janeiro de 2005.[3]	Programa Universidade para Todos (PROUNI).	Destinado à concessão de bolsas de estudo integrais e bolsas de estudo parciais de 50% (cinquenta por cento) para

[2] Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/l10.861.htm. Acesso em: 21 jun. 2023.
[3] Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11096.htm. Acesso em: 21 jun. 023.

		estudantes de cursos de graduação e sequenciais de formação específica, em instituições privadas de ensino superior, com ou sem fins lucrativos.
Decreto nº 6.096, de 24 de abril de 2007.[4]	Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI).	Criar condições para a ampliação do acesso e permanência na educação superior, no nível de graduação, pelo melhor aproveitamento da estrutura física e de recursos humanos existentes nas universidades federais.
Portaria nº 109, de 27 de maio de 2009[5].	Reformulação do Exame Nacional do Ensino Médio (Enem).	Utilização do Enem como forma de seleção unificada nos processos seletivos das universidades públicas federais.
Portaria normativa nº 1, de 22 de janeiro de 2010.[6]	Reformulação do Fundo de Financiamento ao Estudante do Ensino Superior (FIES).	O FIES passou a ser mantido e gerenciado pelo Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE), na condição de agente operador do FIES, garantindo juros.

Fonte: Elaborado pela autora.

Nesse sentido, a Política de Cotas foi a mais utilizada pelas universidades federais, todavia, as instituições particulares de ensino superior também apoiaram as Ações Afirmativas, sendo o Programa Universidade para Todos (PROUNI)[7] e o Fundo de Financiamento Estudantil (FIES)[8] as políticas do Governo Federal mais utilizadas pelas instituições particulares (Feres Júnior *et al.,* 2018).

[4] Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6096.htm. Acesso em: 21 jun. 2023.

[5] Disponível em: https://download.inep.gov.br/educacao_basica/enem/legislacao/2009/portaria_enem_2009_1.pdf. Acesso em: 21 jun. 2023.

[6] Disponível em: http://sisfiesportal.mec.gov.br/arquivos/portaria_normativa_n01_22012010.pdf. Acesso em: 21 jun. 2023.

[7] Segundo Feres Júnior *et al.* (2018, p. 77), "São contemplados pelo programa estudantes egressos do ensino médio na escola pública ou bolsistas da rede particular que comprovem ter renda familiar *per capita* inferior a três salários mínimos, deficientes físicos e candidatos pretos, pardos e indígenas, de acordo com sua proporção na população de cada estado, segundo o recenseamento do IBGE. Criado pela Medida Provisória 213, de 10 de setembro 2004, o Prouni foi institucionalizado pela Lei 11.096, de 13 de janeiro de 2005 e, de acordo com dados do Ministério da Educação (MEC), beneficiou, até 2012, 927.319 estudantes com bolsas integrais e 740.619 com bolsas parciais (Brasil, 2012). Além da isenção da mensalidade, alguns alunos podem obter bolsas de permanência mediante comprovação de baixa renda familiar (Heringer e Ferreira, 2009; Lima, 2010)."

[8] De acordo com Feres Júnior *et al.* (2018, p. 77-78), "Esse programa surgiu em substituição ao antigo Creduc, passando por reformulações cujo objetivo foi torná-lo mais acessível aos estudantes de classe média baixa. A demanda pela mudança veio da Educafro, que arguiu a inconstitucionalidade da exigência de fiança pelo Fies, cujo resultado na prática era a exclusão do estudante pobre. O Ministério Público Federal moveu, então, uma ação civil pública que interditou a exigência de fiança pela Caixa Econômica Federal, culminando na criação de um programa que permite até mesmo sua conjugação com o Prouni: o bolsista parcial do Prouni pode financiar via Fies até 100% da mensalidade não coberta pelo programa (Heringer e Ferreira, 2009).

Segundo Lima (2010, p. 86), o PROUNI foi uma Ação Afirmativa de maior impacto no que se refere a redistribuição das vagas para acesso ao ensino superior, assim, informa a autora que “[...] segundo informações do MEC, o PROUNI já atendeu, desde sua criação até o processo seletivo do segundo semestre de 2009, cerca de 600 mil estudantes, sendo 70% com bolsas integrais”. Apesar do impacto positivo na democratização do acesso ao ensino superior, houve críticas à política adotada, pois, de acordo com a autora o poder público investiu no setor privado que é considerado por alguns como de menor qualidade de ensino.

Assim, as ações descritas na Tabela 1 impulsionaram a democratização do acesso à educação superior com o aumento expressivo do número de estudantes ingressando neste nível educacional, especialmente, com aqueles que não tinham condições financeiras de estudar, uma vez que foi oportunizada a isenção do pagamento da taxa de inscrição do vestibular para os oriundos de escolas públicas, sendo considerada também como uma ação de inclusão (Lyrio; Amaral, 2022).

Nessa perspectiva, uma das iniciativas pioneiras que visava atenuar as desigualdades existentes entre os negros para acessar o ensino superior, foi a instituída pelo Estado do Rio de Janeiro, por meio da Lei Estadual nº 3.524/2000, que passou a tornar obrigatória a reserva de vagas nos processos de admissão das universidades estaduais (UENF e UERJ) para negros e pardos, a partir do ano de 2001 (Silva; Amaral, 2021a).

Segundo Feres Júnior *et al.* (2018), em 2002, a Política de Cotas para estudantes advindos de escolas públicas foi adotada pela Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN). Já a Universidade Estadual do Rio Grande do Sul (UERGS), no mesmo ano, adotou a política para alunos de baixa renda.

Dessa forma, a Política de Cotas adotada pelas universidades, por meio de leis ou resoluções dos seus Conselhos Universitários, teve como beneficiários diversos grupos, tais como, pretos e pardos, pessoas com deficiência, estudantes oriundos de escolas públicas, pessoas carentes, os filhos de policiais civis e militares, bombeiros militares e inspetores de segurança e administração penitenciária, cujos pais foram mortos ou incapacitados em razão do serviço. Assim, segundo Silva e Amaral (2022b, p. 55), a política tem como finalidade “[...]

a promoção e a democratização do acesso ao ensino médio e ao ensino superior, bem como amenizar as taxas de desigualdades sociais e étnicas presentes no Brasil na busca pela equidade social".

Em paralelo às implementações das leis no Estado do Rio de Janeiro que adotou o sistema de cotas em suas universidades, outras iniciativas também surgiam pelo país. Em 2002 a Universidade do Estado da Bahia (UNEB) e a Universidade Estadual do Mato Grosso do Sul (UEMS) adotaram a Política de Cotas em seus cursos de graduação; a nível federal, em 2003 (para ingresso em 2004), a Universidade Brasília (UnB) instituiu o seu programa, se tornando assim, a primeira universidade federal a adotar Ação Afirmativa, na modalidade de cotas, na graduação; em 2004 a Universidade Estadual de Londrina (UEL); e também, em 2004, mas para ingresso em 2005, a Universidade Federal de Alagoas (UFAL), a Universidade Federal da Bahia (UFBA) e a Universidade Federal do Paraná (UFPR) aprovaram as Ações Afirmativas para negros(as) (Venturini, 2019; Souza, 2019; Heringer; Ferreira, 2019; Brasil, 2022).

De acordo com dados trazidos por Gomes (2007), até o ano de 2005, outras iniciativas de Política de Cotas surgiram a partir da iniciativa da UERJ e da UENF. Assim, até aquele ano, oito instituições públicas estaduais de ensino superior adotaram a reserva de vagas para negros em seus processos seletivos, a saber, UERJ, UENF, UNEB, UEMS, Universidade do Estado do Amazonas (UEA), UEL, a Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG) e a Universidade Estadual de Montes Claros (Unimontes). Já no âmbito federal havia apenas seis federais, com o pioneirismo da UnB, sendo que apenas no ano de 2008 houve uma grande adesão, com implementação da Política de Cotas em 53 universidades, de forma que, segundo Miranda, Praxedes e Brito (2016), este foi um processo gradativo.

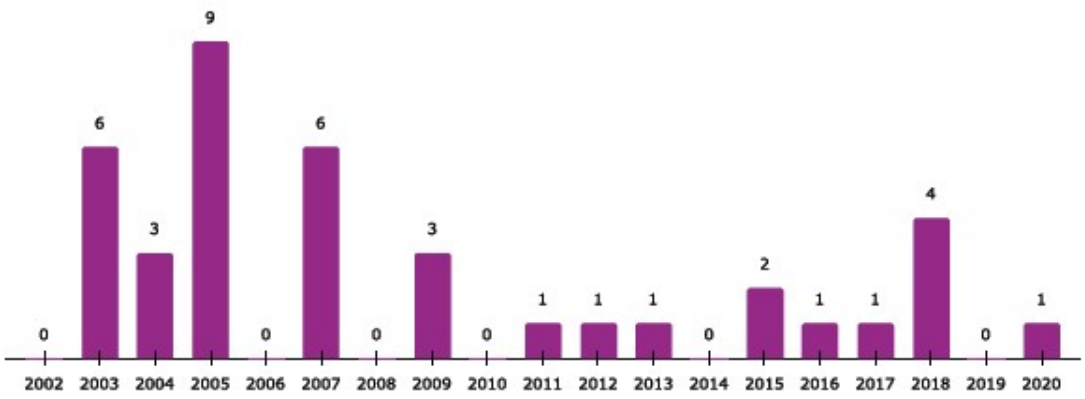
Como visto, as universidades passaram a adotar, em sua maioria, a Ação Afirmativa, na modalidade de cotas, reservando assim percentuais variados de suas vagas para determinados grupos. Em sentido contrário, outras universidades optaram a utilizar um sistema de acréscimo de pontos, a saber, Universidade de Campinas (Unicamp), a Universidade de São Paulo (USP), a Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto (FAMERP) a Faculdade de Tecnologia de São Paulo (FATEC), a Universidade Federal de Pernambuco

(UFPE) a Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), a Universidade Federal Fluminense (UFF) (Heringer; Ferreira, 2019).

Segundo Freitas *et al*. (2021) as Ações Afirmativas foram muito mais implementadas pelas universidades estaduais na primeira metade dos anos 2000, de forma que, entre os anos de 2010 a 2020, a aderência foi bem menos expressiva. Isso se deu pelo fato da crescente adoção pelas universidades estaduais nos dez primeiros anos, a partir de 2003, tendo restado apenas um ínfimo número de universidades que faltavam aderir à Política de Cotas, de forma que no ano de 2020 todas as universidades estaduais do país já adotavam algum tipo de Ação Afirmativa.

O Gráfico 1 apresenta a evolução, ano a ano, das instituições estaduais de ensino superior que adotaram as Ações Afirmativas.

Gráfico 1 - Evolução do quantitativo de instituições estaduais de ensino superior que adotaram as Ações Afirmativas no período de 2002 a 2020.



Fonte: GEMAA *apud* Freitas *et al*. (2022).

Assim, outras ações semelhantes foram implementadas em outras instituições estaduais de ensino superior, por meio de leis estaduais ou por resoluções dos seus Conselhos Universitários (Freitas *et al*., 2021). Todavia, destaca-se ainda que as Ações Afirmativas adotadas por cada universidade estadual possuem uma característica diferente, de forma que não houve uma lei homogênea que a implementasse, diferentemente do ocorrido com a Lei Federal (Lei nº 12.711/2012) que tornou obrigatória a adoção de Ações Afirmativas na graduação das universidades federais brasileiras (Freitas *et al.,* 2022).

Por outro lado, com o pioneirismo, a nível federal, da UnB na adoção das cotas na graduação, o debate sobre a Política de Cotas no ensino superior foi

para além do Estado do Rio de Janeiro, de forma que era preciso externar para as demais instituições de ensino superior a necessidade de discutir a política e implementá-la em seus cursos de graduação. Dessa forma, na UnB, a política foi adotada por meio de resolução interna, partindo de uma iniciativa da própria universidade, enquanto que no Estado do Rio de Janeiro ocorreu por meio de lei, de forma imposta de “cima para baixo”, sem que as universidades fossem ouvidas previamente sobre suas necessidades ou sugestões (Feres Júnior *et al.,* 2018).

O Quadro 1 traz um resumo das universidades brasileiras que adotaram as Ações Afirmativas, a relação dos beneficiários, o meio pelo qual a política foi adotada na universidade e o ano de sua aplicação.

Quadro 1 - Mapeamento das Ações Afirmativas no Brasil no período de 2002 a 2015.

UF	SIGLA	BENEFICIÁRIOS	MEIO DE ADOÇÃO	TIPO DE PROGRAMA	ANO DE APLICAÇÃO	PERCENTUAL DE VAGAS RESERVADAS
CE	UVA	Pessoas com deficiência[2]	Resolução Conselho Universitário	Cota	2005	0
CE	UECE	Escola Pública, Pretos e Pardos, Indígenas	Resolução Conselho Universitário	Cota	2015	24,4
BA	UFESB	Escola Pública, Baixa Renda, Pretos e Pardos, Indígenas	Lei Federal	Cota	2014	67,3
CE	UFCA	Escola Pública, Baixa Renda, Pretos e Pardos, Indígenas	Lei Federal	Cota	2014	50
PE	UFPE	Escola Pública, Baixa Renda, Pretos e Pardos, Indígenas, Pessoas com deficiência	Lei Federal	Cota e Bônus	2012	49,9
CE	UFC	Escola Pública, Baixa Renda, Pretos e Pardos, Indígenas, Pessoas com deficiência	Lei Federal	Cota	2012	50,3
PB	UFPB	Escola Pública, Baixa Renda, Pretos e Pardos, Indígenas, Pessoas com deficiência	Lei Federal	Cota	2012	52,4
BA	UFOB	Escola Pública, Baixa Renda, Pretos e Pardos, Indígenas	Lei Federal	Cota e Bônus	2012	50,2
RN	UFERSA	Escola Pública, Baixa Renda, Pretos e Pardos, Indígenas	Lei Federal	Cota	2012	50,4
PB	UFCG	Escola Pública, Baixa Renda, Pretos e Pardos, Indígenas	Lei Federal	Cota	2012	50,3
BA	UFBA	Escola Pública, Baixa Renda, Pretos e Pardos, Indígenas	Resolução Conselho Universitário e Lei Federal	Cota	2012	50
MA	UEMA	Escola Pública, Pretos e Pardos, Indígenas, Pessoas com deficiência	Lei Estadual	Cota	2010	14,6
BA	UESB	Escola Pública, Pretos e Pardos, Indígenas, Quilombolas	Resolução Conselho Universitário	Cota e Acréscimo de Vaga	2009	61,7
PI	UFPI	Escola Pública, Baixa Renda, Pretos e Pardos, Indígenas	Resolução Conselho Universitário e Lei Federal	Cota	2009	50
PI	UESPI	Escola Pública, Pretos e Pardos	Resolução Conselho Universitário	Cota	2008	29,3
SE	UFS	Escola Pública, Baixa Renda, Pretos e Pardos, Indígenas, Pessoas com deficiência	Resolução Conselho Universitário e Lei Federal	Cota	2008	52,2

BA	UEFS	Escola Pública, Pretos e Pardos, Indígenas, Quilombolas	Resolução Conselho Universitário	Cota e Acréscimo de Vaga	2006	55,5
BA	UESC	Escola Pública, Pretos e Pardos, Indígenas, Quilombolas	Resolução Conselho Universitário	Cota	2006	52
PE	UFRPE	Escola Pública, Baixa Renda, Pretos e Pardos, Indígenas, Residentes do interior	Resolução Conselho Universitário e Lei Federal	Cota e Bônus	2006	50
MA	UFMA	Escola Pública, Baixa Renda, Pretos e Pardos, Indígenas, Pessoas com deficiência	Resolução Conselho Universitário e Lei Federal	Cota	2006	59,1
RN	UFRN	Escola Pública, Baixa Renda, Pretos e Pardos, Indígenas, Residentes do interior	Resolução Conselho Universitário e Lei Federal	Cota e Bônus	2005	50,1
CE	UNILAB	Escola Pública, Baixa Renda, Pretos e Pardos, Indígenas	Lei Federal	Cota e Bônus	2005	50,4
BA	UFRB	Escola Pública, Baixa Renda, Pretos e Pardos, Indígenas, Quilombolas, Pessoas com deficiência	Resolução Conselho Universitário e Lei Federal	Cota e Acréscimo de Vaga	2004	51,4
AL	UFAL	Escola Pública, Baixa Renda, Pretos e Pardos, Indígenas, Pessoas com deficiência	Resolução Conselho Universitário e Lei Federal	Cota e Bônus	2003	50,2
PE	Univasf	Escola Pública, Baixa Renda, Pretos e Pardos, Indígenas	Resolução Conselho Universitário e Lei Federal	Cota	2003	50
BA	UNEB	Pretos e Pardos, Indígenas	Resolução Conselho Universitário	Cota e Acréscimo de Vaga	2007	46,1
PB	UEPB	Escola Pública	Resolução Conselho Universitário	Cota	2009	23,2
AL	UNCISAL	Escola Pública	Resolução Conselho Universitário	Cota	2008	50
AL	UNEAL	Escola Pública	Lei Estadual	Cota	2004	49,9
PE	UPE	Escola Pública	Resolução Conselho Universitário	Cota	2004	20
RN	UERN	Escola Pública, Pessoas com deficiência	Lei Estadual	Cota	2002	56,8
CE	URCA	Sem AA	Sem AA	Sem AA		0

Fonte: Grupo GEMAA[9]

[9] Disponível em: https://gemaa.iesp.uerj.br/mapa-das-acoes-afirmativas/. Acesso em: 09 jun. 2023.

Assim, é possível perceber que a adoção das Ações Afirmativas nas universidades brasileiras se deu com maior destaque a partir dos anos de 2008. Segundo Freitas *et al*. (2022) a criação, em 2007, do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI) foi primordial para impulsionar a implementação das Ações Afirmativas nas instituições federais de ensino superior brasileiras. Entretanto, referido impulsionamento não ocorreu de forma espontânea pelas universidades, uma vez que, de acordo com Freitas *et al.* (2021), o repasse de verba advindo do REUNI às instituições federais de ensino superior era vinculado ao comprometimento das instituições em criar ações de inclusão e de assistência estudantil.

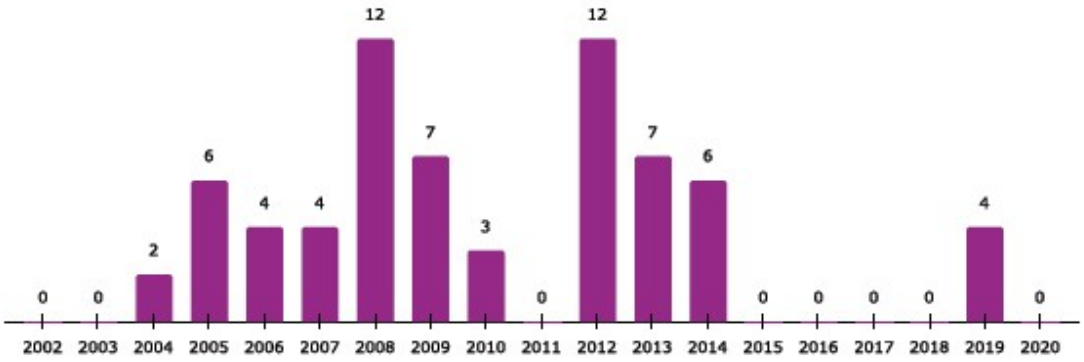
O REUNI buscava expandir o ensino superior com o aumento no número de vagas ofertadas, bem como a expandir ou abrir cursos noturnos pelas instituições federais de ensino, além de medidas voltadas para flexibilizar os currículos e combater a evasão, buscando assim aumentar o acesso de alunos egressos de escolas públicas, de indígenas, de pretos e pardos (Venturini, 2019).

Entre as medidas utilizadas para a expansão do acesso ao ensino superior no Brasil, complementa Heringer (2014, p. 21-22):

> Entre as medidas mais importantes citamos a expansão do número de vagas em instituições federais de ensino, através da criação de novas instituições, novos cursos e também da ampliação dos cursos noturnos. Entre 2003 e 2013, por exemplo, foram criadas no Brasil dezoito novas universidades federais. Outras medidas de expansão importantes foram a criação do PROUNI – Programa Universidade para Todos em 2004, com a concessão de bolsas custeadas pelo governo federal em instituições privadas de ensino superior e a ampliação do FIES – Fundo de Financiamento Estudantil ao longo dos últimos anos.

Para tanto, Freitas *et al*. (2022) apresentam um levantamento realizado (Gráfico 2) que demonstra que houve um pico de adesão às Ações Afirmativas pelas universidades federais, a partir de 2008, diante da criação do REUNI pelo Governo Federal.

Gráfico 2 - Quantitativo de instituições federais de ensino superior que aderiram às Ações Afirmativas no período de 2002 a 2020.



Fonte: Gemaa *apud* Freitas *et al*. (2022).

O REUNI, criado pelo Decreto nº 6.096, de 24 de abril de 2007, instituiu o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais e teve como um de seus objetivos e diretrizes a ampliação do acesso ao ensino superior, com o aumento de políticas de inclusão (BRASIL, 2007). Assim, de acordo com Freitas *et al.* (2022), anteriormente à criação do REUNI, as universidades adotavam as Ações Afirmativas por iniciativas próprias, por meio de resoluções dos seus Conselhos Universitários ou por leis estaduais, diante da autonomia que possuem.

Os dados levantados por Freitas *et al.* (2022) demonstram ainda que as instituições estaduais de ensino superior oferecem mais vagas em seus processos seletivos para ampla concorrência do que para as Ações Afirmativas, ainda que tenha havido um aumento maior das vagas reservadas às Ações Afirmativas do que as destinadas à ampla concorrência. Em sentido contrário, as instituições federais de ensino superior reservam um maior número de vagas para as Ações Afirmativas, comparado ao oferecido por elas para a ampla concorrência.

Assim, as políticas de Ações Afirmativas adotadas pelas instituições de ensino superior federais e estaduais na primeira década dos anos 2000, contribuíram significativamente para a expansão do acesso ao ensino superior brasileiro. Para Heringer (2014) esse aumento progressivo se justifica a partir das ações realizadas pela UERJ e pela UNEB em 2001/2002 que passaram a realizar a reserva de vagas para cotistas pretos e pardos e para estudantes oriundos de escola pública.

Nesse sentido, segundo Senkevics e Mello (2019), durante dez anos tramitaram no Congresso Nacional mais de 20 (vinte) projetos de lei que visavam a implementação de Ações Afirmativas nas instituições de ensino superior. Dentre eles destaca-se o PL nº 73/1999 que deu origem à Lei nº 12.711/2012.

Assim, em 29 de agosto de 2012, foi publicada a Lei nº 12.711, que instituiu a obrigatoriedade das instituições federais de ensino superior a reservarem, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) das vagas para alunos autodeclarados pretos, pardos e indígenas, de baixa renda, que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas (Brasil, 2012). A “Lei de Cotas”, assim como ficou popularmente conhecida, implementada pelo Governo da Presidente Dilma Rousseff, pode ser considerada uma continuidade ao processo de democratização do acesso ao ensino superior iniciado no Governo Lula (Lyrio; Amaral, 2022).

Com a criação de uma Política de Cotas, em âmbito nacional, nas instituições federais de ensino superior, encerrou-se, nesse meio acadêmico, uma discussão política e ideológica que já vinha ocorrendo há 16 anos. Entretanto, vale destacar que antes da promulgação da lei, o Supremo Tribunal Federal (STF), em 26 de abril de 2012, já havia julgado pela constitucionalidade da Política de Cotas adotada pela Universidade de Brasília (UnB), estendendo a legalidade para outras modalidades de Ações Afirmativas adotadas por mais de 70% das instituições de ensino superior públicas do país, em que se destacam o sistema de cotas e bônus (Guimarães, 2016).

Em 2016, a Lei nº 12.711/2012 foi alterada por meio da Lei nº 13.409, que incluiu, dentre os beneficiários já previstos na política, as pessoas com deficiência; houve a inclusão da reserva de vagas para acesso ao ensino técnico nos institutos federais de ensino; passou a ser considerado ainda, para a reserva das vagas, a distribuição da população brasileira entre as regiões do país, de acordo com as informações do Censo Demográfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), além da necessidade de revisão da política implementada no prazo de 10 (dez) anos (Brasil, 2016a).

Dessa forma, com a criação de uma Política de Cotas em âmbito nacional, houve o fomento da discussão de assuntos polêmicos, e que por muito tempo foram esquecidos pela sociedade brasileira, tais como, o racismo, a

desigualdade social e a falta de oportunidade entre os estudantes oriundos de classes sociais diferentes.

Ainda de acordo com Basso-Poletto *et al.* (2020), para àqueles que defendiam a implementação de uma política para democratizar o acesso ao ensino superior, as mudanças trazidas pela Lei nº 12.711/2012 "[...] refletem em benefícios em outras esferas: desde direitos humanos, até razões mais práticas, de tipo econômico e de novas possibilidades de desenvolvimento social, sem falar, na superação e prevenção da pobreza e marginalização".

Apesar da Lei nº 12.711/2012 ser um avanço no que se refere à democratização do acesso ao ensino superior, a reserva por si só, não é suficiente para garantir que os alunos cotistas permaneçam e concluam seus estudos, visto que muitos deles são provenientes de famílias de baixa renda e que por isso não possuem condições de arcar com despesas de transporte, moradia, alimentação etc. (Corcetti; Souza, 2021).

Com a finalidade de garantir a permanência dos cotistas nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFES), o Governo Federal, em 2009, por meio do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), criou o Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica nas Ações Afirmativas (PIBIC-Af)[10], que tem como finalidade o pagamento de bolsa anual de iniciação científica aos estudantes cotistas da graduação, de forma a ampliar as oportunidades na formação científica do cotista e a inseri-lo na carreira científica.

Outra iniciativa desenvolvida pelo Governo Federal, em 2010, foi a criação do Programa Nacional de Assistência Estudantil (PNAES), por meio do Decreto nº 7.234, de 19 de julho de 2010 (Brasil, 2010a), que tem os seguintes objetivos:

> Art. 2º. [...]
> I – democratizar as condições de permanência dos jovens na educação superior pública federal;
> II - minimizar os efeitos das desigualdades sociais e regionais na permanência e conclusão da educação superior;
> III - reduzir as taxas de retenção e evasão; e
> IV - contribuir para a promoção da inclusão social pela educação.

[10] Disponível em: https://www.gov.br/cnpq/pt-br/assuntos/noticias/cnpq-em-acao/cnpq-lanca-chamadas-de-iniciacao-cientifica-em-duas-modalidades-acoes-afirmativas-e-ensino-medio. Acesso em: 01 jun. 2023.

Assim, o PNAE visa ofertar assistência estudantil aos estudantes de baixa renda que estejam cursando a graduação presencial nos IFES nas seguintes áreas: moradia estudantil; alimentação; transporte; atenção à saúde; inclusão digital; cultura; esporte; creche; apoio pedagógico; e acesso, participação e aprendizagem de estudantes com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades e superdotação (Brasil, 2010a).

Já em 2013, foi criado o Programa Bolsa Permanência (PBP), por meio do Ministério da Educação que editou a Portaria MEC nº 389/2013[11], e que instituiu um auxílio financeiro aos cotistas para diminuir as desigualdades sociais e étnico-raciais. Referido programa teve por objetivo, além de viabilizar a permanência dos cotistas em situação de vulnerabilidade socioeconômica, especialmente, dos indígenas e quilombolas, reduzir os custos de manutenção das vagas ociosas em virtude da evasão dos alunos e a promover a democratização do acesso ao ensino superior (Brasil, 2013).

Portanto, segundo Guimarães (2016), podem ser destacadas 3 (três) fases históricas que levaram à adoção da Política de Cotas no ensino superior brasileiro, as quais estão descritas na Tabela 2.

Tabela 2 - Fases históricas que levaram à adoção da Política de Cotas no ensino superior brasileiro.

Fase 1	Fase 2	Fase 3
A formação, em 1995, do Grupo Interministerial de Trabalho da População Negra até a criação do Programa Diversidade na Universidade (Lei n 10.558/2022).	Adoção da Política de Cotas em universidades públicas entre os anos de 2003 e 2004.	Julgamento, pelo STF, da constitucionalidade do sistema de cotas raciais adotado pela UnB em 2003.

Fonte: elaborado pela autora.

Dessa forma, a Política de Cotas foi uma das formas de Ações Afirmativas mais utilizadas para democratizar o acesso ao ensino superior brasileiro.

1.3 A Política de Cotas da Graduação a Pós-graduação nas Universidades Estaduais do Rio de Janeiro

[11] Disponível em: http://sisbp.mec.gov.br/docs/Portaria-389_2013.pdf. Acesso em: 01 jun. 2023.

As Ações Afirmativas no Brasil ganharam maior adesão na área educacional com a criação da Política de Cotas nas universidades estaduais e federais, por meio de leis ou resoluções dos seus Conselhos Universitários. Importante destacar que referida Ação Afirmativa teve como objetivos democratizar o ingresso na educação superior e diminuir as diferenças sociais e étnicas existentes no Brasil (Silva; Amaral, 2021a).

Nesse sentido, complementam Silva e Amaral (2021a, p. 18):

> É a partir desse contexto de promoção de direitos que o Estado brasileiro, nos últimos 20 anos, vem assumindo compromissos e iniciativas de ação afirmativa, objetivando a promoção e o incentivo de políticas de reparação, reconhecimento e valorização dos negros, evidenciando, agora, uma mudança histórica e significativa, que tem, como reflexos, uma produção intensa de debates sobre a adoção de políticas públicas com recortes étnico-racial, na sociedade, como um todo, na qual o estado do Rio de Janeiro se constituiu como pioneiro no processo de implantação do sistema de reserva de vagas [...].

Assim, o Estado do Rio de Janeiro se tornou pioneiro na adoção da Políticas de Cotas nos cursos de graduação em suas universidades, com a aprovação pela Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro da Lei Estadual nº 3.524/2000[12], que criou a reserva de 50% (cinquenta por cento) das vagas existentes nas universidades estaduais (Universidade do Estado do Rio de Janeiro e na Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro) para pessoas oriundas de instituições da rede pública dos Municípios e/ou do Estado do Rio de Janeiro (Amaral, 2006).

De acordo com Amaral (2006), a Organização Não Governamental Educação e Cidadania de Afrodescendentes e Carentes (EDUCAFRO), em 2001, teve papel fundamental na aprovação da política afirmativa nas universidades estaduais, pois mobilizou as lideranças políticas, uma vez que debatia a necessidade da implementação das “cotas raciais”.

Nesse sentido, a Política de Cotas nos cursos de graduação da UERJ e da UENF nasceu a partir das discussões trazidas pelo movimento negro, de forma que era preciso elaborar meios de incluir os negros na sociedade, em especial, no acesso à educação superior, diante da desigualdade vivenciada por esse grupo e os anos sofridos com a escravidão (Castro; Amaral, 2021).

[12] Disponível em: http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/69d90307244602bb032567e800668618/92c5d19ef1cac546032569c40069afa7?OpenDocument. Acesso em: 25 jan. 2022.

Assim nasceu a Política de Cotas nas universidades estaduais do Rio de Janeiro, por meio da Lei nº 3.524/2000, e que com o passar do tempo sofreu diversas modificações, com a criação, inclusive, de novas leis, ficando em vigor até o ano de 2018 a Lei Estadual nº 5.346, de 11 de dezembro de 2008, uma vez que em 2018 sua vigência foi prorrogada por meio da Lei nº 8.121, de 27 de setembro de 2018 (Oliveira; Amaral, 2021).

A primeira modificação legislativa na Política de Cotas adotada pelo Estado do Rio de Janeiro veio por meio da Lei nº 3.708[13] de 09 de novembro de 2001, que incluiu em seu artigo 1º a reserva mínima de até 40% das vagas destinadas aos cursos de graduação da UERJ e da UENF para pessoas negras e pardas (Amaral, 2006). Dessa forma, a partir do vestibular de 2002/2003 a UERJ e a UENF passaram a realizar a reserva de vagas para alunos advindos da rede pública de ensino e para pessoas negras (Amaral; Mello, 2013; Silva; Amaral, 2021b).

Tendo em vista a não obtenção dos resultados pretendidos nos processos seletivos das universidades pelas leis aprovadas pela Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro (ALERJ) em 2000 e 2001, posteriormente, foi aprovada a Lei Estadual nº 4.151, de 04 de setembro de 2003[14] que instituiu novas regras sobre a Política de Cotas nas universidades estaduais, de forma que incluiu o critério carência, bem como novos beneficiários, a saber, pessoas com deficiência e os integrantes de minorias étnicas (Castro; Amaral, 2021).

A inclusão do critério carência se deu em atendimento a diversas propostas apresentadas pelas universidades, ficando a cargo de cada universidade definir os critérios. A lei de 2003 ainda alterou e terminologia de “negros e pardos” para “negros” (Amaral, 2006).

No ano de 2005 foi criada, por meio do Decreto nº. 37.100/2005, o Centro Universitário Estadual da Zona Oeste (UEZO), para o ensino de educação tecnológica, graduação, mestrado e doutorado, nas áreas de ciências e tecnologias, para a promoção de atividades voltadas para o desenvolvimento

[13] Disponível em: <http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/f25571cac4a61011032564fe0052c89c/827dde52958a6dd203256b030063db70?OpenDocument>. Acesso em 25 jan. 2022.

[14] Disponível em: http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/e9589b9aabd9cac8032564fe0065abb4/e50b5bf653e6040983256d9c00606969?OpenDocument. Acesso em: 04 ago. 2021.

econômico, social local, das diversas regiões do Estado do Rio de Janeiro, focando a inovação tecnológica e o empreendedorismo (Rio de Janeiro, 2005). Assim, a UEZO foi inserida na estrutura da Fundação de Apoio à Escola Técnica do Estado do Rio de Janeiro (FAETEC), vinculada à Secretaria de Ciência, Tecnologia e Inovação, de acordo com a Lei Estadual nº 3.808, de 05 de abril de 2002 e passou a compor a relação de universidades do Estado do Rio de Janeiro.

Por meio da Lei nº 5380, de 16 de janeiro de 2009, a UEZO ganhou sua autonomia ao ser transformada em uma fundação de direito público, também vinculada à Secretaria de Estado de Ciência e Tecnologia.

Já em 2007 foram incluídas outras categorias de beneficiários da política por meio da Lei nº 5.074, de 17 de julho de 2007[15], a saber, filhos de policiais civis e militares, bombeiros militares e inspetores de segurança e administração penitenciária, cujos pais foram mortos ou incapacitados em razão do serviço. Todavia, importante destacar que essa nova categoria de beneficiários passou a dividir o mesmo percentual (5%) que antes era previsto apenas para as pessoas com deficiência (Castro; Amaral, 2021).

Com a finalidade de superar as críticas existentes à Política de Cotas instituída pelo Estado do Rio de Janeiro em suas universidades, foi aprovada na ALERJ a Lei nº 5.346, de 11 de dezembro de 2008[16], que instituiu um novo sistema de cotas pelo prazo de 10 (dez) anos, de forma que os grupos beneficiários para a reserva de vagas se daria nas seguintes proporções: 20% para estudantes negros e indígenas, 20% para estudantes oriundos da rede pública de ensino e 5% para deficientes e para os filhos de policiais civis e militares, bombeiros militares e inspetores de segurança e administração penitenciária, cujos pais foram mortos ou incapacitados em razão do serviço (Rio de Janeiro, 2008).

Conforme mencionado anteriormente, a Lei Estadual nº 5.346, de 11 de dezembro de 2008, que instituiu um novo sistema de cotas no Estado de Rio de

[15] Disponível em: http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/c8aa0900025feef6032564ec0060dfff/59b59003123eb2c08325733a006eb097?OpenDocumenthttp://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/e9589b9aabd9cac8032564fe0065abb4/e50b5bf653e6040983256d9c00606969?OpenDocument. Acesso em: 04 ago. 2021.

[16] Disponível em: http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/c8aa0900025feef6032564ec0060dfff/1b96527e90c0548083257520005c15df?OpenDocument. Acesso em: 04 ago. 2021.

Janeiro, ficou em vigor até o ano de 2018, visto que teve sua vigência prorrogada por mais 10 (dez) anos com a aprovação, na ALERJ, da Lei nº 8.121, de 27 de setembro de 2018, a partir da análise dos resultados obtidos por uma pesquisa realizada pela Procuradoria Geral do Estado do Rio de Janeiro (PGE-RJ).

Para saber se a Política de Cotas deveria ou não ser renovada pelo Estado do Rio de Janeiro, a PGE-RJ, por meio de uma Comissão de Avaliação da Lei de Cotas, apresentou ao Governo do Estado, em 2017, um relatório em que avaliou a efetividade da Política de Cotas nas universidades estaduais do Rio de Janeiro e que serviu de subsídio para a prorrogação da política (Tavares, 2017).

Diante das conclusões favoráveis obtidas na pesquisa realizada pela Comissão, a PGE-RJ sugeriu ao Governo do Estado que fossem renovados os efeitos da Lei Estadual nº 5.346/2008. Dentre as informações contidas no relatório[17], ressalta-se, inicialmente, o crescimento de alunos cotistas nos cursos de graduação da UERJ. Em 2007, havia 22% de estudantes cotistas, tendo esse percentual atingido seu ápice de 32% no ano de 2013 e em 2016 chegou a 29% de alunos cotistas.

Já na UENF, com a adesão ao Sistema de Seleção Unificado (SISU) para ingresso em seus cursos de graduação, o aumento de estudantes cotistas foi significativo, sobretudo de negros e estudantes oriundos da rede pública de ensino, estabilizando no percentual de 21%. Por outro lado, a UEZO tinha 33% de alunos cotistas ingressantes em seus processos seletivos que ocorriam por meio do vestibular e do SISU (Rio de Janeiro, 2017).

Apesar dos percentuais de cotistas ingressantes no ensino superior, do desempenho acadêmico dos cotistas serem praticamente igual ao dos estudantes não-cotistas e da evasão ser menor entre os cotistas comparado aos não-cotistas, a Comissão pontuou no relatório que a política deveria avançar, especialmente, no que se refere ao ingresso de pessoas com deficiência e o aprimoramento dos sistemas para precaver possíveis fraudes no preenchimento das vagas destinadas aos cotistas e na autodeclaração (Rio de Janeiro, 2017).

[17] Disponível em: https://www.pge.rj.gov.br/comum/code/MostrarArquivo.php?C=Mjc4Mg%2C%2C. Acesso em 02 ago. 2018.

Com as informações levantadas na pesquisa realizada nas universidades, a Comissão chegou à conclusão de que a Política de Cotas adotada pelo Estado do Rio de Janeiro na UENF, na UERJ e na UEZO contribuiu para ampliar a diversidade étnica no ensino superior.

Em conclusão, a Comissão (Rio de Janeiro, 2017, p. 5) pontuou no relatório que:

> [...] o sistema de cotas de ingresso nas universidades públicas do Estado do Rio de Janeiro instituído pela Lei Estadual nº 5.346/2008 tem se mostrado bem-sucedido na alteração das profundas distorções históricas na distribuição de oportunidades no quadro econômico, social e político brasileiro. Justamente porque tal alteração demanda tempo e aperfeiçoamento constante, a Comissão de Avaliação da Lei de Cotas recomenda a propositura de novo Projeto de Lei que renove o sistema de cotas no Estado do Rio de Janeiro.

Nesse sentido, para ilustrar o percurso evolutivo das legislações utilizadas para implementar e modificar a Política de Cotas nos cursos de graduação das universidades estaduais do Rio de Janeiro, elaborou-se o Quadro 2.

Quadro 2 - Histórico legislativo das Ações Afirmativas na Graduação no estado do Rio de Janeiro.

ANO	AÇÃO AFIRMATIVA
2000	Lei Estadual nº 3.524/2000 (RJ): reserva de 50% das vagas nas universidades estaduais para pessoas oriundas de instituições da rede pública dos Municípios e/ou do Estado do Rio de Janeiro.
2001	Lei Estadual nº 3.7087/2001 (RJ): Cota mínima de até 40% para populações negras e pardas para os cursos de graduação da UERJ e da UENF.
2003	Lei Estadual nº. 4.151/2003 (RJ): Cotas para negros, para alunos oriundos de escolas públicas, pessoas com deficiência e integrantes de minorias étnicas nas universidades estaduais do Rio de Janeiro (UERJ e UENF).
2008	Lei Estadual nº 5.346/2008 (RJ): novo sistema de cotas, pelo prazo de 10 anos, para ingresso nas universidades estaduais, para negros e indígenas (20%), alunos da rede pública de ensino (20%), pessoas com deficiência e filhos de policiais civis e militares, bombeiros militares e inspetores de segurança e administração penitenciária, mortos ou incapacitados em razão do serviço (5%).
2018	Lei Estadual nº 8.121/2018: prorrogou por mais 10 (dez) anos a política de cotas na graduação instituída pela Lei Estadual nº 5.346/2008.

Fonte: elaborado pela autora.

Em paralelo à discussão da Política de Cotas nos cursos de graduação, surgiram no país iniciativas voltadas à discussão da necessidade dessa modalidade de Ação Afirmativa nos programas de pós-graduação *stricto sensu*.

Assim, a discussão sobre a necessidade de uma Política de Cotas no âmbito da pós-graduação *stricto sensu* é importante para promover mudanças nas universidades brasileiras, isso porque, busca valorizar e dar mais

oportunidades para grupos minoritários até então marginalizados pela sociedade. Ao realizar a reserva de vagas para determinados grupos, haverá um aumento da pluralidade de pessoas e etnias no meio acadêmico, para que assim essas minorias venham a colaborar com a produção do conhecimento científico (Costa *et al.*, 2016).

Conforme pesquisa realizada por Venturini (2019), que analisou os editais de admissão de 137 programas de pós-graduação, as etapas identificadas nos processos seletivos para ingresso nos cursos de mestrado e doutorado estão descritas no Quadro 3.

Quadro 3 - Principais etapas adotadas pelos programas de pós-graduação pesquisados por Venturini (2019).

Nota de corte	A maioria dos editais prevê nota mínima para aprovação em cada uma das etapas do processo seletivo.
Prova dissertativa	Prova escrita sobre temáticas da área, em geral de acordo com uma bibliografia estabelecida no edital.
Prova oral	Prova oral sobre temáticas da área.
Entrevista	Entrevista com orientador ou com banca de seleção.
Proficiência em idiomas estrangeiros	Comprovação da proficiência em 1 (mestrado) ou 2 idiomas estrangeiros (doutorado). Alguns programas realizam uma prova de proficiência, em geral a tradução de um texto, ou aceitam a comprovação por meio de certificados indicando notas mínimas aceitáveis. Os principais idiomas aceitos são inglês, francês, alemão e italiano. Em muitos programas o espanhol não é aceito para essa finalidade. Alguns programas aceitam que candidatos indígenas utilizem uma língua indígena como idioma estrangeiro.
Avaliação de currículo	Avaliação da experiência do candidato e sua produção acadêmica. Em alguns programas, há uma fórmula de avaliação e cada item (título, publicações e docência) recebe pontos.
Projeto de pesquisa	Na maioria dos programas, especialmente de doutorado, requer-se que candidatos apresentem um projeto indicando as principais características da pesquisa que pretendem desenvolver.
Arguição do projeto	Há programas nos quais candidatos são arguidos a respeito do conteúdo do projeto de pesquisa, seu currículo e experiência profissional.
Aceite do orientador	Em alguns programas o candidato deve apresentar, no momento da inscrição, um documento atestando que um dos professores do programa aceitou orientá-lo.
Carta de Recomendação	Em alguns programas, os candidatos devem apresentar 1 ou 2 cartas de recomendação de professores ou profissionais que possam atestar sua experiência acadêmica.

Fonte: Venturini (2019, p. 70).

Assim, diante dos critérios adotados para admissão nos cursos de mestrado e doutorado, estes possuem uma alta possibilidade de exclusão de

determinados grupos, visto que, conforme exemplificado por Venturini (2019), estudantes carentes ou os indígenas acabam sendo eliminados dos processos seletivos nos quais adotam a exigência em proficiência em língua estrangeira.

Para Carvalho (2003), há também a possibilidade de exclusão quando os candidatos são submetidos a uma banca de seleção que realiza as entrevistas, de forma que nesta etapa também pode haver discriminação na escolha dos aprovados, visto que os processos de admissão dos programas de pós-graduação *stricto sensu* possuem critérios pessoais e subjetivos.

Ainda nesse sentido, afirma Carvalho (2003, p. 325) sobre os processos de seleção dos programas de pós-graduação:

> Invariavelmente, esses exames incluem entrevistas, o que personaliza fortemente a deliberação das bancas. E é justamente na etapa das entrevistas que muitos estudantes negros apresentam seu rendimento mais insatisfatório e são eliminados da concorrência. A falta de monitoramento externo das entrevistas dificulta a composição de eventual tratamento desigual dedicado aos estudantes negros.

Diante da discriminação também ocorrida no ingresso de determinados grupos nessa modalidade de ensino, a discussão sobre a necessidade de cotas na pós-graduação também se fez necessária. Dessa forma, Venturini (2017, p. 1295) afirma que "[...] o acesso às melhores carreiras e a reprodução do conhecimento dependem cada vez mais não apenas da obtenção de um diploma de graduação, mas também da realização de pós-graduações, especialmente mestrado e doutorado".

Importante ressaltar que só no final do ano de 2023 foi criada uma lei federal (Lei nº 14.723, de 13 de novembro de 2023) que regulamentasse a obrigatoriedade da adoção de uma Política de Cotas nos programas de pós-graduação *stricto sensu* nas instituições federais de ensino brasileiras. Apesar disso, ações pontuais realizadas anteriormente pelo Governo e demais experiências vividas no país, colaboraram para o crescimento do número de ingressantes nos cursos de mestrado e doutorado (Nascimento; Amaral, 2021b).

Nesse sentido, em paralelo à discussão da Política de Cotas na graduação, surgiram a partir do ano 2001 iniciativas voltadas à reserva de vagas nos programas de pós-graduação *stricto sensu*. A primeira iniciativa realizada no país foi a da Fundação Ford, em 2001, que apresentou o Programa Internacional de Bolsas de Pós-Graduação, em parceria com a Fundação Carlos Chagas, que

tinha como objetivo conceder bolsas de estudo no mestrado e no doutorado para determinados grupos sociais sub-representados nos cursos de graduação e que eram comprometidos com a justiça social (Miranda; Praxedes; Brito, 2016; Rosemberg, 2013).

O Programa Internacional de Bolsas foi desenvolvido no Brasil e em outros vinte e um países (Rússia, China, Vietnã, Índia, Tailândia, Indonésia, Filipinas, Palestina, Egito, Quênia, Moçambique, África do Sul, Senegal, Gana, Nigéria, Tanzânia, Uganda, México, Guatemala, Peru e Chile), com previsão de duração de dez anos e foi prorrogado até o ano de 2013 (Rosemberg, 2013).

A partir de então, outras iniciativas foram surgindo no país. A Universidade do Estado da Bahia (UNEB) foi a primeira universidade pública do país a adotar a Política de Cotas, em 2002, nos seus programas de pós-graduação *stricto sensu* para negros e indígenas. Esta implementação, pode-se dizer que, ocorreu de forma concomitante à adoção da Política de Cotas pelas universidades do Estado do Rio de Janeiro em seus cursos de graduação (Nascimento; Amaral, 2021b). Segundo Feres Júnior *et al.* (2018) a Universidade Federal de Goiás (UFG) foi a segunda universidade pública do país a adotar, por meio de Resolução interna, a Política de Cotas em todos os seus programas de pós-graduação.

Apesar da iniciativa da Fundação Ford e da UNEB, somente em 2012 que novas ações aconteceram no âmbito da pós-graduação, quando o Programa de Pós-graduação em Antropologia Social do Museu Nacional (PPGAS-MN) da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), por meio da Resolução nº 6 de 8 de novembro de 2012, instituiu a reserva de vagas para negros e indígenas. A adoção da política no âmbito do programa surgiu após reivindicações dos seus próprios alunos que buscavam a inserção dessas minorias, diante da baixa representativa de negros e indígenas entre o corpo estudantil e de professores do programa (Feres Júnior *et al.,* 2018; Venturini, 2017).

Para demonstrar essa baixa representatividade e a necessidade premente da implementação de uma Ação Afirmativa no PPGAS-MN, os estudantes apresentaram um documento intitulado como “Política de acesso afirmativo: uma proposta para o ingresso de indígenas e negros no PPGAS-Museu Nacional (UFRJ)” em que constava informações do PPGAS-MN demonstrando que nos 40 anos de sua existência havia apenas uma docente

negra, dentre 19 docentes em atividade. Já com relação ao corpo discente ficou demonstrado que havia em 2007, ano em que a discussão se iniciou, um discente indígena e cinco negros, dentre cem discentes no programa, tendo apenas quatro negros concluído o curso de doutorado (Venturini, 2017, p. 1298).

Enquanto as cotas eram implementadas no PPGAS-MN, em paralelo, tramitava na Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro o Projeto de Lei nº 694/2011[18] de autoria do Deputado Estadual Zaqueu Teixeira, em que se buscava instituir, no âmbito dos programas de pós-graduação *stricto sensu* das universidades estaduais do Rio de Janeiro, a Política de Cotas para negros, indígenas, graduados da rede pública e privada de ensino superior, filhos de policiais civis e militares, bombeiros militares e inspetores de segurança e administração penitenciária, cujos pais foram mortos ou incapacitados em razão do serviço, desde que carentes (Rio de Janeiro, 2011).

Nessa perspectiva, de acordo com Lima e Amaral (2021) as normas que instituíram a Política de Cotas na graduação e na pós-graduação nas universidades estaduais do Rio de Janeiro, surgiram em um contexto não pacífico, tendo em vista os fortes debates políticos ocorridos entre alguns atores específicos que participaram da formulação das políticas.

Dessa forma, Lima e Amaral (2021, p. 24) descrevem ainda a resistência ocorrida na tramitação do PL 694/2011 para a sua aprovação:

> A fase da tomada de decisão foi, para a Lei nº 6.914/14, bastante complexa e demorada, já que o projeto de lei foi proposto em 04 de agosto de 2011, sendo apenas distribuído, ou seja, enviado para as comissões da ALERJ, em 15 de outubro de 2013, mais de dois anos depois. O fato contraria o tempo do processo legislativo normalmente decorrido nas demais normas aprovadas na Casa, com o mesmo tema, cuja duração de tramitação é, em média, muito menor.
> [...]
> Uma questão que se fez muito presente e que se destacou no período em que essa pesquisa foi realizada foi a falta de quórum em três momentos da discussão do projeto de lei. Nas sessões dos dias 02/09/2014 [...] 11/09/2014 e 24/09/2014, quando não houve nenhuma discussão do projeto, apenas o adiamento também por falta de quórum.

A proposta do PL apresentada pelo Deputado surgiu a partir de reivindicações trazidas por graduandos das universidades estaduais e

[18] Disponível em: http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/scpro1115.nsf/0c5bf5cde95601f903256caa0023131b/bcabd3d6c830595b832578e10061b65f?OpenDocument&Highlight=0,694. Acesso em: 21 out. 2022.

incentivado pela EDUCAFRO. A proposta foi aprovada na ALERJ três anos depois com a publicação da Lei nº 6.914/2014, posteriormente alterada pela Lei nº 6.959/2015, de forma que o Estado do Rio de Janeiro, ao aprovar referida lei, assumiu o pioneirismo no país na regulamentação legal da Política de Cotas no âmbito da pós-graduação (Nascimento; Amaral, 2021b).

A Lei nº 6.914/2014 ao identificar a imprescindibilidade de uma política de reserva de vagas no âmbito da pós-graduação *stricto sensu*, buscava realizar uma reparação social a grupos marginalizados (Lima, 2017). Segundo Feres Júnior *et al.* (2018), a Políticas de Cotas aprovada no âmbito da pós-graduação nas universidades estaduais do Rio de Janeiro, afetou de modo direto os processos seletivos do mestrado e doutorado da UENF, da UERJ e da UEZO, uma vez que exigia a reserva de vagas aos beneficiários e percentuais previstos na lei, todavia, não apresentou nenhuma orientação para direcionar a organização da reserva de vagas nos editais.

Para comprovar essa intervenção direta trazida pela lei, Silva (2020) entrevistou o ex-Pró-reitor da Pró-reitoria de Pós-graduação da UENF, Antonio Amaral, que descreveu como ocorreu o processo de implementação da política na universidade durante seu mandato:

> Assim que a Lei chegou, precisava ser aplicada. Na ocasião o edital já estava feito e publicado, tivemos que rever e tirar parte das vagas para a reserva das cotas, pois a lei não estabelecia a ampliação de vagas. Assim, foi convocada uma reunião extraordinária da CPPG, para informar aos coordenadores sobre a necessidade de atender a lei, já que veio como cumpra-se, e nessa reunião foi levada um cálculo de vagas, em conformidade com as estabelecidas em cada programa, cálculo este complicado pela Nara, assessora da pró-reitoria na ocasião (Silva; Amaral, 2021c, p. 177).

A então assessora da Pró-reitoria de Pós-graduação da UENF, em entrevista concedida a Lima (2017), também reforça o discurso do Pró-reitor sobre a dificuldade em adequar de forma imediata e rápida os editais à Lei nº 6.914/2014:

> Foi muito no susto, de imaginar porque que aquilo estava chegando na pós-graduação. No setor a gente só tinha preocupação de adequar porque o edital tinha que sair, era iminente, foi no mesmo dia. Saiu na sexta e o troço tinha que ser apresentado na segunda, então ninguém parou para analisar (...). E aí como fomos os primeiros, no início todo mundo achou que não ia ter inscrito, e os inscritos apareceram. Como foi muito rápido, eu tive horas para fazer, para adequar o edital, a gente tinha que pegar as exigências de algum lugar, não tinha como criar, eu não sou assistente social e a lei falava muito da carência. Antes de

> qualquer coisa você tinha que comprovar a carência, então você podia estar em qualquer das três categorias, se você não comprovasse a carência você estava fora, e aí o que me veio na época na cabeça foi: Já funciona no vestibular, então a gente pega o edital de como é feito no vestibular [...]. E aí eu peguei o edital, fui copiando: conta de luz disso, conta daqui, etc. No final das contas, as exigências que são feitas para a graduação, é muito documento, você tem que comprovar por mundos e fundos que a sua renda não passa de mil e pouco (Lima; Amaral, 2021, p. 28).

O ex-Pró-reitor ainda destacou que deveria ter ocorrido uma discussão prévia nas universidades para a implementação da lei, tendo ele concluído que:

> Penso que os colegiados de pós deveriam discutir o tema, a necessidade e o perfil dessa política para o nível de pós-graduação. A pós-graduação tem as suas particularidades e o perfil do público caminha na direção. Assim, a lei veio com poucas mudanças nos critérios estabelecidos pela política na graduação, quase o mesmo modelo (Silva; Amaral, 2021c, p. 177-178).

Na UERJ e na UEZO o processo não foi diferente. Segundo Lima e Amaral (2021), as universidades utilizaram o sistema de seleção de cotas que era utilizado na graduação para a pós-graduação. A UERJ exigia que o candidato a cotas apresentasse a documentação comprobatória da sua hipossuficiência financeira que era analisada por duas comissões. Já a UEZO não especificou em seus editais como se daria a análise da confirmação da documentação entregue pelos candidatos, entretanto, utilizavam o mesmo procedimento para a avaliação das cotas na graduação (Lima; Amaral, 2021).

Assim, conclui-se que a Lei nº 6.914/2014 foi imposta de “cima para baixo”, não havendo, portanto, uma discussão prévia nas universidades com a finalidade de escolher um melhor modelo de política para a pós-graduação, visto que o modelo adotado pela Lei nº 6.914/2014 era o mesmo utilizado na graduação naquele Estado (Silva, 2020).

2. PRIMEIRAS ANÁLISES DA EFETIVIDADE DA POLÍTICAS DE COTAS NAS UNIVERSIDADES ESTADUAIS DO RIO DE JANEIRO NOS ANOS DE 2015 A 2019

Em 2020, esta pesquisadora realizou as primeiras análises da efetividade da Política de Cotas nos cursos de pós-graduação *stricto sensu* das universidades estaduais do Rio de Janeiro, colhendo e analisando os dados obtidos dos anos de 2015 a 2019 por meio de entrevista com os Pró-reitores e com a aplicação de questionário aos Coordenadores dos programas de pós-graduação da UENF, da UERJ e da UEZO.

As informações obtidas com os Coordenadores de todos os programas da UENF, da UERJ e da UEZO, eram necessárias pois eram eles que detinham as informações sobre os cotistas ingressantes nos programas, e as entrevistas com os Pró-reitores se fizeram necessárias para conhecer a realidade da implementação da política em cada universidade.

Foram aplicados questionários, por meio do *Google Forms*, aos Coordenadores dos 65 programas da UERJ, 15 da UENF e 2 da UEZO, além das entrevistas com os Pró-reitores das referidas universidades. A pesquisa foi constituída por uma amostra de 14 programas da UENF[19], 40 programas da UERJ e os 2 programas da UEZO que se propuseram a participar da pesquisa respondendo ao questionário estruturado, por conseguinte, obteve-se 93,33% da UENF, 61,53% da UERJ e 100% da UEZO.

Não obstante os gestores dos programas terem respondido aos questionários informando que a implementação da política se deu por meio de normas editadas pela universidade ou pelas regras contidas nos editais dos processos seletivos, foi percebido que todos os programas implementaram a Lei de Cotas em decorrência da Lei Estadual nº 6.914/2014, o que foi confirmado pelas entrevistas dos Pró-reitores para a presente pesquisadora.

Assim, o presente Capítulo apresenta os dados obtidos dos anos de 2015 a 2019 na UENF, na UERJ e na UEZO, bem como descreve o ciclo de formação de uma política pública e a forma de realizar a sua avaliação.

[19] Apenas o Coordenador do Programa de Pós-graduação de Biociências e biotecnologia não quis participar da pesquisa.

2.1 Políticas públicas: ciclo de formação e a análise de efetividade

Para se analisar a efetividade de uma política pública é preciso conhecer o seu processo de elaboração, bem como o seu ciclo de formulação e os instrumentos que são utilizados para a sua avaliação. Conhecer esse processo se torna fundamental para a avaliação de uma política pública, uma vez que tem relação direta com a avaliação dos processos, resultados e impactos.

Os primeiros estudos sobre a administração pública, de acordo com Saraiva (2006), são ligados à Woodrow Wilson. Segundo o autor, Wilson se preocupava em criar uma classe administrativa apartidária, que fosse escolhida por meio do mérito, de forma que assim pudesse ser anulado o nepotismo e o favoritismo, situações estas que predominavam a administração pública dos Estados Unidos no século XIX, uma vez que Wilson defendia a ideia de que o Governo deveria ter suas ações voltadas ao interesse da coletividade ao invés de prevalecer interesses particulares.

Nesse sentido, de acordo com Fisher (1984, p. 278),

> O administrador público era considerado um mero executor de políticas, dentro de princípios de eficiência, considerados não apenas o fim do sistema, mas também a medida de eficácia do mesmo.
> [...]
> A partir dos anos 30 e da I Guerra Mundial, o crescimento do aparato estatal influiu na mudança do conceito de administrador, já então percebido como um formulador de políticas públicas.
> Novos campos teóricos associaram-se à administração pública como elaboração de políticas, a teoria de mudança, a análise de custo-benefício.
> Na década de 60, o conceito emergente de "a nova administração pública" coloca em questão a responsabilidade social das organizações públicas no sentido de provocar mudanças na sociedade e promover um nível mais alto de qualidade de vida e eqüidade social.
> O conceito de administração pública evoluiu, assim, de uma concepção de administração local para uma concepção de negócios públicos [...].

Sob a perspectiva de ser um instrumento de decisão de Governo, a política pública foi inserida nos Estados Unidos em 1948 por Robert MacNamara que promoveu a criação de uma organização não-governamental que era subvencionada por meio de recursos público denominada como *RAND Corporation*. Essa introdução é oriunda da Guerra Fria e da valorização da “tecnocracia”, em outras palavras, era uma forma de se conduzir uma guerra

utilizando-se de conhecimentos técnicos, do uso da razão, ressaltando a aplicação da teoria dos jogos de Neuman (Souza, 2006).

Dessa forma, o Governo Americano se valia da ciência para tomar suas decisões para solucionar questões públicas, de forma que, *a posteriori*, os métodos científicos também foram utilizados para questões voltadas à política social (Souza, 2006).

As guerras, as crises financeiras e petroleiras, dentre outros acontecimentos ocorridos na década de 1970, mostraram que os sistemas de planejamento existentes eram morosos e enrijecidos, de forma que não eram suficientes para dar respostas imediatas ao contexto existente, a partir de uma transformação do contexto e o nascimento de novas variáveis. Assim, complementa Saraiva (2006, p. 26) que "[...] vai-se impondo, assim, a gestão estratégica, que não prescinde do planejamento, mas permite reação imediata da organização aos desafios e às oportunidades que surgem do contexto".

No decorrer dos anos de 1980 houve o fortalecimento gradativo da ideia de que a atividade estatal deveria ser mais ágil, dessa forma, o agir estatal fundamentado no planejamento foi deslocado para a ideia de política pública. Assim, o uso da tecnologia serviu para democratizar o sistema político, pois a descentralização e a participação se tornaram mais viáveis, a partir do olhar operacional, de forma que contribuíram para que as transformações sociais fossem possíveis e desejáveis (Saraiva, 2006).

A partir de tais informações fica o questionamento: mas afinal o que é uma política pública? Segundo Souza (2006) não há uma unanimidade na literatura sobre a definição do que é considerado uma política pública. Nesse sentido, Souza (2006, p. 24) descreve algumas definições apresentadas por alguns autores sobre o que é uma política pública, tais como, Mead (1995) que define a política pública como "[...] um campo dentro do estudo da política que analisa o governo à luz de grandes questões públicas [...]"; Lynn (1980) conceitua como "[...] um conjunto de ações do governo que irão produzir efeitos específicos"; Peters (1986) que trata a política pública como "[...] a soma das atividades dos governos, que agem diretamente ou por meio de delegação, e que influenciam a vida dos cidadãos [...]"; por fim, o conceito de Dye (1984) que sintetiza a política pública como algo que o governo decide fazer ou não fazer.

A conceituação de políticas públicas, porém, é um tema bem mais complexo e multifacetado, abrangendo diferentes perspectivas teóricas e práticas. Tradicionalmente, as políticas públicas têm sido vistas como emanações do Estado, no entanto, essa visão tem sido criticada por autores que enfatizam a importância das lutas dos cidadãos e dos movimentos sociais na formação e implementação dessas políticas.

Segundo Behring e Boschetti (2011), as políticas públicas não são apenas o resultado da benevolência estatal, mas são o resultado de intensas lutas sociais e políticas. Essa perspectiva crítica destaca que as políticas públicas surgem como resposta às demandas e pressões exercidas pelos diversos grupos sociais, que buscam transformar suas condições de vida por meio da ação coletiva. Behring (2003) argumenta que as políticas sociais são o resultado de um confronto entre classes e grupos sociais que competem para definir prioridades e alocar recursos no âmbito do Estado. Assim, o processo de desenvolvimento de políticas públicas é caracterizado por conflitos e negociações, onde os interesses dos diferentes setores da sociedade são confrontados e muitas vezes conciliados.

Boschetti (2008) complementa essa perspectiva afirmando que os movimentos sociais desempenham um papel fundamental na construção de políticas públicas, porque muitas vezes são eles que articulam as reivindicações populares e pressionam o Estado para responder às necessidades sociais.

Embora não haja unanimidade na literatura sobre o conceito de política pública, há um consenso entre os autores sobre o conceito geral e as características fundamentais das políticas públicas. Assim, a forma como a política é criada e desenvolvida irá depender da maturidade e da realidade de cada sociedade, pois tais fatos influenciarão diretamente para a estabilidade e eficácia das políticas, bem como dependerá da intensidade de participações dos atores envolvidos (Saraiva, 2006).

Apesar dos conceitos anteriormente descritos, Souza (2006, p. 24) ressalta que a definição de política pública mais conhecida é a de Laswell que conceitua a política pública como sendo estudos que procuram dar respostas às seguintes perguntas: “quem ganha o quê, por quê e que diferença faz”.

Para Saraiva (2006) a política pública é uma sequência de decisões públicas que busca a manutenção do equilíbrio social ou a inserção de

desequilíbrios que têm como finalidade a modificação dessa realidade. Sob um olhar mais operacional, complementa Saraiva (2006, p. 29) sobre o conceito de política pública como sendo,

> [...] um sistema de decisões públicas que visa a ações ou omissões, preventivas ou corretivas, destinadas a manter ou modificar a realidade de um ou vários setores da vida social, por meio da definição de objetivos e estratégias de atuação e da alocação dos recursos necessários para atingir os objetivos estabelecidos.

Souza (2006, p. 26), por sua vez, de forma objetiva, resume o conceito de política pública como sendo,

> [...] o campo do conhecimento que busca, ao mesmo tempo, "colocar o governo em ação" e/ou analisar essa ação (variável independente) e, quando necessário, propor mudanças no rumo ou curso dessas ações (variável dependente). A formulação de políticas públicas constitui-se no estágio em que os governos democráticos traduzem seus propósitos e plataformas eleitorais em programas e ações que produzirão resultados ou mudanças no mundo real.

Martins (2020) destaca que as políticas públicas devem ser entendidas como processos dinâmicos e não como produtos estáticos. Ele argumenta que as políticas públicas estão em constante evolução, sendo reformuladas e ajustadas em resposta a novas demandas sociais e mudanças no contexto político e econômico. A dimensão dinâmica das políticas públicas é também explorada por Lasswell e Kaplan (1950), que abordam a natureza evolutiva e adaptativa das políticas em resposta às pressões sociais e contextos mutáveis.

Na perspectiva de uma abordagem crítica, é essencial reconhecer que as políticas públicas envolvem tanto ações governamentais quanto pressões populares. As ações governamentais referem-se às iniciativas do Estado para implementar políticas que atendam às necessidades sociais (Souza, 2019), enquanto as pressões populares são as demandas e reivindicações dos cidadãos e movimentos sociais que buscam influenciar as decisões do Estado (Dagnino, 2017).

Sob esse prisma, se torna primordial analisar as políticas públicas que podem ser realizadas sob diferentes vertentes teóricas, cada uma oferecendo uma perspectiva única sobre a formação e implementação dessas políticas. Entre as principais abordagens estão a pluralista-funcionalista, a neoinstitucionalista-compreensiva e a marxista-dialética.

Na abordagem pluralista, as políticas públicas são vistas como respostas do Estado às diversas preferências expressas por indivíduos e organizações. Estas políticas, de caráter residual, são implementadas para resolver situações marginais que representam uma desagregação e desequilíbrio social, funcionando como mecanismos para restabelecer a ordem em meio ao colapso das instituições que anteriormente harmonizavam a sociedade. O modelo incremental, caracterizado por buscar soluções de forma gradual e sem grandes mudanças, se encaixa nesse contexto, conforme exposto por Rua (1995).

Por outro lado, a abordagem neoinstitucional, baseada em princípios Weberianos, enfatiza a importância das intencionalidades e ações dos sujeitos na compreensão dos processos sociais, superando as condições objetivas. O Estado, dirigido por elites políticas e burocráticas, é visto como uma variável independente que influencia e é influenciado pela sociedade civil. Skocpol (1985) argumenta que o Estado, concebido como uma organização autônoma, tem a capacidade de formular e perseguir objetivos que não refletem apenas os interesses de grupos ou classes sociais. Neste sentido, as decisões públicas carregam os interesses e percepções da burocracia estatal, o que reforça a autonomia e o poder do Estado (Behring, 2011).

Dentro do modelo racional compreensivo, parte-se do princípio de que é possível conhecer e analisar os problemas de forma abrangente, permitindo a tomada de decisões de grande impacto. Os decisores, nesse modelo, estabelecem valores a serem maximizados e selecionam alternativas baseadas em análises detalhadas de suas consequências. As políticas sociais, sob essa perspectiva, são vistas como ações racionais promovidas por elites técnicas, que buscam fins específicos de maneira neutra e racional (Oliveira, 1989). Behring (2011) reflete que essas políticas são exclusivas do Estado, configurando-se como mecanismos típicos da racionalidade legal contemporânea.

A abordagem marxista, por sua vez, foca nas relações entre economia, classes sociais e Estado. Este é visto como funcional ao capital, atuando para preservar uma forma específica de organização social que privilegia interesses constituídos no plano da sociedade civil (Oliveira, 1989). A tradição marxista oferece uma leitura da sociedade burguesa, destacando como a desigualdade social é inerente a essas relações e como as transformações econômicas e políticas do século XX impactaram as políticas sociais (Marx, 1988 e 1997).

Montaño (2001) argumenta que o Estado, na sociedade capitalista, é inseparável do modo de produção capitalista, estando a serviço da acumulação de capital.

Para Faleiros (1991), o Estado não se encontra fora ou acima da sociedade, mas é permeado por forças e lutas sociais que condicionam a articulação das exigências econômicas e dos processos em cada conjuntura. Pereira e Bravo (2001) também sustentam que o Estado é um conjunto de relações de força, criado e recriado em um processo histórico conflituoso onde grupos e classes defendem seus próprios interesses.

Netto (1992) complementa essa visão, apontando que o Estado burguês, no capitalismo monopolista, precisa legitimar-se politicamente incorporando outros protagonistas sociopolíticos, organizando um consenso que assegura seu desempenho. Portanto, as políticas públicas são gestadas na relação recíproca e antagônica entre Estado e sociedade.

Exemplos de políticas públicas no Brasil ilustram a complexidade das interações entre ações governamentais e pressões sociais. O Sistema Único de Saúde (SUS), instituído pela Constituição Federal de 1988, é um exemplar notável de política pública resultante de significativa mobilização social. Movimentos de saúde, profissionais da área e setores da sociedade civil exerceram pressão sobre o Governo para a criação de um sistema de saúde universal e equitativo. Escorel (1999) detalha o papel fundamental dos movimentos sociais na concretização do SUS, evidenciando como as lutas sociais e a participação cidadã são cruciais na formação de políticas públicas.

Outro exemplo é o Bolsa Família, lançado em 2003, com o objetivo de reduzir a pobreza e promover a segurança alimentar. Embora formulado com uma abordagem técnica e administrativa pelo Estado, o programa também foi impulsionado por demandas sociais por justiça e inclusão (Lindert *et al.*, 2007). Waltenberg (2007) analisa os impactos do Bolsa Família, destacando a transformação na vida de milhões de brasileiros em situação de vulnerabilidade social e ilustrando a interação entre ações governamentais e pressões populares.

A Lei Maria da Penha, promulgada em 2006, representa um avanço significativo na proteção contra a violência doméstica. Esta legislação resultou de campanhas intensas conduzidas por organizações feministas e de Direitos Humanos, que pressionaram o Estado a adotar medidas mais severas (Pasinato,

2010). Para Cardoso (1994) isso contribui para a compreensão do papel dos movimentos de mulheres na formulação de políticas públicas de gênero, demonstrando como a pressão popular pode influenciar a criação de legislação significativa.

As políticas públicas de acesso ao ensino superior também são exemplares importantes. Programas como o Programa Universidade para Todos (PROUNI) e o Fundo de Financiamento Estudantil (FIES) foram estabelecidos para ampliar o acesso à educação superior, especialmente para estudantes de baixa renda. Essas iniciativas refletem uma combinação de esforços governamentais e pressões sociais por maior inclusão educacional (Camelo *et al.*, 2015). Schwartzman (2003) analisa o impacto dessas políticas na democratização do acesso ao ensino superior, evidenciando a diversificação do perfil socioeconômico dos estudantes universitários no Brasil.

A discussão sobre a Política de Cotas no Brasil é igualmente relevante. As cotas, estabelecidas para promover a inclusão de grupos historicamente marginalizados, exemplificam a interação entre ações governamentais e pressões sociais. Nascimento (2021) discute a Política de Cotas como um reflexo das demandas sociais por justiça e equidade, e sua implementação demonstra como as políticas públicas podem ser moldadas por um processo dinâmico de negociação entre o Estado e a sociedade civil.

Ademais, Bourdieu e Passeron (2014), em sua obra *A Reprodução*, argumentam que as políticas educacionais não perpetuam desigualdades sociais, mas também servem como espaços de contestação e transformação social. As reflexões de Bourdieu e Passeron são essenciais para entender as implicações das políticas públicas educacionais no Brasil, onde as desigualdades sociais e econômicas são marcantes.

A partir dos conceitos e exemplos apresentados de políticas públicas, é preciso destacar que o seu processo não tem uma racionalidade evidente, uma vez que o ator social nem sempre sabe e desempenha corretamente o seu papel. Dessa forma, nasce o sentimento de que a política pública é uma “desordem”, diante da complexidade de geri-la e as aparentes deficiências do Estado em executá-la corretamente (Saraiva, 2006, p. 29).

Assim, pensar as políticas públicas dentro de uma perspectiva crítica implica considerar as diferentes dimensões que as constituem, incluindo as

ações do Estado e as lutas sociais. Esse entendimento mais amplo e complexo permite uma análise mais profunda e realista das políticas públicas, evidenciando que elas são produtos de processos dinâmicos e contestados, onde diversos atores sociais desempenham papéis fundamentais (Martins, 2020).

Saraiva (2006, p. 31) ainda destaca que, a depender da perspectiva em que é analisada, há maneiras diversificadas de se estudar uma política pública, assim citando Hogwood e Gunn (1981), o autor afirma que existem sete perspectivas, a saber:

> 1) estudos de conteúdos políticos, em que o analista procura descrever e explicar a gênese e o desenvolvimento de políticas específicas; 2) estudos do processo das políticas, em que se presta atenção às etapas pelas quais passa um assunto e se procura verificar a influência de diferentes setores no desenvolvimento desse assunto; 3) estudos de produtos de uma política, que tratam de explicar por que os níveis de despesa ou o fornecimento de serviços variam entre áreas; 4) estudos de avaliação, que se localizam entre a análise de política e as análises para a política e podem ser descritivos ou prescritivos; 5) informação para a elaboração de políticas, em que os dados são organizados para ajudar os tomadores de decisão a adotar decisões; 6) análise de processo, em que se procura melhorar a natureza dos sistemas de elaboração de políticas; 7) análise de políticas, em que o analista pressiona, no processo de política, em favor de idéias ou opções específicas.

Analisando as sete percepções acima apresentadas, a presente pesquisa analisará brevemente o processo de formulação de uma política e a forma de avaliá-la.

Para Dye (2009) só pode ser considerada como uma política pública, quando a política é utilizada pelo Governo, vez que seus atributos inerentes fazem com que as pessoas estejam obrigadas a cumprir o determinado pela política (legitimidade), a política possui ainda um caráter universal, pois atinge a todos da sociedade (universalidade), de forma que o Estado só poderá punir as pessoas que vieram a violar alguma das regras previstas na política (coerção).

Apesar do afirmado acima por Dye (2009), o autor destaca que quando a política pública for aplicada por grupos ou instituições não-governamentais, não há como exigir que todos os indivíduos obrigatoriamente “obedeçam” a política. Afirma ainda que, nessa hipótese de aplicação da política, esta poderá abarcar apenas uma parte da sociedade, de forma que, o organismo não-governamental ficará limitado a aplicar eventuais sanções.

Portanto, para Dye (2009, p. 101):

> É precisamente esta capacidade do governo de cobrar lealdade de todos os seus cidadãos, de adotar políticas que governam toda a sociedade e de monopolizar o uso legítimo da força, que estimula os indivíduos e os grupos a se empenharem para que as políticas traduzam suas preferências.

Sob esse prisma, para criar uma política pública existem diversas etapas a serem observadas, de forma que, em cada uma delas os atores envolvidos, os acordos, os processos e as ênfases são diversificados, todavia, as etapas comuns que são levadas em consideração para a criação de uma política pública, são a: formulação, implementação e avaliação (Saraiva, 2006).

Saraiva (2006, p. 32) ainda reforça ser importante fazer algumas distinções, para melhor compreender cada etapa, uma vez que em cada uma delas há diversas formas de negociação. Assim, a elaboração se difere da formulação da política, de forma que a elaboração se refere à preparação da decisão política, enquanto a segunda é a formalização dessa decisão por meio de uma norma legal que é feita pelo Poder Legislativo ou por seus membros. Já a implementação se difere da execução, visto que a primeira é a preparação para a segunda. Assim, a implementação se refere ao momento da “elaboração de planos, programas e projetos” e a execução é o momento de colocar em “prática a decisão política”.

Souza (2006, p. 29), por sua vez, afirma que o ciclo de formação de uma política pública é formado por vários estágios, a saber, definição de agenda, identificação de alternativas, avaliação das opções, seleção das opções, implementação e avaliação, sendo, portanto, considerado “um processo dinâmico e de aprendizado”.

Já, para Dye (2009, p. 104), há seis fases para o clico formação das políticas públicas (também denominado pelo autor de “processos político-administrativo”): identificação do problema; montagem da agenda para deliberação; formulação de propostas de políticas; legitimação das políticas; implementação, e, por fim, a avaliação da política.

Dessa forma, é preciso conhecer o ciclo de formação da política pública (*policy cycle*) para melhor compreender como se deu o processo de criação da Política de Cotas na pós-graduação no Estado do Rio de Janeiro, que será detalhado a seguir.

Embora existam entendimentos diversos sobre a quantidade de etapas dentro do ciclo de formulação de uma política pública, a presente pesquisa abordará apenas, em linhas gerais, a identificação do problema, a formação da agenda, a formulação de alternativas e a tomada de decisões, de modo a associar o conceitos a cada fase ocorrida na elaboração da Lei Estadual nº 6.914/2014, ressaltando as etapas da implementação e da avaliação, para uma melhor compreensão dos resultados da pesquisa, de forma que a extinção não será abordada, tendo em vista que a Lei de Cotas na pós-graduação ainda se encontra em vigência, não se sabendo, até o momento, de sua extinção.

Nesse sentido, de acordo com Dye (2009) a primeira fase na formulação de uma política pública seria a identificação dos problemas, momento em que as demandas existentes na sociedade são identificadas, de forma que o Poder Público possa intervir ao criar uma política direcionada à solução daquela questão social.

Saraiva (2006, p. 33) denomina essa primeira etapa da formulação de uma política pública como “agenda”. Nesta fase são identificadas as prioridades entre as questões sociais existentes, de forma que se identifica um “problema público”, levando-o a discussões, para que haja, posteriormente, uma justificativa de intervenção estatal legítima, que se dá por meio das decisões dos atores públicos.

Realizando um comparativo com o ocorrido na Lei Estadual nº 6.914/2014 que instituiu a reserva de vagas para a pós-graduação nas universidades estaduais do Rio de Janeiro, Lima (2017) relata que a identificação do problema que levou à criação da lei surgiu a partir da demanda apontada pelos alunos cotistas graduandos da militância estudantil do Partido dos Trabalhadores – PT – (atores não-governamentais), que verificaram que existiam dificuldades para que eles pudessem ingressar os cursos de pós-graduação nas universidades públicas do Estado do Rio de Janeiro. A demanda foi levada para o conhecimento do Deputado Estadual Zaqueu Teixeira (ator governamental).

Dessa forma, a proposta de criação de uma política pública de cotas voltada para a pós-graduação nas universidades estaduais do Rio de Janeiro nasceu a partir da proposição do Projeto de Lei nº 694/2011, apresentado pelo Deputado Estadual Zaqueu Teixeira.

Os atores envolvidos tiveram um papel fundamental na elaboração da Lei Estadual nº 6.914/2014, nas palavras do Deputado Zaqueu, em entrevista concedida à Lima (2017, p. 96):

> O mesmo esclarece que foi durante seu primeiro mandato que recebeu a demanda para proposição de um projeto de lei que versasse sobre a reserva de vagas na pós-graduação: Nesse primeiro mandato, eu tive uma demanda que me foi apresentada, de alunos que concluíram a universidade através do sistema de cotas, mas que não conseguiam progredir nos estudos. Ficavam na barreira da progressão, tendo feito o curso superior, mas não conseguiam progredir. Foi quando nós construímos o projeto de estender as cotas também para os níveis de especialização, de mestrado e doutorado, justamente com esse foco desses alunos, que terminavam a universidade e queriam progredir, mas estavam tendo a mesma dificuldade que tiveram para fazer a sua formação, estavam também tendo dificuldade para prosseguir nos estudos.

O Deputado, em sua fala, ainda ressaltou para Lima (2017, p. 96) a importância de se criar uma política pública voltada à reparação social:

> O normal é você fazer o reparo, aí você tem toda uma linha ideológica que sustenta o sistema de cotas e aí a nossa lei ela, para além de atender o debate ideológico que a sociedade faz sobre o resgate que temos que fazer do negro, de tudo aquilo que eles sofreram, de não possibilidade, de exclusão, nós também incluímos, no debate feito aqui no parlamento, as pessoas com deficiência e os policiais que perdem a vida e deixam seus filhos, de alguma forma o estado também ajudar na reparação dessa pessoa que estava ali defendendo a sociedade e morreu em serviço defendendo a sociedade [...].

A partir da identificação do problema, avança-se à segunda etapa do ciclo de formação de uma política pública, que para Dye (2009) seria a montagem da agenda. Segundo o autor, esta fase é constituída do momento em que se identificam as questões que precisam ser debatidas e os problemas que precisam ser solucionados. Já Saraiva (2006) denomina esta etapa de "elaboração", momento em que se identificam e delimitam os problemas, as possíveis alternativas de solução, bem como se avaliam os custos e efeitos para cada solução encontrada e se definem as prioridades.

Em seguida, Dye (2009) e Saraiva (2006) definem a "formulação" como terceira etapa do processo de política pública. De acordo com Saraiva (2006, p. 33) esta fase é constituída por uma "[...] seleção e especificação da alternativa considerada mais conveniente, seguida de declaração que explicita a decisão adotada, definindo seus objetivos e seu marco jurídico, administrativo e financeiro".

A partir dos conceitos apresentados acima da segunda e da terceira fase do ciclo da política pública, houve a identificação e delimitação do problema apresentado pelos alunos graduandos que demonstraram a necessidade de criação da reserva de vagas também para a pós-graduação, no âmbito nas universidades estaduais do Rio de Janeiro, de forma que o Deputado Estadual Zaqueu Teixeira apresentou o Projeto de Lei sugerindo a criação da Política de Cotas, iniciando assim, as discussões sobre esse problema social que gera a exclusão de determinados grupos no acesso à pós-graduação e as possíveis soluções para esta problemática.

Para demonstrar a existência dessas discussões e as possíveis soluções ao problema, durante a sessão em que se votou o Projeto de Lei nº 694/2011 na ALERJ, ocorreram debates acalorados, que sugeriam que o PL deveria sofrer algumas emendas, que colocavam em cheque a necessidade ou não da adoção da política, em que se destaca o discurso favorável do Deputado Comte Bittencourt à criação da política, pois enfatizou que se a reserva de vagas já existia em outras áreas da educação, porque não estendê-la à pós-graduação, de forma a uniformizar a Política de Cotas na educação (Lima, 2017).

Já no voto do Deputado Marcelo Freixo foram destacados os pontos positivos da realização da reserva de vagas na graduação da UERJ. E, não menos importantes, destaca-se a importante participação do EDUCAFRO nesse processo de discussão da política, uma vez que foram essenciais os discursos de seus representantes para refutar o voto do Deputado Flávio Bolsonaro que foi o único, naquele momento, que trouxe argumentos contrários à criação da reserva na pós-graduação (Lima, 2017).

Portanto, a partir das discussões realizadas, foram apresentadas algumas emendas ao PL nº 6.914/2014 na ALERJ que definiam o perfil do estudante carente que poderia ser beneficiado pela política; o percentual geral de vagas a ser observado para a reserva de vagas e o percentual em cada modalidade (Lima, 2017).

Nesse ínterim, segundo Dye (2009), a quarta etapa do ciclo de uma política pública é a tomada de decisões que consiste em construir propostas de políticas para solucionar o problema identificado, buscando-se apoio político para transformar aquela proposta em lei.

Exemplificando esta etapa, Lima (2017) descreve a hipótese em que um parlamentar, para o enfrentamento e solução do problema, apresenta um projeto de lei para aprovação em sua casa legislativa.

Assim, a tomada de decisões ocorreu quando houve a apresentação do Projeto de Lei nº 692/2011 pelo Deputado Estadual Zaqueu Teixeira na ALERJ que, posteriormente, foi convertida na Lei nº 6.914/2014 que trouxe os critérios a serem observados pelas universidades para a inclusão em seus programas dos beneficiários lá previstos, de forma a realizar uma reparação social pelas exclusões realizadas pela sociedade com esses indivíduos.

Percorrido todo esse caminho para a construção de uma política pública, se avança a uma quinta fase denominada de implementação. De acordo com Dye, (2009) nesse momento são criadas as ações previstas em busca da solução do problema, por meio de uma efetiva prestação dos serviços, da realização de pagamentos ou criação de impostos.

Em outras palavras, Saraiva (2006, p. 34) define a fase da implementação como sendo,

> [...] constituída pelo planejamento e organização do aparelho administrativo e dos recursos humanos, financeiros, materiais e tecnológicos necessários para executar uma política. Trata-se da preparação para pôr em prática a política pública, a elaboração de todos os planos, programas e projetos que permitirão executá-la.

Nesse sentido, Lima (2017, p. 71) ainda complementa sobre a etapa da implementação, como sendo o momento em que “[...] os resultados concretos das políticas públicas são produzidos, convertendo intenções em ações”. Assim Arretche (2001a) aponta que isso se dá pelo fato de que podem existir divergências entre os objetivos esperados quando a política é formulada e a realidade em que ela é inserida.

Portanto, a etapa da implementação da política pública pode gerar muitas incertezas, haja vista as diferentes opiniões e interesses envolvidos entre os atores que formulam e implementam a política. Para exemplificar essas incertezas, completa Arretche (2001a, p. 48):

> Imaginemos a implementação de um programa federal, de escala nacional, cujas regras de operação suponham a cooperação dos três níveis de governo, em um país federativo e multipartidário, como o Brasil, em que prefeitos e governadores têm autonomia política e podem estar ligados a partidos distintos. Políticas públicas

> compartilhadas por governos ligados a partidos que competem entre si tendem a produzir comportamento não-cooperativos, pois na base das relações de implementação haveria uma incongruência básica de objetivos, derivada da competição eleitoral. Este cenário — perfeitamente factível, dada a multiplicidade de programas descentralizados existentes — não pode ser encarado como um problema. É simplesmente um *dado* da realidade, que impõe um razoável grau de incerteza quanto à convergência de ações dos implementadores e, por extensão, da perfeita adequação entre formulação original e implementação efetiva.

Embora demonstrado que para chegar até esse momento deve existir uma ampla discussão entre os atores envolvidos para criação da política, Arretche (2001a) descreve que nem sempre, quando da formulação de uma política, os atores envolvidos têm o conhecimento suficiente da realidade em que desejam interferir, transformando assim o processo de criação da política em "um processo de negociações e barganhas". Consequentemente, a política é elaborada de forma inapropriada à realidade que deseja alcançar.

Nessa mesma perspectiva, Saraiva (2006) questiona quais seriam as premissas a serem satisfeitas para uma implementação perfeita de uma política e por qual motivo essas premissas poderiam ser dificilmente atingidas na prática. Como resposta a existência de dificuldade em se alcançar essas premissas, o autor cita Hogwood e Gunn (1981) que entendem que a implementação perfeita só é possível, dentre outros motivos, se o contexto externo ao agente implementador da política não cria obstáculos que entravem a política; se há tempo e recursos suficientes para a política; se as autoridades puderem pedir e ter perfeita obediência; se existe uma perfeita comunicação; se há compreensão e acordo sobre os objetivos da política.

Assim, de uma breve análise dos dados contidos nos próximos Capítulos que apresentam a forma de criação e implementação da Política de Cotas no âmbito da pós-graduação das universidades estaduais do Rio de Janeiro, fica claro que há premissas que não foram atingidas para uma perfeita implementação da lei nas universidades estaduais do Rio de Janeiro, em que se destaca, a falta de discussão prévia entre as universidades para que estas pudessem contribuir na formulação da política, a partir de sua adequação à modalidade da pós-graduação.

Ademais, Saraiva (2006) ainda apresenta outras três etapas do ciclo de uma política pública: i) a execução – momento em que a política é colocada

efetivamente na prática, ela é realizada; ii) o acompanhamento – se dá por meio de um processo se supervisão da execução da política, de forma a contribuir com informações que sejam necessárias para realizar eventuais correções para garantir o alcance dos objetivos da política; e iii) avaliação – é o momento em que a política é analisada e mensurado os efeitos que ela produziu na sociedade, principalmente para demonstrar aquilo que se esperava alcançar e aquilo que não era previsto.

Voltado agora a análise da avaliação de uma política pública, Cavalcanti (2006) descreve que as políticas públicas devem obrigatoriamente passar por um processo de avaliação, com o objetivo de se conhecer a sua viabilidade, e se os objetivos precisam ser redirecionados ou até mesmo a reformulação das propostas e atividades.

O processo de avaliação das políticas públicas, de acordo com Arretche (2001a, p. 45) deve acontecer de forma que "[...] a avaliação da eficácia, da eficiência ou da efetividade de programas públicos deve sistematicamente levar em consideração os objetivos e a estratégia de implementação definidas por seus próprios formuladores [...]", uma vez que agir diferentemente do acima descrito resultaria a uma avaliação negativa, pois estaria sendo levado em consideração objetivos diversos dos estabelecidos inicialmente quando a política foi formulada.

Assim, a avaliação da política pública é um instrumento de gestão fundamental para a disponibilização de dados e subsídios para que os gestores (considerados aqui como formuladores e implementadores da política) possam assimilar a sua dinâmica e realizar ajustes eventualmente necessários na política, de forma que se estaria economizando tempo e recursos, dando retorno à sociedade sobre as ações governamentais realizadas (Cavalcanti, 2006).

Cavalcanti (2006) ainda complementa que a prática da avaliação de uma política pública não é muito utilizada, mesmo que a sua realização seja indispensável e inquestionável, principalmente quando se quer conhecer o desempenho e os resultados da política empregada.

Apesar de ser inquestionável a necessidade de avaliação da política, Arretche (2002) alerta que existem boas e más avaliações, há aquelas que são objetivas e outras que são totalmente parciais. Nesse sentido Arretche (2002), complementa sobre o processo de avaliação:

> [...] é considerada boa quando é útil (isto é, refere-se a uma política de relevância), é oportuna (isto é, é realizada em tempo hábil); é ética (isto é, foi realizada com critérios e medidas justos e apropriados) e é precisa (isto é, empregou procedimentos adequados).

Ainda afirma a autora que é quase impossível que uma política pública seja implementa da mesma forma em que foi construída e idealizada, pois se assim ocorresse levaria a uma "conclusão negativa" sobre a sua execução, concluindo a Arretche (2001a, p. 45) que:

> [...] na gestão de programas públicos, é grande a distância entre os objetivos e o desenho de programas, tal como concebidos por seus formuladores originais, e a tradução dessas concepções em intervenções públicas, tal como elas atingem a gama diversa de seus beneficiários e provedores.

Por conseguinte, Rangel (2019) descreve que a etapa da implementação pode acontecer de duas formas, a primeira seria de forma *top-down* (de cima para baixo – concentrando a tomada de decisão no ator governamental), onde existe uma clara diferenciação entre a etapa em que ocorreu a tomada de decisão da política pública e a etapa de sua implementação; a segunda seria a forma *bottom-up* (de baixo para cima – permite que os atores que implementam a política de ter uma participação efetiva na construção da política), em que há uma participação maior dos atores envolvidas no processo de formulação da política, pois os atores que implementam a política, tiveram uma maior participação na etapa da identificação do problema e construção das soluções para a sua implementação.

A Política de Cotas ao ser implementada no Estado do Rio de Janeiro, por meio da Lei nº 6.914/2014, utilizou-se do modelo *top-down,* pois quando da formulação da política não se teve o cuidado de ouvir as universidades para que pudessem contribuir nas discussões, de forma que se concentrou a tomada de decisões nos atores governamentais.

O distanciamento que existe entre a etapa da implementação da política pública e os objetivos traçados quando da sua criação, segundo Arretche (2001a) pode ser justificado pelo fato de que o processo de criação de uma política pública perpassa por diversos atores e cada um deles podem adotar decisões tendenciosas de acordo com sua realidade econômica, política e institucional, portanto, conclui a autora que a implementação acaba por alterar a política pública.

Sob esse olhar na avaliação da política pública, é preciso ainda conhecer os conceitos de eficiência, eficácia e efetividade, pois são formas de se avaliar a política por meio de uma interpretação do desenvolvimento e execução da política de um modo geral (Cavalcanti, 2006).

A avaliação da eficiência da política pública relaciona-se com os custos de uma ação pública e os resultados alcançados (Silva; Barros, 2004). Em outras palavras, a eficiência analisa os recursos financeiros que são empregados na política pública, para que possa ser mensurado o seu aprimoramento ou identificada a existência de desperdício de recursos na procura pela efetivação dos objetivos descritos na política (Fagundes; Moura, 2009).

A eficiência, segundo Arretche (2001b), é um objetivo democrático previsto na Carta Magna de 1988, portanto, o Poder Público ao se valer dos recursos públicos na implementação das políticas públicas, está utilizando um recurso que não é seu, mas sim da sociedade. Dessa forma, a malversação dos recursos públicos, a corrupção ou a incapacidade do Poder Público constituem em embaraços para a utilização do dinheiro público que deveria ser gerido para finalidades efetivamente públicas.

Cotta (1998, p. 112), por sua vez, relaciona o conceito de eficiência entre os resultados e os custos empreendidos na execução de um projeto ou programa, isso quando:

> [...] ambos podem ser traduzidos em unidades monetárias, recorre-se à Análise Custo-Benefício (ACB), que, grosso modo, pretende verificar se os benefícios líquidos do projeto excedem seus custos operacionais. Esta técnica não se ajusta à maioria dos projetos sociais, cujos efeitos frequentemente não podem ser expressos monetariamente.

Em contrapartida a avaliação da eficácia busca analisar "[...] os resultados do programa em termos de efeitos (sobre a clientela atendida) e de impacto (sobre o conjunto da população e o meio)". Cotta (1998, p. 112) ainda conceitua eficácia como

> [...] o grau em que se alcançam os objetivos e metas do projeto na população beneficiária, em determinado período de tempo, independentemente dos custos implicados. Os conceitos de eficiência e eficácia diferenciam-se do conceito de efetividade, que corresponde à relação entre os resultados e os objetivos do projeto.

Diversos autores conceituam a eficácia e a efetividade como sendo a mesma coisa, entretanto, quando se utilizam esses conceitos para avaliar

políticas públicas, eles precisam ser diferenciados. Portanto, segundo Cavalcanti (2006, p. 11) a eficácia "[...] é uma dimensão do processo de desenvolvimento e implementação do programa", assim a melhor forma de avaliá-la é através da análise dos resultados "intermediários" até o final do programa. Por sua vez, a efetividade relaciona-se aos resultados mais amplos da política junto aos setores visados, de forma que a avaliação de impactos é a melhor forma de se avaliar a efetividade, pois traduzem "[...] os impactos do programa no contexto mais amplo, (econômico, político e social), objetivando a melhoria da qualidade de vida".

Em complemento, para se diferenciar a avaliação de resultados da avaliação de impacto, deve ser analisado o objetivo que cada avaliação tem, portanto, para Cotta (1998, p. 113):

> [...] se o objetivo é inquirir sobre os efeitos de uma intervenção sobre a clientela atendida, então trata-se de uma avaliação de resultados; se a intenção é captar os reflexos desta mesma intervenção em contexto mais amplo, então trata-se de uma avaliação de impacto.

Ainda de acordo com Cotta (1998, p.113), para realizar a avaliação da efetividade, existem alguns pré-requisitos que devem ser analisados:

> a) os objetivos da intervenção devem estar definidos de maneira a permitir a identificação de metas mensuráveis;
> b) sua implementação deve ter ocorrido de maneira minimamente satisfatória, pois, caso contrário, não faria sentido tentar aferir impacto. Isto significa que problemas no desenho e/ou na execução dos programas prejudicam a qualidade dos processos avaliativos e, no limite, podem chegar mesmo a inviabilizá-los.

A avaliação da efetividade, segundo Silva e Barros (2004, p.7), está interligada "[...] aos impactos diretos e indiretos dos serviços ofertados pela ação pública, na vida da população que recebe determinado programa, ou seja: trata-se das mudanças efetivas naquela realidade objeto do programa".

Sob esse prisma, para Fagundes e Moura (2009, p. 100) a avaliação da política sob o olhar da efetividade, está ligada ao conhecimento do "[...] impacto planejado sobre a situação, à adequação dos objetivos definidos para o atendimento da problemática, objeto da intervenção", ou seja, busca-se conhecer os efeitos que a ação possui sobre a questão que é o objeto da política pública. Assim, a avaliação fundada na efetividade visa questionar a proposta,

as metas traçadas na política pública, além das ações que serão desenvolvidas para dar soluções apropriadas à realidade que se busca intervir.

Por fim, Arretche (2001b, p. 33) destaca com relação ao critério da efetividade, que

> Na medida em que este critério está fortemente relacionado a determinados ideais de igualdade e justiça social e, por esta razão, à expectativa de que as políticas implementadas reduzam os brutais índices de pobreza, desigualdade e exclusão social existentes entre nós, a correlação entre políticas e seus parcos resultados tem estado presente no discurso analítico das políticas públicas.

Portanto, nas próximas subdivisões deste Capítulo, serão apresentados os primeiros resultados obtidos, a partir da percepção dos gestores da UERJ, da UENF e da UEZO, sobre a Lei Estadual nº 6.914/2014 que tornou obrigatória a reserva de vagas nos programas de pós-graduação *stricto sensu* nas universidades estaduais do Estado do Rio de Janeiro. São apresentados dados referentes aos primeiros anos de implementação da política, 2015 a 2019, que são voltados a análise da quantidade de cotistas ingressantes, os beneficiários que são definidos pela política, a forma como se deu a implementação da política em cada universidade, e a opinião dos gestores sobre os eventuais desafios e impactos sofridos em seus programas com a obrigatoriedade da reserva de vagas para os cotistas.

2.2 Um primeiro olhar sobre a efetividade da política na UENF

O primeiro olhar sobre a efetividade da Política de Cotas na UENF se deu a partir de entrevistas realizadas com o ex-Pró-reitor da Pós-graduação, professor Antônio Teixeira do Amaral Junior, que ocupava o cargo quando a lei foi implementada nos programas da universidade e com a então Pró-reitora, professora Maura da Cunha, para conhecer como vinha ocorrendo a aplicação da política na universidade.

Conforme descrito por Lima (2017), em entrevistas realizadas com o Pró-reitor Antônio Amaral e com a então Assessora da Pró-reitoria de Pesquisa e Pós-graduação da UENF, Nara Gonçalves, a UENF foi surpreendida com a necessidade de realizar a reserva de vagas nos seus processos seletivos em 2015, visto a publicação da Lei nº 6.914/2014 que assim exigia a sua imediata aplicação, de modo que todos os envolvidos no processo de elaboração dos

editais dos Programas de Pós-graduação (PPGs) da UENF ficaram preocupados em adaptar seus editais ao determinado na nova legislação.

Já em entrevista concedida à Silva (2020), o ex-Pró-reitor relatou que só tomou conhecimento da Políticas de Cotas implementada pelo Estado do Rio de Janeiro quando ela foi encaminhada à universidade para a sua aplicação, de forma que foi uma "surpresa" para todos os envolvidos com a pós-graduação na universidade, tendo ainda descrito que a implementação da política já ocorreu nos editais dos processos seletivos de 2015.

Quando indagado sobre os eventuais desafios existentes para a implementação da política na universidade, professor Antônio Amaral relatou que os Coordenadores dos programas se "conformaram" com a obrigatoriedade da reserva de vagas em seus editais, de modo que os processos seletivos prosseguiram regularmente, havendo apenas a dificuldade de terem acesso aos profissionais da assistência social da UENF, uma vez que o tempo era muito pequeno, entretanto, ressaltou que apesar disso os profissionais conseguiram atender à demanda.

Como narrado em capítulo anterior, a Política de Cotas nos programas de pós-graduação das universidades estaduais do Rio de Janeiro foi implementada sem que as universidades fossem ouvidas previamente, assim buscou-se também a opinião do ex-Pró-reitor sobre a forma como se deu esse processo de implementação da lei, tendo o mesmo afirmado para Silva (2020, p. 70) que:

> Não concordo, pois a universidade foi pega de surpresa. Penso que os colegiados de pós deveriam discutir o tema, a necessidade e o perfil dessa política para o nível de pós-graduação. A pós-graduação tem as suas particularidades e o perfil do público caminha na direção. Assim, a lei veio com poucas mudanças nos critérios estabelecidos pela política na graduação, quase o mesmo modelo.

Após conhecer como se deu o processo de implementação da política na UENF, era necessário conhecer como vinha sendo a gestão da política na universidade, para tanto, foi realizada entrevista com a então Pró-reitora de pós-graduação da UENF, professora Maura da Cunha, que avaliou a Lei Estadual nº 6.914/2014 como um avanço; entretanto, reforçou que não houve discussão prévia sobre a lei no meio acadêmico.

Para a então Pró-reitora de pós-graduação da UENF, a Política de Cotas implementada pela Lei Estadual nº 6.914/2014 é efetiva, pois promove uma

maior isonomia no acesso à pós-graduação entre determinados grupos historicamente discriminados, de forma que a lei promove a justiça social, a igualdade de tratamento e a democratização do acesso a esse nível educacional.

No decorrer da entrevista foi ainda indagado a então Pró-reitora se o processo de implementação da política na universidade se deu de forma substitutiva ou em camadas[20], tendo a mesma afirmado que acontece em camadas, uma vez que não houve mudanças nas regras dos processos seletivos. A fala da Pró-reitora é confirmada com as informações trazidas pelos Coordenadores dos PPGs da UENF ao responderem o questionário que foi aplicado, visto que descreveram que não ocorreram mudanças nas regras dos processos seletivos dos programas que coordenam, tendo sido acrescentado apenas às exigências previstas na Lei nº 6.914/2014 para a reserva de vagas.

Diante da forma como se deu a obrigatoriedade da reserva de vagas nos editais dos PPGs da universidade, a Pró-reitora foi indagada se houve ou se haveria alguma dificuldade na gestão da política na UENF, tendo ela respondido que não existia. Em sua fala, a Pró-reitora destacou ainda que os PPGs da UENF possuem autonomia para administrar os seus respectivos processos seletivos, de forma que a eventual existência de dificuldade ou não para o preenchimento das vagas pelos cotistas, poderia ser verificada diretamente com as Coordenações dos programas.

Perguntou-se ainda à Pró-reitora qual seria a sua percepção com relação ao desempenho acadêmico dos cotistas durante sua trajetória de estudos em comparação com os discentes não-cotistas, tendo ela respondido a Silva (2020, p. 126) que: “apesar de alguns apresentarem menor desempenho acadêmico, devido a uma base de conhecimento também menor, muitos superam as dificuldades através da competência”.

A fala da Pró-reitora ressalta a importância da Lei nº 6.914/2014 para dar oportunidades a uma parcela da população que não teve melhores condições de competir em igualdade de condições com outras pessoas para acessar esse

[20] De acordo com Venturini (2018b) há duas formas de mudança de regras institucionais nos PPGs, a saber, a substituição (*displacement*) e as camadas (*layering*). A primeira delas se refere às mudanças totais ou em sua maioria das regras e critérios dos processos de admissão, com o intuito de fazer com que o processo seja mais inclusivo, adequando-o às barreiras que determinados grupos sofrem. Já na segunda mudança, são realizadas apenas pequenas mudanças às regras já existentes, de modo que elas passam a coexistirem.

nível educacional, de forma também a ajudá-la a se qualificar profissionalmente para ingressar no mercado de trabalho.

Nessa perspectiva, para a Pró-reitora da UENF, a Política de Cotas impactou a pós-graduação na universidade, a partir do aumento da demanda de cotistas para ingressarem na pós-graduação. Ao final da entrevista, quando questionada sobre a necessidade de se abordar alguma outra questão que não tivesse sido objeto da entrevista realizada, a Pró-reitora afirmou a necessidade de se discutir sobre a imprescindibilidade de bolsas específica aos cotistas.

Para complementar as informações trazidas pelas entrevistas realizadas com os Pró-reitores da Pós-graduação da UENF e melhor conhecer a realidade da política na universidade, visto que são os programas que detêm as informações sobre o acesso de cotistas, foi aplicado um questionário, por meio da *Google Forms*, buscando as informações sobre acesso, a implementação da política, as eventuais dificuldades existentes e a percepção dos gestores sobre a política na pós-graduação.

Assim, o Quadro 4, traz a relação dos programas de pós-graduação *stricto sensu* da UENF, bem como o número de vagas ofertadas para cotistas e não-cotistas, bem como o quantitativo dessas vagas preenchidas.

Quadro 4 - Quantidade de vagas ofertadas e alunos ingressantes nos programas de mestrado e doutorado da UENF entre os anos de 2015 a 2019 de acordo com Silva (2020).

UENF				
Programa	**Vagas ofertadas não-cotistas**	**Vagas ofertadas cotistas**	**Ingressantes não-cotistas**	**Ingressantes cotistas**
Biociências e Biotecnologia	Não respondeu	Não respondeu	Não respondeu	Não respondeu
Biotecnologia Vegetal	77	19	46	0
Ciência Animal	131	42[21]	96	0
Ciências Naturais	165	0	117	0
Cognição e Linguagem	170	40	170	3
Ecologia e Recursos Naturais	181	30%	80	0
Engenharia Civil	105	6	59	1
Engenharia de Produção	32	30%	32	0
Engenharia de Reservatório e de Exploração	341	30%	203	0

[21] Foi informado apenas o quantitativo geral.

Engenharia e Ciência dos Materiais	217	30%	*[22]	0
Genética e Melhoramento de Plantas	160	42	115	0
Mestrado Profissional em Matemática - PROFMAT	110	30%	110	1
Políticas Sociais	*[23]	30%	108	0
Produção Vegetal	101	30%	221	2[24]
Sociologia Política	99	30%	99	1
TOTAL:	**1.889**	**168**	**1.456**	**8**

Fonte: elaborado pela autora.

Diante das informações contidas no Quadro 4 algumas considerações se fazem necessárias:

Dos números apresentados referentes aos Programas de Biotecnologia Vegetal e de Ciência Animal, não constam o quantitativo das vagas ofertadas nos editais de seleção do ano de 2016. À época, a autora buscou informações no site dos programas, entretanto, não constavam os Editais de 2016.

Já no Programa de Engenharia e Ciência dos Materiais, o coordenador responsável informou que não é possível aplicar a reserva de vagas aos cotistas no programa, visto que as vagas são oferecidas de acordo com a linha de pesquisa, sendo assim, não seria possível quantificar a vaga para o cotista, levando em consideração a porcentagem exigida na lei. Apesar disso, informou que o programa utiliza a cota apenas para a distribuição de bolsas.

Por sua vez, a coordenação do Programa de Ciências Naturais não apresentou no questionário o quantitativo de vagas para cotistas em cada edital de seleção. À época, a autora buscou a informação no site do PPG, oportunidade em que se localizou apenas o Edital de 2019[25] que previa a reserva de 5 vagas para o mestrado e 5 para o doutorado.

A coordenação do Programa de Políticas Sociais também não apresentou a relação de vagas ofertadas nos editais de seleção de 2015 a 2019, e à época,

[22] O coordenador não informou o número de alunos ingressantes.

[23] A coordenadora não informou o quantitativo de vagas ofertadas.

[24] Um aluno no Doutorado e outro no Mestrado. O coordenador não informou o ano de ingresso.

[25] Disponível em: http://uenf.br/posgraduacao/ciencias-naturais/wp-content/uploads/sites/4/2018/10/Edital-selec%CC%A7a%CC%83o-PPGCN-2019-1.pdf. Acesso em 17 jan. 2020.

a autora também não localizou no site do programa os editais para obtenção das informações.

Outro dado importante trazido pelas informações contidas no Quadro 4 é o baixo número de cotistas ingressantes nos PPGs da UENF nos anos de 2015 a 2019, tendo ingressado apenas 8 cotistas. A partir dessa informação, questionou-se quais seriam os motivos preponderantes para o não preenchimento das vagas pelos cotistas, de forma que os principais motivos apresentados pelos coordenadores seriam que os candidatos cotistas acabavam optando por concorrem pelas vagas destinadas à ampla concorrência; eram reprovados em alguma fase do processo seletivo; não entregavam toda a documentação necessária para comprovar o preenchimento dos requisitos legais, em especial, no que se refere ao critério carência.

Com a finalidade de ampliar as informações sobre a Política de Cotas nos programas de pós-graduação da UENF, outras perguntas foram realizadas aos Coordenadores, dentre elas, foi questionado se houve ou se haveria algum desafio para a implementação da Lei de Cotas no programa, nesse sentido foram algumas das respostas apresentadas pelos Coordenadores à Silva e Amaral (2021c, p. 185):

> Não ter ocorrido discussão prévia sobre os procedimentos necessários ao processo de implementação das cotas e a existência de um programa institucional acadêmico para o acompanhamento, avaliação e aperfeiçoamento das suas ações. A inexistência de uma discussão inicial sobre possíveis mudanças nos critérios tradicionais de admissão e as respectivas etapas e regras do processo seletivo.
>
> Os alunos que se interessaram por quota não trazem a documentação comprobatória de informação socioeconômica.

Indagados ainda sobre a existência de um processo de acompanhamento dos cotistas, os coordenadores responderam ao questionário aplicado por Silva (2020, p. 116) que:

> Acompanhamento contínuo de todas as suas atividades no programa por parte da coordenação do PPGSP, considerando os relatórios de atividades discentes.
>
> O único acompanhamento que eu faço é em relação ao desempenho acadêmico.

Os relatos acima demonstram que não há nenhum acompanhamento específico com relação aos cotistas. Referido acompanhamento seria importante

para realizar eventuais ações necessárias para a permanência desses discentes nos programas, bem como demonstrar as ações necessárias a ser desenvolvidas para adequação dos processos de seleção.

A partir das informações levantadas no questionário foi ainda perguntando aos Coordenadores suas percepções quanto à efetividade da Lei nº 6.914/2014. Nesse sentido, foram algumas das respostas apresentadas à Silva (2020, p. 117-118):

> Desnecessária, só serve para gerar trabalho para coordenação e assistente social e puramente demagoga. Exemplo: se em uma linha de pesquisa há 3 vagas para concorrência, como reservar 0,36 de vaga para cotista?
>
> Acho desnecessário já que a PG é uma decisão do candidato, e ele já foi beneficiado pelo sistema de cotas na graduação, a pós deveria ser por mérito já que vai exigir do candidato a sua dedicação.
>
> Considero as cotas como sendo o poder democrático em um processo seletivo. No entanto, acho que as políticas de ação afirmativa são limitadas a apenas alguns programas de pós-graduação e que existe muita barreira para adequação de alunos com deficiência, por exemplo, em cursos de cunho muito experimental.
>
> Pertinente, mas os poucos que se candidataram às vagas ou não apresentaram a documentação que caracterizava o cotista ou não foram aprovados nas etapas das provas.
>
> Como as vagas do processo seletivo de mestrado e doutorado são atreladas às linhas de pesquisa, e cada linha de pesquisa tem geralmente 01 ou 02 vagas, fica difícil reservar 30% das vagas para cotistas.

Conclui-se dos comentários acima que existem barreiras que levam os Coordenadores a crerem que a política talvez não seja tão efetiva, como a impossibilidade de se realizar a reserva de 30% das vagas nos programas em que elas são divididas de acordo com a linha de pesquisa ou de acordo com o professor; as eventuais dificuldades de adaptação das pessoas com deficiência, dentre outras questões apontadas.

Os pontos acordados pelos Coordenadores são importantes de ser analisados uma vez que demonstram que a lei poderia passar por uma revisão para se adequar às especificidades da pós-graduação.

Ainda nesse olhar sobre a percepção dos gestores quanto aos aspectos que consideravam efetivos ou não em relação à Lei nº 6.914/2014, foram

relatados pelos Coordenadores à Silva e Amaral (2021c, p. 188) apenas aspectos não efetivos:

> Falta de demanda;
>
> Melhor divulgação da existência das vagas para cotistas;
>
> Gera trabalho para a coordenação e assistente social e é puramente demagoga;
>
> Os alunos estão optando em entrar pelas vagas totais, pois quando se inscrevem para cotas, concorrem por um número menor de vagas;
>
> Dificuldade dos candidatos em comprovar a situação sócio econômica e os que conseguem apresentar a documentação não atingem a nota mínima na prova escrita.

Portanto, mais uma vez ficou evidente que, na visão dos gestores, existem melhorias que precisam ser realizadas na Política de Cotas para que assim possa se tornar mais efetiva, apesar de 71,42% dos Coordenadores ter considerado a lei efetiva, quando foram responder os aspectos que consideravam efetivos ou não em relação à Política de Cotas, só foram apresentadas respostas no sentido de apontarem aspectos não efetivos da lei.

Diante da forma como a política foi implementada na universidade (sem discussão prévia), foi perguntando aos Coordenadores sobre a sua concordância ou discordância com a forma pela qual ocorreu a implementação da Lei nº 6.914/2014 na UENF, e assim foram as respostas descritas à Silva e Amaral (2021c, p. 184):

> Democrática.
>
> Maior inclusão de alunos oriundos das escolas públicas.
>
> Transparente e dá a todos a possibilidade de acesso.
>
> Não concordo nem discordo devido a que no processo seletivo é rigoroso para ambos grupos (cotistas e não cotistas), ou seja, a concorrência por vaga em ambos os grupos é similar podendo ser maior no grupo de cotistas.
>
> Não ter havido discussão e participação no meio acadêmico para a elaboração da política.
>
> Como as vagas do processo seletivo de mestrado e doutorado são atreladas às linhas de pesquisa, e cada linha de pesquisa tem geralmente 01 ou 02 vagas, fica difícil reservar 30% das vagas para cotistas.
>
> Puramente discriminatória e demagógica. Realizar um curso de Pós-Graduação não é prêmio a ser conquistado e sim manifestação da

> busca por conhecimento e geração de conhecimento para a sociedade. Quem quer realizar um curso de pós-graduação Stricto Sensu deverá estar disponível e apto para enfrentar os desafios. Não é dando acesso através de cotas que os apontamentos descritos anteriormente serão alcançados pelo estudante.
>
> Se é para ter alunos cotistas, o Programa deveria ter algum tipo de financiamento para dar suporte ao cotista. A lei prevê o ingresso, mas não contempla nenhum recurso financeiro como auxílio.
>
> A UENF não realizou mobilização e discussão prévia junto à comunidade universitária em relação a implantação de políticas de ação afirmativa para a pós-graduação, como mecanismo de ampliação do acesso de alunas/os de escolas públicas, de baixa condição socioeconômica e autodeclarados pretos, pardos e indígenas. Assim como as mudanças dos procedimentos e critérios vigentes nos editais de seleção de admissão de pós-graduandos.

Nesse quesito a maioria dos coordenadores que responderam a este questionamento concordaram com o modo pelo qual a lei foi implementada.

Foi ainda questionado aos Coordenadores se existia alguma dificuldade para a gestão da política em seus programas, entretanto, nenhum dos coordenadores da UENF descreveram quais dificuldades existiriam.

Em continuidade ao levantamento das informações sobre a gestão da política em cada programa, foi ainda questionado aos Coordenadores se a Lei nº 6.914/2014 de alguma forma impactou o programa que coordenam, nesse sentido foram as respostas apontadas para Silva (2020, p. 123):

> Alteração sobre as regras e os critérios de admissão com o objetivo de torná-lo mais inclusivo. As/Os candidatos optantes pela ação afirmativa estão sujeitas/os às mesmas regras e critérios dos demais candidatas/os sendo que nos processos seletivos anteriores a prova de conhecimentos de língua inglesa era baseada em uma tradução do texto, com nota mínima de 6 e eliminatória na primeira fase. No edital de 2020 passa a ser de interpretação e ou compreensão de texto em língua inglesa, com resposta em português e eliminatória com nota mínima 5,0 e em caso de reprovação nesta prova, mas aprovação em todas as demais etapas, a/o candidata/o poderá realizar uma segunda prova na data a ser indicada pela Coordenação do PPG antes da data prevista no calendário acadêmico para matrícula.
>
> Na redução de vagas para livre concorrência. O programa é destinado a professores da rede pública que atuam no ensino básico em matemática, o aluno cotista não necessariamente é professor.

Diante do pouco número de respondentes nesse questionamento, a percepção da autora é no sentido de que tal fato se deu pelo baixo número de cotistas ingressantes nos PPGs entre os anos de 2015 a 2019, o que poderia

ser o motivo para o pouco número de respostas sobre os possíveis impactos existentes.

Em suma, o processo de implementação da Política de Cotas na UENF se deu de forma que a universidade não foi ouvida, haja vista que a Política instituída pelo Estado do Rio de Janeiro não estava adaptada à realidade da pós-graduação, conforme pontuado pela fala dos gestores da UENF.

O próximo Capítulo traz as informações sobre a implementação da Política de Cotas na UERJ, analisando a fala do então Sub-reitor da Pós-graduação e a percepção dos Coordenadores sobre os possíveis desafios e impactos enfrentados pelas universidades para a manutenção da política.

2.3 Um primeiro olhar sobre a efetividade da política na UERJ

Para o levantamento das informações sobre a implementação da Política de Cotas nos programas de pós-graduação da UERJ, foi realizada entrevista com o então Sub-reitor de Pós-graduação da universidade, professor Egberto Gaspar, além da aplicação de questionário, por meio do *Google Forms*, aos Coordenadores dos programas de pós-graduação *stricto sensu*.

Em entrevista realizada com a autora da presente pesquisa, quando de sua pesquisa de mestrado, o Sub-reitor Egberto foi perguntado sobre a sua opinião quanto à Política de Cotas implementada pelo Estado do Rio de Janeiro, tendo respondido à Silva (2020, p. 127) que:

> Em alguns cursos, como inócua, visto que a oferta de vagas é suficiente para absorver todos os candidatos que têm condições e vocação para realizar o curso. Porém, em cursos mais competitivos que, tradicionalmente, têm sido ocupados por estudantes de mais alta renda e brancos, a cota permite uma saudável diversificação econômica e étnica.

Apesar de, na visão do Sub-reitor, não ser necessária a reserva de vagas, pois as vagas ofertadas na ampla concorrência seriam suficientes para absorver todos os candidatos, ele entende que, a reserva de vagas é necessária para os programas em que predominam brancos e estudantes de melhores condições financeiras.

Assim, como perguntado à então Pró-reitora da UENF, foi também questionado ao Sub-reitor da UERJ se ele concordava com a forma pela qual a

Lei nº 6.914/2014 foi implementada na universidade, sem a oitiva prévia da comunidade acadêmica, tendo explicado à Silva (2020, p. 127) o motivo de sua discordância com o processo:

> Foi uma decisão meramente política e demagógica, baseada no sucesso das cotas da graduação. Não foi estudada com a academia. Foi imposta pelo executivo, sancionada pelo legislativo, sem ter sido ouvida as instâncias acadêmicas, que poderiam ter aperfeiçoado o projeto, evitando alguns dos problemas que são encontrados hoje, na inefetividade em alguns programas. Apesar de discordar da forma que foi implementada, não sou contra a existência de uma política de ação afirmativa na pós-graduação, em especial, em certos cursos que têm uma constituição etnicamente homogênea e têm sido reservados às classes sociais mais privilegiadas.

Assim, como narrado pelas demais universidades estaduais, não houve uma oitiva prévia das universidades para a criação da Política de Cotas, o que prejudicou a sua confecção, pois não levou em consideração as especificidades da pós-graduação, de forma que determinou que as universidades implementassem imediatamente a reserva em seus editais.

Diante da necessidade de implementação da política na universidade, foi perguntado ao Sub-reitor se houve alguma mudança institucional nas regras previstas nos editais de seleção, se esse processo se deu em substituição às regras já existentes ou se ocorreu em camadas. Assim, o Sub-reitor explicou inicialmente à Silva (2020, p. 127-128) que o processo não é tão simples assim, uma vez que:

> Em alguns poucos cursos podem ter ocorrido substituição, mas na maioria (mesmo naqueles mais progressistas), as modificações foram através do processo de camadas. Há uma inércia muito grande no establishment universitário, que é tradicionalmente avesso às mudanças. Na Universidade, mesmo os progressistas são conservadores em matéria de modificar antigos hábitos, mesmo quando errados.

A partir da fala do então Sub-reitor e comparando-a com as informações trazidas pelos Coordenadores dos PPGs da UERJ, percebe-se que os processos seletivos da UERJ não sofreram grandes mudanças, isso talvez se dê pelas respostas que os Coordenadores apresentaram no questionário quando indagados sobre sua opinião com relação à Política de Cotas, de forma que a maioria se mostrou contrário a ela.

Quanto à opinião positiva do Sub-reitor em crer que a Política de Cotas promove a justiça social, a igualdade de tratamento e a democratização do

acesso à pós-graduação, foi ainda destacado por ele que, mesmo com seus aspectos positivos, a política poderia ser aprimorada, exemplificando que os critérios de inclusão fossem gradativos, ao invés de existirem pontos de corte, reforçando, assim, a necessidade de adequações da lei estadual à realidade da pós-graduação.

O Sub-reitor ainda acrescentou que o desafio existente na universidade para a gestão da política nos programas é no sentido de identificar quem realmente merece ser considerado cotista no momento da seleção.

Sobre a existência de eventuais impactos na pós-graduação a partir da implementação da política no PPGs da UERJ, o Sub-reitor informou que ainda era cedo para avaliar, de forma que pesquisas como a da autora irão ajudar a conhecer esse possível impacto.

Uma fala muito importante do Sub-reitor durante a entrevista concedida à Silva (2020) foi no sentido de que, por muito tempo, a pós-graduação foi acessada por uma elite intelectual, predominantemente branca, em que prevalecia a ideia de que quem era melhor conseguia acessar a pós-graduação, de forma que não era levada em consideração as diferenças existentes com determinados grupos que não tiveram as mesmas oportunidades que os demais, haja vista a discriminação sofrida.

Diante da sua fala, perguntou-se ao Sub-reitor se ele entenderia haver injustiça no sistema de mérito, de forma que alegou à Silva (2020, p. 128-129) acreditar que não existia, e assim complementou:

> Mesmo no sistema de cotas, o mérito é utilizado para distinguir, entre os cotistas, quais realizarão o curso. Assim, não é o mérito que é o problema, mas a baixa oferta de vagas nos Programas de Pós-graduação, para que os estudantes que tenham talento e vocação possam desenvolver seu potencial. Somos um país que oferece poucas oportunidades de ascensão social, o que de fato preserva a estrutura elitista. O correto seria que todo aquele que tivesse condições intelectuais para aprender, fosse oferecida essa oportunidade.

Buscando ainda entender a percepção do Sub-reitor quanto à forma de ingresso na pós-graduação, perguntou-se se ele entendia que os processos de seleção seriam subjetivos, de forma a considera-los um sistema de preferências. Nesse sentido, foi respondido que entendia ser sim um sistema de preferência, entretanto, justificou à Silva (2020, p. 129) que:

> A subjetividade não é um mal em si. Nenhum processo seletivo é totalmente objetivo e, se fosse, seria falho, pois não somos algoritmos, apesar que alguns cientistas concluírem que apenas julgamos ser mais que isso, graças à nossa subjetividade. No processo de escolha de um futuro acadêmico, há de se considerar a intuição de que aquele conjunto de informações coletadas sobre o candidato, indicam uma carreira futura brilhante.

Ainda em análise à gestão da política na universidade, foi questionado ao Sub-reitor se existia algum obstáculo para o preenchimento das vagas ofertadas aos cotistas, tendo ele respondido que não existia. Na visão da autora, essa ausência de dificuldades, na visão da Pró-reitoria, pode se dá pelo fato de que ficam concentrados nos PPGs da UERJ as informações sobre os processos seletivos, a quantidade de ingressantes pela ampla concorrência ou pela reserva de vagas, portanto, os eventuais obstáculos existentes poderiam ser melhor conhecidos pelos Coordenadores de cada Programa de Pós-graduação (PPG).

No decorrer da entrevista, questionou-se ao Sub-reitor sobre o desempenho acadêmico dos cotistas, se eram iguais ou diferentes dos alunos não-cotistas, tendo sido a resposta apresentada à Silva (2020, p. 129) no seguinte sentido:

> Ainda não temos esse dado, do ponto de vista científico. Tenho uma visão particular, pelos estudantes que já orientei e que se enquadrariam nos critérios da ação afirmativa e que tiveram um desempenho igual ou melhor do que os estudantes brancos e de melhor classe socioeconômica.

Por fim, foi questionado ao Sub-reitor se teria ocorrido alguma modificação no sistema de ingresso nos programas de pós-graduação da universidade para melhor atender aos cotistas, tendo ele afirmado que não.

Como última pergunta da entrevista concedida à Silva (2020, p. 130) perguntou-se ao Sub-reitor se ele gostaria de acrescentar algum ponto sobre a temática que não tivesse sido objeto da entrevista, de forma que ele acrescentou:

> Achei a entrevista bem completa. Como conclusão, só queria reforçar a minha premissa de que a seleção é um mal necessário, devido a nossa carência de formadores, pois deveríamos prover cursos de pós-graduação para quem tenha vocação, independente de etnia, condições de saúde ou situação econômica. Numa situação de oferta total, se tornaria desnecessária a ação afirmativa. Para atingir esse objetivo, temos que formar mais pesquisadores de qualidade, mas teremos também que reformular nossos conceitos sobre como formar um pesquisador.

Como as informações sobre o ingresso dos cotistas ficam concentradas em cada programa, a autora aplicou um questionário, por meio do *Google Forms*, para que os Coordenadores apresentassem os dados de ingressos de cotistas e não-cotistas entre os anos de 2015 e 2019, bem como a percepção dos gestores sobre a política.

A partir do envio dos questionários a todos programas de pós-graduação da UERJ, alguns programas não participaram[26] da pesquisa, seja por excesso de atividades que estavam desenvolvendo; preenchimento de informações na Plataforma Sucupira ou pelo fato de estarem em viagem e não poderem assim preencher o questionário. Alguns outros programas[27], a autora não conseguiu contato por telefone e nem houve resposta aos e-mails enviados convidando-os a participarem da pesquisa. Por fim, tiveram alguns programas[28] que não participaram da pesquisa preenchendo o questionário, mas informaram que não havia cotistas nos programas.

A partir das informações acima e dos questionários respondidos pelos coordenadores dos PPGs da UERJ, elaborou-se o Quadro 5 com as informações sobre a quantidade de vagas ofertadas e preenchidas por cotistas e não-cotistas entre os anos de 2015 e 2019.

Quadro 5 - Quantidade de vagas ofertadas e alunos ingressantes nos programas de mestrado e doutorado da UERJ entre os anos de 2015 a 2019 de acordo com Silva (2020).

UERJ				
Programa	**Vagas ofertadas não-cotistas**	**Vagas ofertadas cotistas**	**Ingressantes não-cotistas**	**Ingressantes cotistas**
Saúde da Família (Mestrado Profissional em Rede Nacional)	17	3	*[29]	0
Engenharia Eletrônica	*[30]	30%	147[31]	1
Alimentação, Nutrição e Saúde	165	30%	123	2

[26] Biociências, Biologia Humana e Experimental, Biologia vegetal, Física Médica (mestrado profissional), Fisiopatologia Clínica e Experimental, Odontologia, História, Sociologia, Educação, Cultura e Comunicação, Educação – Processos Formativos e Desigualdades Sociais, Ensino de História (PROFHISTORIA – mestrado profissional em rede nacional), Ensino em Educação Básica, Letras, Psicanálise e Políticas Públicas (mestrado profissional), Modulagem computacional, Engenharia Ambiental (doutorado).

[27] Fisiopatologia e ciências cirúrgicas, Geografia (FFP), Engenharia Mecânica e Mestrado Profissional em Matemática em rede nacional (PROFMAT)

[28] Telemedicina e Telessaúde (mestrado profissional), Artes, Comunicação e Psicanálise.

[29] O coordenador não informou a quantidade de ingressantes no Programa.

[30] O coordenador não informou o quantitativo de vagas ofertadas.

[31] O coordenador informou apenas o quantitativo geral e não o individual de cada processo seletivo.

Bioética, Ética Aplicada e Saúde Coletiva	30*	20%	18	0
Ciências Médicas	375	30%	296	0
Ecologia e Evolução	112	30%	112	2
Enfermagem	271	30%	214	0
Ensino de Biologia (PROFBIO – Mestrado Profissional em Rede Nacional)	100	30%	65	*[32]
Meio Ambiente	100	30%	59	0
Microbiologia	134	30%	86	5
Saúde Coletiva	319	40	262	3
Saúde, Medicina Laboratorial e Tecnologia Forense	Até 125	30%	71	0
Ciência Política	113	30%	113	2
Ciências Contábeis	100	30%	100	0
Ciências Econômicas	*	30%	*[33]	0
Ciências Sociais	200	*	164	0
Direito	352	30[34]	756	8[35]
Filosofia	370	Não implementado	216	Não implementado
Relações Internacionais	142	30%	80	0
Serviço Social	200	*	152	9[36]
Ciências do Exercício e do Esporte	244	30%	199	0
Educação	376	67 30%	359	4
Ensino de Ciências, Ambiente e Sociedade	113	30%	63	0
História Social	189	65	138	1
Letras (PROFLETRAS – Mestrado Profissional em Rede Nacional)	150	Sem cota	150	Sem cota
Programa de Pós-Graduação em Letras e Linguística - PPLIN	*[37]	30%	*[38]	0
Políticas Públicas e Formação Humana	143	12 30%	128	2
Psicanálise				0
Psicologia Social	188	30%	188	0
Ciência e Tecnologia de Materiais	50	Não implementado	70	Não implementado[39]

[32] A coordenação não acompanha essa informação.

[33] O coordenador não soube responder o quantitativo de ingressantes.

[34] Em média 30 vagas ofertadas, em média 2 preenchidas.

[35] O secretário do Programa informou, via e-mail, o quantitativo geral de cotistas, mas não especificou em quais anos ingressaram, enfatizando que não existem cotistas no Doutorado.

[36] Foram 5 alunos que já concluíram o mestrado na data da resposta do questionário, 2 alunos ativos no Doutorado e 2 alunos ativos no Mestrado.

[37] O coordenador não informou o quantitativo de vagas ofertadas.

[38] O coordenador não informou o quantitativo de ingressantes no programa.

[39] Apesar do coordenador ter informado no questionário que a política não foi implementada no Programa, em consulta ao site foi possível perceber que no processo seletivo de 2020/1 há a reserva de vagas conforme estipulado pela Lei nº 6.914/2014. Edital disponível em:

Ciências Computacionais	185	30%	137	0
Design	125	30%	125	0
Engenharia Ambiental (Mestrado Profissional)	143	30%	143	1
Engenharia Ambiental (Doutorado)	-	-	-	1
Engenharia Civil			*[40]	3[41]
Engenharia Química	250	30%	208	3
Física	150	30 30%	105	0
Geociências	182	30%	138	2
Geografia	213	30%	166	2
Gestão de Recurso Hídricos (PROFAGUA – Mestrado Profissional em Rede Nacional)	100	Sem previsão	74	Sem previsão
Oceanografia	1125	30%	66	0
Química	143	30%	61	0
TOTAL:	**6.264**	**247**	**5.552**	**51**

Fonte: elaborado pela autora.

Para melhor entender as informações descritas no Quadro 5, algumas informações são necessárias de ser descritas.

A Coordenação do Programa de Bioética, Ética Aplicada e Saúde Coletiva, não apresentou a quantidade de vagas ofertadas em seus processos seletivos, entretanto, destacou que não havia um número fixo de vagas e que a oferta dependia de cada professor orientador, sendo em torno de 30, no total. Sobre a reserva de vagas para os cotistas, a Coordenação informou que ela era realizada desde 2017, com reserva de 20%.

O Programa de Saúde Coletiva informou que o seu curso de Doutorado não fazia a reserva de vagas para cotistas, pois as vagas disponibilizadas eram de acordo com o orientador, e como elas não excediam a três, na visão da Coordenação, não permitia que fosse feita a reserva de 30% que a Lei de Cotas exige.

Por sua vez, a Coordenação do Programa de Ciências Econômicas não apresentou a quantidade de vagas que eram ofertadas para a ampla concorrência, tendo informado que referidas vagas eram definidas de acordo com a disponibilidade de bolsas.

http://www.iprj.uerj.br/images/arquivos/CTM/CIENCIA_E_TECN_MATERIAIS_1.pdf. Acesso em 26 jan. 2020.

[40] A coordenadora não informou o quantitativo de ingressantes.

[41] Informação apenas de que em 2018, 3 candidatos foram aprovados.

A Coordenação do Programa de Ciências Sociais relatou que não existia limite para as vagas de cotistas, de forma que não houve o preenchimento de nenhuma dessas vagas, pois os cotistas acabavam ingressando dentro da quantidade de vagas reservadas para a ampla concorrência.

Já o Programa de Filosofia não havia implementado a reserva de vagas, pois de acordo com a Coordenação do programa, era necessário primeiramente examinar as condições jurídicas para a sua implementação e posteriormente submeter a questão para análise do corpo docente.

A Coordenação do Programa de Serviço Social não fazia a reserva de vagas para os cotistas, uma vez que, estando aptos para as cotas, os candidatos são classificados.

A Coordenação do Programa de Ciências do Exercício e do Esporte, também apresentou a mesma reclamação de outros programas, qual seja, realizar a reserva exigida pela lei de 30% das vagas aos cotistas, em programas em que as vagas eram ofertadas por docente. Nesse sentido, apesar dos editais do programa realizarem a reserva, esta nunca foi suficiente para atender os 30%, pois as vagas são ofertadas por docente.

Na mesma linha foram os comentários da coordenação do Programa de Psicologia Social que disponibiliza as vagas de acordo com o orientador, o que também impossibilitaria, segundo a Coordenação, a reserva de 30% para cotistas. Assim, a Coordenação realiza a reserva para os cotistas de acordo com a linha de pesquisa. Todavia, destacou que como os cotistas acabam ingressando no programa pela ampla concorrência, não foi necessária utilizar as vagas reservadas aos cotistas.

A Coordenação do Programa de Design informou que introduziu a reserva de vagas no ano de 2017, todavia, oferecendo um quantitativo pequeno de vagas ofertadas, sendo de uma a duas vagas por processo seletivo.

A Coordenação do Programa de Engenharia Civil não apresentou as informações sobre a quantidade de vagas ofertadas e preenchidas nos processos de seleção dos anos de 2015 a 2019. Apesar disso, informou que a reserva realizada no programa é uma proporção das vagas totais, de forma que, nem todos os anos aparecem candidatos.

A Coordenação do Programa de Gestão de Recurso Hídricos (PROFÁGUA – Mestrado Profissional em Rede Nacional) informou não haver a

previsão da reserva de vagas para os cotistas, uma vez que, por realizar a oferta de duas vagas para a ampla concorrência por professor, ficaria impossibilitada de fazer a aplicação do percentual de reserva exigido pela lei.

Portanto, de acordo com o Quadro 5 a quantidade geral de vagas ofertadas e preenchidas pelos cotistas entre os anos de 2015 e 2019 na UERJ foi muito pequeno, de forma apenas 51 cotistas ingressaram nos programas de pós-graduação pela reserva de vagas.

Assim, para tentar compreender o porquê de um número tão baixo de vagas preenchidas pelos cotistas, buscou-se maiores informações com os Coordenadores de cada programa.

As principais respostas obtidas dos Coordenadores para o baixo número de cotistas em seus programas foram no sentido de que não era possível realizar a reserva de vagas nos programas em que as vagas são ofertadas de acordo com professor/linha de pesquisa; os candidatos não apresentavam a documentação necessária exigida para comprovar o preenchimento dos requisitos legais e ausência de bolsas aos cotistas, dentre outros pontos.

Diante do baixo número de cotistas, Silva e Amaral (2021d, p. 48-49) perguntaram aos Coordenadores se ocorria algum desafio para implementar a Política de Cotas em seus programas, tendo sido apresentados os seguintes desafios:

> Temos dois desafios pela frente. O primeiro diz respeito à incompatibilidade entre a necessidade de reserva de vagas (30%) e o caráter "tutorial" do doutorado. Isto significa dizer que na prática não tem sido possível reservar esses 30%, pois o número total de vagas é calculado a partir de cada docente. Desse modo, a aplicação da reserva das vagas tecnicamente só pode acontecer se cada docente oferecer três ou mais vagas. O segundo desafio ainda vigente é coordenar as etapas pelas quais o candidato/a deve passar, desde o processo de avaliação da situação socioeconômica até a arguição do projeto. Como estas etapas não dependem só da coordenação da pós-graduação, em ocasiones o tempo é muito exíguo para a submissão da documentação socioeconômica - o que já pode representar uma barreira de acesso –. Quando tal processo não é deferido antes do período da inscrição para cursar a pós o candidato pode desistir, porque constrange o candidato a concursar pela ampla concorrência e só no final do processo que ele toma conhecimento em relação a sua acreditação (ou não) como candidato pela reserva de vagas. Outra consequência indesejável desse desfasamento é que o candidato não consegue a isenção na taxa de inscrição, e caso o processo for deferido a instituição deve estornar o pagamento.
>
> Atender ao calendário e prazos extensos impostos pela SR-2 (sub-reitoria de pós-graduação e pesquisa da UERJ) para análise de eventuais solicitações de cotas.

> Poucos cotistas são aprovados.
>
> O aluno se enquadrar nas exigências do Edital em aprovação no exame.
>
> O principal desafio se refere à ausência de cotas de bolsas para os cotistas selecionados, fato que limita a efetividade do processo de inclusão.
>
> As vagas são por orientador/a, o que não atingiria nunca o número de vagas mínimo para termos cotas. Por isso, disponibilizamos vagas para cotas pelas linhas.
>
> Em determinado semestre, o cronograma estendido das cotas praticamente inviabilizou a entrada de uma turma inteira. O processo já é complexo, e se tornou ainda mais complexo (embora não tenhamos candidatos cotistas, diversos prazos e normas devem ser seguidos).

Ressalta-se a fala da Coordenação que apontou a ausência de bolsas aos cotistas como um fator limitador para a efetividade do processo de inclusão. Nesse ponto, destaca-se que, nos questionários respondidos pelos programas da UENF e da UEZO, em nenhum deles foi mencionado a ausência de bolsas para cotistas em suas respectivas universidades.

Questionados se os programas fazem o acompanhamento dos cotistas após ingressarem nos processos seletivos, os Coordenadores apresentaram as seguintes respostas à Silva e Amaral (2021d, p. 50):

> Tendo em vista que o volume de discentes é relativamente pequeno até o momento, o acompanhamento se dá principalmente através do processo de orientação. Cada departamento realiza um conselho de classe anualmente para avaliar o processo dos discentes de modo geral. Cabe dizer que até o momento os discentes cotistas não têm vocalizado qualquer demanda em termos de acompanhamento.
>
> Não fazemos acompanhamento, em aprovado e matriculado passa a ser um aluno regular como outro qualquer.
>
> Os alunos cotistas têm prioridade nas bolsas oferecidas pelas agências de fomento. O acompanhamento é feito através dos docentes coordenadores dos projetos de pesquisa em que o aluno está inserido.

Das respostas apresentadas, chama a atenção o fato de não realizarem nenhum tipo de acompanhamento específico aos cotistas, colocando-os nas mesmas análises dos alunos em geral, assim não se têm dados específicos sobre eventuais dificuldades desses cotistas em permanecer e concluir os estudos, de forma que contribuiria no processo de adequação da política.

Um ponto positivo visto nas respostas apresentadas nos questionários da UERJ é o fato de determinado programa priorizar os cotistas na concessão de bolsas. Como a Lei nº 6.914/2014 não obriga a concessão de bolsas, se chega à conclusão de que essa regra é uma decisão interna do programa, mediante a autonomia que possuem.

Ainda na análise da percepção dos gestores quanto à Lei nº 6.914/2014, Silva e Amaral (2021d, p. 51-54) perguntaram aos Coordenadores suas opiniões acerca da efetividade da política, onde obtiveram as seguintes respostas:

> Pessoalmente, favorável às cotas na graduação, sou contrário às cotas na Pós-Graduação, pois acho que deveria ser exclusivamente por mérito.
>
> Deveria ter uma forma de bolsa específica para esses alunos, disponibilizada pela instituição.
>
> A lei é um mecanismo relevante para ampliar o público da pós-graduação, mas é preciso impulsionar mais estratégias de acesso e de permanência voltadas para as diversas situações de vulnerabilidade que experienciam discentes (cotistas e não cotistas).
>
> Entendo que não deveria ser aplicada, pois a equalização de oportunidades se deu no âmbito da graduação e, a partir desse estágio, as oportunidades, são iguais para todos os graduados.
>
> Acho "socialmente" válida, mas, em termos efetivos, acho que o que deveria ser feito é melhorar o ensino no Brasil desde a base para que não haja necessidade dessa distinção. Cota acaba sendo uma forma de discriminação, tipo: eles são menos capazes e por isso têm que ser ajudados, o que não é verdade. Quando alguém chega a um nível de pós-graduação já tem que ter seu conhecimento nivelado.
>
> Uma ação afirmativa que visa à igualdade de condições aos menos favorecidos.
>
> Ruim. Por não ter havido amplo debate, o processo é confuso e mostra efetividade na implementação.
>
> Particularmente, acho uma excelente iniciativa, mas acho que os movimentos sociais que as reivindicam são mais abalizados para avaliar, a nós cabe implantar e assegurar.
>
> Importante para permitir o ingresso de alunos com menos condições de cursar uma pós-graduação.
>
> Positiva para a correção de desigualdades sociais.
>
> Seria mais efetivo se culminasse com algum benefício financeiro para o cotista como bolsa ou auxílio-passagem.
>
> Uma iniciativa importante cuja forma de aplicação deve ser mediada entre critérios de carência e desempenho.

> Positivamente. Temos experiência de ex-aluna (mestre) que entrou no doutorado da UFRJ pela cota (negro).
>
> Devido à não demanda, eventualmente por poucas vagas nas diversas linhas de pesquisa, o modelo de cotas na pós-graduação acaba se tornando apenas mais uma complexidade para lidar ao montar editais. Na minha perspectiva, os possíveis candidatos cotistas acabaram concorrendo e entrando pelas vagas universais.
>
> Completamente equivocada e desnecessária. Os que foram selecionados como cotistas, também o seriam da mesma maneira como não cotistas.

Portanto, as respostas obtidas foram nos dois sentidos, tanto aqueles que entendem como positiva a política, por promover a igualdade de condições no acesso à pós-graduação, quanto para aqueles que entendem ser desnecessária visto que já há a reserva de vagas na graduação, o que já serviria para igualar os alunos.

Diante das respostas obtidas, solicitou-se aos Coordenadores que descrevessem os aspectos que consideravam efetivos ou não em relação à Lei de Cotas, tendo sido obtidas as seguintes respostas:

Tabela 3 - Aspectos considerados efetivos e não efetivos pelas coordenações dos PPGs de acordo com Silva (2020).

EFETIVOS	NÃO EFETIVOS
Promoção de equidade;	Não existência ajuda de custo;
Inserção no âmbito da Pós-Graduação;	Quantidade de documentos para aprovação;
Igualdade de direitos;	Alunos optam pela ampla concorrência, pois na cota o número de vagas é menor;
Maior oportunidade de ingresso.	Não atingem a nota mínima na prova escrita;
	Critério carência;
	Ações de permanência;
	Não há efetividade, pois quem entra pela cota, entraria pelo critério normal;
	Adequação às pessoas com deficiência;
	Apoio aos cotistas carentes;
	Deixou o processo seletivo lento pelo excesso de documentos a serem analisados;
	Falta clareza nas informações sobre quem pode participar;
	Monitoramento e contribuição para a ampliação e aprimoramento das ações afirmativas;
	Seria importante termos condições de ter ações de permanência para os cotistas;

Dificuldade dos candidatos em comprovar a situação socioeconômica e, os que conseguem apresentar a documentação não atingem a nota mínima na prova escrita.

Fonte: Silva e Amaral (2021d, p. 55).

Denota-se das respostas obtidas que a lei precisa ser aprimorada, tendo em vista os comentários que foram feitos pelas Coordenações dentro dos aspectos que entendiam como não efetivos da lei, assim, novamente é trazida a questão da necessidade de apoio financeiro aos cotistas, a dificuldade em comprovar o preenchimento dos requisitos legais, dentre outros apontamentos realizados.

Para compreender melhor a existência de eventuais dificuldades para a gestão da Política de Cotas em seus PPGs, Silva e Amaral (2021d, p. 60-61) solicitaram que os Coordenadores respondessem quais seriam essas dificuldades, tendo sido apontadas as seguintes:

> Em face à legislação temos que alterar e ampliar o período da avaliação, o que causa transtornos na definição do calendário de seleção.
>
> A não existência de bolsa garantida para os cotistas torna o sucesso da ação bastante limitado.
>
> Não é uma dificuldade, mas vale observar que a forma com que o cálculo é feito (por exemplo, 12% para determinada categoria), é de difícil mensuração em termos de vagas concretas.
>
> O edital se torna mais complexo, em uma realidade em que professores já têm pouquíssimo tempo para se dedicar a todas as atividades, como pesquisa, ensino e extensão.

Novamente os Coordenadores relatam a inexistência de bolsa específica para cotistas e a dificuldade de se reservar o percentual de 30% previsto na legislação estadual em programas cujas vagas são divididas por professor ou linha de pesquisa, razões pelas quais a efetividade de aplicação da Política de Cotas tornava-se inviável para eles.

A partir da apresentação dos aspectos que consideravam efetivos ou não, Silva e Amaral (2021d, p. 61-63) perguntaram aos Coordenadores se a Lei nº 6.914/2014 impactou de alguma forma seus programas, assim foram apresentadas as seguintes respostas:

> Impulsionou reflexões ligadas à saúde coletiva, como por exemplo, a redução das desigualdades na educação. A implementação das cotas significou aplicar princípios que são caros ao campo da saúde, em termos de reconhecimento da plena cidadania. Os desafios de aplicar esses princípios no processo seletivo, formação, etc, foram assumidos positivamente. O resultado mais imediato se traduz na ampliação do perfil discente, nas demandas por abordar temáticas relacionadas a racismo e desigualdades sociais, e mais recentemente tem gerado iniciativas de preparação dos discentes para os futuros concorrentes à pós através de um curso comunitário.
>
> Análise suplementar por parte da secretaria para análise da compatibilidade do candidato que se inscreve como possível beneficiário.
>
> Impacto positivo no que se refere à discussão sobre desigualdades e outros temas relevantes.
>
> No momento, somente impactou nosso edital, tornando-o mais complexo.
>
> Prejudicou o nosso processo seletivo em função do tempo excessivamente longo que a Universidade leva para avaliar a documentação dos cotistas. Perdemos competitividade perante a captação de novos alunos em comparação com os programas concorrentes.

Percebe-se mais uma vez como ponto positivo da política a redução das desigualdades sociais com a criação da reserva de vagas para cotistas na pós-graduação.

A partir dessas percepções sobre a efetividade ou não da política, perguntou-se aos Coordenadores sobre a sua concordância ou não como a forma pela qual a política foi implementada na universidade (sem a oitiva prévia da universidade para a elaboração e aprovação da lei), nesse sentido, a Tabela 4 traz as respostas obtidas:

Tabela 4 - Motivos de concordância e discordâncias com a forma de implementação das cotas no PPGs na percepção dos coordenadores de acordo com Silva (2020).

CONCORDÂNCIA	DISCORDÂNCIA
Discriminação positiva;	Foi imposta por políticos demagogos, que vivem de enganar o povo. Criam problemas para os outros resolverem e ficam como bonzinhos perante a população
As cotas são necessárias;	
Ação inclusiva;	

Fonte: Silva e Amaral (2021d, p. 57).

Nesse comparativo das opiniões, novamente é ressaltada a importância da política como ação inclusiva.

Portanto, as informações trazidas pelas Coordenações dos PPGs e pelo Sub-reitor da UERJ reforçam o fato de que a Lei nº 6.914/2014 foi uma imposição vinda de fora para dentro das universidades, sem a oitiva prévia da comunidade acadêmica, de forma que não puderam contribuir na formulação e implementação da Política de Cotas na pós-graduação. O descrito pelos Coordenadores e a fala do então Sub-reitor em muito se assemelharam, especialmente no que se refere à necessidade adequações na legislação para torná-la mais efetiva em seu objeto.

2.4 Um primeiro olhar sobre a efetividade da política na UEZO

A forma como se deu o processo de implementação da Política de Cotas na UEZO ocorreu no mesmo caminho percorrido pelas demais universidades estaduais, sendo assim, a política foi implementada imediatamente após a publicação da Lei nº 6.914/2014. Dessa forma, não houve também uma discussão prévia na universidade sobre a implementação da Lei de Cotas, de forma que a universidade só soube da lei, após a sua publicação.

Nesse sentido, o então Pró-reitor da Pós-graduação da UEZO, professor Alexander Machado Cardoso, relatou em entrevista realizada à Silva (2020) que logo após a publicação da lei estadual que tornava obrigatória a reserva de vagas para cotistas nos programas de pós-graduação *stricto sensu* das universidades estaduais, os dois programas de mestrado profissional da UEZO já contemplaram a reserva de vagas para negros, indígenas, pessoas com deficiência, graduados da rede pública e privada de ensino superior, bem como para filhos de policiais civis e militares, bombeiros militares e inspetores de segurança e administração penitenciária, cujos pais foram mortos ou incapacitados em razão do serviço.

Indagado sobre a existência de eventuais desafios que foram enfrentados pela universidade na implementação da Política de Cotas, o então Pró-reitor enfatizou que foi a fase da análise documental para comprovar o preenchimento dos requisitos legais pelos candidatos que visavam a reserva de vagas. Destacou ainda que outro entrave existente para o preenchimento das vagas, era o fato de que, por ofertarem programas de mestrado profissional, havia uma grande dificuldade dos candidatos em preencherem o quesito

carência exigido pela lei estadual, visto que muitos deles já exerciam atividade profissional, não sendo considerados, portanto, carentes.

Os apontamentos trazidos pelo então Pró-reitor da UEZO também mostram a necessidade de alterações na Lei nº 6.914/2014 de forma que ela possa se adaptar à realidade do público que busca a pós-graduação, uma vez que, quando de sua formulação, a lei foi criada com base no modelo da política da graduação. E assim, o mestrado profissional normalmente é buscado por pessoas que já estão empregadas, que visam melhorar sua qualificação para se manter ou até mesmo ser promovido no trabalho.

Diante do relatado pelo Pró-reitor, em sua opinião, a Política de Cotas implementada pela Lei nº 6.914/2014 não seria efetiva na universidade, visto que a UEZO enfrentava esse grande desafio dos candidatos se encaixarem no critério legal da renda, para que fossem considerados carentes.

Para corroborar a fala do Pró-reitor da universidade, foi aplicado o questionário às Coordenadoras dos dois programas de mestrado profissional da UEZO (Ciência e Tecnologia de Materiais e Ciência e Tecnologia Ambiental) para conhecer a realidade da política nos programas. Assim, entre os anos de 2015 e 2019 foram ofertadas 73 vagas aos cotistas, sendo apenas quatro delas preenchidas, ou seja, apenas 5,4% das vagas ofertadas foram preenchidas pelos cotistas. O Quadro 6 apresenta a quantidade de vagas ofertadas e preenchidas em cada um dos programas entre os anos de 2015 e 2019.

Quadro 6 - Quantidade de vagas ofertadas e alunos ingressantes nos programas de mestrado profissional da UEZO entre os anos de 2015 e 2019 de acordo com Silva (2020).

UEZO				
Programa	**Vagas ofertadas não-cotistas**	**Vagas ofertadas cotistas**	**Ingressantes não-cotistas**	**Ingressantes cotistas**
Mestrado Profissional Ciência e Tecnologia de Materiais	90	28	74	2
Mestrado Profissional em Ciência e Tecnologia Ambiental	105	45	147	2
TOTAL:	**195**	**73**	**221**	**4**

Fonte: elaborado pela autora.

Os números acima descritos de ingressantes pela reserva de vagas, justificam o porquê do Pró-reitor da UEZO entender que a Política de Cotas criada pela Lei nº 6.914/2014 não impactou os programas da universidade,

diante da baixa procura pelos candidatos cotistas, levando ainda em consideração a especificidade de se tratar de mestrado profissional.

Com o intuito de melhor compreender o(s) motivo(s) do baixo número de cotistas que ingressaram pela Política de Cotas nos programas da UEZO, o questionário aplicado às Coordenações dos programas buscava informações para entender essa realidade. Assim, a Coordenadora que respondeu a essa pergunta informou que os principais motivos para o não preenchimento das vagas são, o não preenchimento do quesito carência e a apresentação de documentos.

Perguntou-se ainda às Coordenadoras sobre a existência ou não de eventuais desafios para a implementação da política em seus programas, tendo ambas informado que não ocorreram desafios. Foi informado ainda por uma Coordenadora que o programa realizava o acompanhamento dos cotistas no momento da seleção, matrícula e inscrição de disciplinas.

Referida informação chama a atenção, uma vez que o acompanhamento desses cotistas durante o seu percurso formativo é importante para conhecer a sua realidade e consequentemente apontar eventuais necessidades de adaptações na Lei de Cotas, já que os programas ficam restritos às regras trazidas pela lei.

Buscando conhecer ainda mais a percepção das gestoras quanto à Lei nº 6.914/2014, foi solicitado que apresentassem a sua avaliação pessoal sobre a política, de forma que uma delas descreveu que a Política de Cotas “traz oportunidade para sóciocarentes ingressarem na Pós”, e a outra Coordenadora, entendia que a lei era importante. Assim, ambas entendem que a Lei nº 6.914/2014 é efetiva, de forma que para uma delas a sua efetividade é no sentido de aumentar a oportunidade para a especialização.

Como a universidade não foi ouvida previamente para a implementação da política, buscou-se também a opinião das Gestoras sobre a forma pela qual a lei foi implementada na universidade. Assim, apenas uma delas respondeu no sentido de que concordava com a forma de implementação.

Perguntou-se ainda às Gestoras se elas consideravam que a Lei nº 6.914/2014 promovia justiça social, a igualdade de tratamento e a democratização do acesso à pós-graduação, de forma que para uma delas a

resposta foi positiva, já a outra disse não saber responder ao questionamento realizado.

Ainda com o intuito de analisar a Política de Cotas nos programas de pós-graduação *stricto sensu* da UEZO, questionou-se a respeito do desempenho acadêmico dos cotistas. Para o Pró-reitor Alexandre, não existia diferença entre o desempenho acadêmico dos cotistas e dos não cotistas, o que foi corroborado por uma das Coordenadoras que respondeu a esta pergunta dizendo ser igual o desempenho acadêmico entre os alunos.

O questionário aplicado também solicitou que as Coordenadoras informassem a existência ou não de dificuldades para a gestão da Lei de Cotas em seus programas, todavia, apenas uma delas informou que não existia dificuldade. Na visão da autora, tal fato pode se dá pelo fato de existirem poucos cotistas no programa, o que poderia levar a essa ausência de dificuldades.

Por fim, perguntou-se se os programas sofreram algum tipo de impacto com a implementação da Política de Cotas, tendo apenas uma delas respondido no sentido de não ter ocorrido impacto. Nesse mesmo quesito, a opinião da autora também é no sentido de que diante da baixa quantidade de cotistas ingressantes nos programas entre os anos de 2015 e 2019 seja o motivo para a ausência de impacto da política no programa.

Com essas primeiras informações colhidas na pesquisa realizada na UEZO entre os anos de 2015 e 2019, fica evidente o baixo número de cotistas ingressantes em seus PPGs, uma vez que ficou muito aquém das vagas que foram ofertadas aos cotistas. Na visão da autora, tal fato pode se dá em decorrência de que a Lei nº 6.914/2014, quando da sua criação, teve como base a Política de Cotas já implementada no Estado do Rio de Janeiro na graduação, entretanto, reforça-se que são processos de admissão totalmente distintos.

Portanto, as informações levantadas nas universidades estaduais do Rio de Janeiro, entre os anos de 2015 e 2019, corroboram com o fato de que a Lei nº 6.914/2014 foi uma imposição vinda de fora para dentro, de modo que as universidades envolvidas não foram ouvidas, para que assim pudessem colaborar na formulação de uma política que atendesse as especificidades da pós-graduação *stricto sensu*.

A fala dos Pró-reitores da UENF, da UERJ e da UEZO em muito se assemelharam às respostas dos Coordenadores diante das perguntas

realizadas no questionário, especialmente, ao que se refere à necessidade de algumas adaptações na lei, como forma de contribuir com a efetividade da lei.

Diante do baixo número de cotistas ingressantes na UENF, na UERJ e na UEZO surgiu a necessidade de melhor entender essa possível baixa efetividade da política e consequentemente a necessidade de eventuais alterações na lei para sua efetividade.

Sob esse prisma, buscou-se avançar na análise da Política de Cotas nas universidades estaduais do Rio de Janeiro nos anos de 2020 a 2023 e conhecer o processo de implementação da Política de Cotas nas universidades federais do Rio de Janeiro, uma vez que nestas universidades a forma de implementação da reserva de vagas se deu de modo diverso do ocorrido nas universidades estaduais, tudo, a partir da percepção dos gestores.

Portanto, a ampliação da pesquisa se torna importante para melhor entender a aplicação da Lei nº 6.914/2014 e a eventual necessidade de modificação legislativa para dar mais efetividade à Política de Cotas nos programas de pós-graduação das universidades estaduais do Rio de Janeiro.

3. AVANÇANDO NA ANÁLISE DA POLÍTICA DE COTAS NOS CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* DAS UNIVERSIDADES ESTADUAIS NO RIO DE JANEIRO, A PARTIR DA PERCEPÇÃO DOS GESTORES

Para avançar na análise dos dados sobre a Política de Cotas nas universidades estaduais entre os anos de 2015 a 2019, que inicialmente apontaram para uma possível inefetividade da Política de Cotas nos PPGs das universidades estaduais do Rio de Janeiro, foram realizadas entrevistas, por meio do *Google Meet*, com a Pró-reitora de Pesquisa e Pós-graduação da UENF, professora Drª. Maura da Cunha, e com o Pró-reitor de Pós-graduação e Pesquisa da UERJ-UEZO, professor Dr. Luis Antonio Campinho Pereira da Mota, para se compreender como vendo sendo a aplicação da reserva de vagas na UENF e na UERJ-UEZO nos últimos quatro anos (2020 a 2023).

Além das entrevistas com os Pró-reitores, foi aplicado questionário pelo *Google Forms*, aos Coordenadores dos Programas de Pós-graduação da UENF e da UERJ-UEZO com o intuito de se buscar os dados de cotistas ingressantes nos últimos quatro anos, além de informações acerca da gestão da política no âmbito de cada programa, para se analisar a percepção dos gestores quanto à efetividade da lei, a existência de eventuais impactos e os desafios que a reserva de vagas tenha trazido aos programas.

Sob esse prisma, o presente capítulo traz a análise dos dados obtidos referentes ao ingresso de cotistas entre os anos de 2020 a 2023, avançando assim na análise da efetividade da Política de Cotas nos Programas de Pós-graduação *stricto sensu* das universidades estaduais do Rio de Janeiro, a partir da percepção dos gestores.

3.1 Uma análise do avanço da efetividade da Política de Cotas na UENF, no período de 2020 a 2023

Para melhor compreender como vem sendo gerida a Política de Cotas no âmbito da pós-graduação *stricto sensu* da UENF foi iniciado o contato com a Pró-reitora de Pesquisa e Pós-graduação da UENF, professora Drª. Maura da Cunha, em busca da autorização para a realização da pesquisa no âmbito da

universidade. Assim, em 02 de maio de 2023, a Pró-reitora assinou a carta de anuência institucional para autorização da pesquisa na UENF.

Ato contínuo, com o intuito de saber se houve alguma mudança na gestão da Política de Cotas na UENF, no dia 30 de novembro 2023 foi realizada a entrevista com a então Pró-reitora de Pesquisa e Pós-graduação da UENF, professora Maura da Cunha.

Inicialmente perguntou-se a Pró-reitora se, do ano de 2019 aos dias atuais, houve alguma mudança na gestão da Política de Cotas no âmbito da Pós-graduação na universidade, tendo a professora enfatizado que foi a criação, em 2022, da Pró-reitoria de Assuntos Comunitários (PROAC), que foi pensada com o intuito de institucionalizar as regras sobre as Ações Afirmativas, de modo que hoje, a Pró-reitoria de Pesquisa e Pós-graduação segue as regras estabelecidas pela PROAC, mas não deixando de cumprir o que determina a lei estadual.

Nesse sentido, quando a Pró-reitoria de Pesquisa e Pós-graduação recebe alguma demanda sobre Ações Afirmativas, isso é encaminhado para a PROAC, tendo a Pró-reitora exemplificado que o PPG de Políticas Sociais teve uma demanda com um candidato indígena que estava com dificuldades para realizar a prova, assim, a Pró-reitoria de Pós-graduação passou a demanda para a PROAC resolver, de forma que a PROAC tem funcionado muito bem para a resolução dessas demandas dos cotistas, segundo a Pró-reitora.

A Pró-reitora explicou que a PROAC é formada por uma equipe multidisciplinar, composta por assistentes sociais, psicólogos, tendo inclusive, uma parceria com a UFF para bolsistas do curso de psicologia para atuação na PROAC, visto que a UENF não possui em seu quadro de servidores o profissional da área de psicologia.

A Pró-reitora ainda destacou que a universidade vem discutindo sobre a possibilidade de inclusão de quilombolas nos grupos de beneficiários das cotas nos PPGs da UENF.

Quando indagada sobre a quantidade de cotistas existentes na pós-graduação, a Pró-reitora informou que a entrada pela Lei de Cotas ainda é muito baixa, uma vez que ser cotista, não garante o recebimento de bolsa, pois na universidade as bolsas são distribuídas por mérito, ou seja, nas palavras da Pró-reitora, a cota garante a vaga, mas não garante a bolsa.

Na entrevista realizada em 2019 por Silva (2020), a Pró-reitora, à época, considerou que a lei estadual de cotas na Pós-graduação foi um avanço. Assim, foi perguntado à Pró-reitora qual seria sua percepção atual sobre a lei, passados quase 9 anos da publicação da Lei nº 6.914/2014, tendo ela respondido que:

> Em 2019 foi avanço, agora a gente precisa de mais discussão. As pessoas precisam conhecer essa lei de cotas, como entrar, as pessoas precisam saber que não é assistencialismo, é uma forma de ingresso na pós-graduação, por mérito, com cota. A gente precisa dessa divulgação, dessa amplitude de discussão, inclusive da lei que já está ficando defasada, desatualizada. Houve bastante discussão no meio acadêmico, houve o avanço dessa discussão que a gente não tinha essa discussão. A universidade "engolia" a lei que vinha do Estado, então as pessoas que não estavam ali na gestão, não conheciam, tinha gente que era contrário, por exemplo, e gente que era a favor, mas não conheciam o porquê, houve bastante discussão, mas não se vê o público alvo nas discussões. Esse é o maior problema, a PROAC faz reuniões periódicas e não se vê um grupo discutindo nos locais dessas reuniões (Cunha, Maura da (2023) Gestão da Política de Cotas na Pós-graduação na UENF. Entrevista concedida à Geovana Santana).

Quando perguntada se tinha ocorrido alguma mudança nos editais para melhor atender a Política de Cotas, a Pró-reitora informou que não houve, uma vez que não foi necessário, pois os cotistas acabam ingressando e conseguindo a bolsa, pois a preocupação da Pró-reitoria é justamente essa, ter bolsa para que os cotistas consigam se manter nos cursos, pois se tiverem mérito, conseguirão a bolsa.

Em seguida, foi relembrado a Pró-reitora que quando de sua entrevista em 2019 disse que considerava a Lei Estadual nº 6.914/2014 efetiva. Nesse sentido, foi perguntado à Pró-reitora qual seria sua percepção atual, tendo ela respondido que entende que a lei é muito efetiva, mas que hoje a universidade tem uma situação "cômoda" pelo fato de ter as bolsas para ofertar, e que essas bolsas garantem a permanência.

Assim, perguntou-se à Pró-reitora se existia atualmente alguma dificuldade para gerir a política âmbito da pós-graduação da UENF, tendo a Pró-reitora respondido que não havia, uma vez que a política existe e é aplicada na universidade.

Quando perguntada se a universidade faz algum acompanhamento específico dos cotistas, a Pró-reitora informou que a universidade não faz um acompanhamento do cotista que ingressa na pós-graduação, mas enquanto também orientadora da iniciação científica até a pós-graduação, analisando os

casos que acompanha de perto, a Pró-reitora percebe que esses alunos entram com deficiência na pós-graduação, mas o esforço do aluno sobressai e vê a maturidade no caminho dele dentro da universidade.

Para finalizar a entrevista, perguntou-se à Pró-reitora se existia alguma questão que não tivesse sido abordada na entrevista, mas que seria importante ser discutida sobre a Política de Cotas, seja na UENF ou de um modo geral, assim, de um modo geral, a Pró-reitora afirmou que acha que as pessoas, não sabe se por culpa da pandemia, estão discutindo pouco, a universidade faz reuniões sobre assuntos que deveriam estar sendo discutidos um pouco mais e a Pró-reitora vê um público pequeno para tudo, não só para isso, é necessário uma maior discussão. A título de exemplo, citou que as Pró-reitorias das universidades estaduais e federais do Rio de Janeiro precisariam debater mais sobre as ações utilizadas de modo a repassar para as demais universidades as ações aplicadas.

Nesse sentido, mencionou ainda algumas ações utilizadas pela UENF que podem ser consideradas como Ações Afirmativas e que poderia ser aplicada em outras universidades, como por exemplo, a liberação do “bandejão” na UENF para os filhos dos alunos de graduação e de pós-graduação almoçarem e jantarem na universidade. Relatou ainda que se discute na UENF sobre a taxa de moradia também os alunos da pós-graduação. Por fim, ressaltou que se a UENF conseguisse o auxílio permanência para a pós-graduação, seria bastante interessante.

A partir da fala da Pró-reitora, percebe-se que o número de cotistas ingressantes na universidade não cresceu muito nos últimos anos. Entretanto, há que se destacar que iniciativas, mesmo que tímidas, foram realizadas na universidade com o intuito de melhorar a aplicação da Política de Cotas no âmbito da pós-graduação na UENF, como a criação da PROAC e as discussões para ampliação dos beneficiários da política.

Buscando ainda analisar os avanços da política no âmbito da UENF, era necessário ouvir os Coordenadores, já que muitas informações sobre os cotistas ficam mais concentradas nas secretarias dos PPGs.

Dessa forma, foram enviados e-mails aos Coordenadores dos PPGS da UENF, com o convite para participação na pesquisa e preenchimento do questionário pelo *Google Forms*. Os e-mails foram enviados inicialmente em

dezembro de 2023, e reenviados semanalmente. Todavia, alguns fatores, tais como, período de realização de processo seletivo, férias e o preenchimento da Plataforma Sucupira, contribuíram para uma dificuldade na adesão das respostas.

A UENF, segundo informações coletadas na Plataforma Sucupira possui 14 programas de pós-graduação *stricto sensu*, de forma que 10 programas participaram da pesquisa respondendo ao questionário, ou seja, houve uma participação de 71,42%, conforme relação descrita no Tabela 5.

Tabela 5 - Informações sobre a Política de Cotas nos PPGs da UENF entre os anos de 2020 a 2023.

PROGRAMA	CURSO	VAGAS COTAS	VAGAS AMPLA CONCORRÊNCIA	BENEFICIÁRIO
Biociências e Biotecnologia	Mestrado e Doutorado Acadêmico	**Ofertadas** 30% **Preenchidas** 1	**Ofertadas** Não informado[42] **Preenchidas** 45[43]	Lei nº 6.914/2014
Ecologia e Recursos Naturais	Mestrado e Doutorado Acadêmico	**Ofertadas** 30% **Preenchidas** Zero	**Ofertadas** 41[44] **Preenchidas** Não informado	Lei nº 6.914/2014
Engenharia Civil	Mestrado Acadêmico	**Ofertadas** 30%[46] **Preenchidas** 5	**Ofertadas[45]** Não informado **Preenchidas** 49	Lei nº 6.914/2014
Engenharia de Reservatório e de Exploração	Mestrado e Doutorado Acadêmico	**Não realiza reserva de vagas para cotistas**		
Genética e Melhoramentos de Plantas [47]	Mestrado e Doutorado Acadêmico	**Ofertadas** 48 **Preenchidas** Zero	**Ofertadas** 105 **Preenchidas** 51	▪ Preto/pardo ▪ Indígena ▪ Filhos de policiais civis e militares,

[42] No site do programa não haviam os editais de 2020 a 2023: https://uenf.br/posgraduacao/biociencias-biotecnologia/processo-seletivo/

[43] A Coordenação informou os dados referentes ao ingresso de 2022 e 2023.

[44] A quantidade de vagas ofertas pela ampla concorrência foi consultada em: https://ppgern.uenf.br/editais/, refere-se apenas aos editais de 2020/1, 2020/2 e 2021/1. Não haviam editais de 2022 e 2023.

[45] No site do programa não haviam os editais de 2020 a 2023: https://uenf.br/posgraduacao/engenharia-civil/processos-seletivos-encerrados/

[46] A Coordenação informou que realizam a reserva das vagas de acordo com a Lei (30%), mas abre em média 30 vagas e os cotistas (de todas as modalidades) não chegam a 10% desse total.

[47] As vagas ofertadas para ampla concorrência e cotistas foram consultadas em: https://pgmp.uenf.br/processosseletivos/

				bombeiros militares e inspetores de segurança e administração penitenciária, cujos pais morreram e ficaram incapacitadas em razão do serviço.

Matemática	Mestrado profissional	**Não realiza reserva de vagas para cotistas**		

Políticas Sociais[48]	Mestrado e Doutorado Acadêmico	**Ofertadas**	**Ofertadas**	▪ Preto/pardo ▪ Indígena ▪ Pessoa com deficiência ▪ Graduados da rede pública e privada de ensino.
		30%	26	
		Preenchidas	**Preenchidas**	
		Zero	22	

Produção Vegetal	Mestrado e Doutorado Acadêmico	**Ofertadas**	**Ofertadas**	▪ Preto/pardo ▪ Indígena ▪ Pessoa com deficiência
		3 a 4%[49]	169	
		Preenchidas	**Preenchidas**	
		Zero	Não informado	

Sociologia Política	Mestrado e Doutorado Acadêmico	**Ofertadas**	**Ofertadas**	Lei nº 6.914/2014
		30%	105	
		Preenchidas	**Preenchidas**	
		Zero[50]	Não informado	

Fonte: dados da pesquisa, 2024.

Vale ressaltar que a Coordenação do PPG de Ciência animal não deu sua concordância para participar da pesquisa.

Em 24 de fevereiro de 2024 foi feito contato com a Secretaria de Pós-graduação da UENF com o intuito de verificar se o setor tinha disponível a quantidade de cotistas ingressantes entre os anos de 2020 a 2023. Em resposta, a senhora Adriana Rezende, informou que o sistema acadêmico só tinha o registro de cotas a partir de 2022, sendo 11 cotistas no total, assim distribuídos:

Pessoa com deficiência – 2;

[48] A Coordenação informou apenas os dados de vagas ofertas e preenchidas (ampla concorrência e cotas) referente ao ano de 2023. No site do PPG (https://uenf.br/posgraduacao/politicas-sociais/processo-seletivo/) não foram localizados os editais de 2020 a 2023 para consulta das vagas ofertadas.

[49] Apesar de ter sido informado pela Coordenação o percentual de 3 a 4%, em consulta ao site do PPG verificou-se que no edital de ingresso em 2024, o percentual realizado para os cotistas acompanha o determinado pela Lei nº 6.914/2014 (30%).

[50] A Coordenação informou que apenas em 2024 teve o ingresso de dois cotistas, um negro e outro de IES pública.

IES privada/auxílio – 1;

IES pública – 4;

Negro – 4.

Em 04 de julho de 2024 foi renovado o contato com a Secretaria de Pós-graduação com o intuito de identificar em quais programas e anos de ingresso dos referidos cotistas, tendo sido informado que os ingressos ocorreram nos anos de 2022 e 2023 e nos seguintes programas:

Cognição e Linguagem: 4

Biociências e Biotecnologia: 1

Ecologia e Recursos Naturais: 2

Biotecnologia Vegetal: 3

Engenharia Civil: 1

A partir dessas informações foi feita a análise dos dados informados pelos 7 programas da UENF que informaram ter a Política de Cotas implementada em seus editais e que participaram da pesquisa respondendo ao questionário.

A primeira pergunta realizada aos Coordenadores era como tinha se dado o processo de implementação da Política de Cotas em seu programa e as justificativas apresentadas para a implementação da referida política na universidade, e assim foram obtidas as seguintes respostas:

> Pelo Edital de Seleção. Atendimento Lei Estadual 6914 de 06/11/2014.
>
> A aprovação da documentação comprobatória de carência socioeconômica E classificação no processo seletivo, independente de sua colocação, concede bolsa de cota ao discente de PG Ecologia.
>
> Apenas seguimos as leis.
>
> Devido à lei estadual aprovada para esse fim.
>
> A política de cotas vem sendo implementada no PPGPS em acordo com a regulamentação estadual sobre o tema.
>
> São feitas inscrições por cotas, mas no momento da distribuição por bolsas são usados como critérios a classificação por ranqueamento de nota.
>
> Não conheço em detalhes a história da implementação das cotas no PPGSP/UENF. Entrei há pouco na instituição e estou há menos de um ano na coordenação do programa. Mas, pelo que sei, a UENF e a UERJ são pioneiras na implementação de cotas na graduação. A implementação de cotas na pós-graduação segue esse pioneirismo. No mais, seguimos as Leis estaduais nº 6.914/2014 e nº 6.959/2015.

Mediante as respostas apresentadas ainda é perceptível que os PPGs da UENF seguem a Lei Estadual nº 6.914/2014, não tendo sido implementada nenhuma normatização interna, mesmo tendo os programas autonomia para gerir seus cursos.

Diante da forma como se deu o processo de implementação das cotas na Pós-graduação da UENF, perguntou-se aos Coordenadores se eles concordavam ou não com a forma como se deu o processo, em resposta apenas um Coordenador não respondeu, outro respondeu não concordar, justificando que não houve discussão entre os atores envolvidos no processo, e para todos os demais a resposta foi o sentido positivo de concordar com a forma de implementação.

Assim, solicitou-se ainda que fosse descrito os motivos de concordância ou discordância com a forma de implementação, tendo sido apresentados os seguintes motivos:

> Cota relativa à mérito também.
>
> A implementação ocorreu de forma natural com consenso de comissão coordenadora.
>
> Creio que a política é importante, embora sejam necessários ajustes.
>
> Concordo, no entanto, acredito que as bolsas para a pós-graduação devem ser conduzidas de modo que saiam da Pró-reitora para os pós-graduandos com essa finalidade.
>
> Democratizar o acesso à universidade e diversificar a produção de conhecimento acadêmico.

Importante destacar a fala dos Coordenadores que menciona a necessidade de ajustes na lei e a concessão de bolsas aos cotistas.

Em seguida os Coordenadores foram indagados se haveria algum desafio para a implementação da Política de Cotas em seus respectivos programas, em resposta, seis Coordenadores afirmaram não haver e um afirmou existir, tendo informado o desafio que seria o de superar a análise de documentação dos candidatos, considerando isso um fato importante para a execução.

Esta questão da análise dos documentos foi um fator mencionado também pelos PPGs da UERJ que narraram que a análise documental dos

cotistas acabava por atrapalhar/atrasar o andamento dos seus processos seletivos.

Por sua vez um PPG que disse não ter ocorrido desafio, descreveu que nunca teve bolsa em separado para cotistas, de forma que as bolsas são fornecidas no critério de classificação dos candidatos. Já outra Coordenação informou não estar ciente de desafios.

Mediante a lei que torna obrigatória a reserva de vagas já estar implementada na UENF e ao fato de ter programas que informaram possuir cotistas, foi perguntado aos Coordenadores se existia algum processo de acompanhamento/permanência dos discentes cotistas, tendo sido obtida as seguintes respostas:

> Acompanhamento dos prazos acadêmicos.
>
> Não há.
>
> Não temos processo especial para cotistas. Todos os alunos são acompanhados por meio de nossa política de autoavaliação.
>
> No nosso caso não temos estudantes que acessaram o programa pelas cotas.
>
> No momento, não há alunos ingressantes pelo sistema de cotas.
>
> Não temos.
>
> Através da representação discente, coordenação e sistema acadêmico.

As respostas obtidas também se assemelham, em sua maioria, com a das demais universidades pesquisadas, no sentido de não haver um acompanhamento específico para os cotistas, assim como as respostas obtidas no período de 2015 a 2019.

Na pergunta seguinte foi questionado aos Coordenadores se haveria algum tipo de bolsa e/ou auxílio específico para os alunos cotistas, de modo que dois programas informaram que havia, tendo um deles relatado que os cotistas têm prioridade na concessão das bolsas de mestrado e doutorado, independentemente da colocação, e todos os demais programas não possuem. Na visão da autora, como a maioria dos programas que participaram da pesquisa não possuem cotistas, é razoável que não haja bolsa específica para eles.

A partir de uma maioria de programas que não possui bolsa específica para os cotistas, foi questionado se os cotistas tinham preferência na distribuição

de auxílios e/ou bolsas, e neste quesito dois programas responderam que haveria a preferência, outros quatro disseram não ter e apenas um programa não respondeu à pergunta.

Para melhor conhecer a realidade de cada programa sobre o ingresso de cotistas, foi perguntado quantos cotistas concluintes existiam em cada PPG, e se havendo concluintes do mestrado quantos, em média, dão continuidade aos estudos e participam da seleção para o doutorado, sendo as respostas obtidas nos seguintes sentidos:

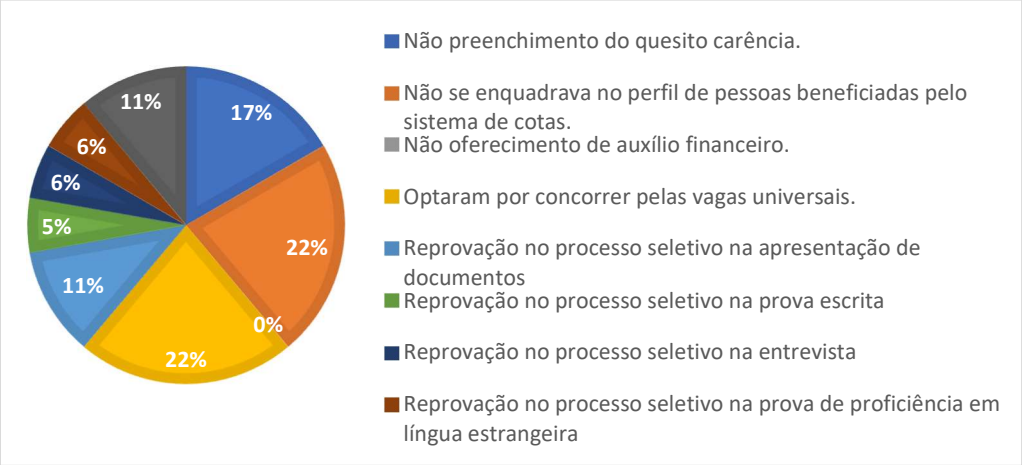
> Somente 1 mestranda concluinte. Não deu a continuidade aos estudos no Doutorado.
>
> Zero.
>
> Em 2023 tivemos dois cotistas concluintes.
>
> Zero.
>
> Durante minha gestão, desconheço concluintes cotistas.
>
> Nenhum.
>
> Nenhum.

Em seguida perguntou-se a quantidade de cotistas que estavam ativos em cada PPG:

> Uma (01) mestranda (rede pública), com ingresso em 2024/1.
>
> Zero.
>
> Em 2023 entrou 1 cotista e em 2024 não entrou nenhum.
>
> Zero.
>
> Creio que nenhum.
>
> Nenhum.
>
> Dois, ambos ingressantes de 2024/01.

A partir das vagas preenchidas em cada PPG foi questionado o porquê do não preenchimento das demais vagas, e os motivos podem ser melhor observados no Gráfico 3.

Gráfico 3 - Motivos para o não preenchimento das vagas pelos cotistas nos PPGs da UENF, entre os anos de 2020 a 2023.

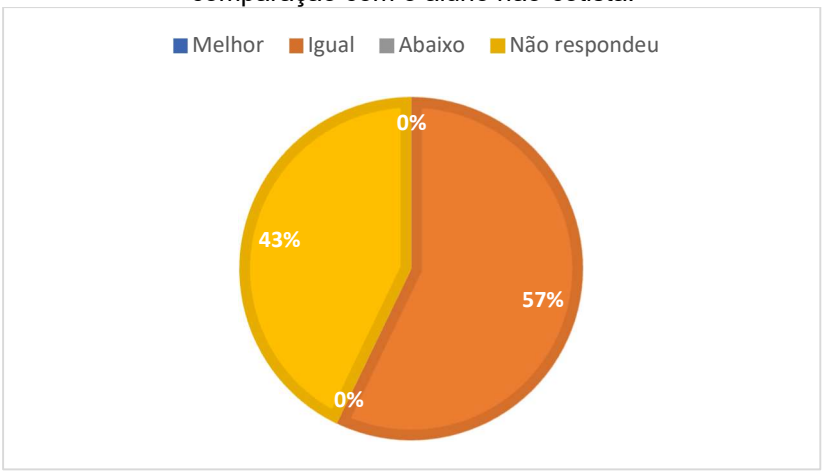


Fonte: dados da pesquisa, 2024.

Das respostas apresentadas chama a atenção aqueles que informaram outros motivos e apresentaram a baixa procura ou até mesmo a ausência de candidatos interessados nas vagas reservadas aos cotistas.

Outro questionamento feito aos Coordenadores foi quanto ao desempenho acadêmico dos cotistas em comparação com os demais discentes, e as respostas obtidas podem ser melhor visualizadas no Gráfico 4.

Gráfico 4 - Avaliação da Coordenação sobre o desempenho acadêmico do cotista em comparação com o aluno não-cotista.



Fonte: dados da pesquisa, 2024.

Na percepção da autora, como a maioria dos PPGs não possuem cotistas é natural que um pouco menos da metade tenha preferido não responder à pergunta.

Após, foi questionado aos Coordenadores se haveria alguma dificuldade na gestão das cotas em seu respectivo programa, e em resposta, quatro programas afirmaram não ter dificuldades, um disse não saber informar, tendo relatado o cumprimento das exigências da documentação como uma eventual dificuldade, um PPG disse existir dificuldade que seria a ausência de bolsas para os cotistas na pós-graduação, e apenas um PPG não respondeu.

Isso reforça mais uma vez a necessidade apontada por muitos programas sobre a concessão de bolsas.

Quando perguntados se a Política de Cotas de alguma forma impactou o seu programa, cinco programas responderam no sentido de não haver impactos, tendo um deles relatado sobre a ausência de bolsas específicas para a pós-graduação, enquanto um Coordenador não respondeu à pergunta e um disse ter impacto, pois contribuiu com a democratização da pós-graduação.

Por fim, para melhor entender a realidade de cada programa sobre o ingresso, a permanência e a formação dos cotistas, foi perguntado aos Coordenadores se seus programas realizavam acompanhamento dos egressos cotistas, e em resposta, três programas disseram não fazer esse acompanhamento específico, por não ter sido necessário diante da ausência de cotistas, enquanto três afirmaram ter e um programa não respondeu à pergunta.

Os programas que responderam de forma positiva descreveram como o acompanhamento acontece:

> Acompanhamento de atividades realizadas após egresso do PPG, tipo de atuação e área de atuação profissional, pública ou privada.
>
> Acompanhamos todos os egressos, já que isso é uma exigência da CAPES (Sucupira). Não há um acompanhamento especial para cotistas.
>
> Sim, o acompanhamento dos egressos, cotistas ou não, é uma exigência da CAPES para avaliação dos programas de pós-graduação. É feito por formulários como este e pelo lattes.

As respostas apresentadas em muito se assemelham com os demais programas das universidades que participaram da pesquisa, que apesar de terem cotistas, não há um acompanhamento específico para os cotistas, sendo eles acompanhados da mesma forma como os demais alunos.

Os questionamentos a seguir realizados aos Coordenadores estão voltados agora a conhecer a percepção dos gestores quanto à Política de Cotas na pós-graduação.

Inicialmente foi perguntado se o Coordenador, até assumir a Coordenação do PPG, tinha conhecimento das Leis Estaduais nº 6.914/2014 e 6.959/2015 que implementaram a Lei de Cotas na pós-Graduação nas Universidades do Estado do Rio de Janeiro, de forma que sete Coordenadores disseram conhecer, um disse que conhecia apenas superficialmente, e apenas um afirmou que não conhecia. Importante mencionar que os PPGs de Engenharia de Reservatório e de Exploração e o de Matemática, que não têm previsão de reserva de vagas em seus editais, participaram da pesquisa respondendo à presente pergunta e como as demais a seguir.

Mediante o conhecimento que os Coordenadores possuem da política que foi implementada na pós-graduação em sua universidade, foi perguntado qual avaliação que cada um deles fazia da política. As respostas obtidas foram nos seguintes sentidos:

> Adequada.
>
> A normativa orientou a adoção do sistema de cotas no PPGPS.
>
> Ainda não é amplamente executada, embora exista, não existem diferenças no programa de oferta de bolsas para os cotistas.
>
> Considero extremamente importante.
>
> Ok.

Destaca-se que quatro Coordenadores não responderam à pergunta. Em mais um momento se destaca a observação de um PPG sobre a ausência de bolsas para os cotistas.

Diante da opinião sobre como avaliam a política implementada pela Lei nº 6.914/2014, foi perguntado se os Coordenadores consideravam a Política de Cotas na pós-graduação *stricto sensu* efetiva, a maioria (seis) considerou como não efetiva, e alguns apresentaram os seguintes aspectos como não efetivos:

> Não houve entrada por cota.
>
> Na minha opinião pessoal, e não como coordenador, entendo que a lei de cota deveria estar restrita à graduação. Uma vez saído da graduação o cotista não deveria apresentar nenhuma dificuldade extra

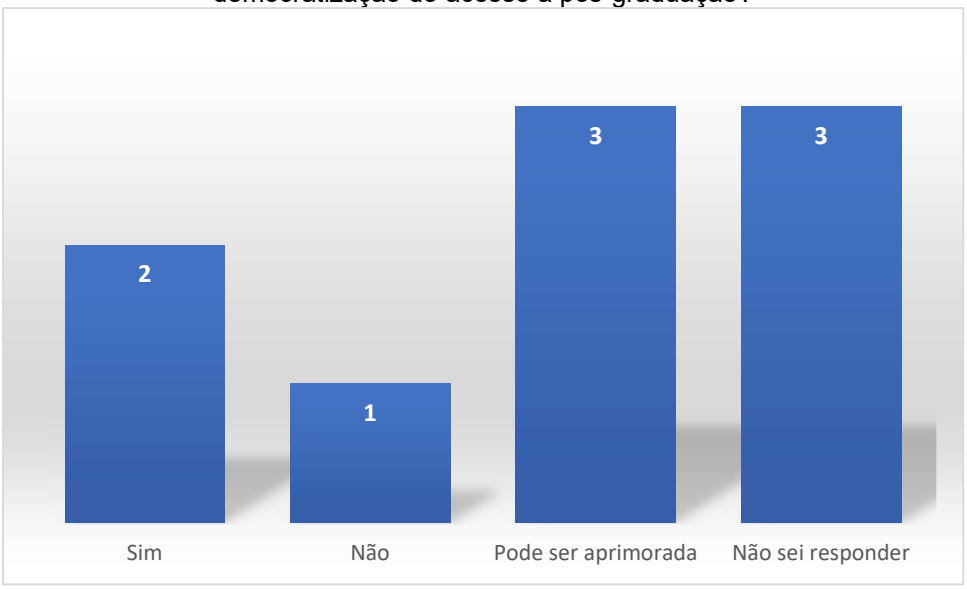
> ou deficiência de base, em virtude de sua condição, já que o curso de graduação teoricamente igualou a todos em termos condições técnica e intelectuais, para disputa em extratos mais elevado, como a pós graduação. No entanto, sou favorável que se estabeleça cota de Bolsa exclusivamente para a condição socioeconômica (após aprovação no processo seletivo).
>
> Embora exista a política de cotas, não existem diferenças no Programa, a oferta de bolsas para os cotistas.

Mais uma vez é trazido pelos Coordenadores a necessidade de bolsas.

Outros três Coordenadores disseram considerar a Política de Cotas na pós-graduação efetiva. Apesar de considerar efetiva, um dos Coordenadores considera como não efetivo na política a dificuldade que o programa possui no cumprimento da documentação necessária.

Diante das avaliações realizadas anteriormente, por fim, foi perguntado se, para os Coordenadores, a Política de Cotas promoveria justiça social, a igualdade de tratamento e a democratização do acesso à pós-Graduação, e as respostas obtidas podem ser melhor visualizadas no Gráfico 5.

Gráfico 5 - A política de cotas promove justiça social, a igualdade de tratamento e a democratização do acesso à pós-graduação?



Fonte: dados da pesquisa, 2024.

Por fim, foi indagado aos Coordenadores se haveria alguma outra questão que deva ser discutida sobre a Política de Cotas na pós-Graduação e que não tivesse sido objeto de pergunta do questionário, sendo as respostas obtidas nos seguintes sentidos:

> Não.

> Nada a declarar.
>
> As cotas na Pós Graduação devem ser restritas apenas à condição socioeconômica do aluno e devem envolver apenas a oferta de bolsas e não as vagas do processo seletivo em si, já que, ao sair da graduação não deve haver diferença intelectual, acadêmica e técnica entre cotistas e não-cotistas.
>
> Por mim, o questionário contemplou a temática.
>
> Para os Programas que não são gestores de suas bolsas, deve partir da PROPPG políticas institucionais que privilegiem bolsas na pós-graduação para os cotistas.

Apesar de ter aumentado um pouco o número de cotistas no período de 2020 a 2023 em comparação com a quantidade informada nos anos de 2015 a 2019, os Coordenadores relatam algumas inquietações, no sentido sobre a real necessidade das cotas nesse nível educacional, de modo que apontam sobre a necessidade de bolsas para os cotistas na pós-graduação, tendo um deles ressaltado que as cotas deveria ser apenas aos financeiramente necessitados.

3.2 Uma análise do avanço da efetividade da Política de Cotas na UERJ-UEZO, no período de 2020 a 2023

Inicialmente é preciso esclarecer que a UEZO foi incorporada à UERJ, por meio da Lei Estadual nº 9.602, de 22 de março de 2022[51], passando a se tornar o "*Campus* UERJ – Zona Oeste (UERJ-UEZO). Apesar da incorporação, ficou definido que a UERJ deveria manter a mesma quantidade de cursos de graduação e pós-graduação que eram ofertados pela UEZO, antes da incorporação.

Assim, os PPGs de Mestrado Profissional da UEZO, Ciência e Tecnologia de Materiais e Ciência e Tecnologia Ambiental, estão agora sob a administração da UERJ, e serão analisados conjuntamente com as informações dos PPGs da UERJ.

O contato inicial com a Pró-reitoria de Pós-graduação e Pesquisa da UERJ se deu em 15 de agosto de 2023, via e-mail, com o intuito de buscar a

[51] Disponível em: https://www.sgp.uerj.br/site/images/Lei_Ordinaria_9602_2022_6459c.pdf. Acesso em: 21 nov. 2023.

autorização para a realização da pesquisa no âmbito da universidade, tendo sido a autorização concedida em 07 de novembro de 2023.

A entrevista com o Pró-reitor de Pós-graduação e Pesquisa da UERJ, professor Doutor Luis Antonio Campinho Pereira da Mota, foi realizada, via *Google Meet*, em 04 de dezembro de 2023. Assim, buscou-se conhecer como vinha ocorrendo a gestão da Política de Cotas na universidade do ano de 2020 até os dias atuais. O Pró-reitor Mota estava na gestão da Pró-reitoria desde o ano de 2020 com a previsão de término de seu mandato para dezembro de 2023. Professor Mota é formado em Física e ministra aulas nesta área na universidade.

Inicialmente foi perguntado ao Pró-reitor se ele conhecia a Lei Estadual que implementou a Política de Cotas na pós-graduação das universidades estaduais do Rio de Janeiro, tendo respondido que sim, pois trabalhava anteriormente como Diretor de Centro Setorial, de forma que sempre lidou com essas questões, sendo, portanto, conhecedor da lei.

O Pró-reitor complementou sua fala dizendo que existia anteriormente na UERJ apenas a bolsa permanência na graduação com financiamento proveniente do fundo da pobreza, de modo que em sua gestão, conseguiu implementar a bolsa permanência na pós-graduação com recursos da própria universidade, sendo o valor da bolsa para os cotistas da pós-graduação o mesmo concedido na graduação, ocorrendo o pagamento só para aqueles que atendem ao quesito social.

Mediante a informação obtida, foi solicitado, via e-mail do Gabinete da Pró-reitoria, o documento que regulamentou a concessão da bolsa permanência da pós-graduação, tendo sido enviado o documento intitulado: ATO EXECUTIVO DE DECISÃO ADMINISTRATIVA 048/REITORIA/2021, que em seu Art. 1º assim determina:

> **Art. 1º.** Criar a **Bolsa Permanência na Pós-Graduação (BPPG)** destinada a apoiar a permanência na Universidade dos alunos selecionados para a pós-graduação stricto-sensu por meio da reserva de vagas prevista na Lei 6914/2014 e de todos os alunos da pós-graduação stricto-sensu que comprovarem, nos termos deste AEDA, sua vulnerabilidade social e econômica.

Nesse sentido, o Ato Executivo da UERJ, publicado em 09 outubro de 2021, coloca apenas como critério para a concessão da bolsa ser ingressante em PPG *stricto sensu* da UERJ por meio do sistema de reserva de vagas

instituído pela Lei Estadual nº 6.914/2014. A criação da bolsa permanência é um avanço, tendo em vista que muitos programas das demais universidades participantes da pesquisa relatam a necessidade de concessão de bolsas para os cotistas como uma política de permanência desses alunos na pós-graduação.

Em seguida, foi perguntado ao Pró-reitor, se a Pró-reitoria tinha o quantitativo de alunos que ingressam por meio do sistema de cotas nos PPGs da UERJ-UEZO, tendo ele respondido que não, mas que apesar de não ter os números, destacou que os cotistas na pós-graduação não são muitos, todavia, espera que esse número aumente.

Apesar de não ter os dados sistematizados de quem ingressa pelas cotas, o Pró-reitor relatou que vinha trabalhando junto com o setor de tecnologia da universidade para criar um sistema para que a Pró-reitoria pudesse ter essa informação, pois isso hoje fica concentrada com os PPGs.

Enfatizou ainda o Pró-reitor que em sua gestão buscou normatizar as cotas para que a universidade respeitasse a lei, de modo que, por exemplo, existia um vício na universidade que era realizar a seleção dos alunos por indivíduo, por pesquisador. Assim, foi feita uma sugestão para que o número de vagas para as cotas incidisse sobre o total de vagas do edital e não por linha de pesquisa ou orientador, como era realizado antes, pois isso, na opinião do Pró-reitor burlava a lei. Assim, com a mudança, passou a ser possível aplicar o percentual da reserva de vagas previstas na lei em todos os programas.

Quando perguntado se, além da concessão da bolsa permanência aos cotistas e a modificação da reserva de vagas por linha de pesquisa, a UERJ havia realizado alguma outra ação para dar mais efetividade à lei, tendo o Pró-reitor informado que buscou dar mais divulgação sobre as cotas na pós-graduação, mas que essa divulgação acabou sendo um pouco prejudicada pela pandemia.

Destacou o Pró-reitor que por essas ações de bolsas criadas pela UERJ para os mais frágeis, além das ações acima descritas, a UERJ-UEZO teve uma baixa evasão durante a pandemia, e se houve alguma, foi muito pouca. Segundo o Pró-reitor, essa ação da universidade em criar a bolsa permanência foi uma das melhores do Brasil, os gestores envolvidos nesse processo foram corajosos, ousados, pois pagavam auxílio alimentação para a pessoa “ficar em casa”, pois

pensavam que se a pessoa tivesse que sair de casa para trabalhar, iria largar os estudos, assim optaram por fazer essa ação de permanência.

O Pró-reitor ainda relatou que alguns programas da UERJ-UEZO vão além das cotas legais, citou como exemplo o PPG da Educação que realiza a reserva de vagas para transgêneros, não está lei na estadual, mas o PPG optou por inserir em seu edital. Informou ainda o Pró-reitor que alguns programas colocam em seus editais um critério social para preferência de bolsa (CNPq, FAPERJ), a maioria dos programas usam a classificação, um método de seleção de mérito.

Em seguida, foi questionado ao Pró-reitor se existia algum desafio ou dificuldade para gerir a Política de Cotas no âmbito da pós-graduação da UERJ-UEZO, tendo ele informado que o desafio seria o da universidade ainda não ter uma estrutura adequada, pois se aumentar muito a demanda de cotistas, não saberia dizer se haveria verba para pagar a bolsa para todos, pois apesar de ser uma decisão a ser tomada, entende que não pode pagar para uns e para outros não.

Quanto às dificuldades apontadas pelo Pró-reitor seria a de uma melhor gestão computacional das informações sobre os cotistas. Nas palavras do Pró-reitor “a maior dificuldade é a estrutural, a gente tem que convencer as pessoas a virem e quando vierem a gente tem que ter estrutura para recebê-las, gerenciar as cotas”.

Foi questionado também ao Pró-reitor se seria do conhecimento da Pró-reitoria sobre o rendimento acadêmico dos cotistas em comparação com os demais alunos, se seria melhor ou pior, tendo o Pró-reitor afirmado que não teria essa informação, mas que sabe de “ouvido” que na graduação,

> [...] É indubitável que o abandono é menor, muito menor, a evasão é muito menor, os que eu ouvi falar, na minha área em particular, na engenharia, eu já fiz o levantamento disso no início das cotas, eu pego Física I, eles tinham mais dificuldade para passar, mas no primeiro período, no segundo já passava igual, essa é uma pesquisa interna só para a engenharia de 10 anos atrás. Na UERJ como um todo, a minha informação que não é oficial, é que essa é uma verdade, não tem tanta evasão, mas que na maioria absoluta dos casos, o rendimento é igual (Mota, Luis Antonio Campinho Pereira da (2023) Gestão da Política de Cotas na Pós-graduação na UERJ-UEZO. Entrevista concedida à Geovana Santana).

Buscando conhecer a opinião do Pró-reitor sobre a forma de implementação da Política, visto que na pesquisa de mestrado de Silva (2020), a entrevista na época foi realizada com o Sub-reitor de Pós-graduação, professor Egberto Gaspar, foi perguntado se ele concordava com a forma pela qual a Lei Estadual nº 6.914/2014 foi implementada, tendo ele respondido que a princípio, não concordava, pois entende que as universidades poderiam ter sido ouvidas, para falar com as pessoas que entendem, não para tirar "poder" de decisão da ALERJ, mas para ouvir quem está na ponta para saber se a lei funcionaria ou não.

O Pró-reitor relatou ainda não saber como aconteceu na época da implementação, mas que durante sua gestão ele recebeu várias demandas da ALERJ para se manifestar sobre iniciativas de lei, citou como exemplo a ação desenvolvida pela FAPERJ e pela UERJ-UEZO de contar pontuação mais longa para mulheres gestantes ou mãe recente, para adoção ou para casal transgênero quando um for o guardião legal (também aplicável essa regra aos editais internos da UERJ-UEZO para a bolsa pró-ciência), que foi bem recebida pela comunidade, sem reclamações, e que a ALERJ gostou da iniciativa e quis fazer algumas leis para incentivar a participação das mulheres na ciência. Assim, a ALERJ enviava pedidos de consultas para a universidade sobre essas questões, buscando as sugestões da comunidade acadêmica, para que assim pudessem demonstrar o que era viável ou não fazer, por também envolver questões federais, como a CAPES, por exemplo.

Quando perguntado se do ano de 2020 até os dias atuais houve alguma outra mudança nos editais dos PPGs para dar mais efetividade a Política de Cotas no âmbito da pós-graduação na universidade, o Pró-reitor disse que não, seria apenas a adequação para a reserva de cotas sobre o total de vagas previstas no edital, e não por linha de pesquisa ou orientador.

Foi ainda questionado ao Pró-reitor se a Políticas de Cotas implementada pela Lei Estadual nº 6.914/2014 seria, na sua opinião, efetiva ou não, tendo ele respondido que ainda não saberia afirmar se é efetiva, pois, segundo ele, tem muito pouco aluno cotista na universidade. O Pró-reitor entende que a lei é uma "boa ideia" e que precisa ser mantida. Em sua visão, a Lei Estadual nº 6.914/2014 tem critérios iguais à lei que criou a reserva de vagas na graduação, dessa forma, o Pró-reitor afirmou que não tem números suficientes para estudar

o que teria que mudar na lei, mas disse esperar que ela se mantenha e que aumente o número de cotistas na pós-graduação. Em resumo, o Pró-reitor disse que não sabe se a lei é efetiva ou não, mas espera que alguém possa saber rapidamente, pois precisa de algumas melhorias, pois a universidade precisa abraçar esses grupos minoritários que já sofrem muita na sociedade.

Nesse sentido, buscou-se a opinião do Pró-reitor, no sentido de entender se ele acreditaria que a Política de Cotas promove a justiça social, a igualdade de tratamento e a democratização do acesso à pós-graduação, tendo ele respondido que a lei está no caminho certo, independentemente de ser mal formulada, ela é fundamental, e sabendo que a lei existe, as pessoas tomam que existe um problema a se lidar, e que deve a lei existir ainda por alguns anos.

Diante da forma como são realizados os processos seletivos da pós-graduação, indagou-se ainda ao Pró-reitor se ele entenderia que esses processos seletivos são subjetivos, de modo que podem ser considerados um sistema de preferências, tendo respondido que pode sim, pois não é só a prova, tem sim uma subjetividade, ao analisar por exemplo, a carta de referência. É o perigo de qualquer prova que tenha uma banca, como os concursos públicos. Todavia, destacou o Pró-reitor que se precisa confiar nas pessoas escolhidas para selecionar, para que estas ajam de forma honesta.

Perguntou-se ainda ao Pró-reitor se ele entenderia que exista injustiça no sistema de mérito, ele respondeu no sentido de que o mérito ele tem que existir, mas o racismo estrutural existe e essa dívida histórica tem que ser paga de alguma forma. Nas palavras do Pró-reitor “o sistema de cotas com todos os defeitos que ele tenha, ele é uma boa solução. Ele é a reserva, mas ele tem o mérito. A pessoa é classificada no sistema meritório”. Ressaltou ainda que como não há vagas para todos, tem que ter alguma forma de classificação. Complementando sua resposta finalizou dizendo que “existe uma injustiça na meritocracia, por definição ela é injusta. As pessoas não começam no mesmo lugar.”

Para finalizar a entrevista, foi perguntado se haveria algum outro assunto que deveria ser tratado sobre a Política de Cotas na pós-graduação e que não tivesse sido objeto da entrevista. Em resposta, o Pró-reitor disse não saber no momento, mas que se conseguisse resolver os problemas por ele apontados na entrevista já seria um grande avanço, todavia, relatou que devem existir outras

questões, como por exemplo, às vezes, pensar em uma cota social sem relacionar com a questão racial ou de gênero.

A partir da fala do Pró-reitor, percebe-se que o número de cotistas ingressantes na UERJ-UEZO não cresceu muito nos últimos anos. Entretanto, há que se destacar as iniciativas que foram tomadas na universidade com o intuito de melhorar a aplicação da Política de Cotas no âmbito da pós-graduação na UERJ-UEZO, como a criação da bolsa permanência e a reserva de vagas para os cotistas sobre o total de vagas previsto no edital, e não por linha de pesquisa ou orientador.

Buscando ainda analisar os avanços da política no âmbito da UERJ-UEZO, era necessário ouvir os Coordenadores, já que muitas informações sobre os cotistas ficam mais concentradas nas Secretarias dos PPGs.

Dessa forma, foram enviados e-mails aos Coordenadores dos PPGS da UERJ-UEZO, com o convite para participação na pesquisa e preenchimento do questionário pelo *Google Forms*. Os e-mails foram enviados inicialmente em dezembro de 2023, e reenviados semanalmente. Todavia, alguns fatores, tais como, período de realização de processo seletivo, férias e o preenchimento da Plataforma Sucupira, contribuíram para uma dificuldade na adesão das respostas.

A UERJ-UEZO, segundo informações coletadas na Plataforma Sucupira possui 70 programas de Pós-graduação *stricto sensu*, de forma que 12 programas participaram da pesquisa respondendo ao questionário, ou seja, houve uma participação de 17,14%, conforme relação descrita no Tabela 6.

Tabela 6 - Informações sobre a Política de Cotas nos PPGs da UERJ-UEZO entre os anos de 2020 a 2023.

PROGRAMA	CURSO	VAGAS COTISTAS	VAGAS AMPLA CONCORRÊNCIA	BENEFICIÁRIO
Ciência e Tecnologia de Materiais (UEZO)	Mestrado Profissional	**Ofertadas**	**Ofertadas**	Lei nº 6.914/2014
		28	90	
		Preenchidas	**Preenchidas**	
		Zero	38	
Comunicação		**Ofertadas**[52]	**Ofertadas**	Lei nº 6.914/2014

[52] Os sistemas acadêmicos da UERJ não permitem a seleção específica de dados desses discentes, que tem que ser contabilizados caso a caso. De toda forma, no programa de Comunicação são poucos os discentes que ingressam por cota. Durante a pandemia (periodo solicitado) a oferta geral caiu bastante. Na seleção de 2023 entrou apenas um cotista (em 2024). Cabe ressaltar que o sistema de cotas da UERJ, com base em avaliação socioeconômica, é muito rigoroso, o que tende a fazer com que muitos candidatos entrem em ampla concorrência.

	Mestrado e Doutorado Acadêmico	30%	41[53]	
		Preenchidas	**Preenchidas**	
		4	Não informado	
Direito	Mestrado e Doutorado Acadêmico	**Ofertadas**	**Ofertadas**	Lei nº 6.914/2014
		197	499	
		Preenchidas	**Preenchidas**	
		12	499	
Engenharia Ambiental	Mestrado profissional	**Ofertadas**	**Ofertadas**	Lei nº 6.914/2014
		10%	152	
		Preenchidas	**Preenchidas**	
		Zero[54]	113[55]	
Engenharia Eletrônica	Mestrado Acadêmico	**Ofertadas**	**Ofertadas**	Lei nº 6.914/2014
		30%	269	
		Preenchidas	**Preenchidas**	
		1	120	
Ensino de Biologia	Mestrado Profissional	**Ofertadas**	**Ofertadas**	Lei nº 6.914/2014
		30	75	
		Preenchidas	**Preenchidas**	
		Zero	85	
Geografia	Doutorado Acadêmico e Mestrado Profissional	**Ofertadas**	**Ofertadas**	Lei nº 6.914/2014
		Não informado	195	
		Preenchidas	**Preenchidas**	
		Zero	167	
História	Mestrado e Doutorado Acadêmico	**Ofertadas**	**Ofertadas**	Lei nº 6.914/2014
		15	50	
		Preenchidas	**Preenchidas**	
		15	50	
Microbiologia	Mestrado e Doutorado Acadêmico	**Ofertadas**	**Ofertadas**	Lei nº 6.914/2014
		30%	15-20	
		Preenchidas[56]	**Preenchidas**	
		Não informado	10[57]	
Psicanálise	Mestrado e Doutorado Acadêmico	**Ofertadas**	**Ofertadas**	Lei nº 6.914/2014
		28	92	
		Preenchidas	**Preenchidas**	

[53] Segundo a Coordenação, as vagas variam em cada ano. Entre 2020 e 2022 houve uma grande diminuição de oferta e de procura por causa da pandemia. Em 2023 foram ofertadas, para ampla concorrência, 25 vagas para Mestrado e 16 para Doutorado, total de 41 vagas.

[54] Apesar da Coordenação do PPG ter informado que não há cotistas, no site do programa (http://www.peamb.eng.uerj.br/mostradown.php?nomearq=selecao&aed=0), foi possível verificar 1 cotista aprovado no processo seletivo de 2020 e 1 no de 2021, todavia, não há informações se efetivaram matrícula.

[55] Em consulta ao site do PPG (http://www.peamb.eng.uerj.br/mostradown.php?nomearq=selecao&aed=0) pode ser verificado que foram aprovados 113 candidatos nas vagas da ampla concorrência. Não há informações sobre os que realmente fizeram a matrícula.

[56] A coordenação informou que a quantidade de vagas ofertas e preenchidas pelas cotas são dados sigilosos, apenas o órgão competente da universidade que tem acesso.

[57] Em consulta ao site do PPG (https://www.pgmicrobiologia.uerj.br/index.php/), foi possível verificar que há 29 alunos atuais de mestrado e doutorado, entre os anos de 2020 a 2023. Não há informações sobre cotistas.

		Zero	77	

Serviço Social	Mestrado e Doutorado Acadêmico	**Ofertadas** 40 **Preenchidas** 14	**Ofertadas** 80 **Preenchidas** Não informado	▪ Preto/pardo ▪ Indígena ▪ Filhos de policiais civil e militares, bombeiros militares e inspetores de segurança e administração penitenciária cujos pais foram mortos ou incapacitados em razão do serviço.

Gestão e Regulação de Recursos Hídricos	Mestrado profissional	**Ofertadas** 20 **Preenchidas** Zero	**Ofertadas** 56 **Preenchidas** 43	Lei nº 6.914/2014

Fonte: dados da pesquisa, 2024.

Apesar de não ter respondido ao questionário enviado, alguns outros programas repassaram, via e-mail, informações sobre o ingresso de cotistas.

Assim, 11 programas informaram que não possuíam cotistas (Biologia Humana e Experimental; Ciências Contábeis; Filosofia; Ciências do Exercício e do Esporte; Letras e Linguística; Psicanálise; Engenharia Ambiental (Doutorado); Saúde, Medicina Laboratorial e Tecnologia Forense (Mestrado profissional); Meio Ambiente; Química; e Ciências Econômicas e História Social.

O PPG de Odontologia informou que não teve cotista entre os anos de 2020 a 2023, que só em 2024 houve cotistas ingressando no programa.

O PPG em Ciência e Tecnologia Ambiental (Mestrado Profissional) que anteriormente pertencia a UEZO informou, via e-mail, que entre os anos de 2020 a 2023, só houve ingresso de 2 cotistas no ano de 2022, sendo 1 para estudantes graduados negros e indígenas, e 1 para pessoas com deficiência.

Por sua vez o PPG de Educação, Cultura e Comunicação informou, via e-mail, o seguinte quantitativo de cotistas ingressantes entre os anos de 2020 a 2023:

> **2020 - 2** ingressantes cotistas (1 do grupo de cotas de graduados da rede pública ou privada de ensino superior que tenham recebido financiamento público e 1 do grupo de cotas de graduados negros e indígenas);
> **2021** - Não houve ingressantes cotistas;
> **2022 - 5** ingressantes cotistas (2 do grupo de cotas de graduados da rede pública ou privada de ensino superior que tenham recebido financiamento público e 3 do grupo de cotas de graduados negros e indígenas);
> **2023 - 1** ingressante cotista, do grupo de cotas de graduados negros e indígenas.

Já o programa de História da Arte informou que não possui os dados sistematizados, e que por isso, não preencheu o formulário, entretanto, informou que todos os anos de seleção entraram cotistas.

O PPG em Relações Internacionais, apesar de não ter participado preenchendo o questionário, informou, via e-mail, a seguinte condição:

> Tivemos alguns inscritos nas seleções de 2019 em diante que informaram querer concorrer às vagas direcionadas a cotistas, porém aqueles que foram aprovados nestas seleções não necessitaram do uso desta condição para a obtenção de vaga nem no Mestrado e nem no Doutorado. Ou seja, houveram inscritos na condição de possíveis cotistas, porém todos quando aprovados acabaram entrando nas vagas regulares.

Por sua vez, o PPG de Design informou que, no período pesquisado, só ingressou uma cotista em seu curso de mestrado no ano de 2023.

O PPG de Ciências Computacionais e Modelagem Matemática informou que no ciclo de 2020 a 2023 ingressaram apenas dois cotistas no curso de mestrado do programa.

O PPG em Alimentação, Nutrição e Saúde informou, via e-mail, o seguinte quantitativo de cotistas ingressantes entre os anos de 2020 a 2023:

> 2020: Não tivemos entrada por cota.
> 2021: Não tivemos entrada por cota.
> 2022: Não tivemos entrada por cota.
> 2023: 1 entrada (doutorado).
> 2024: 1 entrada (doutorado).

Por fim, a Secretaria do PPG em Ciências Sociais informou, via e-mail, que no período da pesquisa ingressou apenas uma aluna cotista no mestrado.

A partir dessas informações será feita a análise dos dados informados pelos onze programas que participaram da pesquisa respondendo ao questionário.

A primeira pergunta realizada aos Coordenadores era como tinha se dado o processo de implementação da Política de Cotas em seu programa e as justificativas apresentadas para a implementação da referida política, sendo assim obtidas as seguintes respostas:

> A Instituição que promoveu de acordo com a lei de cotas.
>
> Em cumprimento às Leis Estaduais n. 6.914/2014 e n. 6.959/2015, que dispõem sobre o sistema de cotas para ingresso nos cursos de pós-graduação, mestrado, doutorado e especialização nas universidades

> públicas do Estado do Rio de Janeiro, segundo a qual fica reservado para os candidatos com carência um percentual de 30% (trinta por cento) das vagas oferecidas, distribuídas pelos seguintes grupos de cotas: a) 12% (doze por cento) para estudantes graduados negros e indígenas; b) 12% (doze por cento) para graduados da rede pública e privada de ensino superior; c) 6% (seis por cento) para pessoas com deficiência, nos termos da legislação em vigor, filhos de policiais civis e militares, bombeiros militares e inspetores de segurança e administração penitenciária, mortos ou incapacitados em razão do serviço.
>
> A UERJ foi pioneira na implantação da política de cotas, portanto, o PPGD UERJ utiliza a política desde a criação da lei pela ALERJ (2000). Ao longo do tempo a lei passou por modificações e da mesma forma, nossa prática seguiu sendo atualizada. As cotas são importantes para possibilitar o acesso de alguns grupos de pessoas à universidade, seja na graduação ou pós-graduação, permitindo maior igualdade de oportunidades e uma competição com condições mais justas.
>
> Alteração da resolução interna do curso em atendimento a legislação.
>
> As regras são determinadas pela UERJ.
>
> Quando entrei as cotas já estavam implementadas, acredito que desde o início estivessem. Na UERJ já é uma discussão madura.
>
> A Lei de cotas no PPGEO ocorreu em consonância com a política de cotas implementada na UERJ.
>
> Seguindo as normas e regras da lei estadual e nas regras implementadas pela Universidade.
>
> Lei Estadual.
>
> O processo ocorreu pela regulamentação da Pró-reitoria de pós-graduação.
>
> Atendimento à legislação vigente.
>
> A política de implementação das cotas na pós-graduação é institucional da IES, tendo o programa acatado e julgado oportuna.

Assim, é possível perceber que a implementação se deu em decorrência da Lei Estadual nº 6.914/2014 que tornou obrigatória a reserva de vagas nos cursos de pós-graduação nas universidades estaduais do Rio de Janeiro. Apesar de algumas terem respondido no sentido de que seguiam a regulamentação da Pró-reitoria ou regras da universidade, ao se analisar os tipos de beneficiários abrangidos pela política em seus programas, conforme Tabela 6, é possível constatar que são os mesmos previstos na lei estadual.

Quando perguntados sobre a concordância ou não pela forma como ocorreu a implementação da política, a maioria respondeu no sentido de concordar, sendo apresentadas os seguintes motivos para a concordância:

> Foi seguida a lei.
>
> O atendimento à lei deve ser apenas o começo. O Programa precisa hoje pensar em outras formas de inclusão e outros tipos de cota, como para pessoas trans, por exemplo.
>
> O ensino público deve ser um direito de todos, portanto, a aplicação da política de cotas visa possibilitar aos menos favorecidos, maiores e melhores chances de ingresso.
>
> Acho a cota importante para reduzir as desigualdades de oportunidades que temos na nossa sociedade.
>
> O sistema de cotas da UERJ vem de muitos anos de discussão, sendo Universidade pioneira no assunto no nível de graduação. Então a forma como é feita na pós já é fruto de anos de políticas de cotas de sucesso. Uma coisa que acho válido é que existe apoio financeiro também específico para isso, e não apenas a cota em si para entrada. Também que neste programa a distribuição de bolsa apesar de levar em consideração a vulnerabilidade social, não é o único critério (pois eu particularmente acho errado que o apoio financeiro do aluno vulnerável sejam as bolsas das agências de fomento de pós-graduação, acho que deveriam ser realmente um fomento próprio para isso. Em tese todo aluno de pós-graduação é vulnerável de alguma forma, uns mais que outros devido a questões multifatoriais, mas para se dedicar exclusivamente todos precisam da bolsa de fomento).
>
> Concordo, pois segue uma política institucional.
>
> Reparação histórica.
>
> Promover justiça social e reparação histórica.
>
> A regulamentação das cotas na pós-graduação seguiu semelhante processo ao que ocorreu na graduação.
>
> As cotas a nível de pós-graduação *stricto sensu*, cursos de mestrado e doutorado, atendem a uma necessidade de diversificação científica. A ampliação dos atores envolvidos com a ciência, principalmente na grande área de ciências humanas e sociais, possibilita outras perspectivas diante de problemas anteriormente já estudados. Com isso, a complexidade dos fenômenos econômicos, políticos, sociais e culturais ganha novas perspectivas de abordagens. Tanto a comunidade de pesquisadores quanto a sociedade, em geral, saem fortalecidas deste acúmulo de experiências outras, contribuindo para o fortalecimento das capacidades democráticas.

Apenas dois PPGs responderam não concordar, apresentando os seguintes motivos:

> A implementação é inútil em nosso programa pois temos mais vagas do que candidatos. Entretanto, temos que reservar meses em nossos editais de seleção para cotistas que nem existem. Geralmente os poucos que se inscrevem pelo sistema de cotas não conseguem atender os critérios de seleção da UERJ. Todos os candidatos são prejudicados, inclusive os cotistas, pois nossos prazos de inscrição no processo seletivo têm de ser muito antecipados. Isto nos faz perder candidatos, cotistas ou não.

> Considero que o sistema de cotas deva ser aplicado nos cursos de graduação, a partir desse nível o aluno deve demonstrar competência para progredir no sistema de formação.

Essa dificuldade de conciliar os prazos do processo seletivo do PPG e do setor que analisa as cotas na UERJ-UEZO foram críticas apresentadas por outros programas em respostas apresentadas quando perguntados sobre a existência de algum desafio para a implementação das cotas:

> Alargamento de prazos da seleção em função da necessidade de aprovação da CPVA, altas taxas altas de abandono de curso e/ou demora nos prazos de defesa por conta de necessidade de trabalhar, mesmo em se tratando de bolsistas. Bolsas permanência são bem recentes na pós-graduação na UERJ. Faltam mecanismos de fixação para o estudante cotista e inclusive de formas de acompanhamento.

> Na verdade, nosso maior desafio é a forma de análise documental que ocorre na UERJ onde é o setor responsável pela análise, só avalia nossos processos após todas as etapas previstas pelo nosso edital, sendo então a última etapa e o tempo que tem que ser disponibilizado para isso é muito grande e dificulta a adaptação ao nosso calendário. Sugiro fazer essa análise em paralelo ao processo.

> Tornar o processo de seleção de cotistas mais simples e ágil.

> Burocracia interna e longos prazos de avaliação pelo órgão competente da universidade.

Nesse sentido, as demais respostas obtidas sobre a existência de desafios para a implementação das cotas foram as seguintes:

> No nosso caso, somos um programa em rede com várias IES associadas, e uma coordenação nacional que fica na UFMG. A seleção é unificada e cada IES tem sua regra de cota. No nosso caso os candidatos precisam enviar a documentação durante a inscrição do processo seletivo (há IES que isto só ocorre depois). Na maioria das vezes os candidatos não entendem ou não se atentam para este fato no edital e não enviam a documentação, então acabam concorrendo na ampla concorrência e não nas vagas de cotas, pois o envio da documentação antes é obrigatório. Também observo que os que indicaram que gostariam de entrar por cotas quando não eliminados por tirarem abaixo da nota mínima, já teriam nota para se classificar dentro da ampla concorrência quando as vagas de cotas vão para a ampla (quase sempre isso tem acontecido).

> Para garantir a reserva por cotas, o processo seletivo não pode mais diferenciar as vagas por linhas, agora é um total de vagas para o programa o que eventualmente gera problemas em termos do quantitativo de ingressantes.

> Operacional para a secretaria: Colocar no sistema SEI todos os documentos dos pedidos de cotas.

Portanto, para sete Coordenadores haviam desafios para a implementação das cotas e para os outros cinco não.

Em seguida foi indagado aos Coordenadores sobre a existência de algum processo de acompanhamento/permanência dos discentes cotistas. Assim, as respostas obtidas foram nos seguintes sentidos:

> No período de 2020-2023 não houve candidato cotista.
>
> Atualmente a UERJ oferece bolsa permanência para a Pós-Graduação, mas a burocracia é grande e o valor é baixo, ou seja, não atende às necessidades. Por outro lado, o Programa ainda não dispõe de um sistema de acompanhamento desses discentes. A atenção ainda ocorre de forma tópica e eventual. Isso também é um problema a ser resolvido, assim como o acompanhamento dos egressos.
>
> Acompanhamos os cotistas com o mesmo empenho e dedicação com os quais acompanhamos os demais alunos.
>
> Não há atualmente.
>
> Da mesma forma que os não cotistas.
>
> No momento não temos nenhum cotista - na última seleção (2024) todos que sinalizaram concorrer por cota não entregaram a documentação, mas acabaram entrando pela ampla concorrência. A turma 2023 os dois alunos que sinalizaram ingresso por cota desistiram, sendo que um deles teve a cota negada pois não apresentou a documentação completa. O acompanhamento ocorreria por parte da coordenação. De qualquer forma foi informado para todos os mestrandos do programa quais são os programas de vulnerabilidade social que temos na universidade, que atendem não somente os cotistas.
>
> Por parte do programa não há.
>
> De acordo com o sistema de assistência estudantil da universidade.
>
> É institucional.
>
> Não há um processo de acompanhamento pedagógico específico, mas há no momento uma bolsa permanência para os pós-graduandos cotistas.
>
> Até a presente data não tivemos qualquer candidato que optasse pelo sistema de cotas.
>
> A nível institucional, a Universidade conta com uma Pró-reitoria voltada para a assistência estudantil, visando o apoio para o ingresso e a permanência discente na graduação e na pós-graduação. O Programa, por sua vez, tem buscado acolher as demandas discentes a partir do acompanhamento, acolhimento, comunicação e da flexibilização de prazos para qualificação e defesa.

Diante da maioria das respostas obtidas terem ido no sentido de não existir um acompanhamento específico para os cotistas, na visão da autora, isso

pode se dá pelo fato do baixo número de cotistas ou até mesmo da inexistência deles em alguns programas.

Com o intuito de conhecer melhor a existência de políticas internas de auxílio aos cotistas, perguntou-se aos Coordenadores se haveria no PPG algum tipo de bolsa e/ou auxílio para os discentes cotistas, tendo apenas cinco programas respondido que existia.

Assim perguntou-se para aqueles Coordenadores que tinham bolsa/auxílio, quais seriam as modalidades ofertadas:

> Sugiro consultar a PR-4 da UERJ.
>
> Na UERJ existe bolsa permanência, por 6 meses renovável por mais 12 meses, para estudantes cotistas ou ampla concorrência que comprove vulnerabilidade social. Há auxílio alimentação na UERJ também para o mesmo caso. O edital de bolsas do PROFBIO (toda a rede) também leva em consideração a condição social no sistema de classificação (independente de serem cotistas ou não). Não é caso de cotas, mas mães e pais têm direito a bolsa auxílio creche para crianças até 6 anos e 11 meses.
>
> Contudo, diante da nova portaria da CAPES que autoriza o acúmulo de bolsas, o colegiado determinou que os alunos cotistas, desde que aprovados na prova de bolsas, terá prioridade geral no recebimento de bolsas de mestrado e doutorado.
>
> Existem auxílios específicos ofertados pela Universidade.
>
> Bolsa permanência e auxílio creche para quem tem filhos até 6 anos incompletos.
>
> Bolsa Permanência na Pós-graduação.

Apenas um programa não respondeu qual seria a modalidade. Dentre aqueles que responderam que não existia bolsa/auxílio específico para os cotistas, foram obtidas duas justificativas:

> Temos bolsas CAPES e FAPERJ, distribuídas por critérios de classificação, sem cota como fator diferencial, mas cotistas podem receber.
>
> Os Programas não dispõem de bolsas ou auxílios específicos para discentes cotistas, o que só ocorre de forma institucional. Há recursos como o PROAP da CAPES, que permitem conceder auxílios como diárias para fomentar participação em congressos, mas no Programa que coordeno ainda não há nenhuma política específica para esses discentes, o que de fato é algo para se pensar e que está atualmente no horizonte da atual coordenação.

Mesmo não havendo bolsa/auxílio específico para cotistas, foi perguntado aos Coordenadores se haveria preferência dos discentes cotistas na

distribuição de auxílios e/ou bolsas que porventura existam no programa, tendo quatro programas respondido que sim, outros sete respondido que não, e um que não respondeu à pergunta.

Para melhor conhecer sobre o ingresso dos cotistas foi perguntando quantos cotistas concluintes existiam em cada programa de pós-graduação, se tendo concluintes do mestrado, quantos, em média, deram continuidade aos estudos participando de seleção para o doutorado, e as respostas obtidas foram no seguinte sentido:

> Atualmente 03 concluintes no mestrado. Até agora nenhum deu continuidade para o doutorado.
>
> Não há atualmente em ambas as situações.
>
> A única cotista que temos, continua no curso e recebe bolsa de mestrado da FAPERJ. A expectativa é que conclua o curso em 2024.
>
> Nenhum, uma vez que todos que solicitaram não entregaram a documentação correta. A título de informação, os 3 que solicitaram cota da turma de 2020 (mas entraram pela ampla) concluíram o curso. Os dois que solicitaram na turma de 2023 (mas entraram pela ampla) desistiram do curso.
>
> Total de 3 cotistas (anterior a 2017 não temos registros) Dos quais 2 cotistas de Mestrado ingressaram no Doutorado.
>
> Estes dados são sigilosos, apenas o órgão competente da universidade que tem acesso.
>
> Nenhum.
>
> Não temos essa informação.
>
> Nenhum.
>
> Sem informação.

Destaca-se que apenas dois programas não responderam a esta pergunta.

Ainda quanto ao ingresso dos cotistas foi perguntado aos Coordenadores quantos cotistas encontravam-se ativos (na data de resposta do questionário) nos programa de pós-graduação, sendo obtidas as seguintes respostas:

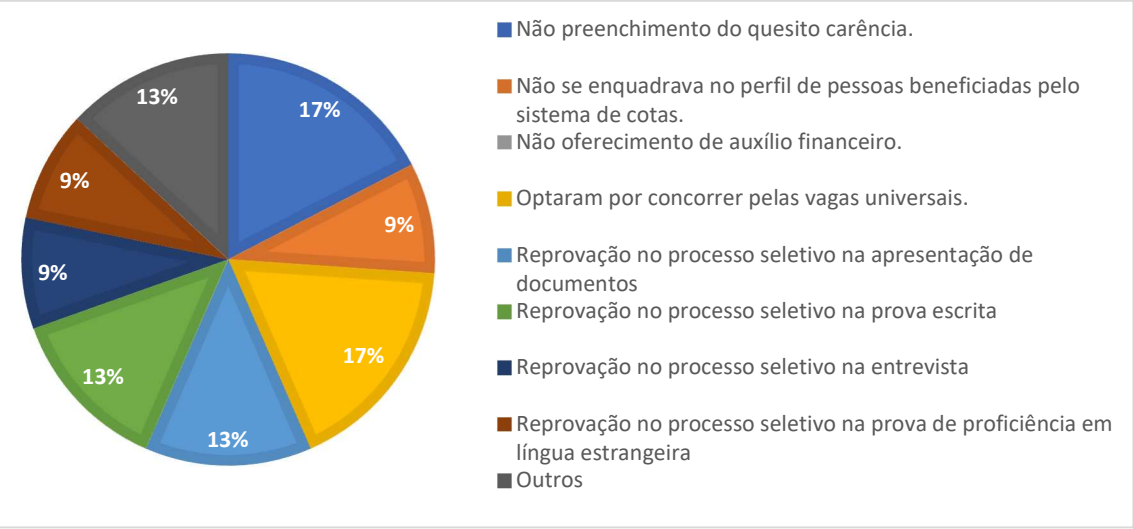
> 2021 - 01 cotista; 2022 - 2 cotistas; 2023 - 1 cotista.
>
> 2023.1: 3 e 2024.1: 4. Total 7 discentes cotistas ativos.
>
> Não há atualmente.

> A única cotista que temos, continua no curso e recebe bolsa de mestrado da FAPERJ. A expectativa é que conclua o curso em 2024.
>
> Zero.
>
> No momento não temos alunos cotistas ativos.
>
> Estes dados são sigilosos, apenas o órgão competente da universidade que tem acesso.
>
> Nenhum.
>
> Quatorze.
>
> Nenhum.
>
> Sem informação.

Apenas um programa não respondeu à pergunta.

Diante das respostas obtidas das Coordenações sobre a quantidade de cotistas ingressantes entre os anos de 2020 a 2023, perguntou-se quais seriam os possíveis motivos para o não preenchimento das vagas ofertadas para esse grupo, as respostas obtidas podem ser visualizadas no Gráfico 6.

Gráfico 6 - Motivos para o não preenchimento das vagas pelos cotistas nos PPGs da UERJ-UEZO, entre os anos de 2020 a 2023.



Fonte: dados da pesquisa, 2024.

Os três programas que responderam outros motivos, apresentaram as seguintes justificativas:

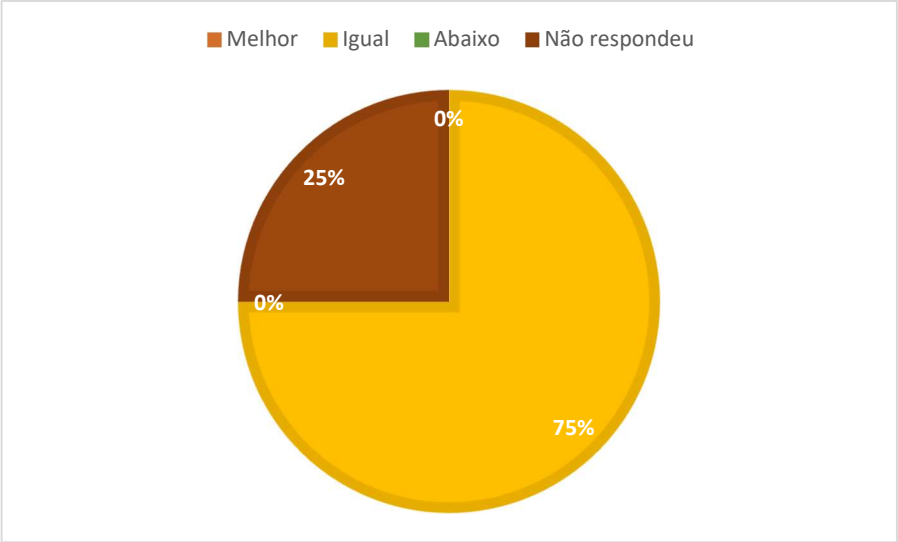
> Não houve alunos concorrendo a vagas de cotistas.

> Não somos informados pelo setor que faz a seleção sobre os motivos, creio que devido à LGPD. Até onde sei, não atendem os requisitos antes da entrevista, possivelmente por insuficiência de documentação.
>
> Optaram por outra instituição.

Dois programas que participaram da pesquisa não responderam a esta pergunta.

Ainda em análise as informações sobre os cotistas, foi perguntando se, em termos de desempenho acadêmico, em face dos demais discentes, como o(a) Coordenador(a) avaliava os discentes que ingressaram no PPG por meio do sistema de cotas, de forma que as respostas obtidas podem ser melhor visualizadas no Gráfico 7.

Gráfico 7 - Avaliação da Coordenação sobre o desempenho acadêmico do cotista em comparação com o aluno não-cotista.



Fonte: dados da pesquisa, 2024.

As Coordenações que não responderam são de programas que nunca tiveram cotistas cursando. Assim, denota-se que a grande maioria dos programas afirma que o rendimento é igual entre os alunos cotistas e não-cotistas.

Diante das informações obtidas foi indagado aos Coordenadores se existia alguma dificuldade na gestão das cotas em seus respectivos programas. Nesse sentido, três programas responderam que não saberiam informar, tendo um deles descrito que não existe esse tipo de acompanhamento. Outros quatro programas informaram que não existia dificuldade, e quatro responderam de forma afirmativa à pergunta.

Para aqueles que responderam de forma afirmativa, foi solicitado que descrevessem as eventuais dificuldades encontradas. Assim, foram as seguintes respostas:

> As cotas são quase inúteis pelo motivo relatado acima e prejudicam todos os candidatos no processo seletivo.
>
> O fato de os candidatos não fazerem o procedimento correto na solicitação das cotas.
>
> A documentação exigida pela Universidade é extensa e complexa o que muitas vezes leva ao candidato a desistir do pedido de cota ou entregar a documentação incompleta, repercutindo no não aceite.
>
> Burocracia interna e longos prazos de avaliação pelo órgão competente da universidade.

Mais uma vez, as Coordenações relatam sobre as dificuldades existentes com a forma pela qual as cotas são verificadas pela UERJ e o quanto isso prejudica no andamento dos processos seletivos de admissão dos programas.

Diante das informações obtidas sobre a gestão da Política de Cotas em cada programa, foi perguntado aos Coordenadores se a referida política de alguma forma impactou o Programa de Pós-Graduação que coordenam, tendo três programas respondido que foram impactados e apresentaram os impactos sofridos:

> Permitiu um acesso mais amplo de minorias sociais e raciais.
>
> Perdemos candidatos pois o calendário de inscrições no processo seletivo teve de ser muito antecipado e encurtado para acomodar a longa e inútil seleção pelas cotas.
>
> Ampliação do caráter democrático do acesso à PG.

Três coordenações não responderam à pergunta, e para os outros seis programas respondentes, não houve impacto. A ausência de impacto para a maioria dos programas, na visão da autora, pode se dá pelo baixo número de cotistas ingressantes ou até mesmo pela ausência deles nos programas.

Questionou-se também aos Coordenadores se os programas realizavam acompanhamento dos egressos cotistas, de forma que três programas disseram realizar esse tipo de acompanhamento, da seguinte forma:

> O acompanhamento é feito com todos os egressos e não somente com cotistas. Fazemos contato periodicamente por e-mail, indicando a necessidade de manter o currículo Lattes atualizado e buscando informações sobre a produção acadêmica atualizada do egresso.
>
> Nos preocupamos em verificar se a nossa única aluna cotista continua ativa.
>
> Acompanhamento por meio de formulário anual.

Dos outros sete programas que responderam à pergunta, apenas três descreveram o porquê de não realizarem o acompanhamento:

> Não de forma sistemática.
>
> Não há pois não houve de fato cotista pelo que já foi explicitado acima.
>
> Não temos como realizar esse acompanhamento pelo excesso de trabalho a ser realizado nos Programas de pós-graduação.

Apenas dois programas não apresentaram resposta à essa pergunta.

Agora com o intuito de conhecer a percepção dos gestores sobre a Política de Cotas implementada pela Lei nº 6.914/2014, foi inicialmente perguntado se os Coordenadores, até assumirem a Coordenação do PPG, tinham conhecimento da referida lei que tornou obrigatória a reserva de vagas nos programas das universidades estaduais do Rio de Janeiro, tendo apenas um respondido que não conhecia a legislação, enquanto os demais conheciam, tendo apenas um dito que conhecia de forma vaga.

Diante da lei já implementada, perguntou-se aos Coordenadores qual seria a avaliação que fazem da referida legislação. Em resposta oito coordenadores apresentaram as seguintes opiniões:

> Precisa ser aprimorada.
> Os que detém a seleção dos cotistas utilizam seu "pequeno poder" desconsiderando os interesses dos candidatos e programas de pós-graduação.
>
> Na universidade que atuo já é uma discussão madura, por causa da implementação na graduação.
>
> Burocrática.
>
> Ótimo.
>
> Satisfatória.
>
> Muito boa.
>
> Positiva.

Buscou-se ainda a percepção dos Coordenadores quanto à efetividade ou não da Política de Cotas na pós-Graduação *stricto sensu* implementada pela Lei nº 6.914/2014. Nesse sentido, dos respondentes ao questionário, cinco coordenadores acreditam que a lei seja efetiva, e seis não entendem como efetiva.

Para aqueles que entendem que a política não é efetiva foram apresentadas as seguintes justificativas:

> Não pode prever apenas o ingresso. É preciso haver outros mecanismos e formas de apoio para permanência, participação em atividades do Programa.
>
> Não há procura, pois acho que muitos não sabem que há política de cotas na pós-graduação.
>
> Creio que esteja claro acima. Pode ser útil em outros programas de pós-graduação, mas é inútil no nosso.
>
> O programa de cotas na graduação é em geral efetivo (quando vem junto de programas de acompanhamento e financiamento, como é na UERJ), sua implementação foi um marco e é muito importante. Já na pós-graduação, em tese TODO ALUNO é vulnerável, pois já são pessoas mais velhas, em idade de não morar mais com familiares que os sustentem (isso até acaba acontecendo devido ao valor muito baixo das bolsas atualmente, mas não deveria). E hoje o perfil sócio-econômico de quem procura a academia mudou bastante em relação a muitos anos atrás, e é de pessoas que não têm uma condição financeira muito boa. Para uma dedicação exclusiva à pós-graduação todos dependem exclusivamente da bolsa. Hoje é possível acumular com salário, mas acho que isso é problemático para o desempenho, excetuando o caso dos PROFs, que são programas de fato desenhados para professores em exercício da profissão. Sabemos que há situações diferenciadas de vulnerabilidade e uma dívida histórica com certos setores da sociedade. Porém vejo em algumas pós-graduações, não está tendo efetividade pois na maioria dos casos o estudante cotista aprovado já teria sido aprovado mesmo sem cotas, e a cota apenas o faz passar por uma burocracia adicional onde às vezes corre o risco de perder a sua vaga (ex. uma banca de heteroidentificação não reconhece o candidato como negro por seu fenótipo, por ele ser pardo, mesmo que ele tenha nota suficiente para ter passado na ampla ele é eliminado de todo o processo). Acredito que seria mais efetivo que as universidades tivessem programas de apoio financeiro para estudantes em vulnerabilidade social, independente de cotas, ou que isso tivesse algum impacto na distribuição de bolsas (mas não deve ser o único critério). Pelo que acompanho no meu PPG e em outros que tenho contato as cotas na pós-graduação apenas burocratizaram o processo seletivo e não tem a mesma efetividade das cotas na graduação. Algumas pós-graduações na UERJ desistiram de abrir dois editais por ano, e passaram a abrir somente um, pois a burocracia das cotas faz com que o processo demore muito tempo. No meu programa específico como os candidatos necessariamente já tem uma fonte de renda (é obrigatório que sejam professores em exercício), uma minoria se enquadra na situação de vulnerabilidade que o qualifica à cota. E

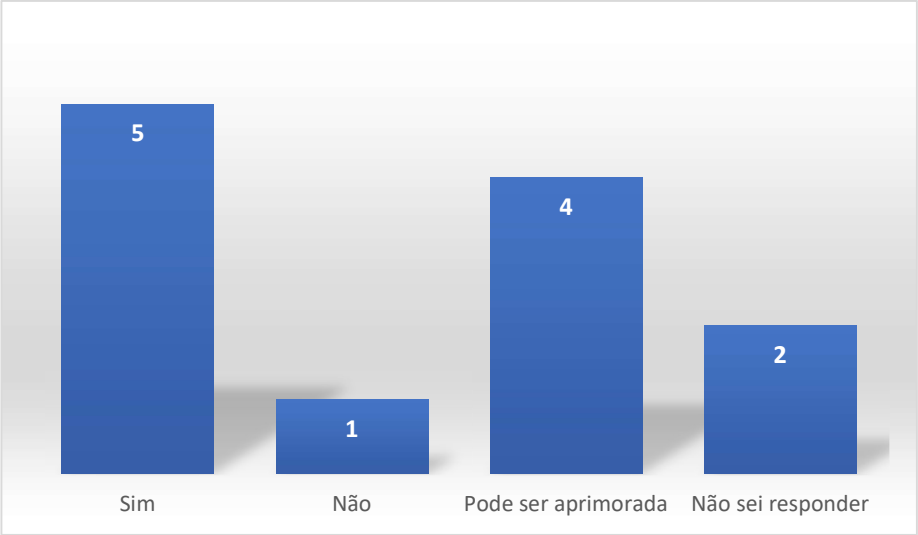
mesmo aqueles que não solicitam a cota, se tiverem em situação de vulnerabilidade podem solicitar auxílio financeiro (acho que é o ideal).

A burocracia relacionada a solicitação.

Já para aqueles que entendem que a política é efetiva, apenas dois apresentaram suas justificativas. Apesar de entenderem como efetiva, levantaram questões que precisam ser melhoradas, tais como, uma melhora da estrutura da universidade para dar apoio ao acompanhamento dos estudantes e a inclusão das pessoas com deficiência que entendem ser ainda um desafio. Destaca-se que um programa relatou não ter a informação sobre a pergunta.

A partir da pergunta sobre a efetividade ou não da lei, perguntou-se aos Coordenadores se eles entenderiam que a Política de Cotas promove justiça social, a igualdade de tratamento e a democratização do acesso à pós-graduação, e as respostas obtidas constam do Gráfico 8.

Gráfico 8 - A Política de Cotas promove justiça social, a igualdade de tratamento e a democratização do acesso à pós-graduação?



Fonte: dados da pesquisa, 2024.

Assim, apesar da maioria entender que a Política de Cotas promove a justiça social, a igualdade de tratamento e a democratização do acesso à pós-graduação, uma outra parte entende que a lei precisa ser aprimorada.

Por fim, foi perguntado aos Coordenadores se haveria alguma outra questão que deveria ter sido objeto de discussão sobre a Política de Cotas implementada pela Lei nº 6.914/2014 que não tenha sido discutida no

questionário, e em resposta, um coordenador disse que não e outro apresentou a seguinte questão:

> O processo de seleção dos cotistas tem de ser simplificado e agilizado. A seleção e os requisitos deveriam permitir que mais alunos ingressassem pelas cotas e recebessem apoio da UERJ. Desejo sucesso ao seu estudo e que seus resultados sejam publicados. Discutir seriamente e cientificamente o sistema de cotas e suas consequências, boas ou más, parece um tabu na UERJ. É lamentável que um sistema que poderia evoluir positivamente seja o sustento para muitos burocratas parasitas e políticos demagogos. Caso desejem, poderei falar pessoalmente.
>
> Não.

Apesar do número de cotistas ter se mantido no período de 2020 a 2023 bem próximo em comparação com a quantidade informada nos anos de 2015 a 2019, os Coordenadores relatam algumas inquietações, sendo a principal delas a demora excessiva que o setor responsável da universidade leva para analisar a documentação daqueles que buscam as vagas reservadas aos cotistas, o que prejudica o andamento de seus processos seletivos, levando inclusive, a perda de candidatos.

4. O PROCESSO DE IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA DE COTAS NA PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* DAS UNIVERSIDADES FEDERAIS DO RIO DE JANEIRO

Além do desígnio de obter mais informações junto aos Coordenadores dos PPGs das universidades estaduais do Rio de Janeiro, é preciso ainda conhecer a realidade em que as Ações Afirmativas, na modalidade de cotas, se desenvolveram nas universidades federais do Rio de Janeiro, a saber, Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ), Universidade Federal Fluminense (UFF) e Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO), já que nestas a implementação das cotas se deu por outros meios legais/normativos, como por exemplo, Resoluções internas, leis federais ou pela Portaria Normativa nº 13, de 11 de maio de 2016 emitida pelo Ministério da Educação.

Assim, o presente capítulo aborda, de forma breve, o histórico de criação das universidades federais do Estado do Rio de Janeiro, bem como as Pró-reitorias responsáveis pelo acompanhamento dos Programas de Pós-graduação *stricto sensu* em cada universidade.

Foram ainda realizadas entrevistas com os Gestores da pós-graduação das referidas universidades federais com o intuito de conhecer como se deu o processo de implementação da Política de Cotas na pós-graduação na universidade em que atuam.

Para tanto, foi feito ainda um levantamento junto à Plataforma Sucupira com o fito de identificar os Programas de Pós-graduação *stricto sensu* em funcionamento nas referidas universidades, para que assim pudesse ser feito, posteriormente, o contato com os Coordenadores de cada programa para a aplicação do questionário, por meio do *Google Forms*, para conhecer a realidade da Política de Cotas em cada programa, cujos dados coletados encontram-se descritos no Capítulo 5 da presente pesquisa.

4.1 O processo de implementação da Política de Cotas na pós-graduação *stricto sensu* da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)

A história de criação da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) remete ao ano de 1920, momento em que foi criada a primeira universidade federal, que na época foi chamada de Universidade do Rio de Janeiro. Apesar de ter sido criada pelo Governo Federal em 1920, já existiam, anteriormente a sua criação, unidades de ensino em funcionamento, a exemplo da Escola Politécnica, criada em 1792. Com a sua criação, a UFRJ reuniu, além da Escola Politécnica, a Faculdade Nacional de Medicina, fundada em 1808 e a Faculdade Nacional de Direito, fundada em 1891.[58]

Por sua vez, a Pró-reitoria de Pós-graduação e Pesquisa (PR-2) da UFRJ é o órgão responsável dentro da universidade pela formulação, coordenação e execução da política institucional da pós-graduação e da pesquisa. Foi a partir dos anos de 1960 que a comunidade acadêmica se envolveu de sobremaneira com a pesquisa e a pós-graduação. Dessa forma, a Pró-reitoria, em conjunto com os programas da universidade e grupos de pesquisa, busca a formação de cidadãos com alto nível de qualificação, de forma a disseminar a produção artística, científica e cultural, contribuindo assim, com o desenvolvimento tecnológico do Brasil.[59]

O Quadro 7 traz a relação de todos os Programas de Pós-graduação *stricto sensu* que constam na Plataforma Sucupira[60] como em funcionamento na UFRJ.

Quadro 7 - Cursos de pós-graduação *stricto sensu* da UFRJ.

NOME DO PROGRAMA	MESTRADO	DOUTORADO	MESTRADO PROFISSIONAL
Administração	6	6	-
Ambiente, Sociedade e Desenvolvimento	-	-	A
Antropologia Social	7	7	-
Arqueologia	4	4	-
Arquitetura	6	6	-
Arquitetura Paisagística	-	-	4
Artes da Cena	4	4	-
Artes Visuais	6	6	-
Astronomia	4	4	-

[58] Disponível em: https://ufrj.br/a-ufrj/sobre-a-ufrj/. Acesso em 12 nov. 2019.

[59] Disponível em: https://posgraduacao.ufrj.br/missaoInstitucional. Acesso em 12 nov. 2019.

[60] Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/programa/quantitativos/quantitativoBuscaAvancada.jsf. Acesso em: 01 jun. 2023.

Atenção Primária à Saúde	-	-	3
Atenção Psicossocial	-	-	3
Biodiversidade e Biologia Evolutiva	5	5	-
Bioética, Ética Aplicada e Saúde Coletiva	4	4	-
Bioquímica	6	6	-
Biotecnologia Vegetal e Bioprocessos	6	6	-
Ciência de Alimentos	5	5	-
Ciência da Informação - UFRJ - IBICT	4	4	-
Ciência e Tecnologia de Polímeros	7	7	-
Ciência e Tecnologia Farmacêutica	-	-	3
Ciências Ambientais e Conservação	4	4	-
Ciências Biológicas (Biofísica)	7	7	-
Ciências Biológicas (Botânica)	4	4	-
Ciências Biológicas (Farmacologia e Química Medicinal)	5	5	-
Ciências Biológicas (Fisiologia)	7	7	-
Ciências Biológicas (Genética)	7	7	-
Ciências Biológicas (Zoologia)	6	6	-
Ciências Cirúrgicas	4	4	-
Ciências Contábeis	5	5	-
Ciências Farmacêuticas	5	5	-
Ciências (Microbiologia)	7	7	-
Ciências Morfológicas	7	7	-
Clínica Médica	7	7	-
Clínica Odontológica	-	-	4
Comunicação	7	7	-
Dança	A	-	-
Design	3	-	-
Direito	5	5	-
Ecologia	5	5	-
Economia da Indústria e da Tecnologia	6	6	-
Economia Política Internacional	3	3	-
Educação	6	6	-
Educação em ciências E Saúde	6	6	-
Educação Física	3	3	-
Educação, Gestão e Difusão em Biociências	-	-	3
Enfermagem	6	6	-
Engenharia Ambiental	-	4	-
Engenharia Ambiental	-	-	4
Engenharia Biomédica	6	6	-
Engenharia Civil	6	6	-
Engenharia da Nanotecnologia	4	4	-
Engenharia de Processos Químicos e Bioquímicos	6	6	-
Engenharia de Produção	4	4	-

Engenharia de Sistemas E Computação	7	7	-
Engenharia de Transportes	5	5	-
Engenharia Elétrica	6	6	-
Engenharia Mecânica	7	7	-
Engenharia Metalúrgica e de Materiais	6	6	-
Engenharia Nuclear	6	6	-
Engenharia Oceânica	4	4	-
Engenharia Química	7	7	-
Engenharia Urbana	-	-	4
Ensino de Física	-	-	5
Ensino de História	-	-	4
Ensino de Matemática	4	4	-
Ensino de Química	-	-	3
Estatística	5	5	-
Filosofia	5	5	-
Física	7	7	-
Formação em Ciências para Professores.	-	-	4
Formação Para a Pesquisa Biomédica	-	-	4
Geociências: Patrimônio Geopaleontológico	3	-	-
Geografia	7	7	-
Geologia	5	5	-
História Comparada	4	4	-
História das Ciências e das Técnicas e Epistemologia	3	3	-
História Social	6	6	-
Imunologia e Inflamação	6	6	-
Informática	4	4	-
Interdisciplinar Linguística Aplicada	4	4	-
Letras (Ciência da Literatura)	5	5	-
Letras (Letras Clássicas)	3	3	-
Letras (Letras Vernáculas)	6	6	-
Letras Neolatinas	5	5	-
Linguística	6	6	-
Linguística e Línguas Indígenas	-	-	3
Lógica e Metafísica	5	5	-
Matemática	7	7	-
Medicina (Anatomia Patológica)	4	4	-
Medicina (Cardiologia)	5	5	-
Medicina (Doenças Infecciosas e Parasitárias)	5	5	-
Medicina (Endocrinologia)	5	5	-
Medicina (Radiologia)	5	5	-
Meteorologia	4	4	-
Mídias Criativas	-	-	3

Multidisciplinar em Física Aplicada	4	-	-
Música	4	4	-
Música	-	-	3
Nanobiossistemas	A	A	-
Neurociência Translacional	-	5	-
Nutrição	6	6	-
Nutrição Clínica	-	-	3
Odontologia	5	5	-
Planejamento Energético	6	6	-
Planejamento Urbano e Regional	6	6	-
Políticas Públicas em Direitos Humanos	3	-	-
Políticas Públicas, Estratégias e Desenvolvimento	4	4	-
Produtos Bioativos e Biociências	3	*	-
Projeto de Estruturas	-	-	3
Projeto e Patrimônio	-	-	4
Psicologia	5	5	-
Psicossociologia de Comunid. e Ecologia Social	4	4	-
Psiquiatria e Saúde Mental	5	5	-
Química – em rede nacional	6	6	-
Química Biológica	7	7	-
Química de Produtos Naturais	4	4	-
Química em Rede Nacional	-	-	4
Saúde Coletiva	5	5	-
Saúde Materno-Infantil	3	-	-
Saúde Perinatal	-	-	3
Serviço Social	5	5	-
Sociologia e Antropologia	7	7	-
Tecnologia de Processos Sustentáveis	-	-	3
Tecnologia Para o Desenvolvimento Social	-	-	3
Teoria Psicanalítica	5	5	-
Urbanismo	5	5	-

* Doutorado em desativação.

Fonte: Plataforma Sucupira.

Portanto, conforme relação contida no Quadro 7, na UFRJ existem 92 (noventa e dois) programas de Mestrado e Doutorado Acadêmico, 2 (dois) programas com apenas Doutorado Acadêmico, 7 (sete) programas só com Mestrado Acadêmico e 24 (vinte e quatro) programas de Mestrado Profissional.

Em uma busca preliminar das informações referentes às universidades federais do Rio de Janeiro, no que concerne ao meio de adoção das Ações Afirmativas, na modalidade de cotas, verificou-se que a UFRJ apenas em 2018,

mediante a Resolução CEPG nº 03, de 23 de outubro de 2018[61], autorizou a adoção das cotas em todos os seus cursos de pós-graduação *stricto sensu*. Assim, cada programa estaria autorizado a estabelecer cotas para negros, indígenas e pessoas com deficiências em seus processos seletivos, observando as peculiaridades de cada área e curso, além de poder criar a reserva para demais grupos sociais que não possam competir em condições de igualdade com os demais em seus processos seletivos, em decorrência de processos históricos de desigualdade e/ou marginalização.

A Resolução previa que fosse feita a reserva de até 20% do total das vagas disponibilizadas, podendo haver a ampliação deste percentual de acordo com as especificidades de cada PPG.

Entretanto, em 30 de setembro de 2022, o Conselho de Ensino para Graduados da UFRJ aprovou a Resolução CEPG/UFRJ nº 118[62], trazendo assim alterações significativas na política na universidade, visto que tornou obrigatória a adoção da reserva de vagas nos PPGs da UFRJ, pois a Resolução anterior apenas autorizava, não sendo até então obrigatória, e pouco dizia sobre os procedimentos a serem observados pelos programas para adoção da reserva, já que apenas descrevia quem seriam os beneficiários e o percentual máximo a ser observado.

Dessa forma, a Resolução CEPG/UFRJ nº 118/2022 manteve os beneficiários já previstos na Resolução anterior, mas alterou os percentuais de reserva a serem observados nos editais de seleção, ficando assim determinado:

> Art. 1º. [...]
> § 1º O número de vagas ofertadas em cada processo seletivo será fixado em edital, segundo os critérios de seleção do Programa de Pós-graduação, sem prejuízo da qualidade acadêmica e científica, assegurando que:
> I - pelo menos, vinte por cento (20%) das vagas totais do edital sejam ofertadas para pessoas pretas, pardas e indígenas;
> II – pelo menos, cinco por cento (5%) das vagas totais do edital sejam ofertadas para pessoas com deficiência (PcD).

Ficou ainda estipulado que cada PPG poderia definir em seus editais outros critérios específicos para acesso ao programa, levando com consideração as peculiaridades das áreas do conhecimento e as instruções emanadas do

[61] Disponível em: http://pr2.ufrj.br/public/suporte/pr2/cepg/resolucaoCEPG/2018_03.pdf?1544542395. Acesso em 12 nov. 2019.
[62] Disponível em: https://posgraduacao.ufrj.br/pdfs/resolucaoCEPG2022_118. Acesso em 12 nov. 2019.

órgão federal de avaliação e acompanhamento. Prevê ainda a Resolução a possibilidade de extensão da política a outros beneficiários, a saber, grupos sociais com hipossuficiência econômica, quilombolas, pessoas trans e outras em condições de vulnerabilidade social.

Outra particularidade prevista na nova Resolução é a de aplicação de uma pontuação extra, por meio de um fator de correção que deve variar de 1,05 a 1,2, como forma de ação compensatória, na fase de avaliação do currículo para as candidatas mães que tiveram filhos por adoção e/ou gestação nos últimos cinco anos, e para os demais candidatos a pontuação extra deverá ser aplicada em outra fase do processo seletivo quando não houver avaliação de currículos.

Definiu ainda a universidade que os candidatos às vagas destinadas aos cotistas concorrerão conjuntamente com às vagas destinadas à ampla concorrência, de forma que caso o cotista seja classificado dentro das vagas previstas para a ampla concorrência, sua classificação não será calculada para efeito do preenchimento das vagas destinadas às Ações Afirmativas.

Outro ponto preponderante previsto na Resolução é a definição de uma política de permanência para os estudantes cotistas. Assim, cada PPG deve prever em edital as normas e os critérios que serão utilizados para distribuição de bolsas entre os beneficiários da política na universidade, de forma a ser privilegiados os estudantes em situação de hipossuficiência econômica, mesmo que não seja beneficiário das cotas. Além de outros critérios lá fixados, a Resolução ainda determinou que Política de Cotas nela descrita será aplicada aos processos seletivos de programas que envolvam outras universidades na fração das vagas dos PPGs da UFRJ.

Como forma de dirimir as dúvidas existentes pelos programas para aplicação das Ações Afirmativas previstas na Resolução CEPG/UFRJ nº 118/2022, a universidade editou a Instrução Normativa CEPG/UFRJ nº 41, de 30 de setembro de 2022[63], com elucidações sobre a implementação da política.

A Instrução define como se dará o processo de avaliação da política no âmbito da universidade, visto que a Resolução CEPG/UFRJ nº 118/2022, prevê essa obrigação após os dez primeiros anos de publicação da Resolução.

[63] Disponível em: https://pr2.ufrj.br/pdfs/intrucao_normativa_41_2022 Acesso em 12 nov. 2019.

Portanto, ficam assim definidos os parâmetros de avaliação a ser observados por cada PPG:

> a. Ocupação das vagas destinadas às ações afirmativas: o programa deve coletar dados sobre o número de candidatos inscritos como optantes e de candidatos optantes aprovados ao fim de cada processo seletivo, comparando-os ao total de inscritos e de aprovados, respectivamente. Isso é importante para reconhecer se as vagas ofertadas estão sendo efetivamente ocupadas ou não. b. Perfil dos discentes do Programas de Pós-graduação Stricto sensu: o programa orientará que os discentes preencham e mantenham seus dados pessoais atualizados no SIGA a fim de que o perfil econômico, o perfil étnico-racial autodeclarado e o perfil de diversidade funcional do corpo discente sejam traçados. Competirá à secretaria e/ou a coordenação do programa acompanhar o referido preenchimento. Caso o discente não siga a orientação acerca do preenchimento das suas informações, competirá à secretaria e/ou coordenação do programa o preenchimento de todas as informações solicitadas na aba Dados Pessoais do SIGA. Esses dados são importantes para acompanhar as mudanças na composição do corpo discente ao longo dos anos após a implementação das ações afirmativas. c. Número de discentes concluintes dos cursos de Pós-graduação Stricto sensu, que foram optantes de ações afirmativas: o programa deverá apresentar no relatório a comparação do número de defesas de mestrado e doutorado realizadas por discentes optantes da política de ações afirmativas, com aquele de defesas por discentes que ingressaram por ampla concorrência. Recomenda-se que a compilação dos dados seja feita após dois anos, acompanhando a gestão de cada coordenação do programa. Tais informações são relevantes para o estudo das políticas de permanência para a pós-graduação, principalmente dos discentes que foram optantes de ações afirmativas.

Por fim, prevê a Instrução Normativa que, na hipótese de programas que dividem as vagas totais por linhas de pesquisa ou orientados, para garantia dos percentuais mínimos previstos na Resolução, cada PPG deverá, antes de divulgar o edital de seleção, definir, pela instância cabível do PPG, em quais linhas/orientadores serão alocadas as vagas de Ações Afirmativas.

Com o intuito de iniciar a pesquisa na UFRJ, em 09 de agosto de 2023, foi realizado o primeiro contato, via e-mail, com a Pró-reitoria de Pós-graduação e Pesquisa da UFRJ para que fosse concedida a autorização para a realização da pesquisa na universidade.

Prontamente a senhora Liliane Lopes Brandão Trocate, membro da Equipe do Gabinete/PR-2, repassou as orientações para que a pesquisa pudesse ser autorizada na universidade, de forma que deveria ser enviado um ofício dirigido à Pró-reitoria solicitando a colaboração e o apoio à pesquisa,

juntamente com a cópia do projeto aprovado, com o parecer do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP).

Como era preciso para apresentar ao CEP uma carta de intenções da universidade para colaborar com a pesquisa, o Gabinete da Pró-reitoria enviou essa documentação em 21 de agosto de 2023.

Com a aprovação da pesquisa em dezembro de 2023 junto ao CEP, em 10 de janeiro de 2024 o contato com a Pró-reitoria foi renovado, com o envio de toda a documentação solicitada para que a pesquisa pudesse ser autorizada na universidade.

Ato contínuo, em 25 de março de 2024, obtive-se o retorno com o encaminhamento da entrevista, sendo designado, a pedido do Pró-reitor de Pós-graduação e Pesquisa, professor João Ramos Torres de Mello Neto, o professor Felipe Siqueira de Souza da Rosa que é Superintendente Geral de Pós-graduação e Pesquisa para a realização da entrevista. Professor Felipe assumiu no início de agosto de 2023 a função de Superintendente Geral de Pós-graduação e Pesquisa da UFRJ.

Em 04 de abril de 2024 foi realizada a entrevista com o professor Felipe Rosa para melhor conhecer como se deu o processo de implementação da Política de Cotas na universidade. Professor Felipe Rosa já atuou na universidade como Coordenador de Curso, Coordenador da Licenciatura de Física a distância, curso em parceria com o consórcio com o Centro de Educação Superior a Distância do Estado do Rio de Janeiro (CEDERJ), Coordenador de disciplina do Instituto de Física da universidade, e também já foi vice-presidente da Associação Sindical Docente.

Ao ser questionado sobre o conhecimento que tinha a respeito da Portaria Normativa MEC nº 13/2016 que recomendava a reserva de vagas nos PPGs ao assumir o cargo de Superintendente, professor Felipe informou que sabia da existência da Portaria Normativa, mas não conhecia os seus detalhes específicos, assim como também conhecia a Lei Estadual nº 6.914/2014 que implementou a Política de Cotas nas universidades estaduais do Rio de Janeiro.

Quando questionado como se deu o processo de implementação da Política de Cotas na UFRJ, o professor Felipe assim explicou:

> Foi um pouco conturbado, Geovana, não vou te enganar, não. Eu, na verdade, nem acompanhei esse processo todo, porque o debate

> começou antes, eu me tornei professor em 2012, aqui na UFRJ. E, na verdade, o debate é anterior a isso.
> Na verdade, o debate começou pouco depois de quando se implementou as cotas na UERJ, que deve estar fazendo uns 20 anos, talvez mais, né?
> O debate começou um pouco depois e, na verdade, era uma coisa curiosa porque havia uma oposição tanto à direita quanto à esquerda.
> Havia uma oposição à direita pelos motivos que a gente já conhece, argumentos tipicamente elitistas, enfim, às vezes até racistas, mas tinha uma oposição pela esquerda também.
> A alegação era que as cotas, como estavam desenhadas, Era uma maneira capitalista de se incluir, então, o que a gente não podia fazer, enfim.
> Então, na verdade, levou bastante tempo até as cotas serem aplicadas aqui no UFRJ. Eu nem me lembro o ano exato em que começaram as cotas na graduação, mas deve fazer uns dez anos, talvez.
> Mas um pouco mais, talvez um pouco mais.
> E, enfim, desde então, mas esse debate foi amadurecendo, as cotas tendo sido implementadas, acho que pacificou bastante.
> Ficou muito claro, por exemplo, para mim, ficou muito claro, eu frequentei como aluno o Instituto de Física, na verdade o Centro de Tecnologia, e principalmente as engenharias mais duras, engenharia eletrônica, engenharia mecânica, era branca e masculina. Na minha época de aluno era branca e masculina e de classe média. E é muito interessante ver como o CT mudou, mudou de cor, mudou de gênero, enfim, você vê uma diversidade muito maior.
> Eu, como professor, certamente isso me marcou assim, perceber isso, como isso mudou aqui no CT. Acho que em outros Centros talvez a mudança tenha sido menos dramática, mas no Centro de Tecnologia, por exemplo, foi bastante...Então, acho que teve um debate até talvez mais aguerrido do que precisava ter sido anterior à implementação E, uma vez que se conseguiu implementar, acho que a coisa se pacificou mais.
> Hoje é bastante consensual, porque as cotas, enfim, são boas e são necessárias, e a gente já quer o que? Foi o caminho certo (Rosa, Felipe Siqueira de Souza da (2024) Implementação Política de Cotas na Pós-graduação na UFRJ. Entrevista concedida à Geovana Santana).

Quando questionado se todos os programas da UFRJ fazem a reserva de vagas, professor Felipe informou que sim, todos os programas *stricto sensu* que compreendem os programas acadêmicos e profissionais, complementando ainda que:

> Inclusive, isso na UFRJ hoje está normatizado, né?
> Desde 2020.
> Na verdade, havia uma recomendação de 2018, mas desde 2022, que agora é uma obrigação, né?
> Todos os programas têm que ter uma reserva de 20% para pretos, fardos, indígenas e 5% para PCD (Rosa, Felipe Siqueira de Souza da (2024) Implementação Política de Cotas na Pós-graduação na UFRJ. Entrevista concedida à Geovana Santana).

Ato contínuo, professor Felipe foi perguntado acerca de como avaliava a Política de Cotas na pós-graduação dentro da universidade, se considera a política como necessária, efetiva ou não. Assim, respondeu que:

> Eu avalio como necessária, mas ainda não consigo avaliar como efetiva. A gente ainda tem muito pouco dado para comparar com a pós-graduação como era.
> A efetividade, sinceramente, ainda não consigo te dizer de fato.
> A universalização das cotas, por exemplo, só aconteceu realmente em 22. Porque antes havia apenas uma recomendação e, por exemplo, em 2019, eu acho que um terço, apesar da recomendação ser de 18, em 2019 mesmo, eu acho que metade apenas dos programas ofereciam cotas. Então, demorou um pouquinho até universalizar.
> Isso eu estou te falando um pouco aqui de cabeça, eu não tenho esses dados crescidos, não. Do que eu acompanhei, realmente a universalização mesmo só se deu ali durante a pandemia, né? Mais para o final da pandemia. Quando se tornou realmente obrigatória, né? É, aí que universalizou mesmo, assim.
> Mas, muito embora o fato de que em um ano metade dos programas, quer dizer, na verdade, alguns programas já tinham antes da recomendação.
> Eu acho que em 2016 nós já tínhamos programas com algum tipo de política de ação afirmativa. Em 2018, houve essa recomendação para que se fizesse.
> Em 2019, já tínhamos acho que um pouco mais da metade, 60% é um número um pouco na cabeça, mas isso, na verdade, foi de uma apresentação, o que eu vi, eu posso estar enganado.
> Então, em 2019, tínhamos 60%, mais ou menos, e hoje nós temos a universalização.
> Mas eu não consigo te falar muito de eficiência, confesso (Rosa, Felipe Siqueira de Souza da (2024) Implementação Política de Cotas na Pós-graduação na UFRJ. Entrevista concedida à Geovana Santana).

Em seguida o professor ainda complementou sua fala:

> [...] Inclusive, eu até tenho um número, que eu acho que pode ser bastante surpreendente, mas que não me dá muito a ideia de eficiência, porque eu não sabia como era antes.
> Hoje, nós temos 33% de todos os alunos da pós-graduação, *stricto sensu*, pretos ou pardos.
> Número significativo. 11% de pretos e 22% de pardos. Isso flutua um pouquinho entre mestrado, doutorado e mestrado profissional, mas não flutua muito, não. O número é sempre entre 21% e 24% para pardos e entre 10% e 12% para pretos.
> Então, eu acho que o número me surpreendeu quando eu descobri. Agora, eu não sei como era antes. Eu até imagino que fosse menor, mas eu não sei o quão menor. Então, é uma coisa que tem que ter um pouco de cuidado para afirmar que é uma superefetividade da política de cotas, porque parece que é, mas a gente ainda não fez esse estudo para, de fato, afirmar que foi. Mas que é necessária realmente, certamente acho necessário (Rosa, Felipe Siqueira de Souza da (2024) Implementação Política de Cotas na Pós-graduação na UFRJ. Entrevista concedida à Geovana Santana).

Professor Felipe ainda informou que essas informações sobre a quantidade de pretos e pardos existentes nos PPGs da UFRJ estão contidas no Relatório de 100 dias de Gestão Reitoria UFRJ 2023-2027 que foi elaborado em novembro de 2023. Ressaltou ainda que esses percentuais se referem àqueles que se autodeclaram como pretos ou pardos, não sendo necessariamente

cotistas. Nesse sentido, acrescentou que a Pró-reitoria não possui essas informações dos cotistas existentes nos programadas da universidade.

Em consulta ao Relatório de 100 dias de Gestão[64] é possível verificar com maiores detalhes o levantamento realizado sobre a distribuição de bolsas no Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC), em que preto(as) e pardos(as) chegam a 38% do total de bolsistas autodeclarado e indígenas 1% do PIBIC.

Apesar do percentual apresentado de bolsistas pertos(as), pardos(as) e indígenas no Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC), a PR-2, em parceria com a Superintendência-Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Acessibilidade e a Pró-reitoria de Extensão, se comprometeu a potencializar as Políticas Afirmativas na iniciação científica da universidade, e como primeiro passo, irá introduzir uma pontuação para os docentes que já tenham feito orientação de alunos(as) de grupos historicamente discriminados.

Logo em seguida foi perguntado ao professor se ele, mesmo que não presente na gestão naquele momento, concordava ou não com a forma pela qual a Política de Cotas foi implementada na UFRJ, tendo ele respondido que achava lamentável que tenha demorado tanto tempo para a implementação da reserva de vagas na pós-graduação e que tenha tido resistências inesperadas de lugares que se acreditava que não ocorreria, tendo ainda complementado que:

> [...] Acho que seguiu um caminho certamente razoável. Talvez tivesse pequenas coisas que eu modificaria, mas acho que a implementação da forma que está sendo feita, inclusive hoje, com a Comissão de Heteroidentificação, enfim, que também é uma coisa um pouco polêmica, mas eu acho que, enfim, eu tendo a ser a favor, acho que, claro, vão ter casos delicados, mas...
> Então, toda a política de cotas, a oferta de vagas em separado, a política de fazer uma comissão de Heteroidentificação e depois a política de permanência na UFRJ, acho que isso faz um todo, assim, que eu acho razoável. Acho que é um caminho certo (Rosa, Felipe Siqueira de Souza da (2024) Implementação Política de Cotas na Pós-graduação na UFRJ. Entrevista concedida à Geovana Santana).

Quando indagado se a universidade disponibilizava algum tipo de auxílio para os alunos cotistas da pós-graduação, o professor informou que não havia, que apenas existe para a graduação.

[64] Disponível em: https://ufrj.br/wp-content/uploads/2024/02/relatorio-100-dias-de-gestao-NOV2023.pdf. Acesso em: 08 ago. 2024.

Dando continuidade à entrevista foi explicado ao professor que quando há a implementação de uma nova política nos programas, esse processo pode se dá em camadas ou em substituição. No primeiro, as regras novas são aplicadas em conjunto com as antigas, ou seja, são pequenas modificações que são introduzidas e coexistem com práticas antigas; por sua vez, o segundo processo se dá na mudança majoritária ou total de várias regras e critérios do processo de seleção objetivando torná-lo mais inclusivo.

Assim, perguntou-se ao professor se na UFRJ esse processo de implementação da política ocorreu em camadas ou substituição, de forma que o professor informou que não houve mudanças, se ocorreu, disse ter sido bem setorial, que de um modo geral as mudanças se deram em camadas, tendo ainda exemplificado que "[...] você, essencialmente, aplica uma prova parecida com a que você aplicava, só que você faz uma reserva de vagas".

A partir do momento em que a Política de Cotas se tornou obrigatória nos PPGs da UFRJ, perguntou-se ao professor se a Pró-reitoria notou alguma dificuldade para gerir a política na universidade, tendo ele apontado duas questões: a implementação da Comissão de Heteroidentificação e a exigência de língua estrangeira, e assim complementou:

> [...] A própria implementação da Comissão de Heteroidentificação, por exemplo, foi, quer dizer, uma coisa logisticamente um pouco delicada, porque na graduação, apesar de ser muita gente, são poucas entradas. Você tem a primeira chamada, você tem a segunda chamada, você tem a terceira chamada e, essencialmente, acabou. Eventualmente, uma quarta chamada.
> O fluxo na pós-graduação, ele é muito mais pingado, porque os programas são muito, pelo menos na maneira como a UFRJ se organiza, a pós-graduação é muito mais pulverizada do que a graduação.
> Os programas têm mais independência do que os cursos. Então, a época das seleções é diferente. Logo, a época de fazer a heteroidentificação é diferente.
> Então, você precisa de um calendário também quase que contínuo, porque está toda hora tendo um programa de seleção e tal.
> Isso, por exemplo, gera certos desafios para a implementação da heteroidentificação, porque toda hora você precisa mobilizar, você não precisa mobilizar um monte de gente num dado dia, que é após a graduação. A comissão da graduação é gigantesca, mas é um dia.
> [...]
> Uma coisa que a gente reparou, que é um ponto delicado, é a exigência de língua estrangeira.
> [...] Eu já achava isso há algum tempo, mas isso levantou essa discussão do quanto você exigir duas línguas é meio extemporâneo. Hoje em dia, primeiro que, se você precisa emergencialmente, as ferramentas de tradução estão muito melhores para o uso emergencial.

> Existe uma noção hoje de que não é que a gente não precise, a gente quer que as pessoas saibam o quanto mais línguas forem necessárias, mas que a gente pode dar o tempo e ajudar na preparação.
> Então, se a pessoa não sabe inglês e francês, ela pode saber um pouco de inglês e o francês necessário pode ser avaliado dois anos depois.
> Enfim, se for o caso, tem programas que a literatura importante está em inglês e francês, tem outros que estão em inglês e alemão, enfim, e por aí vai. Mas, então, por exemplo, e essa coisa de língua estrangeira é um marcador brasileiro elitista, né?
> Enfim, quem tem dinheiro para pagar curso de inglês, enfim, ou a escola cara que dá inglês (Rosa, Felipe Siqueira de Souza da (2024) Implementação Política de Cotas na Pós-graduação na UFRJ. Entrevista concedida à Geovana Santana).

Em seguida foi explicado ao professor que na época da pesquisa de mestrado de Silva (2020) alguns Coordenadores das universidades estaduais informaram como dificuldade para realizar a reserva de vagas nos programas em que as vagas eram disponibilizadas de acordo com a linha de pesquisa ou orientador, usando a justificativa de que seria matematicamente impossível reservar o percentual que a lei determinava. Assim, perguntou-se ao professor se na UFRJ isso também acontecia, tendo o professor informado que a reserva dos 20% é normalmente feita sobre o total, que a maioria dos programas reúne as vagas. Acrescentou ainda que a minoria dos programas que divide as vagas por linha de pesquisa, que é aplicado um percentual da reserva sobre o total das vagas.

Em continuidade a entrevista, professor Felipe foi questionado se entenderia que durante muito tempo a pós-graduação teria sido acessada por uma elite intelectualmente branca, sendo assim necessária a criação de uma política pública voltada a minimizar essa desigualdade no acesso a esse nível educacional, tendo o professor respondido que entendia que sim, complementando ainda que a própria universidade pública, até bem recentemente era um lugar da elite branca.

Ainda na opinião do professor, uma grande mudança nesse acesso à educação superior ocorreu no início dos anos 2000, mas que na pós-graduação, de certa forma, seria um pouco esse lugar da elite branca. Nesse sentido, complementou:

> [...] Porque, na graduação, eu me aventuraria a dizer que essa transição já aconteceu. O perfil de aluno de graduação da UFRJ já é bastante parecido com o perfil brasileiro, de distribuição racial. Então, essa transição já aconteceu.
> É claro que talvez isso não tenha tido impacto ainda na sociedade, mas na pós-graduação, não. Ainda é um espaço relativamente elitista, em

> alguns lugares eu diria até aristocrático, com práticas bem duvidosas, mas que está mudando.
> Acho que o lado positivo está mudando, mas que até bem recentemente era um lugar de uma elite financeira e social, quer dizer, nesse sentido até racial mesmo (Rosa, Felipe Siqueira de Souza da (2024) Implementação Política de Cotas na Pós-graduação na UFRJ. Entrevista concedida à Geovana Santana).

Dentro dessa perspectiva foi indagado se o professor acreditava haver injustiça no sistema de mérito, tendo o professor respondido que:

> Eu acho que as cotas vieram melhorar, a meritocracia.
> Quando você fala do vestibular, por exemplo, o pessoal cita o vestibular como um exame de meritocracia. Tudo bem, todo mundo faz a mesma prova e é no mesmo horário e tal, mas, gente, se você pega uma pessoa, classe média alta, que estudou num santo da vida, que viaja todo ano, que tem acesso a cultura irrestrito, tem livro em casa, pode ir ao cinema, Você pega essa pessoa, aí você bota na cadeirinha, aí você pega uma outra pessoa, que às vezes não tem nem onde morar, nem que não vai à escola. Quando vai à escola, vai pra comer, porque não tem comida em casa, mal tem onde morar, às vezes.
> Você bota essas duas pessoas do lado da outra, esse sistema é, obviamente, não meritocrático, quer dizer, na minha opinião. Você não está acessando o mérito individual de nenhum dos dois ali, porque um saiu muito na frente do outro, enfim.
> Nesse sentido, se você perguntasse pra mim, ao vestibular, o Enem é meritocrático?
> Ele é parcialmente, talvez.
> Existe um território meritocrático, que é esse, de tentar universalizar a prova, de tentar manter a prova secreta, de ninguém saber a prova antes, todo mundo fazer a prova na mesma hora. Você tem muitos lugares que você pode fazer a prova.
> Existe essa força meritocrática, tudo bem. Mas a sociedade brasileira dá um desvio muito anti-meritocrático para a prova, isso tem que ser levado em consideração.
> Eu diria que as cotas vêm para justamente melhorar, sombrear essa desigualdade da nossa sociedade e fazer com que o mérito de cada um apareça mais.
> Então, eu diria que está aprimorando. A política de cotas aprimora a meritocracia, na minha opinião (Rosa, Felipe Siqueira de Souza da (2024) Implementação Política de Cotas na Pós-graduação na UFRJ. Entrevista concedida à Geovana Santana).

Ao se pensar a forma pela qual acontece o processo seletivo de admissão na pós-graduação com aplicação de prova, análise curricular e entrevistas, perguntou-se ao professor se ele entenderia esse processo como subjetivo, de forma a considerar um sistema de preferência, e em resposta, professor Felipe disse que considerava parcialmente, pois em sua percepção, poderia acontecer, por exemplo, em algumas entrevistas a discriminação.

Professor Felipe ainda foi perguntado se a Pró-reitoria ou a Superintendência Geral da Pós-graduação teria alguma informação trazida pelos Coordenadores dos PPGs sobre o rendimento dos cotistas em comparação com

os demais alunos, tendo o professor destacado que existe, anedoticamente, uma dificuldade de permanência dos alunos cotistas, não sabendo dizer se existe alguma dificuldade de rendimento acadêmico.

Assim, perguntou-se ao professor qual dificuldade seria essa de permanência dos alunos cotistas, tendo ele afirmado que era a questão de bolsa, não sendo esta suficiente para os alunos, e assim exemplificou:

> Que a pessoa, às vezes, está numa situação tão difícil que, por exemplo, no Rio, se essa mesma pessoa estivesse em outro lugar mais barato, talvez fosse suficiente. Mas isso talvez seja uma questão mais do Rio, porque o Rio é uma cidade muito cara, enfim.
> Então, que mesmo às vezes a bolsa, às vezes a pessoa tem família, é a única renda, uma bolsa de mestrado no Rio de Janeiro, enfim, não vai ser uma vida fácil não (Rosa, Felipe Siqueira de Souza da (2024) Implementação Política de Cotas na Pós-graduação na UFRJ. Entrevista concedida à Geovana Santana).

Para melhor entender a questão das bolsas na pós-graduação foi perguntado ao professor se a universidade consegue atender muitos alunos com bolsa, tendo ele repassado a informação de que acreditava que mais ou menos 35% a 40% dos alunos possuem bolsa, não sabendo precisar ao certo essa quantidade. Em seguida ao ser questionado se havia alguma preferência dos cotistas da pós-graduação para o recebimento de bolsas, o professor respondeu que não, que é analisada apenas a parte socioeconômica do aluno.

Professor Felipe ainda acrescentou a informação de que existem programas na UFRJ que não possuem bolsas, tais como, os mestrados e doutorados profissionais. Informou ainda que a universidade recebe auxílio da CAPES com dois programas para bolsas, um da Pró-reitoria de Extensão (PROEX) e outro da Programa de Apoio à Pós-graduação (PROAP). No caso da PROAP, a Pró-reitoria da UFRJ faz a distribuição de acordo com sua discricionaridade.

Foi ainda esclarecido que o CNPq, fazia o contato diretamente com os programas, de forma que a CAPES era quem decidia as regras para a concessão das bolsas. Todavia, vem acontecendo um processo de transição de modo que a Pró-reitoria agora faz uma mediação entre a Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e os programas, de modo que a Pró-reitoria pleiteia as bolsas e posteriormente passa para os programas.

O professor ainda relatou que a UFRJ possui bolsas concedidas pela FAPERJ, que oferece algumas bolsas para os cursos de mestrado e doutorado, todavia, a Pró-reitoria não tem qualquer gerência sobre essa concessão de bolsa, tendo esclarecido que:

> A FAPERJ tem esse programa Nota 10. A FAPERJ não tem bolsa comum.
> São só essas bolsas especiais. O que eles chamam de Nota 10 que é um valor maior do que o valor do CNPq e da Capes. E são poucas.
> Deve ser umas...contando mestrado e doutorado, deve ser uma de cada por ano, assim, por programa nota 6 e 7 (Rosa, Felipe Siqueira de Souza da (2024) Implementação Política de Cotas na Pós-graduação na UFRJ. Entrevista concedida à Geovana Santana).

Diante das dificuldades apontadas pelo professor (Comissão de Heteroidentificação e exigência de língua estrangeira) para o gerenciamento da Política de Cotas no âmbito da pós-graduação da UFRJ, indagou-se ao professor se haveria alguma discussão, mesmo que inicial, no âmbito da universidade sobre mudar alguma regra da Política de Cotas com o objetivo de aprimorá-la ou se estaria muito cedo para falar em mudança já que a Resolução que tornou obrigatória a reserva de vagas nos PPGs é de 2022, tendo ele respondido que:

> Não está muito cedo, não.
> Eu diria que, bom, toda resolução não pode ser modificada por um ano. Você tem uma moratória de um ano. E, claro, ninguém quer também ficar mudando tudo a toda hora, mas a gente já passou desse ano.
> Na verdade, a discussão agora está um pouco mais aquecida na extensão, porque está tendo justamente uma normatização de implementação de política de cotas na extensão.
> Mas, enfim, é claro que, ao estar aquecido lá na extensão, isso acaba reverberando.
> E isso acaba trazendo alguns... Por exemplo, essa questão da língua estrangeira, por exemplo, eu estou insistindo nesse ponto que foi algo que, na regulamentação do *stricto sensu*, isso teve que mudar. Porque o *stricto sensu* requeria, na entrada, uma língua estrangeira do mestrado, duas línguas estrangeiras do doutorado, e isso, por exemplo, acabou mudando.
> Porque, por conta, justamente, da informação de que, dada a mudança de perfil, esperada dos alunos de pós-graduação, que isso fosse ser um problema, que isso fosse ser uma barreira artificial à entrada de alunos que, sem essa barreira, poderiam entrar e poderiam cursar. Mas eu não...Quer dizer, eu não saberia dizer nenhum ponto específico, assim (Rosa, Felipe Siqueira de Souza da (2024) Implementação Política de Cotas na Pós-graduação na UFRJ. Entrevista concedida à Geovana Santana).

Professor Felipe ainda explicou que a mudança sobre a obrigatoriedade de língua estrangeira para acesso aos PPGs foi uma mudança para todos os programas, nas regras para acesso ao *stricto sensu* e que foi inspirada pensando nesse novo público que passaria a acessar a pós-graduação.

Para finalizar a entrevista foi perguntado ao professor Felipe se haveria alguma outra questão que seria importante discutir sobre a Política de Cotas na pós-graduação e que não tivesse sido objeto da entrevista. Em resposta, ele informou que as questões mais importantes teriam sido discutidas, mas quis acrescentar mais um dado que o surpreendeu, todavia, não ligado diretamente à pós-graduação, e sim ao Programa de Iniciação Científica da UFRJ, o PIBIC:

> [...] O PIBIC, ele é o Programa de Iniciação Científica e ele também tem bolsa. A gente oferece bolsa e aí, nesse caso, nós temos bolsas nossas. Metade das bolsas do CNPq e outra metade é da UFRJ. Sempre que ele dá mil, a gente dá mil. São duas mil no total. E, nesse programa, nunca houve nenhuma política de cotas.
> E a gente estava tentando, estamos fazendo uma discussão de como implementar. E, na verdade, para isso a gente fez um levantamento.
> Vamos ver qual é o perfil dos bolsistas PIBIC e também tivemos a grata surpresa de que 37% dos bolsistas PIBIC são pretos ou pardos. Em ambos os casos, com larga maioria feminina. Nesse caso, a gente fez o corte por gênero também.
> Num dos dois casos, não vou lembrar de cabeça, a proporção era mais de dois para um, de mulheres para homens. Então, o número realmente bem surpreendente. E nesses percentuais que, independente deles serem cotistas, só a autodeclaração mesmo.
> É claro que vários, na graduação, a política de cota já está implementada há algum tempo, então deve haver uma superposição, mas esse dado que estou te falando é de autodeclaração (Rosa, Felipe Siqueira de Souza da (2024) Implementação Política de Cotas na Pós-graduação na UFRJ. Entrevista concedida à Geovana Santana).

Por fim, professor Felipe relatou que a comunidade acadêmica da universidade vem mudando, a título de exemplo, demonstrou que na graduação da UFRJ, apesar de não haver na universidade a reserva de vagas para pessoas trans, é possível ver esse público acessando a universidade. Assim, mesmo sem a existência de uma reserva específica, o professor acredita que algum acolhimento deve existir na universidade, mesmo não sendo uma política institucional.

4.2 O processo de implementação da Política de Cotas na pós-graduação *stricto sensu* da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ)

A Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ) tem suas origens ligadas à Escola Superior de Agricultura e Medicina Veterinária (ESAMV), fundada pelo Governo Federal em 20 de outubro de 1910. Apesar da criação da UFRRJ estar diretamente relacionada ao ensino agropecuário, nos

dias atuais, a universidade disponibiliza cursos nas diversas áreas do conhecimento.

A ESAMV foi inaugurada oficialmente em 1913, todavia, por falta de verbas, foi fechada e assim, uniu-se à Escola Agrícola da Bahia e à Escola Média Teórico-Prática de Pinheiro, retomando suas atividades em 1916.

Por meio do Decreto Federal nº 23.857 de fevereiro de 1934, a ESAMV foi dividida em três instituições, a saber, a Escola Nacional de Agronomia (ENA), a Escola Nacional de Veterinária (ENV) e a Escola Nacional de Química. Já em 1936, a Portaria Ministerial de 14 de novembro de 1936 realizou nova divisão, tornando as escolas independentes entre si, a partir da aprovação de seus regimentos próprios.

Já em 1938, a estrutura institucional foi novamente alterada por meio do Decreto-Lei 982, de forma que a ENA passaria a compor o Centro Nacional de Ensino e Pesquisas Agronômicas (CNEPA) e a ENV ficaria subordinada diretamente ao Ministro do Estado.

O CNEPA teve sua estrutura reorganizada pelo Decreto-Lei nº 6.155, de 30 de dezembro de 1943, momento em que nascia a Universidade Rural que era composta pela ENA e a ENV; cursos de Aperfeiçoamento, Especialização e Extensão; e serviços Escolar e de Desportos. E, em 1963 passou a ser chamada de Universidade Federal Rural do Brasil.

Nesse sentido, por meio do Decreto nº 60.731, de 1967, a universidade passou a ter sua atual denominação, de Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, de forma que, em 1970, aprovou seu estatuto, ampliando assim, as áreas de ensino, pesquisa e extensão.[65]

A Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação (PROPPG), é o órgão responsável na UFRRJ pelo planejamento, regulação, fomento e difusão dos resultados das atividades de pesquisa e pós-graduação que são desenvolvidas nas diversas áreas de conhecimento da universidade. As atividades da PROPPG são auxiliadas pela Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação que é composta pelos Coordenadores de todos os programas de pós-graduação *stricto sensu* da universidade.

[65] Disponível em: https://institucional.ufrrj.br/ccs/historia-da-ufrrj/. Acesso em 12 nov. 2019.

No que concerne à pós-graduação, a Pró-reitoria tem a função de apoiar e assessorar todos os seus programas no seu processo de planejamento acadêmico e elaboração de relatórios de atividades, bem como na orientação do processo de formulação para propositura de novos cursos. Há ainda a Divisão Acadêmica que realiza suporte às secretarias dos programas naquilo que se refere à vida acadêmica dos discentes, do processo seletivo e à emissão dos diplomas. A PROPPG é responsável ainda pela interlocução com a CAPES nas questões que envolvem a gestão de bolsas, recursos de custeio e programas especiais.[66]

O Quadro 8 traz a relação de todos os programas de pós-graduação *stricto sensu* que constam na Plataforma Sucupira[67] como em funcionamento na UFRRJ.

Quadro 8 - Cursos de pós-graduação *stricto sensu* da UFRRJ.

NOME DO PROGRAMA	MESTRADO	DOUTORADO	MESTRADO PROFISSIONAL
Agricultura Orgânica	-	-	3
Agronomia (Ciências do Solo)	6	6	-
Biologia Animal	4	4	-
Ciência e Tecnologia de Alimentos	4	4	-
Ciência Tecnologia e Inovação em Agropecuária	-	4	-
Ciências Ambientais e Florestais	4	4	-
Ciências Sociais	4	4	-
Ciências Sociais em Desenvolvimento, Agricultura e Sociedade	5	5	-
Ciências Veterinárias	6	6	-
Desenvolvimento Territorial e Políticas Públicas	3	-	-
Economia Regional e Desenvolvimento	A	-	-
Educação Agrícola	3	-	-
Educação, Contextos Contemporâneos e Demandas Populares	4	4	-
Educação em Ciências e Matemática	-	-	3
Engenharia Agrícola e Ambiental	4	-	-
Engenharia Química	3	-	-
Filosofia	3	-	-
Fitossanidade e Biotecnologia Aplicada	3	-	-

[66] Disponível em: https://portal.ufrrj.br/pro-reitoria-de-pesquisa-e-pos-graduacao/apresentacao/. Acesso em 12 nov. 2019.

[67] Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/programa/quantitativos/quantitativoBuscaAvancada.jsf. Acesso em: 01 jun. 2023.

Fitotecnia	4	4	-
Geografia	3	-	-
Gestão E Estratégia	-	-	3
História	5	5	-
Medicina Veterinária (Patologia E Ciências Clínicas)	5	5	-
Modelagem e Evolução Geológica	A	-	-
Modelagem Matemática e Computacional	3	-	-
Práticas em Desenvolvimento Sustentável	-	-	3
Psicologia	4	4	-
Química	5	5	-

Fonte: Plataforma Sucupira.

Conforme Quadro 8, a UFRRJ possui 13 (treze) programas que contêm Mestrado e Doutorado, 10 (dez) com apenas Mestrado Acadêmico, um com Doutorado Acadêmico e 4 (quatro) com Mestrado Profissional.

O primeiro contato na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ), ocorreu em 23 de outubro de 2020, via e-mail, com a Seção de Assuntos Acadêmicos da Pró-reitoria de Pesquisa e Pós-graduação da UFRRJ, momento em que se obteve a informação de que a universidade estava em fase de elaboração e aprovação de um regulamento interno sobre as Ações Afirmativas na pós-graduação e que tal aprovação poderia ocorrer já em 2021. De forma que, naquele momento, os PPGs não possuíam obrigatoriedade em realizar a reserva de vagas para cotistas, todavia, alguns programas da UFRRJ, diante da autonomia que possuem, realizavam a reserva de vagas para os cotistas em seus processos seletivos.

Assim, em uma breve pesquisa realizada, à época, no site da instituição, foi possível verificar os programas que realizavam a reserva de vagas e de onde surgiu a iniciativa para a adoção da Ação Afirmativa, informações estas que estão descritas no Quadro 9.

Quadro 9 - PPGs da UFRRJ que realizavam a reserva de vagas para cotistas anteriormente à aprovação da Política de Cotas na universidade.

PPGS	MODALIDADE DE COTAS	INICIATIVA
Ciências Sociais	Mestrado[68] e Doutorado[69]: reserva de 20% das vagas destinadas a negros e indígenas.	Atendimento da Política de Ação Afirmativa prevista na Portaria Normativa do MEC nº 13, de 11 de maio de 2016.
Ciências Sociais em Desenvolvimento, Agricultura e Sociedade	Mestrado e Doutorado[70]: reserva de 20% das vagas de cada nível destinadas a negros e indígenas.	Atendimento da Política de Ação Afirmativa prevista na Portaria Normativa do MEC nº 13, de 11 de maio de 2016.
Desenvolvimento Territorial e Políticas Públicas	Mestrado[71]: Reserva de cotas 20% das vagas oferecidas, para candidatos comprovadamente carentes, distribuído pelos seguintes grupos de cotas: I. 10%, duas vagas, para estudantes graduados negros e/ou indígenas; II. 5%, uma vaga, para graduados da rede pública ou privada (com bolsa integral) de ensino superior; III. 5%, uma vaga, para pessoas com deficiência, nos termos da legislação em vigor, filhos de policiais civis e militares, bombeiros militares e inspetores de segurança e administração penitenciária, mortos ou incapacitados em razão do serviço.	Por decisão do colegiado do PPGDT, o edital segue as Leis Estaduais nº 6.914/2014 e 6.959/2015.
Educação Agrícola - Demanda Social	Mestrado[72]: Reserva de 03 (três) vagas destinadas para cotas sociais, sendo 02 (duas) vagas destinadas para cotas raciais e 01 (uma) vaga destinada para PcD (pessoas com deficiência);	Não faz menção no edital.
Gestão e Estratégia	Mestrado Profissional[73]: Reserva de 02 vagas para os candidatos brasileiros, do sistema de cotas étnico racial aplicado à negros (pretos, pardos), indígenas, e grupos de vítimas de exclusão que se	Atendimento da Política de Ação Afirmativa prevista na Portaria Normativa do MEC

[68] Disponível em: http://cursos.ufrrj.br/posgraduacao/ppgcs/files/2019/08/Edital-Mestrado-PPGCS_2020-final-30-ago-1.pdf. Acesso em 23 de out. 2020.
[69] Disponível em: http://cursos.ufrrj.br/posgraduacao/ppgcs/files/2019/08/Edital-Doutorado-PPGCS_2020-final.pdf. Acesso em 23 de out. 2020.
[70] Disponível em: http://institucional.ufrrj.br/portalcpda/files/2020/06/Edital-Exame-de-selec%CC%A7a%CC%83o-CPDA-2021-Retificado.pdf. Acesso em 23 de out. 2020.
[71] Disponível em: http://cursos.ufrrj.br/posgraduacao/ppgdt/files/2020/10/EDITAL-N%C2%BA-01_2020-PPGDT.pdf. Acesso em 23 de out. 2020.
[72] Disponível em: http://cursos.ufrrj.br/posgraduacao/ppgea/files/2020/02/2020-PPGEA-DS-2020-1-EDITAL.pdf. Acesso em 23 de out. 2020.
[73] Disponível em: http://cursos.ufrrj.br/posgraduacao/ppge/files/2020/10/Edital-de-Ampla-Concorr%C3%AAncia-2021-FINAL-3.pdf. Acesso em 23 de out. 2020.

	incluam nas seguintes categorias: surdos, mudos, cegos, pessoas com deficiências motoras, e pessoas transexuais ou transgêneros.	nº 13, de 11 de maio de 2016.
História	Mestrado[74]: Reserva de 04 (quatro) para cotistas. Doutorado[75]: Reserva de 06 (seis) para cotistas.	Atendimento da Portaria Normativa nº. 13, de 11 de maio de 2016, as vagas para cotistas serão reservadas a candidatos(as) autodeclarados(as) pretos, pardos e indígenas e a pessoas com deficiência.
Modelagem Matemática e Computacional	Mestrado[76]: Reserva de 20% das vagas de cada nível destinadas a negros e indígenas.	Atendimento da Política de Ação Afirmativa prevista na Portaria Normativa do MEC nº 13, de 11 de maio de 2016.
Educação, Contextos Contemporâneos e Demandas Populares	Mestrado[77] e Doutorado[78]: Reserva por Linha de Pesquisa: a) 5% do total de vagas oferecidas a candidatos que se autodeclararem Pessoa com Deficiência (PcD); b) 5% para candidatos que se declararem Transgêneros (CT); c) 20% para candidatos(as) que se autodeclararem preto(a), pardo(a) ou indígena (PPI).	Atendimento da Portaria Normativa Nº 13, de 11 de maio de 2016 do Ministério da Educação; na Portaria Normativa Nº 4, de 6 de abril de 2018 do MPOG - Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão.

Fonte: elaborado pela autora.

Já os PPGs: Educação em Ciências e Matemática; Administração; Agricultura Orgânica; Agronomia – Ciência do Solo; Ciência e Tecnologia de Alimentos; Ciência, Tecnologia e Inovação em Agropecuária; Ciências Ambientais e Florestais; Ciências Veterinárias; Economia Regional e Desenvolvimento; Engenharia Agrícola e Ambiental; Engenharia Química;

[74] Disponível em: http://cursos.ufrrj.br/posgraduacao/pphr/files/2020/09/Edital-SELE%C3%87%C3%83O-DE-DOUTORADO-2021-PPHR.pdf. Acesso em 23 de out. 2020.

[75] Disponível em: http://cursos.ufrrj.br/posgraduacao/pphr/files/2020/09/Edital-SELE%C3%87%C3%83O-DE-MESTRADO-2021-PPHR.pdf. Acesso em: 23 out. 2020.

[76] Disponível em: http://r1.ufrrj.br/ppgmmc/docs/Edital_2020_2_PPGMMC.pdf. Acesso em: 23 out. 2020.

[77] Disponível em: http://cursos.ufrrj.br/posgraduacao/ppgeduc/files/2019/09/Edital_Mestrado_2020_Retificado_29Set19.pdf. Acesso em: 23 out. 2020.

[78] Disponível em: http://cursos.ufrrj.br/posgraduacao/ppgeduc/files/2019/09/Edital_DOUTORADO_Retificado29Set19.pdf. Acesso em: 23 out. 2020.

Filosofia; Fitotecnia; Geografia; Medicina Veterinária (Patologia e Ciências Clínicas); Interdisciplinar em Humanidades Digitais; Ciências Fisiológicas; Modelagem e Evolução Geológica; Patrimônio, Cultura e Sociedade; Práticas em Desenvolvimento Sustentável; Psicologia; Química; Zootecnia e Biologia Animal, não se localizou a reserva de vagas nos últimos editais disponíveis nos sites dos programas.

Destaca-se que na época não foi possível localizar nos sites os editais mais recentes dos PPGs em Ciências Fisiológicas e Fitossanidade e Biotecnologia Aplicada.

Nesse sentido, o projeto de implementação da Política de Cotas na UFRRJ iniciou em 03 de julho de 2020[79], quando foi publicada uma portaria, por meio da Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação (PROPPG), nomeando uma comissão para desenvolver a proposta. A Comissão foi composta por quatro docentes que eram também Coordenadores de PPG, além de quatro discentes da graduação e da pós-graduação.

De acordo com a então Pró-reitora de Pesquisa e Pós-graduação da universidade, Lúcia Anjos,

> A primeira proposta elaborada pela comissão foi apresentada em outubro de 2020 na reunião da Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação, e encaminhada para discussão nos colegiados. Após várias reuniões, algumas com pauta exclusiva e ampla discussão – com contribuições significativas do Laboratório de Estudos Afro-Brasileiros e Indígenas (Leafro) e do NAI –, em 18 de junho de 2021 a proposta foi aprovada na Câmara. Depois de revisão de forma e padronização de texto, ela foi encaminhada ao Cepe para deliberação, sendo aprovada por unanimidade, com uma abstenção (Anjos, Lucia (2021). UFRRJ regulamenta Ações Afirmativas na pós-graduação. Portal UFRRJ. Entrevista concedida a João Henrique Oliveira).

Assim, o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE/UFRRJ) aprovou a regulamentação das Ações Afirmativas em seus cursos de pós-graduação *stricto sensu*, por meio da Deliberação nº 270/2021 - SAOC (12.28.01.03)[80], com a reserva de vagas, de no mínimo, 25% do total de vagas oferecidas em cada curso, para negros (pretos e pardos), indígenas e pessoas com deficiência, a ser assim distribuídos:

[79] Disponível em: https://portal.ufrrj.br/ufrrj-regulamenta-acoes-afirmativas-na-pos-graduacao/. Acesso em: 08 out. 2022.
[80] Disponível em: https://institucional.ufrrj.br/soc/files/2021/03/Delib-270-CEPE-2021.pdf. Acesso em: 08 out. 2022.

> Art. 2º. [...]
> **§1º.** A distribuição de vagas será de 20% para candidatos negros (pretos e pardos) e indígenas, e 5% para pessoas com deficiência, sendo que o colegiado de cada PPG poderá aprovar percentuais distintos em função de sua demanda institucional.
> **§2º.** No cálculo dos percentuais para a reserva das vagas, quando houver número fracionado, haverá arredondamento para o número superior, sendo garantida pelo menos uma vaga.
> **§3º.** Vagas adicionais poderão ser criadas e oferecidas a outros grupos diferenciados de acordo com cada PPG, conforme a demanda.

Nesse sentido, o art. 1º da referida Deliberação, em seu parágrafo único, ainda previa a possibilidade de que cada programa criasse Ações Afirmativas dirigidas a outros grupos identitários. Outro ponto que chamava a atenção nas normas fixadas pela universidade para aplicação da Política de Cotas era a possibilidade dos candidatos dos negros, indígenas e pessoas com deficiência concorrerem simultaneamente às vagas reservadas e às vagas de ampla concorrência, conforme a sua classificação no processo seletivo.

Nesse ponto, determina ainda o parágrafo único do Art. 3º da Deliberação que os candidatos cotistas aprovados dentro das vagas disponibilizadas para ampla concorrência não serão computados para fins de preenchimento das vagas reservadas para Ações Afirmativas.

A Deliberação previa ainda uma política para a permanência dos estudantes cotistas com a finalidade de evitar a evasão e garantir um ambiente de aprendizagem saudável, tendo em vista que referido grupo necessita de assistência material e condições de acessibilidade, esta última direcionada às pessoas com deficiência. Para tanto, determinava, em seu Art. 14, que sejam elaborados editais de auxílio e bolsas especiais para suporte à pesquisa para aqueles, prioritariamente, que comprovem ser de renda baixa.

Importante ainda mencionar que a política implementada pela Deliberação nº 270/2021 não abrange os PPGs que possuem editais em que são envolvidas outras instituições, além da UFRRJ. A UFFRJ ainda determinou que fosse criada uma Comissão de Acompanhamento do processo de implantação da Política de Cotas na universidade, de forma que a Comissão deve acompanhar e avaliar referido processo, por meio da elaboração de estudos e informações, com vistas a suprimir e orientar os PPGs no que se refere à Política de Cotas.

Como intuito de buscar a autorização da Pró-reitoria de Pós-graduação para a realização da pesquisa no UFRRJ, o contato inicial com o Pró-reitor de Pesquisa e Pós-graduação da UFRRJ, professor Dr. José Luis Fernando Luque Alejos, se deu em 15 de agosto de 2023, quando foi solicitada uma reunião para apresentação da pesquisa. O Pró-reitor foi muito solícito, tendo a reunião sido realizada no dia 16 de agosto de 2023, via *Google Meet*, momento em que a pesquisa foi apresentada e foi enviada a carta de anuência e autorização para a pesquisa no âmbito da pós-graduação na UFRRJ, já sendo no mesmo dia assinada pelo Pró-reitor.

Com a autorização da pesquisa assinada, a entrevista com o Pró-reitor de Pesquisa e Pós-graduação da UFRRJ foi realizada em 22 de novembro de 2023, via *Google Meet*.

Professor Luque iniciou sua carreira na UFRRJ em 1997 quando assumiu a docência, posteriormente, entrou para função administrativa na universidade em 2008 quando assumiu o cargo de Coordenador de Programa de Pós-graduação em Ciências Veterinária, e após, em 2017, assumiu o cargo de Coordenador de Relações Internacionais da universidade, função esta que desempenhou até 5 de outubro de 2022 quando então assumiu o cargo de Pró-reitor de Pesquisa e Pós-graduação da UFRRJ. Professor Luque é Biólogo, sendo seu doutorado realizado em parasitologia veterinária e sua pesquisa em parasitologia animal, principalmente dos organismos aquáticos.

Ao iniciar a entrevista foi perguntando ao Pró-reitor se, quando assumiu o cargo de Pró-reitor, tinha conhecimento da Lei Estadual nº 6.914/2014 que tornou obrigatória a reserva de vagas nos PPGs das universidades estaduais do Rio de Janeiro, tendo ele respondido que já tinha ouvido falar e que tinha o conhecimento de que a UFRRJ também tinha uma Deliberação, aprovada em 2021, que tornava obrigatória a reserva de 20% das vagas nos PPGs da universidade para pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência. Assim, concluiu seu relato dizendo:

> [...] Essa reserva de vagas foi expandida esse ano, já por iniciativa da minha administração para 40%, incluindo outros grupos identitários, caso quilombolas, refugiados e trans.
> É a primeira no Estado do Rio de Janeiro que tem essa reserva de vagas tão abrangente em número de grupos identitários (Alejos, José Luis Fernando Luque (2023) Implementação Política de Cotas na Pós-graduação na UFRRJ. Entrevista concedida à Geovana Santana).

Ele ainda ressaltou que a Deliberação anterior permitia que alguns programas pudessem abrir vagas para outros grupos identitários, todavia, quando assumiu a gestão da pós-graduação, a análise feita pela Pró-reitoria foi no sentido de ser um avanço determinar que essa inclusão de novos grupos fosse uma regra institucional, pois assim essa determinação iria para todos os Colegiados, pois nem todos entendiam que poderiam ampliar o grupo de beneficiários.

Assim, segundo o Pró-reitor, essa ampliação da Política de Cotas no âmbito da pós-graduação da UFRRJ, foi motivada também pelo Plano Nacional de Pós-graduação que está sendo ainda discutido pela CAPES. O documento disciplina que a política terá uma vigência de 4 ou 5 anos, e nessas primeiras versões do documento, está descrito a ampliação das políticas de Ações Afirmativas. Nessa perspectiva, a UFRRJ se adiantou, como forma preventiva, e aprovou a ampliação, pois entenderam que esse será o rumo da pós-graduação Federal.

O Pró-reitor disponibilizou, via WhatsApp, a Deliberação nº 556, de 03 de setembro de 2023, que aumentou o percentual da reserva de vagas e expandiu os grupos beneficiários pela política na UFRRJ, ficando assim determinado em seu art. 2º:

> Art. 2º. O percentual de vagas reservadas a ser fixado no edital de seleção de cada PPG será de, no mínimo, 40% do total de vagas oferecidas em cada curso, excetuando-se as vagas reservadas ao Programa de Qualificação Institucional.
> **§1º.** A distribuição de vagas será de 20% para candidatos/as negros (pretos e pardos) e indígenas; 5% para quilombolas; 5% para pessoas travestis e transexuais; 5% para refugiados; e 5% para pessoas com deficiência, sendo que o colegiado de cada PPG poderá aprovar distribuição de percentuais distinta em função de sua demanda institucional.
> **§2º.** No cálculo dos percentuais para a reserva das vagas, quando houver número fracionado, haverá arredondamento para o número superior, sendo garantida pelo menos uma vaga.
> **§3º.** Vagas adicionais poderão ser criadas e oferecidas a outros grupos diferenciados de acordo com cada PPG, conforme a demanda.
> **§4º.** Vagas destinadas a cotas que não forem preenchidas por falta de candidato/a, poderão ser realocadas para a ampla concorrência.
> **§5º**. O/a candidato/a, ainda que pertença a mais de um grupo identitário, poderá se inscrever somente a uma modalidade de cota, a saber: I. pretos, pardos e indígenas; II. quilombolas; III. travestis e transexuais; IV. refugiados; ou V. pessoas com deficiência.
> **§6º.** É de responsabilidade da UFRRJ a adoção de mecanismos como comissões de heteroidentificação e bancas de ingresso (referentes a

> pessoas com deficiência), que visem inibir fraudes nos processos seletivos de que trata esta deliberação.

Diante dessa expansão de grupos identitários, o Pró-reitor informou que no final de outubro houve a primeira defesa de mestrado em Educação de pessoa trans. Com isso, em suas palavras, “[...] no Rio estamos na vanguarda, no estado do Rio, e no Brasil também são poucas universidades que têm essa abrangência, quanto à reserva de vagas”.

Assim, na UFRRJ todos os programas de pós-graduação devem realizar a reserva de vagas para os cotistas, de forma que a Pró-reitoria possui um modelo de edital de seleção com a formatação exigida e que deve ser seguido pelos programas para incluir as modalidades de cotas de acordo com a Deliberação vigente na universidade. Tal regra só não se aplica aos programas em rede, pois não cabe a universidade determinar o que deverão seguir, não sendo cabível também aos programas profissionais, uma vez que, de acordo com o professor, o número de vagas desses programas depende muitas vezes de financiamentos e de subsídios externos, sendo uma dinâmica acadêmica diferente dos demais programas.

Quanto aos programas profissionais, o Pró-reitor não descartou a possibilidade de os programas profissionais realizarem a reserva de vagas, ficando de analisar a situação. Ele ainda explicou que referidos programas muita das vezes são criados sob demanda, para atender a necessidade de especialização para um setor da sociedade. Por tais motivos, segundo o Pró-reitor, a universidade não tem o domínio de todas essas variáveis, sendo poucos os programas profissionais na UFRRJ, o número maior é de mestrado profissional em rede.

Foi relatado para o Pró-reitor que na pesquisa de mestrado da presente pesquisadora, foi identificado um baixíssimo número de cotistas ingressantes na UEZO entre os anos de 2015 a 2019, em justificativa para tal fato, o então Pró-reitor da Pós-graduação da UEZO, Professor Alexandre, informou que a grande dificuldade encontrada para o preenchimento das vagas era o quesito carência, visto que a maioria daqueles que buscavam o mestrado profissional já possuía emprego e com isso não era considerado carente nos termos legais. Diante dessa informação, o Pró-reitor complementou sobre a questão dos programas profissionais na UFRRJ:

> [...] Tem curso de público de docentes da rede pública. Já todos eles têm emprego, todos eles já foram selecionados por cotas, possivelmente, no seu centro de trabalho.
> Então, aí já não caberia uma aplicação no sentido essencial do que significa uma reserva de vagas, de cotas (Alejos, José Luis Fernando Luque (2023) Implementação Política de Cotas na Pós-graduação na UFRRJ. Entrevista concedida à Geovana Santana).

Logo após, perguntou-se ao Pró-reitor se ele participou do processo de implementação da Política de Cotas no âmbito da pós-graduação na UFRRJ, tendo ele respondido que não participou dessa fase, pois estava, à época, no cargo de Coordenador de Relações Internacionais, um setor bem diferente da Pró-reitoria de Pós-graduação, não tendo, portanto, acompanhado os debates internos na universidade, mas ressaltou que, como a reserva de cotas já era algo estabelecido na graduação, pela legislação pertinente, ele acredita que a partir de então, nasceu esse movimento para a pós-graduação.

Como foi apenas em 2012 que a houve uma lei federal que tornou obrigatória a reserva de vagas para a graduação nas instituições de ensino federais, o Pró-reitor acredita que a demora de se implementar algo, a nível federal, na pós-graduação, tenha sido pelo motivo, de às vezes, nesse nível educacional, o ritmo seja outro para mudanças, pois os programas ficam muito mais preocupados com o número de vagas, a quantidade de bolsas, a nota da CAPES, e além do fato de que há aqueles que pensam de forma conservadora também.

Apesar de não ter participado diretamente das discussões internas à época da aprovação da Política de Cotas na pós-graduação, o Pró-reitor relatou que a discussão interna aconteceu, pois para poder ser aprovada alguma mudança institucionalmente, isso tem que passar por diversas instâncias na UFRRJ, explicando assim o processo na pós-graduação:

> [...] Primeiro, é instaurada uma comissão que elabora uma minuta, ouvindo representantes de diversas áreas do programa... É uma comissão representativa, né? Eles elaboram uma minuta, e essa minuta é elevada à Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação após passar pela Pró-reitoria.
> A Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação é apresentada uma relatoria e é discutida. A Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação da Rural é o somatório de todos os coordenadores dos programas.
> A Câmara aqui não é deliberativa, mas necessariamente ela tem que ser ouvida para políticas institucionais de pós-graduação.
> Nesse caso, após imagino após o debate necessário, foi aprovada por unanimidade e, uma vez que passa pela Câmara de Pós-Graduação,

> vai para o Conselho Superior, o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão da Universidade.
> Aí, esse Conselho tem representantes de todos os setores da universidade para discutir as políticas acadêmicas. E aí foi aprovado com tranquilidade. Quer dizer, deve ter havido algum debate, mas que eu saiba que não houve maiores problemas para isso.
> Igual foi agora, para essa ampliação também, a gente montou uma comissão, essa comissão fez uma relatoria, foi dado um tempo para que todos os programas se manifestem sobre a relatoria, isso foi debatido na Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação, aprovado por unanimidade, e passou depois para a apreciação do CEP, que é o nosso Conselho Superior, onde também foi aprovado por unanimidade.
> É um trabalho fino de articulação, mas, nesse caso, não tive maiores dificuldades. Os tempos necessários, os esclarecimentos necessários, que eu me empenhei em fazer isso corpo a corpo. Então, quando chegou na reunião do Conselho, foi aprovado porque houve um trabalho prévio.
> Acredito que a deliberação anterior também foi feita dessa forma (Alejos, José Luis Fernando Luque (2023) Implementação Política de Cotas na Pós-graduação na UFRRJ. Entrevista concedida à Geovana Santana).

Apesar dessa demora em normatizar institucionalmente a Política de Cotas nos PPGs da UFRRJ, o Pró-reitor ressaltou que agora a universidade ocupa um lugar de destaque, pois o trabalho desempenhado por sua gestão, em menos de um ano, aprovou uma nova deliberação para dobrar o percentual da reserva de vagas, além de englobar praticamente todos os grupos identitários que sofrem alguma discriminação no ensino superior no Brasil.

Esse novo ritmo imposto pela atual gestão, foi um trabalho conjunto entre toda a equipe da Pró-reitoria de Pós-graduação conjuntamente com a Pró-reitoria de Assuntos Estudantis da UFRRJ. O Pró-reitor enalteceu ainda a contribuição que a Pró-reitora Adjunta de Assuntos Estudantis, professora Joyce Alves, teve em todo esse processo de expansão da política nos PPGs da universidade:

> [...] No caso da Pró-reitora Adjunta, a professora Joyce Alves, cujo nome precisa ser mencionado aqui. Ela é a única Pró-reitora de Assuntos Estudantis trans do Brasil.
> Então, houve a sensibilidade da Pró-reitoria de dialogar muito com ela, e ela ajudou muito na parte técnica, porque é uma pessoa que tem muito envolvimento nessas ações a nível nacional.
> Então, foi uma articulação com a Pró-reitora Adjunta de Assuntos Estudantis, particularmente com a pessoa dessa professora Joyce Alves (Alejos, José Luis Fernando Luque (2023) Implementação Política de Cotas na Pós-graduação na UFRRJ. Entrevista concedida à Geovana Santana).

Apesar de todo esse avanço que a UFRRJ realizou na política interna para a reserva de vagas para os cotistas em seus programas, o Pró-reitor ressaltou que, naquele momento, não existia uma demanda tão grande na

universidade, dando como exemplos, a quantidade de alunos quilombolas na UFRRJ, que seriam apenas em torno de três, de refugiados que seria só um, sendo este contemplado com bolsa da FAPERJ que abriu um edital específico para apoio de estudantes refugiados, e quanto aos estudantes trans, ele acredita que haja em torno de três ou quatro. Nesse sentido, na visão do Pró-reitor, a universidade, a nível da pós-graduação, está se preparando para receber esses alunos, tendo ainda destacado que:

> [...] A Rural é uma universidade com uma tradição de inclusão forte, na parte de permanência estudantil. Uma grande parte do orçamento da Rural é destinado à cobrir essas despesas, de apoio à permanência estudantil e tudo o que isso significa na graduação.
> Então, a pós-graduação estava acompanhando, de certa forma, e agora o quadro está invertido, né?
> A pós-graduação aprovou essas políticas que ainda não foram ampliadas na graduação, por exemplo. Na graduação, permanece aquela reserva de vagas PPI, né? Para os pardos, indígenas e deficientes.
> Agora, o desafio na Rural é que a graduação também adote ações afirmativas mais claras em relação a outros grupos identitários também. Houve uma inversão do jogo, digamos (Alejos, José Luis Fernando Luque (2023) Implementação Política de Cotas na Pós-graduação na UFRRJ. Entrevista concedida à Geovana Santana).

Diante dessa informação de que haveria um baixo número de cotistas ingressando nos PPGs da UFRRJ, indagou-se ao Pró-reitor se ele saberia dizer o motivo para um número tão baixo, tendo ele respondido que:

> Exatamente, a falta de políticas que tinha, agora não tem mais.
> Primeiro, na pós-graduação não tem.
> E segundo, isso está atrelado também a uma problemática geral da pós-graduação no Brasil.
> Hoje houve uma diminuição da procura, dos programas de pós-graduação, em decorrência da pandemia e também dos ataques permanentes ao prestígio das universidades públicas nos últimos anos. Isso desanimou muita gente, estou falando de uma forma bem sucinta, né? Desanimou muita gente a procurar programas, a pós-graduação.
> Então, dentro desse público que não deixou de procurar, está esse grupo que se sentiu mais... com maiores preocupações em relação ao futuro, de ter acesso, de ter... que as universidades possam abrir espaço.
> Mas, mesmo com a demanda baixa, a universidade não se apresenta como uma universidade inclusiva, de uma representação étnica e aberta a todo tipo de pensamentos e de grupos, então vai ser menos procurada ainda.
> Então, é necessário também se apresentar, se apresentar, se mostrar para a sociedade como uma universidade inclusiva para nós termos a preferência também de estudantes se sentirem mais amparados a fazerem cursos aqui na Rural, por exemplo, como em outras instituições.
> Mas isso está amarrado, como eu falei no início, a problemáticas maiores, de uma diminuição na procura das universidades públicas

> brasileiras, em função dos fatores, entre outros, que eu já mencionei (Alejos, José Luis Fernando Luque (2023) Implementação Política de Cotas na Pós-graduação na UFRRJ. Entrevista concedida à Geovana Santana).

O Pró-reitor ainda enfatizou como outro motivo para uma baixa procura pela pós-graduação seria a falta de reajuste das bolsas, que não ocorria há mais de 10 anos, e não havia, até então, nenhuma perspectiva de reajuste, muito pelo contrário. Isso, segundo o Pró-reitor, levou muitas pessoas a repensar o ingresso na pós-graduação, pois os alunos pensam se o valor da bolsa será suficiente para ele se manter em outro Estado, sem ter que trabalhar, com um mínimo de garantia para se sustentar.

Ressaltou ainda que com a nova portaria da CAPES que permite o acúmulo de bolsa com o exercício de atividade remunerada, somado às políticas inclusivas, da valorização dos auxílios e da diminuição dos ataques às universidades, que tudo isso poderá ajudar na volta do interesse dos estudantes em fazer um curso de pós-graduação.

Um outro ponto que o Pró-reitor destacou como momento de dificuldade para o ingresso de estudantes na pós-graduação foi a partir da pandemia em 2020, pois segundo o professor:

> [...] A pandemia, além do lado humanitário, mexeu com as expectativas dos jovens brasileiros, das pessoas que estão em posição de querer se aperfeiçoar, estudar.
> Mexeu muito. Houve muita incerteza no futuro do país.
> As pessoas optaram por coisas mais imediatas, ou foram conservadoras, no sentido de escolher entre trabalho e estudo, uma coisa que não devia ser essa dicotomia, ou trabalho ou estudo (Alejos, José Luis Fernando Luque (2023) Implementação Política de Cotas na Pós-graduação na UFRRJ. Entrevista concedida à Geovana Santana).

Nesse sentido, foi perguntando ao Pró-reitor se ele entenderia que esses “ataques” sofridos pela universidade, que foi mencionado anteriormente, seria um desafio que a universidade teria hoje para tornar a Política de Cotas mais efetiva, tendo ele respondido que não só os ataques midiáticos, de um modo geral, mas também a diminuição drástica dos orçamentos, pois a universidade pública se mantém com o orçamento que é disponibilizado pelo Governo Federal.

Assim, de acordo com o Pró-reitor, para manter o estudante na universidade, é preciso orçamento, sendo uma relação diretamente proporcional entre abrir as vagas e ter dinheiro para manter esse aluno:

> Como você mantém o estudante na universidade? Tipo, uma universidade como a Rural.

> Sem a política de permanência a Rural não existiria, não teria estudantes, como a universidade que abriga alunos de várias instituições, de vários estados, né?
> E na pós-graduação, é importante aproveitar esse momento para mencionar também que a Rural é uma das poucas universidades no Brasil que tem alojamento para estudantes de pós-graduação.
> Recentemente institucionalizado nessa Pró-reitoria atual. Existia um alojamento informal e, recentemente, nesse ano, também posso passar a deliberação, esse alojamento foi institucionalizado e requerido de forma autogestionária um vínculo com esta Pró-reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação, não é um vínculo com a Pró-reitoria de Assuntos Estudantis, como é o alojamento da graduação.
> O alojamento da graduação e essa política tem apoio do Programa Nacional de Assistência Estudantil, PNAES.
> Nós fazemos o apoio, o alojamento da pós-graduação com recursos institucionais e com autogestão para os próprios estudantes.
> Então, nós temos dois alojamentos, da pós-graduação, e tem uma capacidade de 60, 70 estudantes ao todo.
> Então, isso que dá um caráter, digamos, eu aprofundei muito essa política, a equipe atual, aprofundou muito essa política porque não basta com a reserva de vagas, também tem que ter a condição.
> Na pós-graduação tem estudantes de todos os estados brasileiros. Então não tinha sentido ter um alojamento informal, a gente tinha que dar uma institucionalidade. Foi o que foi feito (Alejos, José Luis Fernando Luque (2023) Implementação Política de Cotas na Pós-graduação na UFRRJ. Entrevista concedida à Geovana Santana).

O Pró-reitor ainda relatou que a UFRRJ tem dado “passos largos” nos últimos meses no que se refere a ampliação das Ações Afirmativas no âmbito da pós-graduação, todavia, ressaltou que é preciso também vontade política para que as ações se concretizem, pois na sua opinião “[...] os caminhos estão aí, as dificuldades aparecem, mas com vontade política você dialoga, resolve, esclarece quem tem que ser esclarecido, convence quem tem que ser convencido e procura o apoio necessário para ter o consenso”.

Diante das informações apresentadas sobre esse processo de implementação da política e a sua ampliação no âmbito da universidade, perguntou-se ao Pró-reitor como ele avalia a Política de Cotas na pós-graduação, se entende como necessária e efetiva, tendo ele respondido que:

> Eu acho absolutamente necessária, em função da dívida histórica que tem o Estado, com diversos grupos, isso aí é um debate já superado em relação a isso, já concretizado com a reserva de vagas para PPIs, para os pretos, pardos e indígenas.
> E agora a necessidade ainda de reafirmar com a expansão dessas ações afirmativas para outros grupos identitários que são realidades, brasileira.
> Agora, a gente vê que é um movimento, como eu falei, não li ainda a última matéria, os detalhes dessa oficialização da reserva de cotas para a pós-graduação da parte do Governo Federal, mas haverá sempre dificuldades administrativas, problemas de esclarecimento.

> A primeira preocupação sempre é com as bolsas e com as vagas de ampla concorrência. Então, o desafio é exatamente harmonizar isso tudo com um esclarecimento da situação.
> Em uma primeira leitura, se você fala 40% de reserva de vaga, como é o caso da Rural, as pessoas ficam preocupadas. Daqui a pouco não vai ter mais ampla concorrência. Mas a gente tem que avaliar que não é bem assim. As vagas que não são utilizadas, elas passam automaticamente para a ampla concorrência.
> Então, por enquanto, a demanda é pequena, porque a gente faz de garantir a oportunidade. Dificilmente 40% vai ser ocupado, dificilmente. Mas aqui é um clima de acolhimento, e de oportunização para todos os grupos da sociedade brasileira.
> Esse que é o sentido social. Fora os grupos que, historicamente, foram preteridos, como o da escravidão, das desigualdades sociais, já muito debatido. É consenso. Ninguém nega isso hoje em dia. A parte mais intensa desse debate já foi superada.
> Agora estamos na parte de implementação, e que são desafios também que têm a ver com questão orçamentária, com questão de oportunização, como eu já falei, e de vontade política nos orçamentos das universidades públicas (Alejos, José Luis Fernando Luque (2023) Implementação Política de Cotas na Pós-graduação na UFRRJ. Entrevista concedida à Geovana Santana).

Diante da fala do Pró-reitor de que os debates sobre a necessidades de Ações Afirmativas já tenham sido superados, perguntou-se a ele se entenderia que nesse segundo momento o desafio seria manter esse aluno na instituição. Em resposta, o Pró-reitor relatou que o desafio não é só com os alunos, mas com os professores também, citando como exemplo as vagas para docentes nos concursos públicos, pois entende ter uma certa resistência.

Segundo o Pró-reitor as pessoas aceitam as cotas, porque é obrigatória, mas a presença de estudantes pretos, por exemplo, ainda é mínima entre o corpo discente. O Pró-reitor relatou que existem programas na UFRRJ que praticamente não possui nenhum preto, outros tem um ou dois, ainda exemplifica que de 100 alunos, tem um ou dois pretos. Ainda nesse contexto, o Pró-reitor relembrou uma situação que lhe chamou a atenção:

> Mais recentemente, minha filha estuda na Universidade Estadual, que é a USP, com uma política clara também de reserva, de cotas.
> Mas, quando eu fui levar ela para fazer a prova de vestibular, eu fiquei na entrada da escola onde é feita a prova.
> Só contei um preto que entrou, sei lá, 300, 400 candidatos que entraram.
> E tinha outro, que era vendedor de água na entrada para os candidatos.
> Então, por mais que tenha ainda uma política de reserva de cotas, tem também ainda um caminho pela frente, para que isso se tome uma realidade e mude, e a composição dos programas de pós-graduação e da Universidade Pública Brasileira reflita a realidade social do nosso país (Alejos, José Luis Fernando Luque (2023) Implementação Política de Cotas na Pós-graduação na UFRRJ. Entrevista concedida à Geovana Santana).

Para dar efetividade as políticas públicas, segundo o Pró-reitor, as universidades dependem também de recursos financeiros, e as unidades federais vem enfrentando sérios problemas orçamentários. Apesar do Governo atual ter conseguido deter a queda do orçamento, contudo, não foi possível recompor o orçamento. Dessa forma, ainda de acordo com o Pró-reitor, as unidades públicas federais estão, nesse momento, lutando para fechar o ano, financeiramente falando:

> [...] As contas básicas da universidade, conta de água, conta de luz, conta de manutenção estrutural, não estou falando nem de bolsa, de equipamento, de pesquisa, estou falando dessas despesas básicas. As universidades federais estão com sérias dificuldades para fechar, esse ano em dia, dessas contas básicas.
> Há um déficit grande que ainda não foi equilibrado, mas não é de um dia para o outro que isso vai ser resolvido.
> O prejuízo foi profundo (Alejos, José Luis Fernando Luque (2023) Implementação Política de Cotas na Pós-graduação na UFRRJ. Entrevista concedida à Geovana Santana).

Ainda nessa perspectiva de entender a percepção do Pró-reitor sobre a Política de Cotas no âmbito da pós-graduação, perguntou-se quais seriam os aspectos que ele consideraria como efetivo ou não das políticas de Ações Afirmativas implementadas na universidade, tendo ele respondido que a nível administrativo a política vem funcionando, pois a Deliberação de 2021 está funcionando bem, e já foi publicado o primeiro processo seletivo após a ampliação ocorrida em 2023, de forma que o problema atual extrapola as Ações Afirmativas, pois é preciso trazer novamente os estudantes para a universidade pública, em suas palavras:

> [...] A evasão da graduação, a diminuição da procura de programas acadêmicos na pós-graduação, obedece já a fatores estruturais de decorrência da situação dos últimos anos na política nacional.
> O que eu falei, a pandemia, os ataques midiáticos e orçamentários, a campanha contra a ciência feita pelo governo anterior, que levou a muitos setores a desacreditar na ciência. Tudo isso diminuiu muito a procura.
> Então, não tendo procura, não tem muito bem como implementar todas as políticas, não apenas as afirmativas, né? Mas aquelas de fortalecimento da universidade pública.
> Isso pode ser resolvido com muito trabalho, mas também apoio, né? Apoio orçamentário e, é claro, cabe às universidades também se mostrar para a sociedade para que ela entenda a importância da universidade, e depende de uma proatividade nossa, de mostrar a nossa importância com bastante trabalho de política de inovação, política de extensão e de estreitamento do vínculo com a sociedade (Alejos, José Luis Fernando Luque (2023) Implementação Política de Cotas na Pós-graduação na UFRRJ. Entrevista concedida à Geovana Santana).

Além dessa percepção do gestor sobre aspectos efetivos ou não da política, indagou-se ao Pró-reitor se os Coordenadores dos programas chegavam relatar à Pró-reitoria algum obstáculo ou dificuldade para o preenchimento das vagas pelos cotistas, tendo respondido que às vezes é falta mesmo de candidatos, e para além disso, a Comissão de Heteroidentificação, no âmbito da pós-graduação na UFRRJ não é um problema, pois as comissões estão bem organizadas e funcionando corretamente.

O Pró-reitor disse ainda que o sistema de seleção quanto à identificação ou autodeclaração é um assunto também aperfeiçoado na UFRRJ, pois acolheram a experiência da graduação, que não foi isenta de problemas, tendo, inclusive, recentemente, vários processos por falsa declaração, mas que na pós-graduação, não está sendo um problema.

Quando perguntado acerca de a universidade ter feito alguma adaptação em seus processos seletivos para atender a demandas das Ações Afirmativas, o Pró-reitor informou que a Pró-reitoria possui uma minuta base de edital e seleção, onde já fica determinada todas as questões sobre a reserva de vagas, de forma que os programas só precisam adaptá-lo com as suas informações sobre a quantidade de vagas, as especificidades das temáticas e os orientadores disponíveis.

Ao continuar buscando conhecer a realidade da Política de Cotas nos PPGs da UFRRJ, indagou-se ao Pró-reitor se ele saberia dizer sobre o rendimento acadêmico dos cotistas em comparação com os alunos não-cotistas, se seria igual, melhor ou abaixo, tendo o Pró-reitor respondido que pelo seu conhecimento, não haveria diferença nenhuma, dando até como exemplo que na graduação da UFRRJ já aconteceu em alguns cursos dos alunos que ingressaram por cotas terem rendimento superior. Enfatizou ainda que essa questão de um possível rendimento baixo dos cotistas não pode ser utilizada como forma de ataque às reservas de vagas, porque isso não é uma regra.

Dentro desse ponto, foi mencionado ao Pró-reitor que às vezes os PPGs encontram resistência em aceitar o cotista achando que isso vai baixar a nota do programa junto a CAPES, em resposta, o Pró-reitor informou que na UFRRJ esta hipótese/preocupação nunca foi levantada, tendo em vista o baixo número de alunos que ingressam por meio das cotas na pós-graduação.

Com intuito de conhecer a percepção do Pró-reitor sobre alguns aspectos relacionados à Política de Cotas, foi perguntado se ele entenderia que a política promove a justiça social, a igualdade de tratamento e a democratização do acesso à pós-graduação, tendo ele respondido que com certeza absoluta sim, e com a esperança de que pode melhorar ainda mais, afirmando ainda que:

> [...] Porque, aquilo, ainda, nós temos na pós-graduação poucos estudantes ingressantes por reserva de contas.
> Às vezes, não tem demanda também.
> Na medida que a universidade se mostre como uma universidade inclusiva e tenha também apoio nos outros fatores, né, orçamentários, política de permanência de estudantes e tudo mais, eu acredito que isso vai atender melhor a finalidade da política de reservas.
> O fato de ampliarmos as nossas ações afirmativas na pós-graduação, somado ao fato de institucionalizar o alojamento de estudantes de pós-graduação, entendemos que é um passo muito grande, muito importante, considerando a diversidade do contexto ainda pelo qual as universidades públicas estão passando.
> Então, acredito que a Rural, com o tempo e com a solução dessas problemáticas que não são necessariamente relacionadas com a reserva de vagas, consiga manter esse prestígio como universidade inclusiva e aberta a todos os setores da sociedade brasileira (Alejos, José Luis Fernando Luque (2023) Implementação Política de Cotas na Pós-graduação na UFRRJ. Entrevista concedida à Geovana Santana).

Em seguida foi exemplificado para o Pró-reitor que os processos seletivos da pós-graduação podem conter etapas consideradas como subjetivas, como por exemplo a realização de entrevista, momento em que poderia haver alguma forma de discriminação nesta forma de avaliação. Todavia, há aqueles também que entendem que haveria uma injustiça no sistema de méritos. Assim, perguntou-se ao Pró-reitor qual a sua opinião acerca da forma como os processos seletivos são realizados, tendo ele respondido que:

> Olha, as nossas normas, acho que estão bem organizadas, a questão racial com a Comissão de Heteroidentificação, que é formada por especialistas da universidade na problemática, não são pessoas escolhidas aleatoriamente.
> [...]
> São pessoas que trabalham na questão de políticas de ações afirmativas, com nomes e currículos relacionados com a problemática. Não é uma comissão aleatória.
> [...]
> E a autodeclaração não tem problema. Por exemplo, o quilombola tem que ter uma declaração do líder comunitário. O refugiado tem que ter o documento da Polícia Federal ou documento semelhante, consulado, alguma coisa. O grupo trans tem declaração, mas também passa por uma entrevista de uma comissão que ainda vai ser estruturada nessa semana, que foi aprovada recentemente. Também uma comissão com pessoas que entendem o assunto. Com isso, terminamos. Praticamente, não temos ruídos nesse quesito, nem reclamações (Alejos, José Luis Fernando Luque (2023) Implementação Política de

> Cotas na Pós-graduação na UFRRJ. Entrevista concedida à Geovana Santana).

Para finalizar a entrevista foi questionado ao Pró-reitor se haveria alguma outra questão que fosse importante ser tratada sobre a temática das cotas na pós-graduação e que não tivesse sido objeto da entrevista, tendo ele respondido que a princípio pela abrangência das perguntas, não teria naquele momento algo para acrescentar, pois isso é decorrência de um estudo, tendo concluído que:

> [...] O que eu já falei das problemáticas, que vão além da questão de apenas uma deliberação, depende também de outros atores. Também falei da vontade política dos gestores de querer abordar a problemática. A problemática existe.
> Você quer olhar ou não, essa é outra questão.
> Aí depende do gestor. Eu quis olhar. Pessoalmente, eu quis olhar.
> Me comprometi desde o primeiro minuto que sentei nessa cadeira a trabalhar nisso. Por isso que temos resultados em um ano.
> Não estou me elogiando, não.
> É assim... Se eu tivesse outra prioridade, de repente, não teríamos nesse momento essa política (Alejos, José Luis Fernando Luque (2023) Implementação Política de Cotas na Pós-graduação na UFRRJ. Entrevista concedida à Geovana Santana).

Para o Pró-reitor, a Deliberação de 2021 demorou muitos anos para ser aprovada, o que na sua opinião era algo bem mais simples de se resolver, pois já havia o arcabouço regimental da graduação. Afinal, quem negaria que exista discriminação racial? É um debate que para o Pró-reitor já está superado. Assim, na sua percepção, a entrevista contemplou diversas questões que deram oportunidade para ele expressar suas ideais e preocupações, como por exemplo, a preocupação que tinha em garantir a permanência estudantil aos pós-graduandos que conseguiu resolver com a aprovação de alojamento para os alunos da pós-graduação.

O Pró-reitor mais uma vez enalteceu a importante colaboração da Pró-reitora Adjunta Joyce que o ajudou a ter essa política de assistência estudantil aprovada e que a princípio era restrita à graduação.

Por fim, o Pró-reitor finalizou sua fala dizendo que no começo, na prática, as deliberações parecem perfeitas, mas só na prática é que vai mostrando para o gestor que ela precisa de ajustes, a experiência prática leva ao aperfeiçoamento da legislação.

4.3 O processo de implementação da Política de Cotas na Pós-graduação *stricto sensu* da Universidade Federal Fluminense (UFF)

A história da Universidade Federal Fluminense (UFF) iniciou em 1960 com a incorporação das Escolas Federais de Farmácia, Odontologia, Direito (1912), Medicina (1926) e Medicina Veterinária (1936); agregou outras cinco, das quais três eram estaduais, a saber: Enfermagem (1944), Serviço Social (1945), Engenharia (1952), e outras duas, particulares, Ciências Econômicas (1942) e Filosofia (1947). Quando de sua criação, a universidade era denominada de Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UFERJ).

Com a incorporação e federalização, essa união das escolas federais passou a ser chamada de Universidade Federal Fluminense.[81]

A Pró-reitoria de Pesquisa, Pós-graduação e Inovação da UFF oferece cursos de Mestrado (Acadêmico e Profissional) e Doutorado.[82]

O Quadro 10 traz a relação de todos os programas de pós-graduação *stricto sensu* que constam na Plataforma Sucupira[83] como em funcionamento na UFF.

Quadro 10 - Cursos de pós-graduação *stricto sensu* da UFF.

NOME DO PROGRAMA	MESTRADO	DOUTORADO	MESTRADO PROFISSIONAL
Administração	-	-	4
Administração	3	-	-
Administração e Gestão da Assistência Farmacêutica	-	-	3
Antropologia	5	5	-
Arquitetura e Urbanismo	4	4	-
Biologia Marinha e Ambientes Costeiros	4	4	-
Ciência Política	4	4	-
Ciência Da Informação	4	4	-
Ciências Aplicadas a Produtos para Saúde	5	5	-
Ciências Biomédicas (Fisiologia e Farmacologia)	4	4	-
Ciências Cardiovasculares	4	4	-
Ciências da Nutrição	3	-	-

[81] Disponível em: https://www.uff.br/?q=apresentacao. Acesso em 12 nov. 2019.

[82] Disponível em: https://www.uff.br/?q=apresentacao-mestrado-e-doutorado. Acesso em 12 nov. 2019.

[83] Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/programa/quantitativos/quantitativoBuscaAvancada.jsf. Acesso em: 01 jun. 2023.

Ciências e Biotecnologia	4	4	-
Ciências Médicas	3	3	-
Ciências, Tecnologias E Inclusão	-	A	-
Cinema e Audiovisual	4	4	-
Computação	6	6	-
Comunicação	6	6	-
Cultura e Territorialidades	4	-	-
Defesa e Segurança Civil	-	-	3
Desenvolvimento Regional, Ambiente e Políticas Públicas	3	-	-
Dinâmica dos Oceanos e da Terra	4	4	-
Direito Constitucional	4	-	-
Direitos, Instituições e Negócios	-	4	-
Diversidade e Inclusão	-	-	3
Economia	6	6	-
Economia, Negócios E Finanças	*	-	A
Educação	5	5	-
Enfermagem	4	4	-
Enfermagem	-	-	4
Engenharia Civil	3	**	-
Engenharia de Biossistemas	3	-	-
Engenharia de Produção	-	-	3
Engenharia de Produção	4	4	-
Engenharia de Produção e Sistemas Computacionais	-	-	3
Engenharia Elétrica e de Telecomunicações	4	4	-
Engenharia Mecânica	5	5	-
Engenharia Metalúrgica	3	**	-
Engenharia Química	3	-	-
Ensino	3	-	-
Ensino de Ciências da Natureza	-	-	4
Ensino na Saúde: Formação Docente Interdisciplinar Para o Sus	-	-	3
Estudos Contemporâneos das Artes	4	4	-
Estudos de Linguagem	5	5	-
Estudos de Literatura	6	6	-
Estudos Estratégicos da Defesa e da Segurança	4	4	-
Filosofia	4	4	-
Física	6	6	-
Geociências (Geoquímica)	6	6	-
Geografia	6	6	-
Geografia	3	-	-
Higiene, Inspeção e Tecnologia de Alimentos de Origem Animal	-	-	3
História	7	7	-
Justiça Administrativa	-	-	4

Justiça e Segurança	A	-	-
Matemática	5	5	-
Medicina (Neurologia)	4	4	-
Medicina Veterinária (Clínica e Reprodução Animal)	5	5	-
Medicina Veterinária (Hig.Veter.Proc.Tecn.Prod.Orig.Animal)	5	5	-
Microbiologia e Parasitologia Aplicadas	4	4	-
Mídia e Cotidiano	4	4	-
Modelagem Computacional em ciência e Tecnologia	3	-	-
Montagem Industrial	-	-	3
Neurociências	4	4	-
Odontologia	4	4	-
Odontologia	3	-	-
Patologia	5	5	-
Política Social	4	4	-
Psicologia	4	4	-
Química	6	6	-
Saúde Coletiva	4	-	-
Saúde Materno-Infantil	-	-	3
Serviço Social e Desenvolvimento Regional	3	-	-
Sistemas de Gestão	-	-	3
Sistemas de Gestão Sustentáveis	-	4	-
Sociologia	4	4	-
Sociologia e Direito	4	4	-
Tecnologia Ambiental	3	-	-
Turismo	3	-	-

* Mestrado em projeto.
** Doutorado em desativação.

Fonte: Plataforma Sucupira.

Portanto, conforme informações contidas no Quadro 10, a UFF possui 43 (quarenta e três) programas com Mestrado e Doutorado Acadêmico, 18 (dezoito) com apenas Mestrado Acadêmico, 3 (três) com apenas Doutorado Acadêmico e 15 (quinze) com Mestrado Profissional.

Em 02 de dezembro de 2019 buscou-se o contato, via e-mail, com a Universidade Federal Fluminense (UFF), por meio da Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação da Universidade Federal Fluminense (PROPPI) para se conhecer a forma de implementação da Ação Afirmativa na universidade. Em resposta, foi informado que não existia um critério próprio/unificado, de modo que a Portaria Normativa do MEC nº 13/2016 induzia a formulação das Ações

Afirmativas. Desse modo, cada PPG da universidade tinha autonomia para definir a reserva de vagas e o percentual.

Nesse sentido, Rangel, Silva e Amaral (2018) destacam os editais de 2017 e 2018 da Universidade Federal Fluminense (UFF) que previa em seus Programas de Pós-Graduação em Comunicação, Sociologia, Psicologia e Cinema e Audiovisual cotas para candidatos transgêneros, transexuais ou travestis. Assim, demonstra-se a importância que as Ações Afirmativas têm na pós-graduação, pois passaram a incluir minorias que até então não eram alvo de Políticas Afirmativas. Não só a UFF, mas a Universidade Federal da Bahia (UFBA), a Universidade do Estado da Bahia (UNEB), a Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), a Universidade de Brasília (UnB) e a Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) também preveem a reserva de vagas para pessoas do gênero “T”.

Todavia, em 2022, o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão da UFF, aprovou a Resolução CEPEx/UFF nº 1.031, de 27 de julho de 2022[84] que passou a determinar os critérios mínimos sobre as políticas de Ações Afirmativas, na modalidade de cotas e de reserva de vaga, a ser incluídos nos processos de admissão de todos os programas de pós-graduação da universidade para incluir negros (pretos e pardos), indígenas e pessoas com deficiência.

Nesse sentido, prevê a Resolução que sejam reservadas 20% (vinte por cento) das vagas para candidatos negros (pretos e pardos) e indígenas, e, uma vaga adicional sobre o total de vagas abertas no programa para as pessoas com deficiência. Na hipótese de o programa utilizar a divisão das vagas por áreas de concentração, linhas de pesquisa, áreas de estudo ou por outra forma de agrupamento dos componentes, o percentual de 20% (vinte por cento) será mantido em cada um dos agrupamentos.

A Resolução ainda prevê, como as normativas da UFRRJ e da UFRJ, que os candidatos cotistas concorrerão às vagas reservadas para a política simultaneamente com às vagas destinadas aos não optantes (ampla concorrência) e que os cotistas que forem classificados dentro do número de vagas previsto para a ampla concorrência, não serão calculados para fins de preenchimento das vagas reservadas para a política.

[84] Disponível em: http://www.noticias.uff.br/bs/2022/08/145-22.pdf. Acesso em 25 nov. 2022.

Ficou ainda definido na Resolução que deveria ser criada uma Comissão Permanente para acompanhar e avaliar as Ações Afirmativas nela prevista. De acordo com o parágrafo único do Art. 13 da Resolução, a Comissão deve ter em sua composição "[...] um representante da Associação de Pós-Graduandos da UFF, preferencialmente negro, que tenha conhecimento da produção acadêmica sobre a discriminação racial no Brasil e experiência no tema de ações afirmativas".

Assim como a UFRRJ, a Resolução da UFF não prevê a aplicação compulsória da Política de Cotas adotada aos PPGs em Rede, multicêntricos ou em associação, nos editais em que são envolvidas outras instituições, além da UFF.

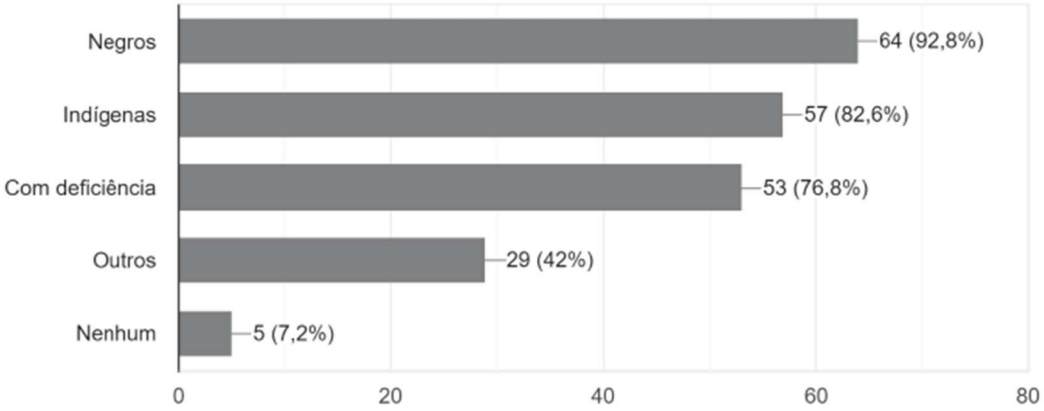
Para se conhecer como se deu o processo de implementação da Política de Cotas na universidade, foi realizado um contato inicial com a Pró-reitoria de Pesquisa, Pós-graduação e Inovação (PROPPI) da UFF, professora Drª. Monica Maria Guimarães Savedra, em março de 2023, para se obter a autorização para realizar a pesquisa na universidade.

Assim, após a assinatura da carta de anuência da instituição para a realização da pesquisa, foi agendada uma nova reunião com a Pró-reitora que aconteceu em 16 de agosto de 2023. Nessa reunião, a Pró-reitora informou que, atendendo a um pedido da Pró-Reitoria para Assuntos Estudantis (PROAES) da UFF, foi realizado em maio de 2023 um mapeamento da situação das cotas nos programas de pós-graduação da UFF.

No mapeamento consta que a UFF possui 87 programas de pós-graduação *stricto sensu*. Do total de programas existentes na universidade, são 49 programas de Doutorado Acadêmico (46 apenas da UFF e 3 em associação), 63 de Mestrado Acadêmico (61 apenas da UFF e 2 em associação) e 20 programas de Mestrado Profissional (14 apenas da UFF, 5 em rede e 1 em associação), todavia, apenas 69 programas responderam as informações solicitadas pela Pró-reitoria.

Assim, uma das primeiras informações solicitadas pela Pró-reitoria foram os tipos de cotas que são oferecidas por cada PPG. O Gráfico 9 traz os tipos de beneficiários contemplados pelas cotas nos PPGs da UFF.

Gráfico 9 - Tipos de beneficiários contemplados pelas cotas nos PPGs da UFF.



Fonte: UFF, 2023.

De uma análise do Gráfico 9 é possível perceber que a maioria dos programas atendem à Resolução CEPEx/UFF nº 1.031/2022 ao realizar a reserva de vagas para negros, indígenas e pessoas com deficiência. A Resolução trouxe ainda critérios mínimos a ser observados por cada programa, todavia, determinou que os programas que já adotassem referidos critérios ou que ultrapassem as exigências mínimas determinadas na Resolução, ou que abarcasse outras categorias de beneficiários, teriam preservadas a sua decisão.

Denota-se ainda do Gráfico 9 que 42% dos PPGs realizam reserva de vagas para outros grupos de beneficiários e 7,2% não realiza a reserva de vagas. Deste pequeno número de programas que não realizam a reserva, foi questionado o porquê da não oferta, tendo sido obtidas as seguintes justificativas:

> (i) Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Desenvolvimento: Sem justificativa
> (ii) Mestrado Profissional em Matemática em Rede Nacional: O Edital do Exame Nacional de Acesso tem como público alvo professores da rede pública, mestrado profissional em REDE, coordenado pela SBM. Está sendo estudado uma forma de implementar pois o público alvo com dados informais contempla mais que 20% dos matriculados. No entanto esses dados não podem ser considerados tendo em vista a privacidade das informações.
> (iii) Mestrado Profissional em Química em Rede Nacional: Por ser um programa em rede, o edital nacional faz menção às vagas por cotas, mas ainda não implementamos. Estamos aguardando uma normativa da PROPPI a esse respeito para implementar.
> (iv) Medicina Veterinária (Higiene Veterinária e Processamento Tecnológico de POA): Ainda não iniciamos. Estamos ainda trabalhando com edital de fluxo contínuo

> (v) PPG Medicina (Neurologia): Estamos em processo de reestruturação de nosso programa, nosso site, dos processos seletivos bem como do nosso planejamento estratégico, com vistas a melhoria de nossas metas e conceito na CAPES. Não recebemos, até o momento, nenhuma demanda espontânea no sentido de estabelecermos as cotas. Entretanto, nosso processo seletivo tem previsão para se tornar semestral tornando-se mais dinâmico. Dessa forma, contemplaremos cotas para pretos, indígenas e deficientes, por sabermos ser essa uma questão além de legal, legítima (UFF, 2023).

Das justificativas apresentadas, a maioria delas se direciona no sentido de que estão sendo feitas atualizações nos programas para se organizarem também quanto à oferta da reserva de vagas para cotistas.

Ato contínuo, buscou-se conhecer a quantidade de PPGs que possuem alunos cotistas, de modo que 69,9% responderam possuir alunos cotistas e 30,4% não. Para aqueles programas que possuíssem alunos cotistas, solicitou-se o tipo de cota oferecida e o número de alunos em cada cota. A Tabela 7 traz a relação de cotas oferecidas e quantidade de alunos em cada uma das modalidades.

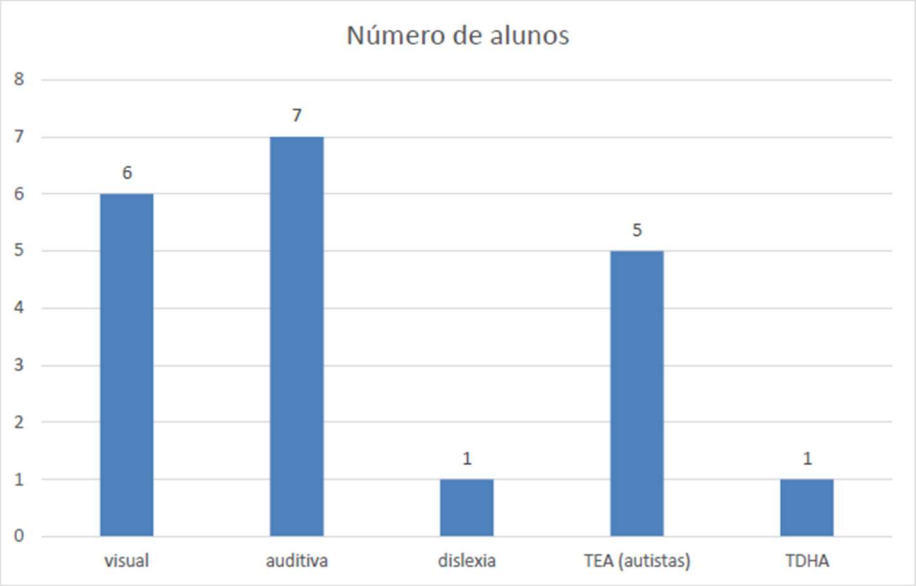
Tabela 7 - Relação de cotas oferecidas e quantidade de alunos em cada modalidade de cotas.

TIPO DE COTAS	QUANTIDADE DE ALUNOS
Negros	596
Pessoas com deficiência	45
Outros tipos de cotas	57

Fonte: UFF, 2023.

Diante das informações obtidas, solicitou-se ainda que os PPGs apresentassem o tipo de deficiência de seus alunos cotistas, apesar de grande parte dos PPGs não ter declarado o tipo de deficiência, o Gráfico 10 apresenta a resposta daqueles PPGs que informaram.

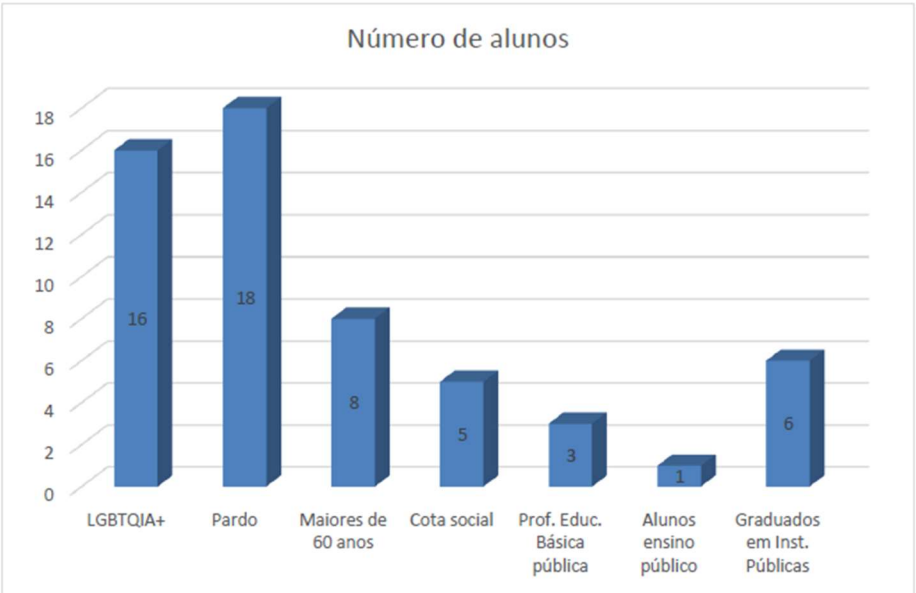
Gráfico 10 - Tipo de deficiência dos alunos cotistas dos PPGs da UFF.



Fonte: UFF, 2023.

Para melhor conhecer a realidade das cotas em cada programa, solicitou-se ainda aos PPGs que informassem quais outras modalidades de cotas que ofereciam e o quantitativo de alunos cotistas existentes em cada programa. O Gráfico 11 apresenta a quantidade de alunos cotistas existentes nos programas e os beneficiários diversos da Resolução da UFF.

Gráfico 11 - Relação de beneficiários diversos dos previstos na Resolução da UFF e a quantidade de alunos cotistas existentes em cada programa.



Fonte: UFF, 2023.

Apesar dos números acima apresentados, descreve-se ainda no mapeamento que houve a menção de existirem vagas para servidores públicos federais e pessoas estrangeiras, todavia, os programas não apresentaram a quantidade de alunos existentes.

Em dezembro de 2023 renovou-se o contato com a Pró-reitora, professora Monica, com o intuito de agendamento da entrevista para conhecer um pouco mais sobre o processo de implementação da Política de Cotas no âmbito da pós-graduação da UFF. Todavia, por compromissos profissionais, não foi possível o agendamento da entrevista com a Pró-reitora.

Mesmo não podendo atender ao pedido da entrevista, a Pró-reitora gentilmente disponibilizou a Coordenadora da Pós-Graduação *stricto sensu* da UFF, professora Drª. Lisiane Veiga Mattos, para a realização da entrevista. Assim, após alguns contatos, a entrevista foi realizada em 25 de abril de 2024.

Professora Drª. Lisiane Veiga Mattos é Engenheira Química, possuindo mestrado e doutorado em sua área, atua desde 2009 como professora na UFF, sendo, atualmente, a Coordenadora da Pós-graduação *stricto sensu* da universidade desde janeiro de 2023.

Para iniciar a entrevista a professora foi perguntada se quando assumiu a função de Coordenadora da Pós-graduação na universidade se já conhecia a Portaria Normativa MEC nº 13/2016 que recomendava a utilização das cotas na pós-graduação, tendo ela respondido que sim. Já no que se refere à Lei Estadual nº 6.914/2014, a Coordenadora respondeu que conhecia, mas nunca tinha tido o contato ou lido algo sobre a referida lei.

Entretanto, ao assumir a função na Coordenação, a Coordenadora informou que foi preciso implementar o sistema das Ações Afirmativas na Pós-graduação da UFF, que já existiam de fato, mas precisavam, a partir da Resolução CEPEx/UFF nº 1.031, de 27 de julho de 2022, implementar a Comissão de Heteroidentificação para os processos seletivos da pós-graduação, pois anteriormente à Resolução, a seleção das cotas raciais era feita por autodeclaração, e a gestão anterior da Pró-reitoria não tinha dado andamento a essa questão.

Assim, destacou a Coordenadora da Pós-graduação que a Pró-reitoria iniciou esse trabalho, nomeando uma Comissão para analisar a implementação da Comissão de Heteroidentificação, pois mesmo existindo a Resolução, não

havia uma Instrução Normativa interna da UFF disciplinando como deveria ser o seu funcionamento.

Ao analisar a Resolução, a Comissão designada percebeu que teria um grande desafio pela frente que seria determinar o funcionamento da Comissão de Heteroidentificação, tendo em vista as especificidades da pós-graduação que se difere da forma de ingresso da graduação, tendo assim explicado a Coordenadora:

> [...] O que acontece na graduação?
> Você tem né, a entrada no início e no meio do ano, ou mais agora que eu acho que não tem mais do meio do ano, não sei como é que é exatamente, né, mas tinha no máximo duas entradas no ano, né, então essa Comissão de Heteroidentificação que a graduação tem, né, ela trabalhava duas vezes ao ano só, trabalha duas vezes ao ano só, porque ela é remunerada, né, os participantes, os membros, eles precisam fazer uma capacitação, né, com a AFiDE[85], para poder, então, né, participarem dessa comissão.
> Só que quando você vem para a pós-graduação, você gera um problema, né, porque aqui nós temos processos seletivos ao longo do ano.
> Cada programa de pós-graduação, ele tem um período que faz o processo seletivo, e a gente ainda tem os programas de fluxo contínuo, que fazem o processo seletivo, quando aparece aluno.
> Então, quando a gente leu a resolução, quando a gente assumiu, a gente falou, como é que a gente vai implementar isso?
> Como é que nós vamos pagar uma comissão o ano inteiro para trabalhar o ano inteiro? A gente não tem como fazer isso, a gente não tem recurso para isso.
> E aí, a gente está agora nessa fase de tentar operacionalizar isso (Mattos, Lisiane Veiga (2024) Implementação Política de Cotas na Pós-graduação na UFF. Entrevista concedida à Geovana Santana).

Nesse sentido, a Coordenadora afirmou que apresentaram uma proposta de que a Comissão de Heteroidentificação trabalhasse em seis períodos no ano, de modo que os PPGs deveriam adequar suas entradas a essas épocas. A proposta foi apresentada no Fórum de Coordenadores, mas encontrou resistência, dando como exemplo os programas de fluxo contínuo que teriam que adaptar suas realidades em apenas seis períodos no ano, e que, portanto, não seria fácil.

Uma alternativa apresentada foi a criação de uma Comissão que seria formada através de um banco de pessoas que seriam capacitadas pela AFiDE/UFF, como ocorre na graduação, e durante os seis períodos do ano, a

[85] A Assessoria de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade (AFiDE/UFF) foi criada pela UFF em 2017, tendo sido criada pela gestão para administrar os conflitos surgidos com a implantação da Comissão de Aferição da Autodeclaração e com a finalidade de inibir os possíveis casos de fraudes nas cotas raciais.

PROPPI/UFF formaria uma comissão interna para selecionar os participantes da Comissão de Heteroidentificação. Todavia, enfatizou a professora que essa logística seria extremamente complicada, pois os PPGs teriam que fazer seus editais de acordo com o período em que a Comissão fosse designada pela PROPPI e ainda complementou que:

> [...] É, aí a ideia inicial era que cada programa de pós-graduação, quando abrisse o seu processo seletivo, o próprio programa fosse lá e no banco, né, de pessoas capacitadas e daí convocaria essas pessoas, né?
> Só que daí, para fazer isso, o próprio programa de pós-graduação teria que remunerar essas pessoas.
> Aí eles também não querem, porque atualmente eles têm comissões dentro do colegiado, e que não são remuneradas, né?
> Alguns programas de pós-graduação, inclusive, já têm algumas comissões de heteroidentificação, mas tem o problema de que isso não é, seria correto perante a lei, porque você teria que ter uma comissão única, né? (Mattos, Lisiane Veiga (2024) Implementação Política de Cotas na Pós-graduação na UFF. Entrevista concedida à Geovana Santana).

Apesar de todos esses desafios apontados pela Coordenadora para definir o funcionamento da Comissão de Heteroidentificação na pós-graduação, ela relatou que estão fazendo ajustes na Instrução Normativa para tentar viabilizar a proposta de seis aberturas de processos seletivos ao longo do ano, não sabendo precisar se é algo que vai dar certo, sendo este um desafio para a gestão, pois na opinião da Coordenadora:

> [...] A Pós- graduação, às vezes, as pessoas querem fazer o que é feito na graduação a pós, mas é um universo completamente diferente.
> Os programas, eles têm autonomia, eles têm seus próprios critérios, cada área da CAPES tem um critério diferente, de avaliação, então, é tudo muito heterogêneo.
> Então, você pegar e unificar isso é uma coisa que eu não sei se será viável ao longo do tempo.
> A gente vai tentar e vamos ver o que vai acontecer (Mattos, Lisiane Veiga (2024) Implementação Política de Cotas na Pós-graduação na UFF. Entrevista concedida à Geovana Santana).

A Coordenadora ainda finalizou relatando sua preocupação, pois ela não consegue determinar apenas duas entradas ao ano nos programas, pois há uma dificuldade muito grande em conseguir aluno. Dessa forma, quando o programa tem uma boa oportunidade de conseguir o aluno, ele abre o edital de seleção, não sendo justo, portanto, que a Pró-reitoria diga para esse programa que ele não poderia fazer o processo seletivo porque a Comissão de Heteroidentificação não poderia trabalhar naquele momento.

Dentro da análise da Resolução nº 1.031/2022, perguntou-se à Coordenadora se já havia sido implementada a Comissão de Acompanhamento das Ações Afirmativas conforme determinado na Resolução, tendo ela respondido que já havia sido criada, com pessoas que se disponibilizaram para participar e que seria responsável por organizar os processos seletivos, além de acompanhar o andamento das Ações Afirmativas, no sentido de apontar, inclusive, a necessidade de ampliação dos beneficiários da Política de Cotas no âmbito da pós-graduação da UFF. Portanto, o papel da Comissão de Acompanhamento
é identificar o que precisa ser acrescentado ou melhorado.

Nesse sentido, explicou ainda que a Comissão de Acompanhamento convocará a Comissão de Heteroidentificação e acompanhará o seu trabalho, sendo esta uma comissão única, nomeada a partir de um banco de pessoas indicadas pela Pró-reitoria de Assuntos Estudantis (PROAS), pois, segundo a Coordenadora, a PROAS "[...] tem a expertise, a experiência, o *know-how* nessa parte da Heteroidentificação.

Assim, quando da realização da entrevista, a Instrução Normativa estava sendo ajustada pela PROPPI em parceria com a PROAS, a partir das demandas surgidas no Fórum de Coordenadores, bem como para atender aos critérios legais, com previsão de implementação no segundo semestre de 2024.

Ato contínuo, foi explicado para a Coordenadora que quando a presente pesquisa estava em fase de construção do projeto, foi realizado um contato, via e-mail, com a PROPPI perguntando se a UFF tinha alguma regulamentação, sobre cotas na pós-graduação, e a resposta que foi apresentada à época, era de que realmente não existia nenhuma resolução, nada unificado, e que a partir da recomendação da Portaria Normativa do MEC sobre a adoção de Políticas Afirmativas na pós-graduação, cada programa tinha sua autonomia de decidir se ofertaria a reserva de vagas ou não. Assim, perguntou-se à Coordenadora se foi realmente a partir dessa Portaria Normativa que se iniciou a Política de Cotas no âmbito da pós-graduação na UFF, tendo ela respondido que a partir dessa Portaria que começou a se falar sobre isso, e acrescentou:

> [...] Foi na época que eu era coordenadora de pós-graduação, lá do Programa de Pós-Graduação de Engenharia Química.

> Só que era uma coisa que ficou assim, fazia quem tivesse, quisesse fazer. Não era uma coisa obrigatória, não estava regulamentado, não tinha nenhuma resolução, né?
> Então, muitos programas aderiram, outros não.
> Só que a partir do momento em que essa Resolução de 2022 saiu, os programas foram obrigados a colocar, né, as cotas nos seus editais de seleção.
> Só que não existia uma Comissão de Heteroidentificação.
> Cada um fazia do jeito que achava melhor e a gente recomendava aqui na PROPPI que se fizesse autodeclaração.
> E é como eu falei, a partir dessa resolução passou a ser obrigatório.
> Atualmente, a maior parte dos programas, um ou outro, que não tem ainda, mas sempre a promessa de que vai implementar (Mattos, Lisiane Veiga (2024) Implementação Política de Cotas na Pós-graduação na UFF. Entrevista concedida à Geovana Santana).

Nessa perspectiva sobre os processos seletivos, indagou-se à Coordenadora se, diante da Resolução publicada em 2022, houve mudanças nas regras dos processos seletivos para adaptar-se a oferta das cotas, tendo ela respondido que variava muito. Exemplificou que alguns programas fizeram apenas o básico, enquanto outros estão já mais avançados, disponibilizando vagas para trans (em torno de 16 PPGs ofertam), uma pontuação maior para quem é mãe, informou ainda que existem várias situações que são acrescidas sem estar regulamentado no âmbito da UFF.

Diante do relatado até o momento pela Coordenadora, foi questionado se existiria algum outro desafio ou dificuldade para a implementação das cotas, além da implementação da Comissão de Heteroidentificação, tendo respondido que, a princípio seria conciliar os processos seletivos dos PPGs com os períodos de trabalho da Comissão, já que ela precisa ser remunerada.

Em seguida perguntou-se, se, apesar de estar há pouco tempo na gestão, a Coordenadora visualizava algum impacto que a reserva de vagas pudesse ter gerado nos programas, tendo ela respondido que ainda era cedo para perceber os possíveis impactos. Nesse momento, a Coordenadora acabou relatando uma outra dificuldade que visualizava que seria a infraestrutura da universidade a partir do momento em que aumentar o número de alunos cotistas, tendo assim explicado:

> [...] Porque a gente já tem dificuldade hoje em dia, porque nós temos alunos cegos, alunos surdos, né? Deficiência visual, deficiência auditiva, por exemplo.
> E o que que acontece? Esses alunos, eles precisam de uma infraestrutura diferenciada, incluindo alunos apoiadores, né? Para ler material, para acompanhar nas aulas.
> E a gente precisa de recursos, para ter esses alunos, né?

> Bolsas para esses alunos. Isso está sendo uma dificuldade para a gente.
> Uma dificuldade, porque aí a gente tem que lançar editais, né? Para alunos apoiadores. Isso já tem na graduação, mas não tem na pós-graduação.
> E aí, a gente vai precisar do apoio da PROAS também.
> Por exemplo, um edital como esse, uma banca, para esse edital, ela tem que ser capacitada, tem que ter assistente social, tem que ter psicólogo, para você escolher e selecionar um aluno apoiador, não é como selecionar um aluno para um estudante de pós-graduação, você tem que selecionar um aluno que vai trabalhar com uma pessoa que tem deficiência, então, eu tenho que ter características específicas, né, para fazer isso.
> E a gente não tem também, né, capacitação e nem ninguém aqui que, a gente não tem um setor psicologia, de assistência social aqui dentro da PROPPI. Então, a gente também tem essa dificuldade, a gente tá tentando fazer, elaborar esses editais,porque as coisas começam a afunilar, né? (Mattos, Lisiane Veiga (2024) Implementação Política de Cotas na Pós-graduação na UFF. Entrevista concedida à Geovana Santana).

Assim, a Coordenadora relatou que existe um aluno com deficiência visual de um programa de computação, e lá não tinha infraestrutura para atendê-lo, não tem nenhum apoiador, apesar de terem conseguido a parte da infraestrutura de computador, ainda não tem o apoiador. Dessa forma, com a quantidade de cotistas aumentando, a universidade vai precisar de mais recursos para atender a essas novas demandas.

Sobre esse suporte aos cotistas, perguntou-se à Coordenadora se a UFF concedia alguma bolsa específica para os cotistas da pós-graduação, tendo ela respondido que não havia, mas explicou que existe uma Instrução Normativa que regula a distribuição de bolsas, de modo que os cotistas têm prioridade na concessão da bolsa conjuntamente com as pessoas em vulnerabilidade social.

A Instrução Normativa PROPPI/UFF Nº 1, de 29 de agosto de 2023[86] é que regula a implementação inicial e o acúmulo de bolsas nos PPGs da UFF. Os Arts. 1º e 2º da referida instrução determinam que as bolsas deverão ser priorizadas para alunos que não possuem vínculo empregatício ou que apesar de ter o vínculo, estejam sem recebimento de seus vencimentos, e para os alunos que ingressam por meio das Ações Afirmativas e/ou condições de vulnerabilidade social.

[86] Disponível em: < http://www.pgfi.uff.br/wp-content/uploads/2014/03/Inst.Normativa-PROPPI-1.2023-BS-UFF-166-23.pdf>. Acesso em: 24 jul. 2024.

Quando perguntada se existia no âmbito da universidade alguma política de permanência para os alunos da pós, a Coordenadora informou que achava que eles têm direito ao “bandejão” e que acreditava não ter auxílio moradia.

No intuito de melhor conhecer a realidade dos cotistas nos PPGs da UFF perguntou-se ainda à Coordenadora se haveria alguma informação que os Coordenadores levassem à PROPPI sobre o rendimento acadêmico dos cotistas, se seria igual, melhor ou pior em comparação com os alunos não cotistas, tendo ela relatado que não tinha essa informação.

Quando perguntada se a PROPPI tinha a informação acerca da existência de eventuais obstáculos para o preenchimento das vagas ofertadas aos cotistas, a Coordenadora respondeu que esse tipo de informação só terá depois que a Comissão de Acompanhamento iniciar os seus trabalhos, pois terá de fazer esse tipo de acompanhamento.

Com o intuito de conhecer a opinião pessoal da Coordenadora Lisiane acerca da Política de Cotas no âmbito da pós-graduação perguntou-se inicialmente qual avaliação que ela fazia da política, se entenderia como uma ação necessária, desnecessária ou que poderia ser aprimorada. Nesse sentido, respondeu que não teria uma opinião formada exatamente sobre essa questão, pois precisaria ver o andamento dessa implementação na universidade, mas acredita que a política seja importante, tendo ainda complementado:

> [...] Como é na graduação, eu tenho consciência da importância, por isso, assim, eu estou trabalhando para implementar isso, eu estou correndo atrás, fazendo o máximo que eu posso, que eu acho que tem, que é importante, mas assim, eu tenho muita preocupação com isso que eu estou falando com você, né?
> A gente não tem a infraestrutura ainda adequada e aí a gente não consegue com que o aluno permaneça no curso, né?
> Não consegue com que ele fique estimulado, isso também atrapalha o desempenho dele, né?
> Não é nem porque ele é cotista, não é nem porque ele está numa situação de deficiência, é porque ele não tem a infraestrutura que ele precisa.
> Então, o desempenho dele acaba sendo mais baixo, na minha opinião, não só pela situação dele, mas por ele não ter uma infraestrutura.
> Então, ele não consegue seguir adiante. Então, a minha preocupação é essa.
> Eu acho que a gente tem que fazer sim, mas tem que estar acompanhando principalmente a permanência do aluno e tem que correr atrás da condição, já que a gente tá se propondo a fazer isso na universidade, a gente tem que receber recurso para poder, né, fazer com que isso funcione de verdade.
> E aí, assim, com tudo funcionando muito bem, aí a gente tem que acompanhar para ver como é que vai ser, né, a o desempenho dele,

> mas eu imagino assim, que se o aluno já chegou, já fez uma graduação, já chegou a um determinado nível, eu acho que o obstáculo maior é a graduação (Mattos, Lisiane Veiga (2024) Implementação Política de Cotas na Pós-graduação na UFF. Entrevista concedida à Geovana Santana).

Indagou-se ainda a Coordenadora se ela entenderia que os processos seletivos da pós-graduação seriam subjetivos, de forma a considera-los um sistema de preferências, pois em determinados momentos, como por exemplo, na entrevista, poderia acontecer a eliminação de candidato por discriminação, e em resposta, a Coordenadora relatou que, atualmente, a CAPES não mais permite a realização das entrevistas, sendo possível fazer uma apresentação do projeto, que deve ser avaliada por uma banca, e filmado, documentado, para evitar quaisquer indagações.

E por essa mudança na forma de realização dessa etapa do processo seletivo, diante da necessidade de filmar, registrar e documentar o momento da apresentação do projeto apresentado a uma banca, a Coordenadora acredita que isso tenha dificultado que a discriminação possa acontecer, todavia, relatou que a subjetividade vai sempre existir. Ressaltou ainda que até em concurso de professor isso pode acontecer, no momento em que vai dar aula, a didática ou na análise do projeto.

Nessa perspectiva perguntou-se à Coordenadora, se na sua percepção, um sistema que avalia apenas pelo mérito, se ela acreditaria ser um sistema injusto ou não. Nesse sentido, respondeu que todo critério de seleção vai ter os seus problemas, nunca será perfeito, mas que dos critérios que existem, ela entende ser o mais justo.

Finalizando a entrevista perguntou-se à Coordenadora se haveria algum outro assunto que deveria ter sido abordado sobre a Política de Cotas na pós-graduação que não tivesse sido objeto da entrevista, tendo ela respondido que não.

4.4 O processo de implementação da Política de Cotas na pós-graduação *stricto sensu* da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO)

A Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO) surgiu[87] da Federação das Escolas Isoladas do Estado da Guanabara (FEFIEG), criada pelo Decreto-Lei nº 773 de 20 de agosto de 1969, que reunia instituições de ensino superior que eram vinculadas aos Ministérios do Comércio e da Indústria; da Saúde; e da Educação e Cultura.

A fundação da FEFIEG proporcionou a integração de instituições de ensino tradicionais, tais como, a Escola Central de Nutrição, a Escola de Enfermagem Alfredo Pinto, o Conservatório Nacional de Teatro (atual Escola de Teatro), o Instituto Villa-Lobos, a Fundação Escola de Medicina e Cirurgia do Rio de Janeiro e o Curso de Biblioteconomia da Biblioteca Nacional.

A FEFIEG, em 1975, a partir da fusão dos estados da Guanabara e do Rio de Janeiro, passou a ser chamada de Federação das Escolas Federais Isoladas do Estado do Rio de Janeiro (FEFIERJ).

Por meio da Lei nº 6.655, de 5 de junho de 1979, a FEFIERJ foi institucionalizada como Universidade do Rio de Janeiro (UNIRIO). Entretanto, a Lei nº 10.750, de 24 de outubro de 2003, alterou a denominação da universidade para Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, mantendo-se a sigla.

A Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa (PROPG) da UNIRIO[88] tem como objetivo a promoção do desenvolvimento das atividades de pesquisa e pós-graduação da universidade, apoiando a formação de recursos humanos e incentivando a capacitação e o aprimoramento do corpo técnico e docente da instituição.

O Quadro 11 traz a relação de todos os programas de pós-graduação *stricto sensu* que constam na Plataforma Sucupira[89] como em funcionamento na UNIRIO.

Quadro 11 - Cursos de Pós-graduação stricto sensu da UNIRIO.

NOME DO PROGRAMA	MESTRADO	DOUTORADO	MESTRADO PROFISSIONAL
Alimentos e Nutrição	4	4	-

[87] Disponível em: http://www.unirio.br/instituicao/historia. Acesso em 12 nov. 2019.

[88] Disponível em: http://www.unirio.br/propg/institucional. Acesso em 12 nov. 2019.

[89] Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/programa/quantitativos/quantitativoBuscaAvancada.jsf. Acesso em: 01 jun. 2023.

Artes Cênicas	5	5	-
Biblioteconomia	-	-	3
Biologia Molecular e Celular	3	-	-
Ciência Política	3	-	-
Ciências Biológicas (Biodiversidade Neotropical)	4	4	-
Direito	3	-	-
Ecoturismo e Conservação	-	-	4
Educação	5	5	-
Enfermagem	4	-	-
Enfermagem e Biociências	-	4	-
Ensino das Práticas Musicais	-	-	3
Ensino de Artes Cênicas	-	-	3
Gestão de Documentos e Arquivos	-	-	3
História	5	5	-
Infecção HIV/AIDS e Hepatites Virais	-	-	3
Informática	4	4	-
Medicina	-	-	3
Memória Social	4	4	-
Museologia E Patrimônio	4	4	-
Música	5	5	-
Neurologia	4	4	-
Saúde e Tecnologia no Espaço Hospitalar	-	-	3
Segurança Alimentar e Nutricional	-	-	A

Fonte: Plataforma Sucupira.

Conforme Quadro 11, a UNIRIO possui então 10 (dez) programas com Mestrado e Doutorado Acadêmico, 4 (quatro) com apenas o Mestrado Acadêmico, 1 (um) com Doutorado Acadêmico e 9 (nove) com Mestrado Profissional.

O contato inicial com a UNIRIO seu deu com a então Pró-reitora de Pós-Graduação, Pesquisa e Inovação (PROPGPI), professora Drª. Evelyn Goyannes Dill Orrico, via e-mail, momento em que foi possível obter a informação de que a universidade seguia a legislação vigente para a reserva de vagas em seus PPGs[90] e que não possuía uma normativa interna para tal, de modo que em seus editais deveria haver a previsão da reserva de cotas.

[90] Ensino das Práticas Musicais; Ensino de História; Ensino de Física; Ensino das Artes Cênicas; Enfermagem e Biociências; Enfermagem; Educação; Ecoturismo e Conservação; Direito; Ciências Biológicas; Biologia Molecular e Celular; Biblioteconomia; Alimentos e Nutrição; Gestão de Documentos e Arquivos; Artes cênicas; História; Infecção HIV/AIDS e Hepatites Virais; Informática; Matemática; Medicina; Memória Social; Museologia e Patrimônio; Música; Neurologia; Saúde e Tecnologia no Espaço Hospitalar; Ciência Política e Segurança Alimentar e Nutricional. Disponível em: http://www.unirio.br/pro-

Em uma breve busca no site da universidade, foi possível perceber que a legislação a que a Pró-reitora se referiu são as Leis nº 13.146, de 06 de julho de 2015 em seu Art. 2º e ao Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2015 que garante a reserva de vagas de 5% para pessoas com deficiência e a Lei nº 12.990, de 09 de junho de 2014, em seu Art.1º que garante a reserva de 20% do total das vagas oferecidas aos candidatos negros, uma vez que a Ordem de Serviço PROPGPI nº 3, de 02 de julho de 2020, em seu Anexo II[91], apresenta o edital padrão a ser seguido por todos os programas em seus processos de admissão, de modo que em seus itens 1.2 e 1.3, preveem, respectivamente, a obrigatoriedade das referidas reservas.

Destaca-se, ainda, a Ordem de Serviço PROPGPI nº 09, de 10 de julho de 2018[92] que instituiu, no âmbito da Política de Cotas nos programas de pós-graduação da UNIRIO, a Comissão de Heteroidentificação Racial para os candidatos negros que buscam ser beneficiados pela respectiva reserva de vaga.

Referida Ordem de Serviço foi instituída na universidade em consideração à Lei Federal nº 12.711/2012, ao Decreto nº 7.824/2012, a ADPF nº 186 julgada pelo Supremo Tribunal Federal e a outras normativas existentes no que se refere às cotas raciais nas instituições federais de ensino superior. Nesse sentido, previa a Ordem de Serviço (Brasil, 2018) que a Comissão de Heteroidentificação deveria ser composta por:

> Art. 2º. [...]
> I – Será composta por seis integrantes, sendo dois servidores técnicos-administrativos, dois docentes e dois discentes que cumpram os requisitos de te vínculo ativo com a UNIRIO e serem maiores de idade.
> II – A composição da comissão observará a origem mais diversa possível, em termos étnico-raciais, de gênero, origem no território nacional e idade de seus membros.
> III – Poderá ser indicado um membro da sociedade civil como observador do procedimento, sem direito a voto nas decisões da comissão.

reitorias-1/propg/diretoria-de-pos-graduacao-2/programas-de-pos-graduacao-stricto-sensu/. Acesso em 14 fev. 2020.

[91] Disponível em: http://www.unirio.br/propg/diretoria-de-pos-graduacao/legislacao-1/medidas-emergenciais-sobre-covid-19/ordem-de-servico-propgpi-no3-de-2-7.2020/anexo-ii/view. Acesso em 14 fev. 2020.

[92] Disponível em: https://www.unirio.br/propg/diretoria-de-pos-graduacao/diretoria-de-pos-graduacao/legislacao-1/ordens-de-servico/ordem-de-servico-propgpi-no-09-de-10-de-julho-de-2018/view. Acesso em 14 fev. 2020.

> IV – Todos os procedimentos de verificação adotados pelas comissões devem observar o direito à intimidade, o sigilo profissional e o respeito à dignidade humana.

O Art. 7º da Ordem de Serviço ainda previa a eliminação do candidato que não tivesse sua heteroidentificação aceita pela Comissão, de modo que perderia o direito à matrícula e não poderia ser remanejado para outra modalidade de acesso.

Destaca-se que a Ordem de Serviço PROPGPI nº 09/2018 foi revogada pela Instrução Normativa PROPGPI nº 023, de 25 de agosto de 2021[93]. A Instrução Normativa de 2021 trouxe mudanças na composição e procedimentos a serem observados pela Comissão, destacando que deixou de ser exigido que a Comissão fosse diversificada na escolha de seus membros, destaca-se o texto contido no Art. 1º (Brasil, 2021) da referida Instrução:

> Art.1º A Comissão de Avaliação da Heteroidentificação Racial da Pós-Graduação da UNIRIO será composta por:
> I. 5 (cinco) integrantes titulares nomeados pelo Reitor por um período de 12 (doze) meses, prorrogável por igual período, distribuídos por categoria: Diretor de Pós-Graduação, presidente da comissão; 1 (um) docente atuante na pós-graduação; 1 (um) técnico-administrativo e 2 (dois) alunos de pós-graduação;
> II. 3 (três) integrantes suplentes nomeados pelo Reitor por um período de 12 (doze) meses, prorrogável por igual período, distribuídos por categoria: 1 (um) docente atuante na pós-graduação; 1 (um) técnico-administrativo e 1 (um) aluno de pós-graduação.

Além da composição da Comissão, houve alteração também no destino oferecido ao candidato que fosse reprovado pela Comissão. Assim, de acordo com o Art. 7º da Instrução Normativa, o candidato considerado não apto poderá concorrer às vagas destinadas à ampla concorrência, não sendo, portanto, eliminado, conforme era previsto na Ordem de Serviço PROPGPI nº 09/2018.

Em dezembro de 2022 a Pró-reitoria de Pós-graduação, Pesquisa e Inovação da UNIRIO, convidou a comunidade acadêmica da universidade para participar, por meio do preenchimento de um formulário eletrônico, da construção da Política de Ações Afirmativas da UNIRIO para pós-graduação[94]. O documento

[93] Disponível em: http://www.unirio.br/propg/diretoria-de-pos-graduacao-2/normativas-institucionais-e-indicadores/ordens-de-servico/comissao-de-avaliacao-da-heteroidentificacao-racial-da-pos-graduacao. Acesso em: 11 nov. 2022.
[94] Disponível em: http://www.unirio.br/news/comunidade-academica-da-unirio-participe-da-construcao-da-politica-de-acoes-afirmativas-para-a-pos-graduacao. Acesso em 01 jun. 2023.

foi elaborado por um grupo de trabalho nomeado pela PROPGPI e coordenado pela Diretoria de Pós-Graduação (DPG) e o objetivo de abri-lo à consulta da comunidade acadêmica foi o de tornar o processo de construção e implantação da política democrático.

Em novo contato por e-mail em 12 de junho de 2023, com a Pró-reitoria da universidade, foi informado que a Política ainda se encontrava em fase de análise pela universidade.

A aprovação de uma Política de Ação Afirmativa na UNIRIO passaria a orientar os Programas e Cursos de Pós-graduação nas medidas a serem adotadas para que pudesse ser garantida, no âmbito da universidade, a equidade de oportunidades às pessoas que sofrem com a violação de direitos, diferenças sociais e discriminação, de raça e de gênero.

Em 28 de agosto de 2023 foi feita a primeira reunião com professora Drª. Cleonice Alves de Melo Bento, Pró-reitora de Pós-graduação, Pesquisa e Inovação (PROPGPI) da universidade, para a autorização da pesquisa na universidade. Assim, com a entrega da carta de autorização em 05 de setembro de 2023 para a realização da pesquisa, buscou-se uma agenda para que pudesse ser realizada a entrevista com a Pró-reitoria para conhecer a realidade das cotas na pós-graduação da universidade.

Diante da incompatibilidade de agendas para a realização da entrevista com a Pró-reitora Cleonice, foi designa a professora Drª. Mariana Simões Larraz Ferreira, Diretora de Pós-Graduação (DPG) da UNIRIO para representar a PROPGPI e apresentar a realidade da Política de Cotas na universidade, tendo a entrevista ocorrido em 15 de abril de 2024.

A professora Drª. Mariana Simões é formada em Engenharia de Alimentos, com atuação na área das Ciências Agrárias, tendo ingressado na UNIRIO em 2013 como docente, e já foi Coordenadora do Programa de Alimentos e Nutrição da UNIRIO.

No início da entrevista a Diretora Mariana ressaltou que estava há pouco tempo na função de Diretora de Pós-graduação, de forma que a nova gestão na Pró-reitoria havia assumido no final de junho de 2023, de forma que, assumiu o cargo de Diretora em agosto de 2023, além de ser a substituta da Pró-reitora Cleonice. Ato contínuo, foi perguntado à Diretora se saberia informar como se deu o processo de implementação da Política de Cotas na UNIRIO. Nesse

sentido, apesar de estar há pouco tempo na gestão, a Diretora informou que acompanhou um pouco esse processo, enquanto Coordenadora de curso de programa de pós-graduação, função exercida à época.

Assim, a Diretora relatou que na UNIRIO a política foi implementada em cumprimento à Portaria Normativa do MEC nº 13/2016 que recomendava a adoção das Ações Afirmativas na pós-graduação. Apesar de não necessitar de uma discussão Colegiada (Câmara de Pós-graduação) no âmbito da universidade sobre a Portaria, a Diretora enfatizou que é rotina na UNIRIO realizar debates internamente para a construção coletiva de novas ações, principalmente a nova gestão propõe muito essa discussão.

Diante da recomendação contida na Portaria e os debates realizados internamente foi elaborado um edital padrão para a realização da reserva de vagas nos PPGs da UNIRIO, com os percentuais a serem observados. A Diretora ainda relatou que isso aconteceu em torno do ano de 2017/2018 quando foi elaborada uma Ordem de Serviço, depois transformada em Instrução Normativa, que instituiu no âmbito dos cursos a Comissão de Heteroidentificação.

Apesar de apenas em 2018 ter sido institucionalizado na UNIRIO a Comissão, a Diretora informou que acreditava que antes disso, já havia a reserva de vagas em alguns editais específicos de programas. Nesse sentido, esclareceu a Diretora sobre o processo de implementação das cotas nos PPGs na universidade:

> Então, o que eu acho que historicamente aconteceu na UNIRIO foi sendo implementada aos poucos nos editais de processo seletivo, aí depois que houve essa necessidade, alguns programas questionando, que houve essa necessidade da Comissão de Heteroidentificação, que aí vem com a OS de 2018.
> Mas começou a ser implantada as cotas na UNIRIO um pouquinho antes, em torno de 2017, mais ou menos, em alguns processos seletivos dos programas de pós-graduação, especificamente.
> Com uma recomendação, quando batia aqui pra nossa análise, a gente já recomendava a aplicação da cota (Ferreira, Mariana Simões Larraz (2024) Implementação Política de Cotas na Pós-graduação na UNIRIO. Entrevista concedida à Geovana Santana).

Foi perguntado ainda à Diretora sobre a consulta pública que a UNIRIO realizou em dezembro de 2022 convidando a comunidade acadêmica da universidade para participar de um formulário eletrônico para a construção da política de Ações Afirmativas no âmbito da pós-graduação da UNIRIO, tendo ela respondido que ainda não havia sido implementado, acrescentando ainda que:

> [...] Isso ainda não foi, porque ela é um pouco mais ampla, né?
> Essa política de Ações Afirmativas, ela não traz só cota. Ela traz algumas questões como subsídio para o bandejão, para o restaurante escola aqui da UNIRIO. Então, traz outras questões de ações afirmativas na pós-graduação para além das cotas.
> Então, isso é uma coisa que ficou, tá ainda, não foi pra frente, tá ainda internamente, mas as cotas, o que eu posso dizer, né, na pós-graduação, elas começaram em 2017, após a publicação da CAPES, em termos de cada processo seletivo do programa, conforme os programas mandavam os processos seletivos para análise, na diretoria de pós-graduação, que em seguida seguia para a procuradoria, começou já essa necessidade colocar as cotas.
> E aí, em 2018, então, consolida a Comissão de Heteroidentificação e o edital padrão da UNIRIO, onde é obrigatório. Ele já tem um modelo que nem vai mais pra procuradoria, já fica, a procuradoria já aprovou e a gente trabalha com esse edital, onde todos os programas têm, então, essa obrigatoriedade (Ferreira, Mariana Simões Larraz (2024) Implementação Política de Cotas na Pós-graduação na UNIRIO. Entrevista concedida à Geovana Santana).

Além de cumprir com a recomendação contida na Portaria Normativa do MEC, a Diretora acrescentou que essa necessidade de regulamentação no âmbito da universidade se dá em razão de algumas áreas mais específicas da universidade que tratam mais diretamente com os alunos. Exemplificou ainda que um programa específico da universidade acrescentou nas modalidades de beneficiários das cotas a pessoa transgênero, que não está prevista na normativa institucional. Assim, as demandas surgem das Coordenações, e acredita que possa vir dos alunos também.

Para melhor explicar esse processo, a Diretora complementou sua fala:

> [...] Então, nós aqui temos um diálogo mais intenso com os coordenadores de pós-graduação, via Câmara de Pós-Graduação. A gente tem uma Câmara de Pós-Graduação, que é um órgão assessor da diretoria de pós-graduação que, por sua vez, responde a Pró-reitoria.
> Então, a demanda, primeiro assim, a gente cumpriu a portaria do MEC, sem muita discussão, e houve então uma necessidade de discutir ações mais amplas, que começou com essa consulta pública, mas com o processo eleitoral parou, estagnou, isso não foi retomado ainda, mas diante da necessidade de um programa que trouxe essa demanda real, a gente precisa, a gente quer implantar, eles implantaram, e isso vem sendo feito cota pra transgênero também (Ferreira, Mariana Simões Larraz (2024) Implementação Política de Cotas na Pós-graduação na UNIRIO. Entrevista concedida à Geovana Santana).

Nesse sentido, todos os PPGs da UNIRIO ofertam em seus editais a reserva de vagas para pretos, pardos e pessoas com deficiência, sendo obrigatória essa reserva para esses beneficiários, segundo a Diretora da Pós-

graduação, podendo cada programa, dentro de sua autonomia, ampliar os beneficiários da política.

Ato contínuo, a Diretora foi perguntada acerca de sua opinião pessoal sobre a Política de Cotas na pós-graduação, se a considerava efetiva ou se precisava ser melhorada. Em resposta ela informou que quando iniciou essa discussão no âmbito da pós-graduação, ela atuava como Coordenadora de programa de pós-graduação, e assim, num primeiro entendimento dos colegas, não seria necessária a política no âmbito da pós-graduação, que a reparação já havia acontecido na graduação, todavia, enfatizou que essa não é a realidade:

> [...] Não é a realidade, a gente sabe que precisa, agora se essa política, se ela é efetiva ou não, acho que é uma pergunta muito ampla, que extrapola muito a minha alçada.
> O que eu vejo é que as demandas são diferenciadas, dependendo da área. Tem área que tem muito maior demanda, áreas sociais, humanidades, artes, principalmente, que é uma área muito forte na UNIRIO. E outras áreas têm uma menor demanda por cota.
> E aí, em termos de desempenho, isso eu não saberia dizer, porque teria que ser um estudo do programa, mas eu acredito que isso não está em questão, isso não é um problema, é um ponto comum aqui na UNIRIO.
> Todos os programas fazem isso, não tem questionamento, pelo contrário, a gente vem cada vez mais se questionando se a gente não deveria usar as pessoas que ingressaram por cota para ter prioridade em bolsa, por exemplo, em algumas outras ações que o programa poderia implementar, então isso vem sendo cada vez mais vamos dizer, ações que tem vindo mais em conjunto com a política de Cotas (Ferreira, Mariana Simões Larraz (2024) Implementação Política de Cotas na Pós-graduação na UNIRIO. Entrevista concedida à Geovana Santana).

Em complemento da sua opinião a Diretora informou que na UNIRIO a Diretoria de Pós-graduação é quem preside a Comissão de Heteroidentificação, assim a sua percepção é que a maioria dos cotistas que ingressam pelas cotas raciais acabam também sendo aprovados pela ampla concorrência, tendo informado ainda que na UNIRIO acontece muito do aluno que concorre para as duas vagas (cota e ampla concorrência) e acaba optando por concorrer na ampla concorrência.

Quando perguntada se concordava com a forma pela qual a universidade implementou a Política de Cotas na pós-graduação, a Diretora respondeu que:

> Eu acho que se tivesse, assim, acontecido talvez uma discussão interna mais ampla, a gente poderia ter chegado até em propostas de outros modelos que as próprias áreas que os programas acreditam ser mais eficientes, mas acho que passado esses anos, talvez esse seja o momento, né, mas como na pós-graduação, assim, não era um consenso, acho que talvez hoje em dia as pessoas sejam mais

> conscientizadas, na época eu acho que foi o modelo que funcionou, assim, né, essa rigidez dessa maneira e pelo menos a UNIRIO, você fala sugestão da portaria 13 (Ferreira, Mariana Simões Larraz (2024) Implementação Política de Cotas na Pós-graduação na UNIRIO. Entrevista concedida à Geovana Santana).

A partir dessa adequação que a UNIRIO fez em seus editais para atender a Portaria do MEC, perguntou-se à Diretora se houve alguma outra mudança/adaptação nos editais para atender aos cotistas, tendo ela respondido que achava não ter ocorrido, mas ressaltou que isso é autonomia de cada programa.

Ainda informou que as alterações que aconteceram em alguns programas, como o de Biblioteconomia que, por exemplo, ampliou as Ações Afirmativas, na sua percepção, não foram necessariamente para estimular ou atender ao público cotista, mas às vezes as questões se relacionam mais com o aumento da atração discente de maneira geral.

Nesse sentido, a Diretora da Pós-graduação acredita que pode ser que esses programas que ampliaram as Ações Afirmativas talvez tenham realizado mudanças pensando nos cotistas, como por exemplo a flexibilização da proficiência, dentre outras. Destacou ainda que a UNIRIO, após a pandemia, realiza processos seletivos remotos, o que ajudaria no deslocamento dos candidatos, o que poderia inviabilizar sua participação pelo deslocamento caso fosse ainda presencial, além da gratuidade para a participação nos processos seletivos.

Foi exemplificado para a Diretora que a UFRJ concede uma pontuação extra para as mulheres que tiveram filhos nos últimos 5 anos no momento da análise do currículo, em seguida, perguntou-se se a UNIRIO tem alguma ação parecida com esta em seus editais, tendo a Diretora informado que isso acontece nos processos seletivos internos da UNIRIO, mas não para ingresso dos alunos.

Em seguida perguntou-se à Diretora se haveria alguma dificuldade para a gestão da Política de Cotas no âmbito da pós-graduação na UNIRIO, tendo ela respondido que, em termos de cota racial, a Comissão de Heteroidentificação seria uma dificuldade, visto que a universidade, mesmo com o término da pandemia, continua fazendo a Comissão via remota, pois entendem que assim viabiliza mais a sua realização.

Quando perguntada se a UNIRIO possuía alguma regra para concessão prioritária de bolsas para os cotistas, a Diretora respondeu que não, todavia, ressaltou que quando foi publicada a Portaria nº 133/2023 da CAPES que permite o acúmulo de atividade remunerada com bolsa, a Pró-reitoria da UNIRIO editou uma Instrução Normativa, em que se define algumas prioridades para concessão de bolsas, assim a Comissão de Bolsa de cada PPG deve elencar suas prioridades, como por exemplo, bolsa para quem ainda não possui, então pode ter programa na UNIRIO que coloque o cotista dentro dessa prioridade de concessão de bolsa.

Em consulta ao site da universidade, localizou-se a Instrução Normativa PROPGPI nº 009 de 02 de outubro de 2023[95] (Brasil, 2023, p. 1-2) que orienta os PPGs da UNIRIO para a definição das prioridades de concessão de bolsas, estando assim a recomendação:

> Art. 2º Respeitando a autonomia dos PPGs, a PROPGPI recomenda a observância dos critérios e ordem de prioridade, para a construção das normas de distribuição de bolsas dos PPG da UNIRIO:
> I. Deverão ser contemplados, inicialmente, todos os candidatos à bolsa sem vínculo empregatício, independente da ordem de classificação quando do ingresso no PPG ou ainda candidatos com vínculo empregatício que estejam liberados das atividades profissionais e sem recebimento de vencimentos.
> II. Em seguida, poderão ser contemplados candidatos à bolsa que possuam vínculo funcional com a rede pública de educação básica ou na área de saúde coletiva, professores substitutos em IES públicas; bolsistas atuantes na educação à distância; discentes ingressantes por cotas ou em condições de vulnerabilidade social e que possuam atividade remunerada.
> III. Por fim, candidatos à bolsa com outros vínculos empregatícios ou com percepção de outras bolsas (quando permitido pela agência de fomento): Discentes que atuam em serviços públicos municipais, estaduais ou federais, incluindo a UNIRIO; discentes que atuam em serviços privados que tenham correlação com sua temática de trabalho no âmbito da pós-graduação; discentes com menor rendimento mensal dentre os candidatos à bolsa; discentes que possuem menor carga horária de trabalho.

Portanto, os PPGs da UNIRIO possuem autonomia para a fixação das prioridades para concessão de bolsas, desde que respeitadas as orientações da CAPES e da PROPGPI-UNIRIO, estando os cotistas em posição logo posterior aos alunos que não possuem vínculo empregatício ou que mesmo com vínculo, estejam sem o recebimento de seus vencimentos.

[95] Disponível em: https://ppgi.uniriotec.br/wp-content/uploads/sites/41/2023/10/IN-PROPGPI-009-2023-Dispoe-sobre-acumulo-de-bolsas-e-atividade-remunerada_sem-assinatura.pdf. Acesso em: 22 jul. 2024.

Em continuidade à entrevista para melhor conhecer a realidade da Política de Cotas na universidade, indagou-se à Diretora se a implementação dessa política de alguma informa impactou os PPGs da universidade, tendo ela respondido que a infraestrutura teria sido impactada com o aumento da demanda dos discentes, e assim complementou:

> [...] Eu acho que o que traz de impacto, e recentemente a gente até conversou sobre isso, a gente tem programas grandes dentro da UNIRIO, com um número grande de alunos, como Educação, História, e nesses programas, como a exemplo da Educação, que acho que talvez seja o nosso maior programa de pós-graduação, onde ingressam por semestre, às vezes 50, 70 alunos de mestrado, doutorado, então você soma isso ao longo de quatro anos, é um programa muito grande.
> Eles têm um público mais carente, então, com uma necessidade de espaço, então, necessidade de computador, de sala de aluno, de sala que eles possam ficar, né, para fazer suas pesquisas, então, a demanda de infraestrutura para os discentes aumentou.
> Isso é uma coisa, assim, porque nós aqui temos um problema de espaço muito grande na UNIRIO, né, é uma universidade que tem a maioria dos seus campings na zona sul do Rio de Janeiro. Então, isso parece muito bom, muito atrativo, mas é difícil chegar, né? É difícil manter, é difícil morar perto. Então, isso é uma dificuldade, assim, pra gente.
> Nem tanto em termos de trabalho de comissão de heteroidentificação, porque é uma demanda estável, assim, nada absurdo. Mais operacionalizar, que é complicado, mas a necessidade de infra para os discentes aumentou (Ferreira, Mariana Simões Larraz (2024) Implementação Política de Cotas na Pós-graduação na UNIRIO. Entrevista concedida à Geovana Santana).

Quando questionada acerca do rendimento acadêmico dos cotista em comparação aos alunos da ampla concorrência, a Diretora comentou ainda que a Pró-reitoria não possuía essa informação, entretanto, relatou que havia realizado recentemente uma ação dentro da Pró-reitoria chamada de PróPGPI Itinerante, que desde novembro de 2023 essa nova gestão visitou os PPGs da universidade com o intuito de ouvir as demandas. Dos 28 programas da universidade, a Pró-reitoria visitou 25, e nenhum deles relatou qualquer problema sobre o desempenho dos alunos.

Foi ainda indagado à Diretora se durante essa ação realizada da PróPGPI Itinerante se houve alguma percepção ou até mesmo demanda apresentada pelos Coordenadores sobre a existência ou não de obstáculos para que o cotista consiga ocupar a sua vaga, tendo ela respondido que:

> Eu sinto isso, eu sinto que como a gente não tem assistência estudantil para pós-graduação, que hoje basicamente a assistência estudantil da

> UNIRIO é advinda do PNAES. A UNIRIO complementa esse ano. A UNIRIO, talvez pela primeira vez, complementou um pouco essa verba. A gente teve no conselho passado, agora no início de abril, a aprovação do nosso quadro orçamentário. A UNIRIO complementou a assistência estudantil, mas só para graduação.
> Então, a gente não tem um restaurante universitário.
> Os alunos de pós-graduação não têm acesso ao bandejão, né? Então, o valor que eles pagam é muito superior ao que se paga. E aí, de novo, por ser uma universidade que tá majoritariamente presente na Zona Sul, o aluno que precisa almoçar, fazer suas refeições, se deslocar é mais difícil. Então, eu acho que talvez isso pese pro aluno.
> [...]
> Então eu imagino que isso seja uma dificuldade, deslocamento, acesso à alimentação, numa universidade que não tem assistência estudantil para pós-graduação, que a verdade é essa.
> A gente também não tem espaço para alojamento.
> Então a gente tem já umas dificuldades que são intrínsecas da nossa instituição, que quando transpostas para a pós-graduação, talvez elas aumentem no sentido de que a gente não tem, né, muito a oferecer para esse aluno que necessita (Ferreira, Mariana Simões Larraz (2024) Implementação Política de Cotas na Pós-graduação na UNIRIO. Entrevista concedida à Geovana Santana).

Diante das informações obtidas e a percepção da Diretora sobre algumas questões relacionadas à implementação da Política de Cotas na UNIRIO, perguntou-se à Diretora se ela entenderia que a Política de Cotas promove a justiça social, a igualdade de tratamento e a democratização do acesso à pós-graduação, tendo ela respondido que acreditava, mesmo que de uma maneira muito tímida.

Ainda buscando as percepções da Diretora acerca da Política de Cotas e a forma de acesso à pós-graduação, perguntou-se se ela entenderia haver injustiça no sistema de mérito e como a Diretora enxergava esse processo seletivo da pós-graduação. Assim a Diretora emitiu a sua opinião pessoal acerca das questões perguntadas:

> É, de novo, assim, é muito variável, né, a UNIRIO é uma universidade de áreas muito heterogêneas, na pós-graduação a gente tem áreas de ciências sociais, humanidades, artes, ciências agrárias, exatas, multidisciplinar, a gente tem interdisciplinar, a gente tem tudo, então, de novo, assim, mais uma vez, cada programa vai ter a sua atuação, mas quando a gente fala de proficiência em língua estrangeira, então nas áreas exatas utiliza mais o inglês, mas em áreas mais humanas às vezes vai pedir francês, outras possibilidades.
> Então eu acho que acaba excluindo, acho que ainda é excludente, acho que não promove justiça, mas é um passo, eu acho que talvez a gente teria que realmente, eu acredito mais em tentar garantir a permanência desses que estão acessando, né, isso acho que é uma coisa urgente que na pós-graduação tem que ser feita, nas instituições como na UNIRIO, a gente ainda não tem.
> E acredito, assim, que o mérito é importante na pós-graduação, é lógico que é, né, na graduação também é, mas no contexto que, no

> nosso país, a gente precisa ter mecanismos onde a gente possa garantir um mínimo de uma justiça social, porque senão não adianta, a gente não vai conseguir nunca se a gente não ampliar (Ferreira, Mariana Simões Larraz (2024) Implementação Política de Cotas na Pós-graduação na UNIRIO. Entrevista concedida à Geovana Santana).

Para finalizar a entrevista foi perguntado à Diretora se haveria algum outro assunto que seria importante discutir sobre a Política de Cotas na pós-graduação que não tivesse sido objeto da entrevista. Assim, no âmbito da UNIRIO, a Diretora informou que o que é mais urgente é a ampliação da Política de Ação Afirmativa e permanência estudantil na pós-graduação, pois na sua opinião, se não houver essa ampliação, a universidade não conseguirá ser eficiente no que faz.

5. AS PRIMEIRAS EXPERIÊNCIAS DA POLÍTICA DE COTAS NA PÓS-GRADUAÇÃO NAS UNIVERSIDADES FEDERAIS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO, A PARTIR DA PERCEPÇÃO DOS GESTORES

O presente Capítulo tem como objetivo analisar as primeiras experiências da Política de Cotas no âmbito das universidades federais do Rio de Janeiro, a saber, UFRRJ, UFRJ, UFF e UNIRIO, a partir da percepção dos Coordenadores envolvidos, para assim conhecer a gestão da política e a quantidade de cotistas ingressantes nas referidas universidades.

Em busca dessa análise, foi aplicado um questionário estruturado, por meio do *Google Forms*, aos Coordenadores dos Programas de Pós-graduação das universidades federais do Rio de Janeiro, com o intuito de conhecer a realidade dos programas, buscando informações referentes ao acesso de cotistas, entre os anos de 2020 a 2023, eventuais dificuldades para a implementação da política, os motivos para o não ingresso dos cotistas nos programas, além da opinião pessoal de cada Coordenador sobre o que vê de efetivo ou não na implementação da política em seu programa.

Essas informações são essenciais para conhecer a realidade das cotas na pós-graduação *stricto sensu* das universidades federais do Rio de Janeiro que foram implementadas após discussões internas em cada universidade, com exceção da UNIRIO que, apesar de já aplicar a reserva de vagas em seus programas, ainda se encontra em fase de formulação de uma Política de Cotas no âmbito da pós-graduação, diferentemente do ocorrido nas universidades estaduais que tiveram a política implementada por lei estadual que não ouviu previamente às universidades envolvidas.

5.1 As primeiras experiências da Política de Cotas na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ), no período de 2020 a 2023

Após compreender como se deu o processo de implementação da Política de Cotas no âmbito da pós-graduação *stricto sensu* da UFFRJ, a partir da entrevista realizada com o Pró-reitor de Pesquisa e Pós Graduação, Prof. Dr. José Luis Fernando Luque Alejos, foi aplicado questionário estruturado aos Coordenadores dos programas da universidade, via *Google Forms*, com o intuito de conhecer a percepção dos gestores sobre a política no âmbito de seus

respectivos programas, visto que as informações sobre o ingresso dos cotistas e o porquê do eventual não preenchimento das vagas são informações que ficam concentradas em cada programa.

Os e-mails foram enviados inicialmente em dezembro de 2023, e reenviados semanalmente, aos Coordenadores dos PPGs da UFRRJ com o convite para participação na pesquisa. Todavia, alguns fatores, tais como, período de realização de processo seletivo, férias, preenchimento da Plataforma Sucupira e a greve dos técnicos administrativos da UFRRJ que iniciou em 11 de março de 2024, contribuíram para uma dificuldade na adesão das respostas.

A UFRRJ, segundo informações coletadas na Plataforma Sucupira, possui 37 Programas de Pós-graduação *stricto sensu*, de forma que 10 programas participaram da pesquisa respondendo ao questionário, ou seja, houve uma participação de 27,02%, conforme relação descrita no Tabela 8.

Tabela 8 - Informações sobre a Política de Cotas nos PPGs da UFRRJ entre os anos de 2020 a 2023.

PROGRAMA	CURSO	VAGAS COTISTAS	VAGAS AMPLA CONCORRÊNCIA	BENEFICIÁRIO
Agricultura Orgânica	Mestrado Profissional	**Ofertadas** Não informado **Preenchidas** 18	**Ofertadas** Não informado **Preenchidas** 86	▪ Preto/pardo ▪ Indígena ▪ Pessoa com deficiência
Ciências Sociais	Mestrado e Doutorado Acadêmico	**Ofertadas** Não informado **Preenchidas** 5[96]	**Ofertadas** Não informado **Preenchidas** 126	▪ Preto/pardo ▪ Indígena ▪ Pessoa com deficiência
Economia Regional e Desenvolvimento	Mestrado Acadêmico	**Ofertadas** Não informado **Preenchidas** 4	**Ofertadas** 15[97] **Preenchidas** 21[98]	▪ Preto/pardo ▪ Indígena ▪ Pessoa com deficiência ▪ Quilombola ▪ Refugiados
Educação em Ciências e Matemática	Mestrado Profissional	**Ofertadas** Percentual da deliberação **Preenchidas** 2	**Ofertadas** 80 **Preenchidas** 80	▪ Preto/pardo ▪ Indígena ▪ Pessoa com deficiência
		Ofertadas	**Ofertadas**	▪ Preto/pardo

[96] A quantidade é informada apenas referente ao edital de seleção de 2023.

[97] 15 vagas a cada processo seletivo.

[98] Foram informadas as vagas preenchidas dos anos de 2020, 2022 e 2023.

Modelagem Matemática e Computacional	Mestrado Acadêmico	3[99] **Preenchidas** Nenhuma	15 **Preenchidas** 6[100]	▪ Pessoa com deficiência
Práticas em Desenvolvimento Sustentável	Mestrado Profissional	**Ofertadas** 14[101] **Preenchidas** 4	**Ofertadas** 14[102] **Preenchidas** 4	▪ Preto/pardo
Patrimônio, Cultura e Sociedade	Mestrado Acadêmico	**Ofertadas** 50%[103] **Preenchidas** Não informado	**Ofertadas** Não informado **Preenchidas** 10 por ano	▪ Preto/pardo ▪ Indígena ▪ Pessoa com deficiência ▪ Pessoas trans
Ensino de História PROFHISTÓRIA	Mestrado Profissional	**Ofertadas** 12 **Preenchidas** 3	**Ofertadas** 12 **Preenchidas** 9	▪ Preto/pardo ▪ Indígena ▪ Pessoa com deficiência ▪ Pessoas trans ▪ Quilombolas
PROFLETRAS	Mestrado Profissional	**Ofertadas** 5 **Preenchidas** 1	**Ofertadas** 75 **Preenchidas** Não informado	▪ Preto/pardo ▪ Indígena ▪ Pessoa com deficiência
Desenvolvimento Territorial e Políticas Públicas	Mestrado e Doutorado Acadêmico	**Ofertadas** Não informado **Preenchidas** 10	**Ofertadas** Não informado **Preenchidas** 41	▪ Preto/pardo ▪ Indígena ▪ Pessoa com deficiência ▪ Pessoas trans ▪ Travestis

Fonte: dados da pesquisa, 2024.

A partir dessas informações será feita a análise dos dados informados pelos dez programas da UFRRJ que participaram da pesquisa respondendo ao questionário.

A primeira pergunta realizada aos Coordenadores era como tinha se dado o processo de implementação da Política de Cotas em seu programa e as justificativas apresentadas para a implementação da referida política na universidade, e assim foram obtidas as seguintes respostas:

Política Institucional.

[99] São designadas 20% das vagas a cada processo seletivo, ou seja, 3 vagas ofertadas para cotistas.

[100] A quantidade de vagas ofertadas é por processo seletivo. E de acordo com a Coordenação, em média, ingressam 6 alunos.

[101] As vagas ofertadas e preenchidas pelos cotistas são referentes aos anos de 2022 e 2023.

[102] As vagas ofertadas e preenchidas na ampla concorrência são referentes aos anos de 2022 e 2023.

[103] As vagas ofertadas para os cotistas iniciaram em 2023 no PPG.

> 20% das vagas ofertadas são para cotistas (pretos, pardos indígenas) e 5% para pessoas com deficiência.
>
> As cotas são descritas detalhadamente no edital de seleção, com a documentação a ser enviada pelo candidato para avaliação da comissão de seleção ou da comissão de heteroidentificação e multiprofissinal da UFRRJ. Para atendimento da Política de Ação Afirmativa prevista na Portaria Normativa do MEC No 13, de 11 de maio de 2016 e na Deliberação CEPE UFRRJ No 556/2023, de 03 de outubro de 2023.
>
> Há uma deliberação interna que normatiza e regulamenta o acesso.
>
> É uma política institucional.
>
> O Programa segue a deliberação da UFRRJ para cotas das ações afirmativas.
>
> A Lei de Cotas foi debatida no âmbito da universidade.
>
> Aprovada no colegiado e na Câmara de Pós-graduação.
>
> O programa é em rede, então, cada universidade oferece o percentual de vagas para cotistas de acordo com as diretrizes de sua instituição.
>
> Após ampla discussão nos conselhos competentes da universidade. Acessibilidade e Diversidade à instituição.

As respostas apresentadas corroboram com as informações repassadas pelo Pró-reitor Luque na entrevista concedida, de forma que houve um debate interno na instituição e depois de passar pelos respectivos conselhos foi aprovada a política institucional que prevê a obrigatoriedade de reserva de vagas nos PPGs da UFRRJ.

Quando perguntados sobre sua concordância ou não com a forma pela qual a Política de Cotas foi implementada na universidade, todos foram unânimes em responder que concordavam. Referida resposta vai também ao encontro da fala do Pró-reitor em dizer que acreditava que a política tenha sido implementada sem maiores dificuldades, após os debates nos Conselhos.

Em seguida foi perguntado os motivos pelos quais os Coordenadores concordavam ou não com a forma de implementação, de forma que apenas um Coordenador não respondeu, sendo as opiniões dos demais nos seguintes sentidos de concordância:

> Ela estimulou que pessoas que talvez não pensassem em concorrer à seleção pelo menos se arriscassem.
>
> Como uma forma de democratizar o acesso à pós-graduação para tais grupos.

> É o ajuste histórico necessário e é a lei.
>
> Eu concordo, mas acho que sem bolsas para oferecer o efeito das cotas é nulo.
>
> Acredito que é uma forma de se fazer uma equidade, mesmo ainda precisando de mais tempo para que isso seja alcançado.
>
> A implementação de cotas é uma das formas de mobilização de esforços em direção à diversidade e apoio às ações afirmativas como um todo, o processo de igualdade somente terá sucesso com ações deste tipo.
>
> Concordo com o processo de debate amplo implementado.
>
> Um programa voltado para a Educação deve atender às demandas sociais.
>
> Torna mais acessível e plural a concorrência no acesso.

Das respostas obtidas percebe-se a importância da Política de Cotas na pós-graduação como formar de garantir o acesso à pós-graduação de pessoas que poderiam não conseguir ingressar haja vista as desigualdades existentes no país.

Com o intuito de compreender como ocorre a gestão da política no âmbito da pós-graduação na UFRRJ, foi indagado aos Coordenadores se existia ou não algum desafio para a implementação das cotas, tendo apenas um Coordenador respondido que existia desafio, justificando que seria os diversos debates na instituição, para todos os demais participantes a resposta foi no sentido de não haver desafio.

Após, buscou-se conhecer se existe algum processo de acompanhamento/permanência dos discentes cotistas nos PPGs da URFRJ, sendo as respostas obtidas nos seguintes sentidos:

> Não é feito um processo especial ou diferente dos demais alunos.
>
> Pelo orientador.
>
> O processo de acompanhamento/permanência deve ser melhor organizado. Por ora, os discentes são avaliados da mesma forma.
>
> Por meio dos orientadores e da coordenação, mas sem nada em especial.
>
> Nesses anos que estou na coordenação não tivemos solicitação de ingresso por cotas.
>
> Analisamos via relatório de avaliação e desempenho.

> Por enquanto o formato atende aos mesmos critérios dos bolsistas como um todo, acompanhamento de atividades por meio de relatórios semestrais.
>
> Pelos orientadores no acompanhamento do curso.
>
> Por enquanto, só há uma cotista e ela ainda não apresentou nenhuma demanda.
>
> Eles não podem tirar conceito "C" e precisam qualificar e defender dentro do prazo previsto em regimento. O acompanhamento é realizado pelo professor orientador.

Assim como em outras universidades, na maioria dos programas participantes da pesquisa, não há um acompanhamento específico sobre a permanência dos cotistas.

Com o intuito de conhecer as ações voltadas aos cotistas, perguntou-se se existia algum tipo de bolsa e/ou auxílio específico para os discentes cotistas, de forma que sete programas responderam no sentido de não haver, tendo um deles complementado que o mestrado profissional não é contemplado com bolsas ou PROAP.

Já os três programas que responderam de forma positiva, explicaram quais as modalidades de bolsas ofertadas:

> Atualmente as bolsas do programa são encaminhadas prioritariamente para eles.
>
> PROEB em 2024 destinou bolsas específicas para cotistas.
>
> Demanda social.

Para os programas que não possuem bolsa específica para os cotistas, foi questionado se haveria preferência dos discentes cotistas na distribuição de outros tipos de auxílios e/ou bolsas, de forma que apenas dois programas disseram que os cotistas tinham preferência na concessão as bolsas, para os demais, não há preferência.

Para conhecer a realidade dos cotistas ingressantes em cada programa, foi perguntado inicialmente quantos cotistas concluintes existiam em cada PPG, e ainda, se tendo concluintes no mestrado, quantos, em média, deram continuidade aos estudos participando de seleção para o doutorado, nesse sentido foram as respostas obtidas de nove coordenadores:

> Já tínhamos negros e indígenas como alunos antes do sistema de cotas. Há casos de cotistas que passam melhor na seleção e ficam

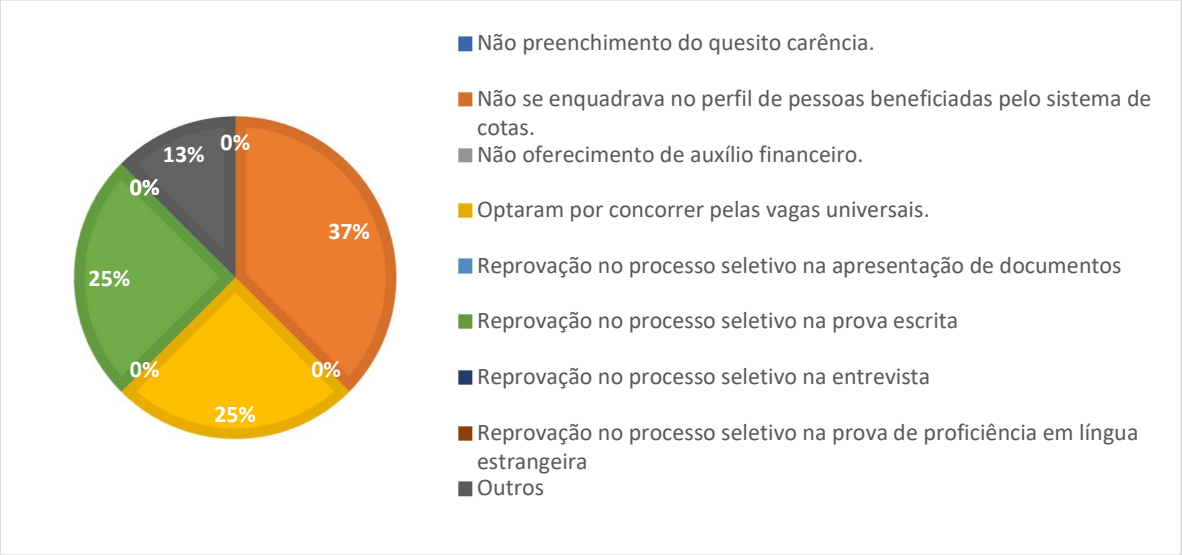
> entre os primeiros e concluem o curso e há casos de cotistas desistentes.
>
> Um.
>
> Ainda não temos concluintes formalmente cotistas.
>
> Nenhum.
>
> Ainda não tivemos nenhum concluinte porque só começou as cotas a partir de 2022. Assim, este ano é que devemos ter concluinte.
>
> Ainda em processo.
>
> Totalidade.
>
> Nenhum.
>
> Quatro

Após, foi indagado quantos cotistas encontram-se ativos (na data de resposta do questionário), tendo oito programas respondido que:

> Não sei. Estamos com problema na secretaria. Há greve, não tenho como auferir este número. Requer uma pesquisa nos arquivos daqui do programa e eu não tenho condições de fazer.
>
> Um em 2022 e dois em 2023.
>
> Dois.
>
> Nenhum.
>
> 4 cotistas.
>
> 6 ativos.
>
> Uma entrada em 2023.
>
> Seis.

Diante do baixo número apresentado de cotistas ingressantes, foi perguntado quais seriam os possíveis motivos para o não preenchimento das vagas, de forma que as respostas obtidas de seis programas podem ser melhor visualizadas no Gráfico 12.

Gráfico 12 - Motivos para o não preenchimento das vagas pelos cotistas nos PPGs da UFRRJ, entre os anos de 2020 a 2023.

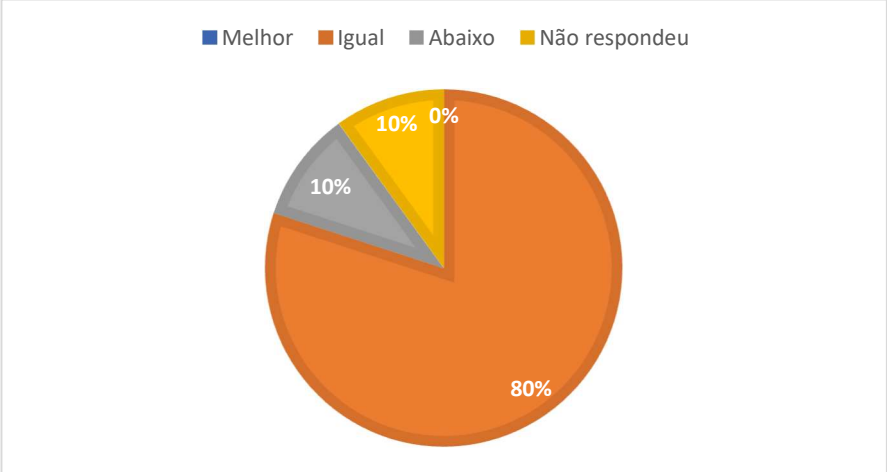


Fonte: dados da pesquisa, 2024.

Apenas um programa apresentou um motivo diverso dos apresentados nas perguntas, que seria a pouca procura pelas vagas reservadas aos cotistas.

Quanto ao desempenho acadêmico dos cotistas, foi perguntado qual a avaliação que o Coordenador faz sobre o rendimento acadêmico dos cotistas em comparação aos não-cotistas, e as respostas estão contidas no Gráfico 13.

Gráfico 13 - Avaliação da Coordenação sobre o desempenho acadêmico do cotista em comparação com o aluno não-cotista.



Fonte: dados da pesquisa, 2024.

Assim, como em outras universidades, o rendimento dos cotistas não são piores em comparação com os não-cotistas. Ressalta-se que um Coordenador não respondeu à pergunta, justificando nunca ter tido aluno cotista para poder fazer essa avaliação.

Ainda sobre a gestão da política no âmbito de cada programa, foi perguntado aos Coordenadores se existiria alguma dificuldade na gestão das costas em seus programas, nesse sentido, apenas um Coordenador respondeu no sentido de não saber informar, tendo os demais relatado não haver dificuldades.

Quando perguntados sobre a Política de Cotas de alguma forma ter impactado o programa, apenas um Coordenador respondeu de forma positiva, no sentido de haver impacto, sendo sua justificativa no sentido de “trouxeram um olhar mais apurado da realidade que vivem impactando positivamente nas pesquisas de suas dissertações”.

Com um pequeno número de cotistas ingressantes em cada programa, na visão da autora, é concebível que não haja muitos impactos na rotina dos programas.

Nos questionários foi perguntado ainda se cada PPG realizava algum acompanhamento dos egressos. Todavia, como a reserva de vagas obrigatória foi implementada em 2022 na UFRRJ, alguns programas disseram que esse acompanhamento não existia pelo fato de ainda não terem egressos.

Para aqueles que não fazem esse acompanhamento específico, foram obtidas as seguintes justificativas:

> Fazemos acompanhamento de egressos como um todo e vai ser a primeiro quadriênio que vamos implementar esse acompanhamento.
>
> Não conseguimos nem acompanhar os alunos não-cotistas.
>
> Ainda não temos egressos cotistas.
>
> Isso ainda não ocorre porque não temos ainda egressos em cotas.
>
> Ainda não há egressos.
>
> É um desafio que o programa precisa enfrentar para um futuro próximo, mediante a implantação de nosso processo de autoavaliação.

Já para os dois programas que responderam de forma positiva, no sentido de realizar o acompanhamento do cotista egresso, foram apresentadas as descrições da forma como é feita o acompanhamento:

> Política de egressos possui uma ampla forma de acompanhamento por diferentes mídias e canais.

> Os alunos devem preencher um formulário que enviamos pelo e-mail. Um destaque nossos alunos são professores de história da rede pública brasileira.

A partir do conhecimento de informações importantes acerca da realidade da gestão das cotas em cada programa, as perguntas a seguir realizadas foram no sentido de conhecer as percepções dos gestores sobre alguns aspectos da Política de Cotas no âmbito da pós-graduação.

Na primeira delas perguntou-se aos Coordenadores se até assumirem a Coordenação de seu Programa de Pós-Graduação, se tinham conhecimento das Leis Estaduais nº 6.914/2014 e 6.959/2015 que implementaram a Lei de Cotas na pós-graduação nas Universidades do Estado do Rio de Janeiro, de forma que apenas três Coordenadores disseram não conhecer, e os demais responderam de forma positiva, que conheciam a referida legislação.

Em seguida foi perguntado se as referidas leis estaduais de alguma forma influenciaram e/ou contribuíram para as discussões e construção da normativa que aprovou a reserva de vagas no âmbito do programa, dessa forma, apenas um Coordenador respondeu no sentido de não ter influenciado e/ou contribuído, e os demais Coordenadores responderam que sim, tendo um deles relatado que acreditava que tenha contribuído decisivamente.

Foi ainda questionado aos Coordenadores como eles avaliavam a normativa que implementou a Política de Cotas na pós-graduação na universidade em que atuam, e as respostas foram as seguintes:

> Bem debatida por grupo de trabalho formado para essa finalidade, com especialista e também com os coordenadores na câmara de pós-graduação.
>
> Não tenho opinião formada.
>
> A Deliberação interna ampliou as cotas e, com isso, o acesso e democratização da pós-graduação.
>
> Muito positivamente.
>
> Foi um trabalho sério.
>
> Acredito que está de acordo com as normativas existentes.
>
> Imprescindível para os debates e criação de políticas e estratégias para ingressastes.
>
> Fundamental e necessária.
>
> Adequada.

> Foi construída de maneira participativa envolvendo a comunidade acadêmica.

Como relatado na entrevista concedida pelo Pró-reitor, Prof. Luque, houve um grande debate internamente na UFRRJ para a implementação da política, e posteriormente para a sua ampliação. Na opinião da autora, acredita-se que por tal motivo a maioria das respostas obtidas dos Coordenadores foi positiva quanto à avaliação da política, pois foi algo construído a partir da contribuição de toda a comunidade acadêmica.

Quando perguntados a acerca de sua opinião sobre a efetividade ou não da Política de Cotas na pós-graduação *stricto sensu*, apenas um Coordenador respondeu no sentido de acreditar não ser efetiva, pois:

> Deveria ter cotas de bolsas para os cotistas, além disso, a própria instituição não oferece recursos didáticos e de acessibilidade necessários para a permanência do aluno cotista.

Essa questão sobre a necessidade de bolsas e de infraestrutura foram pontos negativos também apresentados por outros Coordenadores e Gestores de outras universidades e que deveriam ser melhorados no sentido de dar uma maior efetividade à reserva de vagas.

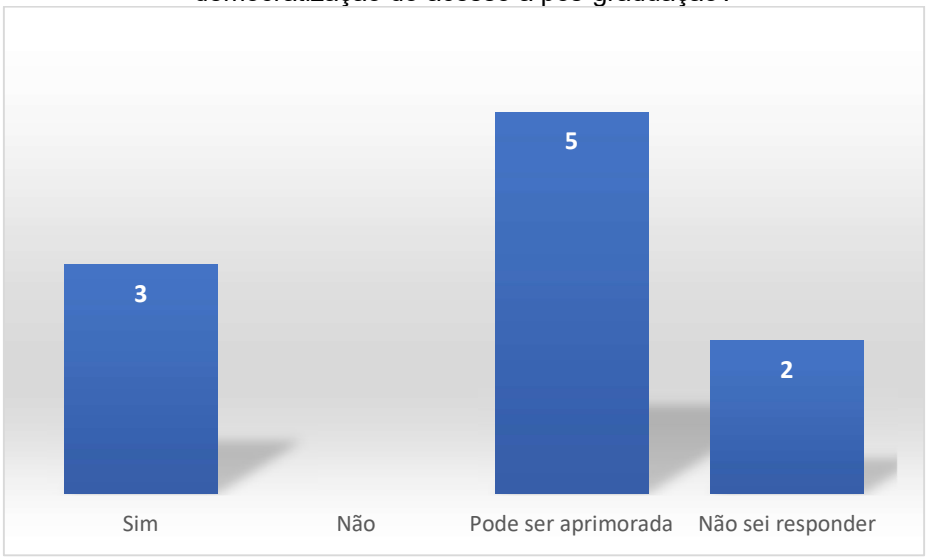
Para os demais Coordenadores que acreditam na efetividade da política foram destacados os seguintes aspectos:

> Não acho que tenha aspectos particularmente efetivos. Foi bom implementar política de cotas para estimular alunos que talvez não teriam concorrido à seleção se não fosse por isso. De resto, já éramos um curso com diversidade. Só temos mais agora.
>
> Acesso dos cotistas.
>
> A candidatura dos inscritos por cotas tem crescido.
>
> Para ser efetivo seria fundamental contar com bolsas específicas para cotistas. Não adianta ingressar no programa e não ter como se sustentar.
>
> Amplitude de cotas e avaliação das mesmas por Comissões da Universidade.
>
> Ampliação da demanda; aumento da demanda por cotas; ampliação dos processos de criação de oportunidades aos cotistas.
>
> Basicamente, nossos discentes são oriundos da Baixada Fluminense, uma região carente e invisibilizada há décadas. Apenas por isso, o programa de cotas já é positivo para o nosso curso.

Apesar de responderem no sentido da política ser efetiva, um Coordenador levantou uma questão que poderia ser aprimorada: a concessão de bolsas específicas para os cotistas.

Diante das avaliações realizadas anteriormente, por fim, foi perguntado se, para os Coordenadores, a Política de Cotas promoveria justiça social, a igualdade de tratamento e a democratização do acesso à pós-graduação, e as respostas obtidas podem ser melhor visualizadas no Gráfico 14.

Gráfico 14 - A política de cotas promove justiça social, a igualdade de tratamento e a democratização do acesso à pós-graduação?



Fonte: dados da pesquisa, 2024.

Por fim, foi indagado aos Coordenadores se haveria alguma outra questão que deveria ser discutida sobre a Política de Cotas na pós-graduação e que não tivesse sido objeto de pergunta do questionário, e as respostas obtidas foram nos seguintes sentidos:

> A maioria da população brasileira se declara parda. Como fazer uma política de cotas para atingir a maioria? Impossível. As cotas são um momento temporário. A partir de um determinando ponto tem que haver políticas universalizantes. Não acho que a pós-graduação vá resolver os graves problemas sociais do Brasil. Se eu fosse cotista não ia querer ser cotista em toda minha vida profissional. Criar discriminação positiva é uma faca de dois legumes. Diminui também a autoestima das pessoas.
>
> Permanência dos cotistas.
>
> Não que eu perceba neste momento. parabenizo pelo questionário.
>
> Não.

> Acredito que os requisitos para avaliação devem ser aperfeiçoados e os membros das comissões que avaliam as cotas devem ser melhor capacitadas.
>
> A política de cotas vem sendo um debate constante e uma construção a ser aprimorada, pois está numa dinâmica. Somos uma das primeiras instituições a criar cotas na pós-graduação.
>
> Deve ter um debate mais aprofundado de gênero. As mulheres em algumas áreas são minorias. O debate sobre a maternidade nas cotas também deve ser enfrentado.
>
> Curso de capacitação para os docentes dos programas.
>
> A nossa instituição (UFRRJ) foi a primeira universidade no Rio de Janeiro a implantar cotas para trans e travestis. A nossa Pró-Reitora Adjunta em Assuntos Estudantis é a primeira mulher trans a ocupar esse cargo em todas as universidades brasileiras.

Apesar dos avanços da política no âmbito dos PPGs na UFRRJ, a partir de considerarem algumas iniciativas como pioneiras na universidade, os Coordenadores relatam que algumas melhorias ainda podem ser realizadas na Política de Cotas, seja na questão de ampliação dos beneficiários quanto na melhoria do processo.

5.2 As primeiras experiências da Política de Cotas na Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), no período de 2020 a 2023

Após compreender como se deu o processo de implementação da Política de Cotas no âmbito da pós-graduação *stricto sensu* da UFRJ, a partir da entrevista realizada com o professor Felipe Siqueira de Souza da Rosa que é Superintendente Geral de Pós-graduação e Pesquisa, foi aplicado questionário estruturado aos Coordenadores dos programas da universidade, via *Google Forms*, com o intuito de conhecer a percepção dos gestores sobre a política no âmbito de seus respectivos programas, visto que as informações sobre o ingresso dos cotistas e o porquê do eventual não preenchimento das vagas são informações que ficam concentradas em cada programa.

Os e-mails foram enviados inicialmente em dezembro de 2023, e reenviados semanalmente, aos Coordenadores dos PPGs da UFRJ com o convite para participação na pesquisa. Todavia, alguns fatores, tais como, período de realização de processo seletivo, férias, o preenchimento da

Plataforma Sucupira e a greve dos técnicos administrativos que iniciou em 11 de março de 2024, contribuíram para uma dificuldade na adesão das respostas.

A UFRJ, segundo informações coletadas na Plataforma Sucupira possui 133 Programas de Pós-graduação *stricto sensu*, de forma que 14 programas participaram da pesquisa respondendo ao questionário, ou seja, houve uma participação de 10,52%, conforme relação descrita no Tabela 9.

Tabela 9 - Informações sobre a Política de Cotas nos PPGs da UFRJ entre os anos de 2020 a 2023.

PROGRAMA	CURSO	VAGAS COTISTAS	VAGAS AMPLA CONCORRÊNCIA	BENEFICIÁRIO
Arquitetura	Mestrado e Doutorado Acadêmico	**Ofertadas** Não informado **Preenchidas** 11	**Ofertadas** Não informado **Preenchidas** 100	▪ Preto/pardo ▪ Indígena
Ciência da Informação - UFRJ - IBICT	Mestrado e Doutorado Acadêmico	**Ofertadas** 9[104] **Preenchidas** 4	**Ofertadas** 34[105] **Preenchidas** 26	▪ Preto/pardo ▪ Indígena ▪ Pessoa com deficiência ▪ Transgênero
Ciências Ambientais e Conservação	Mestrado e Doutorado Acadêmico	**Ofertadas** 19 **Preenchidas** 8	**Ofertadas** Não informado **Preenchidas** Não informado	▪ Preto/pardo ▪ Indígena ▪ Pessoa com deficiência
Ciências Biológicas (Zoologia)	Mestrado e Doutorado Acadêmico	**Ofertadas** Não há limite **Preenchidas** 1[106]	**Ofertadas** Não há limite **Preenchidas** Não informado	▪ Preto/pardo ▪ Indígena ▪ Pessoa com deficiência
Ecologia	Mestrado e Doutorado Acadêmico	**Ofertadas** 20% **Preenchidas** 5	**Ofertadas** Não informado **Preenchidas** 20% da vagas ofertadas	▪ Preto/pardo ▪ Indígena ▪ Pessoa com deficiência ▪ Transgênero
Educação Física	Mestrado e Doutorado Acadêmico	**Ofertadas** Não informado **Preenchidas** 15	**Ofertadas** Não informado **Preenchidas** 94	▪ Preto/pardo ▪ Indígena ▪ Pessoa com deficiência

[104] As vagas informadas dos cotistas (oferta e preenchidas) são apenas referentes ao processo seletivo de 2023, a Coordenação informou que precisaria levantar a de outros anos, mas não houve o retorno.

[105] As vagas informadas da ampla concorrência (oferta e preenchidas) são apenas referentes ao processo seletivo de 2023, a Coordenação informou que precisaria levantar a de outros anos, mas não houve o retorno.

[106] A implementação da reserva de vagas no PPG se deu apenas a partir de 2023, de modo que houve um ingressante no doutorado em 2023/2. A Coordenação ainda complementou a informação de que em 2024/1 houve o ingresso de um cotista no Doutorado e dois no Mestrado.

Engenharia Elétrica	Mestrado Acadêmico	**Ofertadas** 10% **Preenchidas** 5	**Ofertadas** 200 **Preenchidas** Não informado	▪ Preto/pardo ▪ Indígena ▪ Pessoa com deficiência
Engenharia Mecânica	Mestrado e Doutorado Acadêmico	**Não realiza reserva de vagas para cotistas**		
Engenharia Urbana	Mestrado profissional	**Ofertadas** Não informado **Preenchidas** Zero[107]	**Ofertadas** Não informado **Preenchidas** 30	▪ Preto/pardo ▪ Indígena ▪ Pessoa com deficiência
Ensino de História[108]	Mestrado profissional	**Ofertadas** Não informado **Preenchidas** Não informado	**Ofertadas** Não informado **Preenchidas** Não informado	▪ Preto/pardo ▪ Indígena ▪ Pessoa com deficiência
Farmacologia e Química Medicinal	Mestrado e Doutorado Acadêmico	**Ofertadas** 20% **Preenchidas** Zero[109]	**Ofertadas** 40 **Preenchidas** 86	▪ Preto/pardo ▪ Indígena ▪ Pessoa com deficiência
Medicina (Doenças Infecciosas e Parasitárias)	Mestrado e Doutorado Acadêmico	**Ofertadas** Não informado **Preenchidas** 1	**Ofertadas** Não informado **Preenchidas** 5	▪ Preto/pardo ▪ Indígena ▪ Pessoa com deficiência
Projeto e Patrimônio	Mestrado Profissional	**Ofertadas** Não informado **Preenchidas** Zero	**Ofertadas** 60 **Preenchidas** 47	▪ Preto/pardo ▪ Indígena ▪ Pessoa com deficiência
Química de Produtos Naturais	Mestrado e Doutorado Acadêmico	**Ofertadas** 20% **Preenchidas** Zero[110]	**Ofertadas** 100 **Preenchidas** 16	▪ Preto/pardo ▪ Indígena ▪ Pessoa com deficiência

Fonte: dados da pesquisa, 2024.

O PPG de Educação em Ciências e Saúde confirmou o recebimento do e-mail, mas não participou da pesquisa.

[107] A Coordenação informou que apenas em 2024 que ingressaram dois cotistas.

[108] A Coordenação informou que iniciou na função em 2023 e que em 2024 foram ofertadas 40% das vagas para pretos e pardos e 5% para pessoas com deficiência, de modo que ingressaram 5 cotistas pretos/pardos.

[109] Segundo a Coordenação, apenas na seleção de 2024/1 que houve o ingresso de uma candidata no mestrado, tendo obtido a 1ª colocação na seleção geral.

[110] O primeiro edital com destinação para cotistas foi em 2023.

Já a Secretaria do PPG de Atenção Primária à Saúde disse ter encaminhado ao Coordenador, mas não houve retorno do questionário preenchido.

Por sua vez, o Coordenador/Chefe do Programa/Departamento de Engenharia Mecânica solicitou que fosse feito o encaminhamento para o Coordenador Acadêmico de Pós-graduação, mesmo tendo sido enviado e-mail ao Coordenador, referido PPG não participou da pesquisa.

A Secretaria do PPG em Artes Visuais ficou de consultar a nova Coordenação sobre a participação na pesquisa, mas também não houve retorno do questionário preenchido.

A Secretaria do PPG em Formação para a Pesquisa Biomédica solicitou que o e-mail fosse encaminhado à Secretaria de Pós-graduação, todavia, mesmo encaminhado o e-mail, não houve resposta.

A Coordenação do PPG de Botânica enviou e-mail informando que iniciou o preenchimento da pesquisa, todavia, por algumas questões necessitarem de um amplo levantamento, não pode responder no momento, haja vista a sobrecarga de trabalho extremamente elevada.

Os e-mails enviados a alguns programas retornaram seja pelo fato de a caixa de entrada estar cheia ou recebendo muitos e-mails, ou pelo retorno de endereço não encontrado, sendo os seguintes PPGs: em Ciências Biológicas (Botânica); Geografia; Políticas Públicas em Direitos Humanos; Educação; Formação em Ciências para Professores; Neurociência Translacional; Ambiente, Sociedade e Desenvolvimento; Teoria Psicanalítica; Engenharia Oceânica; Medicina (Anatomia Patológica).

Vale ressaltar que todos os e-mails enviados foram obtidos em consulta à página eletrônica dos programas.

A partir das informações obtidas será feita a análise dos dados dos 15 programas da UFRJ que participaram da pesquisa respondendo ao questionário.

A primeira pergunta realizada aos Coordenadores era como tinha se dado o processo de implementação da Política de Cotas em seu programa e as justificativas apresentadas para a implementação da referida política na universidade, e assim foram obtidas as seguintes respostas:

> Foi uma implementação da PR2 e a comissão plena do Programa acatou imediatamente.

O edital de seleção oferece 15 vagas anualmente, sendo 3 vagas para candidatos pretos, pardos, indígenas ou quilombolas e 1 vaga para pessoas com deficiência. Para serem aprovados no processo seletivo, todos os candidatos, cotistas ou não, deverão obter nota global mínima igual ou superior a 7,0 (sete), além de não poder ter notas parciais inferiores a 5,0. As vagas reservadas não preenchidas por cotistas vão para ampla concorrência. Os candidatos autodeclarados pretos ou pardos deverão passar por processo de heteroidentificação da comissão interna da UFRJ. Os indígenas e quilombolas devem apresentar documentação comprobatória e as pessoas com deficiência devem apresentar laudo médico. A reserva de vagas iniciou-se no processo seletivo de 2020, em consonância com as políticas adotadas para ingresso na graduação da UFRJ nesses segmentos, ainda que com atraso. A adoção de cotas na pós-graduação na UFRJ é agora obrigatória em todos os programas de universidade.

Seguimos o determinado pela UFRJ.

A Resolução n° 118, de 30 de setembro de 2022, de o Conselho de Ensino para Graduados de IFRJ.

Sim.

Começou com uma demanda dos alunos.

Ocorreu antes de qualquer resolução da universidade, ainda em 2018. As justificativas foram por ampliar o acesso para os estratos mais vulneráveis da sociedade.

Acompanha a política da UFRJ.

Foi um processo natural diante do posicionamento da UFRJ. Não houve resistência para a adoção para a implementação desta política.

As cotas foram implementadas para atender uma justa reivindicação de reparação histórica (negros, pardos e indígenas) e de reparação social/humanitária para pessoas com deficiência.

Por iniciativa do programa.

Adaptar os editais da pós-graduação ao que ocorre na graduação.

Resolução da Pró-reitoria de Pós-Graduação.

Importante ressaltar que o PPG em Engenharia Mecânica informou que não há previsão de vagas para cotistas em seus editais de seleção. Das respostas apresentadas e em análise ao histórico de implementação da Política de Cotas nas universidades federais do Rio de Janeiro, percebe-se que a UFRJ foi pioneira na normatização da reserva de vagas no âmbito da pós-graduação, ao regulamentar em 2018 a obrigatoriedade das cotas.

Diante da forma como se deu o processo de implementação das cotas na pós-graduação na UFRJ, perguntou-se aos Coordenadores se eles concordavam ou não com a forma pela qual se deu o processo, e em resposta

apenas um Coordenador disse não concordar, outro não respondeu à pergunta, e para todos os demais a resposta foi no sentido positivo de concordar com a forma de implementação.

Solicitou-se ainda aos Coordenadores que fosse descrito os motivos de concordância com a forma de implementação, tendo sido apresentados os seguintes motivos:

> A forma de implementação foi tranquila e sem muita discussão, foi evidente a necessidade da implementação nos cursos de PG.
>
> O programa segue os procedimentos da própria universidade para os candidatos à graduação. O processo de heteroidentificação adotado na UFRJ, presencial e com comissão formada por pessoas que passam por curso de capacitação, tem logrado sucesso desde que foi iniciado, e me parece gerar equidade com a graduação.
>
> Sou favorável a política de cotas.
>
> Faz-se necessário em virtude das discrepâncias históricas que se abate sobre as pessoas identificadas com os grupos/perfis aos quais se aplica a política de cotas.
>
> Amplamente discutido.
>
> Temos um passivo social a reverter e para isto a política de cotas é o primeiro passo nesse sentido.
>
> A experiência na graduação é extremamente positiva, logo, espero o mesmo resultado na pós.
>
> A medida foi bastante discutida e eu concordo com os argumentos tanto políticos como sociais.
>
> Acredito que a contribuição da pós-graduação na redução de desigualdades.

Os motivos de concordância dos Coordenadores da UFRJ em muito se assemelham a das demais universidades federais, visto que em sua maioria, as opiniões foram no sentido de as cotas na pós-graduação ser necessária em virtude de uma reparação social e pela ampla discussão interna para a aprovação da política.

Por sua vez, o Coordenador que afirmou não concordar, justificou sua resposta no fato de entender que as cotas na graduação já teriam igualado os profissionais formados pelas universidades públicas para atuação no mercado de trabalho e para também concorrer a vagas em programas de pós-graduação.

Em seguida os Coordenadores foram indagados se haveria algum desafio para a implementação da Política de Cotas em seus respectivos

programas, e em resposta, dez Coordenadores afirmaram não haver, dois não responderam e outros dois disseram existir, sendo que um destes apresentou os desafios que entende ocorrer:

> Nos 3 últimos processos, não houve admissão de candidatos pelo sistema de cotas. Seja porque as vagas foram suficientes para todos os aprovados (cotistas ou não), seja porque não houve candidatos aprovados que se encaixassem nos perfis contemplados (2022 e 2023).

O desafio apresentado pelo programa é uma realidade de outros programas que também não conseguem preencher suas vagas pelo fato de os candidatos não preencherem os requisitos normatizados para ser considerado como beneficiário da reserva de vagas.

Mediante uma normatização implementada na UFRJ que torna obrigatória a reserva de vagas e ao fato de vários programas possuírem cotistas, foi perguntado aos Coordenadores se existia algum processo de acompanhamento/permanência dos discentes cotistas, tendo sido obtidas as seguintes respostas:

> A seleção 2024/1 foi a primeira com a política de cotas, o acompanhamento ainda não foi discutido.
>
> Não há política específica. A universidade tem uma diretoria específica para acompanhamento de casos de estudantes com deficiência, mas nunca tivemos nenhuma pessoa nessa situação. Como o programa não conta com bolsas, por ser profissional, também não é possível criar nenhum programa específico de permanência.
>
> Não fazemos um acompanhamento específico.
>
> O principal desafio se faz na distribuição de bolsas de estudo, visto que ainda são relativamente escassas para estimular a permanência.
>
> Com os outros.
>
> Por enquanto acompanhamos como os demais alunos.
>
> É o mesmo dos demais discentes, relatório anual de atividades.
>
> O número na pós é bem pequeno e o acompanhamento é personalizado.
>
> Somos um programa pequeno qualquer acompanhamento é mais simples.
>
> Os discentes são todos avaliados pela comissão acadêmica de acompanhamento local em conjunto com os orientadores.
>
> Monitoramento.

> Através do orientador acadêmico, é o mesmo sistema de acompanhamento dos alunos cotistas. Todo aluno novo possui um orientador acadêmico a partir do dia da primeira inscrição em disciplinas.
>
> Não houve ingressantes até a turma atual.

As respostas apresentadas também se assemelham, em sua maioria, com a das demais universidades federais pesquisadas, no sentido de não haver um acompanhamento específico para os cotistas.

Em seguida, questionou-se aos Coordenadores se haveria algum tipo de bolsa e/ou auxílio específico para os alunos cotistas, de modo que dez programas disseram não ter, tendo dois deles justificado que só possuíam bolsas das agências de fomento e o outro que tinha a bolsa por hipossuficiência econômica, mas que todos os alunos podem concorrer, independentemente de serem cotistas ou não.

Os quatro PPGs que afirmaram ter bolsa para cotistas apresentaram as modalidades existentes:

> O cotista tem 20% das bolsas do PG direcionadas a eles.
>
> CAPES PROEX.
>
> É a bolsa acadêmica de mestrado que a CAPES oferece. Os alunos têm prioridade no acesso às bolsas.
>
> O aluno tem uma reserva de bolsa da CAPES.

Mediante a uma maioria que não possui bolsa específica para os cotistas, foi questionado se os cotistas tinham preferência na distribuição de auxílios e/ou bolsas, e neste quesito nove programas responderam que haveria a preferência, outros dois disseram não ter e apenas três programas não responderam à pergunta.

Com o intuito de continuar conhecendo a realidade de cada programa sobre o ingresso de cotistas, foi perguntado aos Coordenadores quantos cotistas concluintes existiam em cada PPG, e se havendo concluintes do mestrado quantos, em média, dão continuidade aos estudos e participam da seleção para o doutorado, sendo as respostas obtidas nos seguintes sentidos:

> Ainda não tenho resposta.

> Como nenhum passou pelo processo de heteroidentificação, não consideramos nenhum como sendo cotista. Não tivemos, desde que a reserva de vagas foi criada, nenhum candidato autodeclarado indígena ou quilombola, assim como nenhum PCD.
>
> Não tenho essa informação a mão. Precisaria levantar este dado.
>
> Por enquanto, não há concluintes, visto que a primeira turma de ingressantes a partir da implementação da política de cotas é de 2023.
>
> Zero.
>
> Por enquanto nenhum.
>
> 2, em geral 50% deles.
>
> (1) 3; (2) ainda não tivemos essa experiência.
>
> Não disponho destes números, porque a inserção das cotas nos editais de seleção foi adicionada na gestão atual que começou no segundo semestre de 2022. O primeiro edital com destinação de vagas para cotistas foi em 2023.
>
> Não tenho como informar este dado porque, como já informei, assumi a coordenação em outubro de 2023.
>
> Atualmente são 5, todos migraram para o doutorado.
>
> Nenhum.

É possível identificar nas respostas dos programas que já possuem cotistas há mais tempo, que uma boa parte continua seus estudos no doutorado.

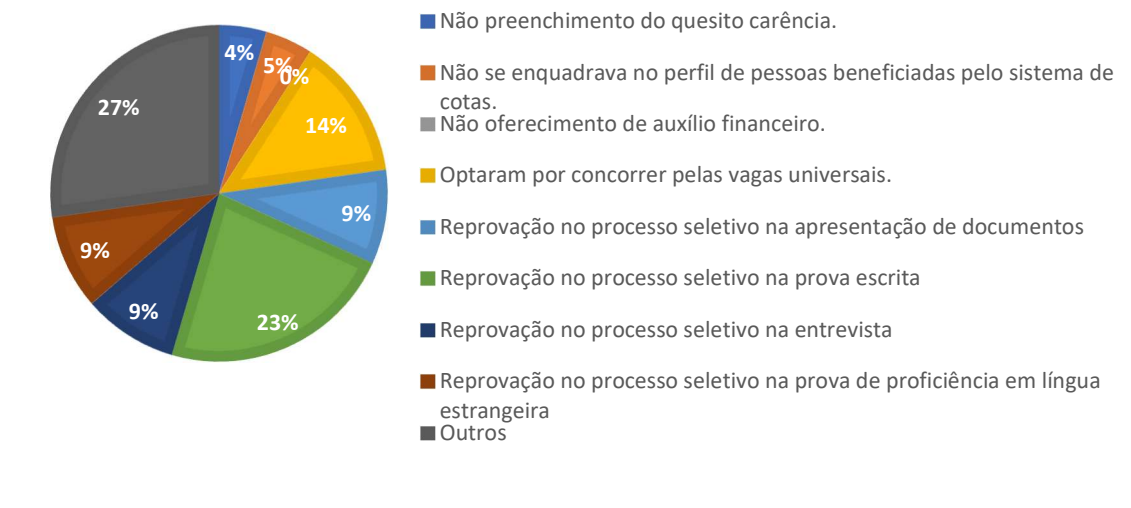
Em seguida perguntou-se aos Coordenadores a quantidade de cotistas que estavam ativos em cada PPG:

> Ainda não tenho resposta.
>
> Não temos cotistas.
>
> Não tenho essa informação a mão. Precisaria levantar este dado.
>
> Um.
>
> Cinco.
>
> Doutorado: 2023/2 – 1; mestrado 2024/1 – 2; doutorado 2024/2 – 1.
>
> 2022 (1), 2023 (4)
>
> Oito.
>
> Não disponho destes números, porque a inserção das cotas nos editais de seleção foi adicionada na gestão atual que começou no segundo semestre de 2022. O primeiro edital com destinação de vagas para cotistas foi em 2023.
>
> Cinco.

Dois que entraram em 2024.

A partir do baixo número de vagas preenchidas em cada PPG foi questionado aos Coordenadores o porquê do não preenchimento das demais vagas, e os motivos podem ser melhor observados no Gráfico 15.

Gráfico 15 - Motivos para o não preenchimento das vagas pelos cotistas nos PPGs da UFRJ, entre os anos de 2020 a 2023.



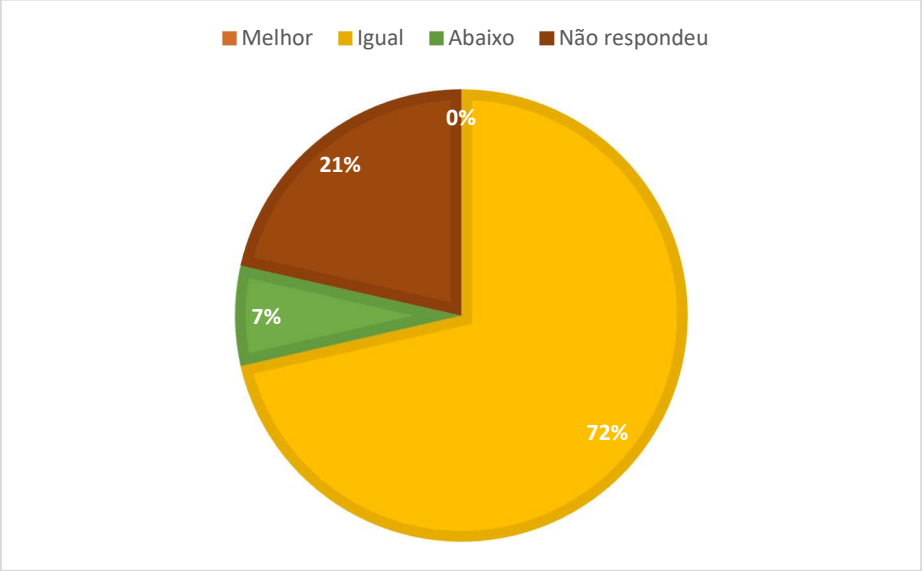
Fonte: dados da pesquisa, 2024.

Dos PPGs que informaram outros motivos, quatro responderam que o não preenchimento das vagas se deu por ausência de candidatos concorrendo pela reserva de vagas. Já para os outros dois programas, um disse não ter a informação e o outro relatou não ter tido experiência neste caso.

Denota-se ainda do Gráfico 15 que o motivo preponderante para o não preenchimento das vagas ser a ausência de auxílio financeiro aos cotistas, reforçando assim a necessidade de concessão de bolsas aos cotistas como forma de incentivar o seu ingresso e mantê-los em seus estudos.

Outro questionamento feito aos Coordenadores foi quanto ao desempenho acadêmico dos cotistas em comparação com os demais discentes, e as respostas obtidas podem ser melhor visualizadas no Gráfico 16.

Gráfico 16 - Avaliação da Coordenação sobre o desempenho acadêmico do cotista em comparação com o aluno não-cotista.



Fonte: dados da pesquisa, 2024.

O entendimento do rendimento acadêmico dos cotistas ser igual ao dos alunos não-cotistas, foi uma maioria entre as universidades federais participantes da pesquisa.

Após, foi questionado aos Coordenadores se haveria alguma dificuldade na gestão das cotas em seu respectivo programa, e em resposta, oito programas afirmaram não ter dificuldades, dois responderam no sentido de não saber informar e outros quatro não responderam à pergunta.

Apesar de um dos Coordenadores na resposta ter dito não saber informar, quando solicitado para que descrevessem as eventuais dificuldades encontradas, este foi o único a responder no sentido de o programa não possuir bolsas. Isso reforça mais uma vez a necessidade apontadas por muitos programas sobre a concessão de bolsas.

Quando perguntados se a Política de Cotas de alguma forma impactou o seu programa, onze programas responderam no sentido de não haver impactos, enquanto outros três Coordenadores não responderam à pergunta. Apesar de descreverem não haver impactos, dois Coordenadores informaram que seria cedo para avaliar a existência de impactos ou não.

Por fim, para conhecer a realidade de cada programa sobre o ingresso, a permanência e a formação dos cotistas, foi perguntado aos Coordenadores se seus programas realizavam acompanhamento dos egressos cotistas, e em resposta, nove programas disseram não fazer esse acompanhamento

específico, enquanto dois afirmaram ter e os outros três programas não responderam à pergunta.

Para aqueles que disseram não ter acompanhamento específico, as justificativas apresentadas foram as seguintes:

> Ainda não temos egressos.
>
> Não temos egressos cotistas.
>
> Ainda não houve tempo hábil para avaliar esse tipo de demanda.
>
> O mesmo.
>
> O sistema de acompanhamento de egresso do programa ainda está em construção.

Como a política é recente em alguns programas, na visão da autora, se justifica o fato de não ter ainda um acompanhamento específico dos cotistas. Já para aqueles PPGs que disseram fazer acompanhamento específico, foi descrito a forma como se dá:

> Temos um acompanhamento de nossos egressos para acompanhar o impacto do programa nesse estrado do corpo social.
>
> Segue o padrão de acompanhamento de egressos.

Os questionamentos a seguir realizados aos Coordenadores estão voltados agora a conhecer a percepção dos gestores quanto à Política de Cotas na pós-graduação.

Inicialmente foi perguntado se o Coordenador, até assumir a Coordenação do PPG, tinha conhecimento das Leis Estaduais nº 6.914/2014 e 6.959/2015 que implementaram a Lei de Cotas na pós-graduação nas Universidades do Estado do Rio de Janeiro, de forma que sete Coordenadores disseram conhecer, cinco não conheciam, um que não respondeu à pergunta e um Coordenador que disse ter uma noção de que existia uma legislação sobre cotas.

Em seguida foi indagado aos Coordenadores se as referidas leis estaduais influenciaram e/ou contribuíram para as discussões e construção da normativa que aprovou a política no programa, e em resposta, quatro Coordenadores responderam de forma positiva, três responderam não saber, tendo um deles destacado que: “Não sei se foram as legislações, mas houve um

começo de discussão. Mas, este começo ainda não impactou efetivamente o programa".

Enquanto para sete programas não houve essa influência, tendo dois deles mencionado que o PPG seguiu as instruções da Pró-reitoria, e o outro relatado que a Política de Cotas já estava sendo estudada internamente na universidade.

Mediante o conhecimento que os Coordenadores possuem da política que foi implementada na pós-graduação em sua universidade, foi perguntado para eles qual avaliação faziam da política. As respostas obtidas foram nos seguintes sentidos:

> Boa
>
> Positivamente
>
> Em princípio, efetiva e necessária.
>
> Muito boa.
>
> De forma muito positiva.
>
> Uma medida excelente e necessária.
>
> Como uma extensão da graduação.
>
> Procedimento natural de qualquer instituição que tenha interesse em participar e colaborar para a implementação de uma justiça-social aliada a reparações históricas. As normativas que buscam a implementação de políticas para a promoção da justiça são sempre bem-vindas.
>
> Muito positiva.
>
> Necessária para tentar dirimir desigualdades na pesquisa.
>
> Desnecessária.
>
> Não conheço a normativa.

A maioria das respostas obtidas foram voltadas à avaliações positivas da normativa implementada nos PPGs da UFRJ, o motivo pela boa avaliação, na visão da autora, pode ser decorrente de uma discussão prévia entre a comunidade acadêmica, de modo que foi construída uma política que atendesse aos anseios da pós-graduação.

Aos programas, em sua maioria, ter avaliado de forma positiva a normativa, quando perguntados se consideravam a Política de Cotas na pós-

graduação *stricto sensu* efetiva, a maioria (nove) também a considerou efetiva, e alguns apresentaram os seguintes aspectos como efetivos:

> São efetivas desde que tenham apoio à permanência do discente.
>
> Não tenho como informar, já que não temos estudantes cotistas.
>
> Aumento, ainda que tímido, por enquanto, de pessoas identificadas a grupos aos quais a política de cotas é voltada.
>
> Sua efetividade precisa vir acompanhada de medidas que beneficiem os cotistas com bolsas em situação de hipossuficiência.
>
> Excelente ferramenta para efetivamente se colaborar, mesmo que em menor proporção, para um país com maior justiça social.
>
> Maior diversidade do Programa.
>
> Sua efetividade precisa vir acompanhada de medidas que beneficiem os cotistas com bolsas em situação de hipossuficiência.

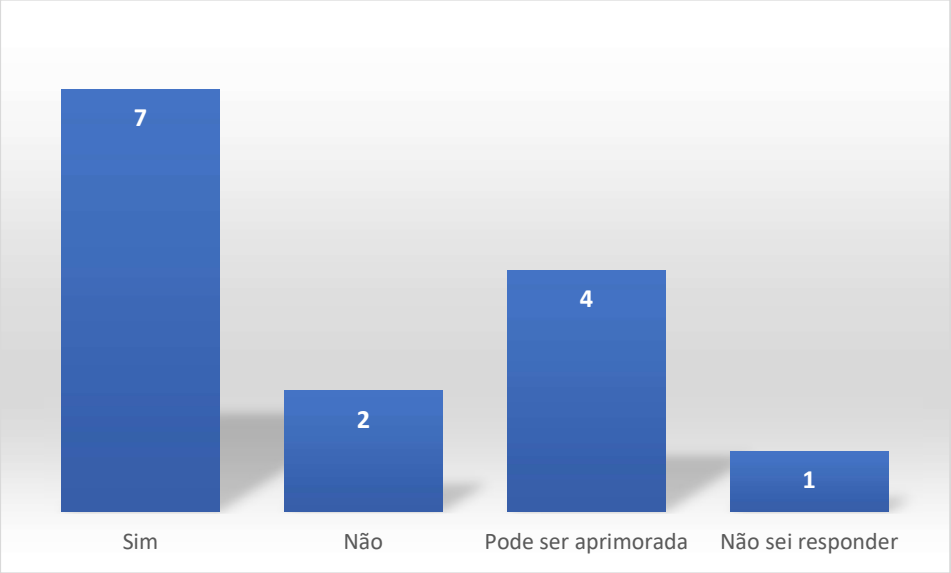
Para os cinco Coordenadores que entendem que a Política de Cotas na pós-graduação não é efetiva, foram apresentados por alguns deles os seguintes aspectos:

> Não há procura.
>
> Por hora só temos cotas raciais, necessário pensar de modo mais amplo.
>
> Sem um apoio de infraestrutura de universidade e uma supervisão mais ampla, garantindo ao cotista, melhores condições para a execução da pesquisa, não há um impacto perceptível no emprego das cotas.
>
> Não foram observados aspectos positivos ou negativos.

Alguns dos aspectos considerados como efetivos ou não para os Coordenadores da UFRJ, também foram apresentados por programas e Gestores de outras universidades federais, em que se destacam as questões da necessidade de infraestrutura da universidade para receber os cotistas, bem como a bolsa para a permanência desse aluno.

Diante das avaliações realizadas anteriormente, por fim, foi perguntado aos Coordenadores se a Política de Cotas promoveria justiça social, a igualdade de tratamento e a democratização do acesso à pós-graduação, e as respostas obtidas podem ser melhor visualizadas no Gráfico 17.

Gráfico 17 - A política de cotas promove justiça social, a igualdade de tratamento e a democratização do acesso à pós-graduação?



Fonte: dados da pesquisa, 2024.

Apesar da maioria entender que a política promove a justiça social, a igualdade de tratamento e a democratização do acesso à pós-graduação, uma outra parte entende que a política precisa ser aprimorada, de modo que as duas principais respostas apresentadas se assemelham às demais universidades pesquisadas.

Por fim, foi indagado aos Coordenadores se haveria alguma outra questão que deveria ter sido discutida sobre a Política de Cotas na pós-graduação e que não tivesse sido objeto do questionário, sendo as respostas obtidas nos seguintes sentidos:

> Como fazer para que a base de cadeia tenha acesso a Educação de qualidade para que a política de cotas não seja mais necessária. Vejo a política de cotas como uma ação emergencial enquanto a educação básica não seja inclusiva.
>
> O questionário pede informações específicas que necessitam de levantamento de dados. Isso é difícil de se dar conta e coordenadores de PPG já são sobrecarregados. Pelos editais seria possível ver isso, o que pode ser um caminho para quem faz a pesquisa obtenha dados adicionais.
>
> Seria importante acompanhar o cotista até a sua inserção no mercado de trabalho como uma métrica de afetividade da política de cotas em sua formação.
>
> As naturezas das cotas de modo diferenciado em função do PPG.
>
> Acho que o questionário abordou aspectos.

> Não basta somente a ação dos programas de pós-graduação ou graduação na inclusão de cotas, faz-se necessário uma completa mudança de postura da universidade e da sociedade para suprir as dificuldades encontradas pelos cotistas durante o tempo na universidade, problemas como segurança, dificuldades de acesso, infraestrutura computacional, melhores laboratórios, melhor acesso a informações são itens que deve ser desenvolvidos em larga escala, caso contrário, temos um triste cenário de pouco se faz, e pouco se ganha...
>
> Se a política de cotas na graduação não está conseguindo fazer a justiça social, ela deveria ser revista. Na pós-graduação os alunos são profissionais formados e graduados. Além disso, sempre houve bolsas nos programas acadêmicos e nunca observei discriminação das pessoas com relação ao ingresso ou processo seletivo.
>
> Acho que o benefício das cotas vai até certo ponto. Há que se haver um mínimo a ser cumprido, pois do contrário o cotista não conseguiria acompanhar o curso. Então as reprovações podem desmotivar o quotista e ele abandonar o curso. Neste caso o sistema não aproveita a cota que implementou. Seria importante um estudo que contemplasse esse aspecto.

Apesar dos avanços da política no âmbito dos PPGs na UFRJ, tendo sido a primeira universidade federal do Estado do Rio de Janeiro, em 2018, a normatizar as cotas em seus PPGs, os Coordenadores relatam algumas inquietações, no sentido sobre a real necessidade das cotas nesse nível educacional, diante das particularidades da pós-graduação, bem como sobre a necessidade de um olhar voltado ao percurso que o cotista faz ao iniciar seus estudos e melhorias que precisam ser feitas para melhor atender as demandas desse grupo.

5.3 As primeiras experiências da Política de Cotas na Universidade Federal Fluminense (UFF), no período de 2020 a 2023

Após compreender como se deu o processo de implementação da Política de Cotas no âmbito da pós-graduação *stricto sensu* da UFF, a partir da entrevista realizada com a Coordenadora da Pós-Graduação *stricto sensu*, professora Drª. Lisiane Veiga Mattos, foi aplicado questionário estruturado aos Coordenadores dos programas da universidade, via *Google Forms*, com o intuito de conhecer a percepção dos Coordenadores sobre a política no âmbito de seus respectivos programas, visto que as informações sobre o ingresso dos cotistas e o porquê do eventual não preenchimento das vagas são informações que ficam concentradas em cada programa.

Os e-mails foram enviados inicialmente em dezembro de 2023, e reenviados semanalmente, aos Coordenadores dos PPGs da UFF com o convite para participação na pesquisa. Todavia, alguns fatores, tais como, período de realização de processo seletivo, férias, o preenchimento da Plataforma Sucupira e a greve dos técnicos administrativos que iniciou em 11 de março de 2024, contribuíram para uma dificuldade na adesão das respostas.

A UFF, segundo informações coletadas na Plataforma Sucupira, possui 87 Programas de Pós-graduação *stricto sensu*, de forma que 24 programas participaram da pesquisa respondendo ao questionário, ou seja, houve uma participação de 27,58%, conforme relação descrita no Tabela 10.

Tabela 10 - Informações sobre a Política de Cotas nos PPGs da UFF entre os anos de 2020 a 2023.

PROGRAMA	CURSO	VAGAS COTISTAS	VAGAS AMPLA CONCORRÊNCIA	BENEFICIÁRIOS
Administração (Niterói)	Mestrado Acadêmico	**Ofertadas** 24 **Preenchidas** Não informado	**Ofertadas** 120 **Preenchidas** Não informado	▪ Preto/pardo ▪ Indígena ▪ Pessoa com deficiência ▪ Pessoa acima de 60 anos ▪ Estrangeiros
Arquitetura e Urbanismo	Mestrado e Doutorado Acadêmico	**Ofertadas** 20% **Preenchidas** 37[111]	**Ofertadas** 35 **Preenchidas** Não informado	▪ Preto/pardo ▪ Indígena
Ciências Médicas	Mestrado e Doutorado Acadêmico	**Ofertadas** Não informado **Preenchidas** Zero[112]	**Ofertadas** Não informado **Preenchidas** 67	▪ Preto/pardo ▪ Indígena ▪ Pessoa com deficiência
Ciências do Cuidado em Saúde	Mestrado e Doutorado Acadêmico	**Ofertadas** 15 **Preenchidas** Zero	**Ofertadas** 30 **Preenchidas** Não informado	▪ Preto/pardo ▪ Indígena ▪ Pessoa com deficiência
Computação	Mestrado e Doutorado Acadêmico	**Ofertadas** 10[113] **Preenchidas**[114] Não informado	**Ofertadas** 36 **Preenchidas** Não informado	▪ Preto/pardo ▪ Indígena ▪ Pessoa com deficiência

[111] A Coordenação informou a quantidade de cotistas ativos no momento do preenchimento do questionário.

[112] A Coordenação informou que a reserva de vagas iniciou em 2023.

[113] A Coordenação informou que oferta 20% das vagas para negros e indígenas, o que equivale a 9 vagas, e uma vaga PCD.

[114] A Coordenação informou não ter esse registro disponível.

Comunicação	Mestrado e Doutorado	**Ofertadas**	**Ofertadas**	▪ Preto/pardo ▪ Indígena ▪ Pessoa com deficiência
		Não informado	Não informado	
		Preenchidas	**Preenchidas**	
		52	88	
Desenvolvimento Regional, Ambiente e Políticas Públicas	Mestrado Acadêmico	**Ofertadas**	**Ofertadas**	▪ Preto/pardo ▪ Indígena ▪ Pessoa com deficiência ▪ Trans
		18	46	
		Preenchidas	**Preenchidas**	
		16	34	
Dinâmica dos Oceanos e da Terra	Mestrado e Doutorado Acadêmico	**Ofertadas**	**Ofertadas**	▪ Preto/pardo ▪ Indígena ▪ Pessoa com deficiência
		20%	75	
		Preenchidas	**Preenchidas**	
		3[115]	56	
Direito Constitucional[116]	Mestrado Acadêmico	**Ofertadas**	**Ofertadas**	▪ Preto/pardo ▪ Indígena ▪ Pessoa com deficiência
		Não informado	Não informado	
		Preenchidas	**Preenchidas**	
		9	87	
Engenharia de Produção (Niterói)	Mestrado e Doutorado Acadêmico	**Ofertadas**	**Ofertadas**	▪ Preto/pardo ▪ Indígena ▪ Pessoa com deficiência
		Não informado	Não informado	
		Preenchidas	**Preenchidas**	
		5	5	
Ensino de Física (Em Rede)	Mestrado profissional	**Ofertadas**	**Ofertadas**	
		Não informado	Não informado	
		Preenchidas	**Preenchidas**	
		Zero[117]	Zero[118]	
Estudos de Linguagem	Mestrado e Doutorado Acadêmico	**Ofertadas**	**Ofertadas**	▪ Preto/pardo ▪ Indígena ▪ Pessoa com deficiência ▪ Pessoas trans
			50[119]	
		Preenchidas	**Preenchidas**	
		20[120]	Não informado	
Física	Mestrado e Doutorado Acadêmico	**Ofertadas**	**Ofertadas**	▪ Preto/pardo
		10	Não informado	
		Preenchidas	**Preenchidas**	
		Zero	Não informado	
Geografia (Campos dos Goytacazes)	Mestrado Acadêmico	**Ofertadas**	**Ofertadas**	▪ Preto/pardo ▪ Indígena ▪ Pessoa com deficiência ▪ Transexuais
		Não informado	Não informado	
		Preenchidas	**Preenchidas**	
		9	3	

[115] Quantidade de cotistas ativos, a Coordenação informou que raramente as vagas são preenchidas.

[116] A Coordenação informou os dados dos anos de 2021 a 2023, justificando que os dados de 2020 não foram localizados pois a Coordenação utilizava, à época, outro e-mail e houve também mudança de domínio do portal.

[117] A Coordenação informou que apenas em 2024 que ingressaram 3 alunos cotistas.

[118] A Coordenação informou que apenas em 2024 que ingressaram 5 alunos.

[119] A Coordenação informou que a cada ano o PPG tem aproximadamente 50 vagas.

[120] A Coordenação informou que a cada ano entram aproximadamente 20 cotistas.

Justiça e Segurança	Mestrado Profissional	**Ofertadas** 7 **Preenchidas** 7	**Ofertadas** Não informado **Preenchidas** 20	▪ Preto/pardo ▪ Indígena ▪ Pessoa com deficiência ▪ Pessoas trans ▪ Refugiados ▪ Servidores UFF
Medicina Veterinária (Clínica e Reprodução Animal)	Mestrado e Doutorado Acadêmico	**Não realiza reserva de vagas para cotistas**		
Microbiologia e Parasitologia Aplicadas	Mestrado e Doutorado Acadêmico	**Ofertadas** 50%[121] **Preenchidas** Zero	**Ofertadas** 80 **Preenchidas** Não informado	▪ Preto/pardo ▪ Indígena ▪ Pessoa com deficiência
Mídia e Cotidiano	Mestrado e Doutorado Acadêmico	**Ofertadas** Não informado **Preenchidas** 33	**Ofertadas** Não informado **Preenchidas** 35	▪ Preto/pardo ▪ Indígena ▪ Pessoa com deficiência ▪ Professores Educação Básica em Escola Pública
Neurociências (Neuroimunologia)	Mestrado e Doutorado Acadêmico	**Ofertadas** Não informado **Preenchidas** 6[122]	**Ofertadas** 50 **Preenchidas** 24[123]	▪ Preto/pardo ▪ Indígena ▪ Pessoa com deficiência ▪ Mães de crianças com até 5 anos
Patologia	Doutorado Acadêmico	**Ofertadas** 25 **Preenchidas** 7	**Ofertadas** Não informado **Preenchidas** Não informado	▪ Preto/pardo ▪ Indígena ▪ Pessoa com deficiência
Sociologia e Direito	Mestrado e Doutorado Acadêmico	**Ofertadas** Não informado **Preenchidas** 43	**Ofertadas** Não informado **Preenchidas** 96	▪ Preto/pardo ▪ Indígena ▪ Pessoa com deficiência ▪ Pessoas trans
Saúde Coletiva	Mestrado Acadêmico	**Ofertadas** Não informado **Preenchidas** 15	**Ofertadas** 106 **Preenchidas** 86	▪ Preto/pardo ▪ Indígena ▪ Pessoa com deficiência ▪ População trans e travesti

[121] A Coordenação informou que a reserva de vagas para os cotistas iniciou em 2022.

[122] As vagas preenchidas por cotistas são referentes aos anos de 2022 e 2023, a Coordenação não informou 2020 e 2021.

[123] As vagas preenchidas na ampla concorrência são referentes aos anos de 2022 e 2023, a Coordenação não informou 2020 e 2021.

Saúde da Família	Mestrado profissional	**Ofertadas**	**Ofertadas**	▪ Preto/pardo ▪ Indígena ▪ População trans e travesti
		5	Não informado	
		Preenchidas	**Preenchidas**	
		Zero	19	
Tecnologia Ambiental	Mestrado Acadêmico	**Ofertadas**	**Ofertadas**	▪ Preto/pardo ▪ Indígena
		6	Não informado	
		Preenchidas	**Preenchidas**	
		3	Não informado	

Fonte: dados da pesquisa, 2024.

A antiga Coordenadora do PPG de Política Social respondeu ao e-mail dizendo que encaminharia ao novo Coordenador, apesar do encaminhamento a nova Coordenação, não houve participação na pesquisa. Assim como também o antigo Coordenador do PPG em Psicologia que solicitou o envio à nova Coordenação.

Por sua vez, a nova Coordenação do PPG de Estudos Contemporâneos das Artes, solicitou o envio do questionário em arquivo para que pudesse ir coletando as informações que seriam solicitadas, já que estava há pouco tempo no cargo, para posterior preenchimento do questionário, apesar de enviado o arquivo, não houve resposta do questionário.

Já a Coordenação do PPG em Educação informou que tentaria levantar as informações, visto que com a greve dos servidores técnico-administrativos, o levantamento dos dados teria ficado prejudicado. Afirmou que tão logo conseguisse as informações responderia ao questionário, entretanto, não participou da pesquisa.

Importante ressaltar que o PPG em Medicina Veterinária (Clínica e Reprodução Animal) informou que não há previsão de vagas para os cotistas em seus editais de seleção.

A partir dessas informações será feita a análise dos dados informados pelos 24 programas da UFF que participaram da pesquisa respondendo ao questionário.

A primeira pergunta realizada aos Coordenadores era como tinha se dado o processo de implementação da Política de Cotas em seu programa e as justificativas apresentadas para a implementação da referida política, e assim foram obtidas as seguintes respostas:

Passamos a implementar após a regulamentação feita pela Pró-reitoria de pesquisa.

Portarias existentes, 50% do total de vagas, distribuídas nos segmentos atendidos.

Alinhamento com as orientações da Capes.

Ainda se encontra em implementação já que as Comissões de Heteroidentificação estão sendo constituídas. No presente, trabalha-se com autodeclaração. A implementação deve-se a uma normativa da Pró-reitoria de Pós-graduação, Pesquisa e Inovação.

Trata-se de uma política da Universidade Federal Fluminense, uma diretriz seguida para todas as formas de acesso.

Desde 2022, de acordo com as diretrizes da PROPPI.

Participamos da comissão da universidade que criou isto para todas as pós-graduações.

Gradativa e de acordo com a regulamentação da PROPPI.

Não sei responder, já estava implementada.

Construímos uma Política de Ações Afirmativas do PPGSC, na qual consta também as cotas.

Por enquanto não é aprovada a Comissão de Heteroidentificação da UFF (em discussão neste ano), fazemos a previsão no edital com os requisitos (documentos exigidos nos casos de PDC e pessoas indígenas). No caso das cotas para pessoas negras, adotamos autoidentificação. Existe no edital alerta de que caso haja fraude o caso será levado ao Ministério Público.

Votação no Colegiado, consensuada entre os docentes e a representação discente.

Por determinação da Pró Reitoria de Pesquisa com base na lei de cotas.

Não estava no programa quando a Lei de Cotas foi implantada. Comumente, dizemos que inclusão e diversidade são "partes do DNA" do programa. Não há registro de dificuldade ou resistência no referido processo de implementação.

Necessidade de busca de maior inclusão na sociedade brasileira.

Reparação histórica de falta de oportunidades e valorizar diversidade.

O processo foi debatido no colegiado e foi posto que o reconhecimento de corpos invisíveis só ocorre com políticas de acesso a espaços não visto até então.

Temos uma Decisão do Colegiado, com reserva de vagas para mestrado e doutorado.

Autodeclaração.

Todos estão conscientes, consistentemente informados.

> As desigualdades sociais, a sub-representação de grupos sociais e o papel social da Universidade Pública. Além disso, utilizamos também dados sobre viés implícito que prejudicam grupos sociais com estereótipos negativos.
>
> A UFF considera que todos os editais devem ter cotas.
>
> Alinhamento com as discussões na UFF e da CAPES, a partir da Lei de Cotas.

As respostas apresentadas pelos Coordenadores corroboram com as informações apresentadas na entrevista pela Coordenadora da Pós-Graduação da UFF, professora Drª. Lisiane Veiga, em que demonstram ter a UFF uma política aprovada no âmbito da pós-graduação na universidade.

Diante da forma como se deu o processo de implementação das cotas na pós-graduação na UFF, perguntou-se aos Coordenadores se eles concordavam ou não com a forma como se deu o processo, em resposta apenas dois Coordenadores disseram não concordar e para todos os demais a resposta foi no sentido positivo de concordar com a forma de implementação.

Solicitou-se ainda que fosse descrito os motivos de concordância com a forma de implementação, tendo sido apresentados os seguintes motivos:

> Acho justo que seja reservada vagas para negros, indígenas e PCDs.
>
> Minimizar assincronia em relação a setores socialmente vulnerabilizados.
>
> Estar em consonância com as políticas de ações afirmativas.
>
> Implantação da equidade na pós-graduação.
>
> Dar oportunidade de ingresso ao PPG para todos.
>
> Somos um curso de raiz elitista (Medicina) e ter cotista é mais raro. Esta ação tem feito com que possamos contribuir para uma classe social sem privilegiada dentro da Medicina, visto sermos um PPG com maior demanda de Bolsa.
>
> Forma de reparar desigualdades sociais.
>
> Participei do GT que construiu a Política e discutimos a Política no Colegiado, antes da implementação.
>
> Estamos fazendo o melhor possível e procurando tornar o Programa mais inclusivo. Fomos dos primeiros (se não o primeiro) PPGs da UFF a adotar o bônus maternidade. Esperamos manter ou melhorar o desempenho de 2023, ano em que conseguimos preencher 5 vagas por ações afirmativas.
>
> Trata-se de política reparatória fundamental.

> Acho que negros, indígenas e deficientes físicos estão sub-representados na pós-graduação e a cota é um incentivo importante para mudar este cenário.
> Os professores, majoritariamente, são afeitos às cotas. Hoje é motivo de orgulho para o grupo, contarmos com mais representantes de grupos socialmente minorizados, como os negros, do que o número de cotas oferecidas.
>
> O Brasil é a 10ª economia do mundo, com os piores índices de divisão de renda no mundo, deve construir políticas de inclusão para superar esse estado de coisas.
>
> Reparação histórica de falta de oportunidades e valorizar diversidade.
>
> Concordo devido o reconhecimento de corpo ser um direito.
>
> Acho justo.
>
> Entendo que é uma política fundamental de inclusão.
>
> É justa a compensação com as populações minoritárias.
>
> Acho que a política de cotas é a melhor solução no momento para equilibrar as oportunidades de acesso a programas de pós-graduação, corrigindo a distorção atual. No entanto, não considero esta a melhor solução, que seria dar oportunidade de acesso à educação de forma equânime desde o ensino fundamental para todas as classes sociais. Como isso não vai acontecer no meu tempo de vida, considero que as cotas são uma solução (paliativa) para essa questão.
>
> Extrema concordância tendo em vista a desigualdade social.

Os motivos de concordância dos Coordenadores da UFF em muito se assemelham a das demais universidades federais, visto que em sua maioria, as opiniões apresentadas foram no sentido de as cotas na pós-graduação ser necessária em virtude de uma reparação social, sendo, no momento, uma forma de equilibrar as oportunidades no acesso à pós-graduação.

Por sua vez, os Coordenadores que afirmaram não concordar, justificaram suas respostas nos seguintes sentidos:

> Acho que as cotas deveriam se abster às condições sociais.
>
> Na minha opinião poderia ter sido implementada ainda mais cedo, porém houve bastante resistência. Gostaria de implementar cotas para pessoas TRANS mas ainda não foi aceito. De qualquer modo, acredito que nossa política afirmativa é bem interessante. Damos um bônus de 1,27 na média final para pessoas que se autodeclararam negras/indígenas e 1,20 no currículo vitae das mulheres mães. Assim, não é só vaga reservada. Como damos pontuação acaba que a classificação pode ser impactada pelo bônus. Dessa maneira, esta política afirmativa influencia na distribuição de bolsas, aumentando a chance de pessoas de grupos sub-representados fiquem com bolsas e façam a pós-graduação.

Apesar dos Coordenadores ter respondido que não concordaram com a forma de implementação, é possível verificar em suas justificativas, de que não são contra a política, mas acreditam que ela poderia ter outro viés.

Em seguida os Coordenadores foram indagados se haveria algum desafio para a implementação da Política de Cotas em seus respectivos programas, em resposta, 17 Coordenadores afirmaram não haver, e outros 6 disseram existir. Para os que disseram não haver desafio, dois Coordenadores apresentaram justificativas:

> Nenhum. Nossas vagas sobram. Qualquer um pode entrar no PPG pelo seu mérito.
>
> A implementação foi tranquila.

Já os desafios apresentados pelos PPGs que responderam de forma positiva à pergunta, foram os seguintes:

> Aprender a fazer e lidar com a questão das bolsas, tendo em vista que durante a pandemia perdemos 9 bolsas.
>
> Buscando uma maior inclusão, concorremos e ganhamos uma bolsa pelo Edital Carrefour.
>
> Acho que negros, indígenas e deficientes físicos estão sub-representados na pós-graduação e a cota é um incentivo importante para mudar este cenário.
>
> Implementar políticas de permanência.
>
> O discurso da meritocracia ainda é muito forte. Agora a falta de bolsas está fazendo algumas pessoas questionar nosso sistema de cotas. Então, num contexto de pouco financiamento e bolsas, acho que será ainda mais difícil manter.
>
> No número de vagas para cotas. Começamos com 3 e avançamos para 8 vagas.

Os desafios apresentados pelos Coordenadores é uma realidade também em outros programas e universidades federais que tratam a questão de bolsa para os cotistas como necessária para manter os alunos estudando.

Apesar da normativa interna da UFF ser relativamente recente, mas levando em consideração que os PPGs já realizavam a reserva de vagas antes da Resolução, foi perguntado aos Coordenadores se existia algum processo de acompanhamento/permanência dos discentes cotistas, tendo sido obtidas as seguintes respostas:

Ainda não há um acompanhamento.

Autoavaliação, inserção em grupos de pesquisa, seminários.

O acompanhamento é feito naturalmente, da mesma forma que é feito para os demais alunos.

Não temos alunos cotistas matriculados.

Ainda não recebemos estudantes por cotas.

Até a presente data não tivemos nenhum candidato cotista.

Via Seminário de Acompanhamento de Projetos semestral (aplicados a todos), mas temos tido problemas exclusivos das cotas.

Não há cotistas.

Até o momento, não houve entrada via cotas.

Eu, como coordenadora, sou a professora responsável pela disciplina de Seminários de Acompanhamento, obrigatória a todes alunes. Faz parte da ementa dessa disciplina o acompanhamento do andamento do curso para discentes. Além disso, a coordenação tem uma agenda mensal de disponibilidade de conversas individuais com quem desejar conversar. Quando identificamos dificuldades, convidamos para essa conversa.

São acompanhados juntamente com os demais.

Ainda estamos melhorando o acompanhamento. De início, os discentes ingressantes por ações afirmativas eram simplesmente mesclados no corpo discente, sem nenhuma diferenciação. Após a pandemia, a representação discente tem alertado sobre a necessidade de um acompanhamento diferenciado, mas ainda não desenvolvemos mecanismos para implementar tal acompanhamento e nem há clareza sobre em que consistiria essa diferenciação.

2024 será o 1º ingresso de alunos cotistas.

Não há um acompanhamento específico. Espera-se que, como os demais, defenda sua dissertação dentro do prazo estabelecido.

A partir do acompanhamento da Comissão de Bolsas.

Por avaliações difusas nas reuniões de Colegiado.

Por meio de autoavaliação e bolsas de permanência.

Há um GT para isso.

É geral para todos nossos alunos, mas as bolsas são atribuídas com a regra de 2 ampla e 1 cota.
Os orientadores relatam periodicamente as dificuldades ou características da participação dos cotistas nas reuniões colegiado.

Não há um programa específico para acompanhamento de discentes cotistas, mas não temos tido questões específicas com essas pessoas.

> O tempo de formação é acompanhado anualmente junto com os relatórios para a CAPES.
>
> Reuniões e seminários de Autoavaliação do Programa.

As respostas obtidas também se assemelham, em sua maioria, com a das demais universidades federais pesquisadas, no sentido de não haver um acompanhamento específico para os cotistas.

Em seguida foi perguntado aos Coordenadores se existia algum tipo de bolsa e/ou auxílio específico aos alunos cotistas, de modo que cinco disseram ter as seguintes bolsas:

> 20% das bolsas são para cotistas.
>
> A mesma que disponibilizamos no processo seletivo (CAPES e /ou CNPq).
>
> Buscando uma maior inclusão, concorremos e ganhamos uma bolsa pelo Edital Carrefour.
>
> Deficiente visual.
>
> Há quociente que funciona como bônus para bolsistas.

E para os outros 18 PPGs que disseram não ter bolsa específica, dois apresentaram as seguintes justificativas:

> Houve a obtenção no último ano de uma bolsa proveniente do TAC Carrefour Rio Grande do Sul para aluno de mestrado negro.
>
> As bolsas são distribuídas por mérito. É bem comum negros e pardos ganharem os primeiros lugares. Quase 100% dos nossos alunos são bolsistas.

Mediante a uma maioria que não possui bolsa específica para os cotistas, foi questionado se os cotistas tinham preferência na distribuição de auxílios e/ou bolsas, e neste quesito 9 programas responderam que haveria a preferência, outros nove disseram não ter e apenas cinco programas não responderam à pergunta.

Com o intuito de continuar conhecendo a realidade de cada programa sobre o ingresso de cotistas, foi perguntado quantos cotistas concluintes existiam em cada PPG, e se havendo concluintes do mestrado quantos, em média, dão continuidade aos estudos e participam da seleção para o doutorado, sendo as respostas obtidas nos seguintes sentidos:

> Esse registro não está disponível no momento.

Não dispomos desse levantamento.

Dois.

Nenhum.

Zero.

Considerando a partir de 2020, 01 deu continuidade, mas terminando com muita dificuldade (saúde). O restante veio direto para o doutorado.

Zero cotistas. A imensa maioria dos mestres fazem doutorado.

Não há.

Dos 05 cotistas de 2020, 04 defenderam. 01 ainda não defendeu e está em fase de conclusão. Dos 03 cotistas de 2021, 02 ainda não defenderam, mas 01 está em fase de conclusão tbm. Temos que considerar que nesse meio tempo, tivemos a pandemia de Covid-19.

Não sei responder a esta pergunta.

Cerca de 8 no mestrado e 6 no doutorado.

Ainda não temos concluintes cotistas.

Não temos esses números. Em todas as turmas há mais pretos e pardos, por exemplo, do que o número de cotas oferecidas, há alunos dentro dessas classificações que não são cotistas.

48 mestrado e 36 doutorados.

41.

São 9. Ainda não temos ninguém no doutorado.

Os concluintes são 8. Seis permanecem no PPG.

100%.

A maioria dos nossos/as estudantes seguem para o doutorado. Não há diferença.

Não sei responder.

6 concluintes e 2 no doutorado.

Nos programas que possuem cotistas é possível perceber que a maioria dos cotistas que termina o mestrado, continua seus estudos no doutorado.

Em seguida perguntou-se a quantidade de cotistas que estavam ativos em cada PPG:

Esse registro não está disponível no momento.

Não dispomos desse levantamento.

Um.

Nenhum.

Zero.

Considerando a partir de 2020, 01/2020: ativo (com dificuldade de concluir, em prazo de prorrogação). 2/2021: 01 concluinte e 01 ativo. 01/2022: ativos. 02/2023: ativo.

Não respondeu.

Não há.

10 cotistas: 2020 = 1 2021 = 2 2022 = 5 2023 = 2.

Da turma 2022, temos 1 estrangeiro e 1 de cota racial. Do processo seletivo de 2023, temos 5 por ações afirmativas.

Cinquenta

Três.

Não respondeu.

16 mestrado e 21 doutorado.

Vinte e cinco.

Nove.

Temos aproximadamente 20.

Cinco.

Agora 2.

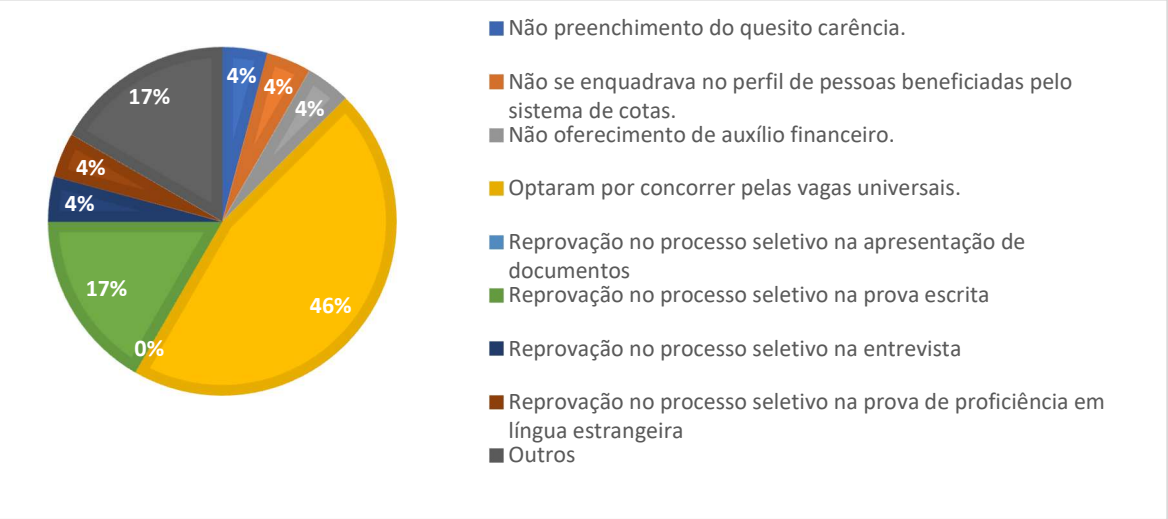
Três.

11 ativos.

Apesar da política ter sido institucionalizado recentemente na UFF, o número de cotistas ingressantes na pós-graduação da universidade é considerável, levando ainda em consideração os números apresentados pelo mapeamento realizado pela Pró-reitoria e apresentado no Capítulo 4 desta pesquisa.

A partir das vagas preenchidas em cada PPG foi questionado o porquê do não preenchimento das demais vagas, e os motivos podem ser melhor observados no Gráfico 18.

Gráfico 18 - Motivos para o não preenchimento das vagas pelos cotistas nos PPGs da UFF, entre os anos de 2020 a 2023.



Fonte: dados da pesquisa, 2024.

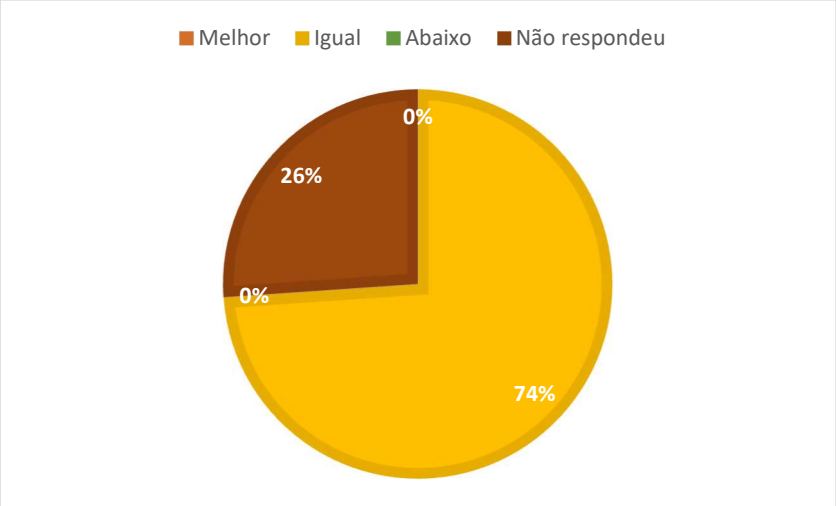
Dentre os programas que informaram outros motivos para o não preenchimento das vagas, descreveram quais seriam esses:

> Houve sobra de vagas sempre.
>
> Nosso processo seletivo trabalha com a análise de projeto, barema e entrevista. Existem casos nos quais a pessoa não passa na fase do projeto. Obs: os projetos são desidentificados antes da análise.
>
> Baixa procura.
>
> Reprovação, para a qual não identificamos especificidades.
>
> Tivemos uma perda significativa do número de bolsas. Dessa forma, mesmo com o bônus muitos discentes são aprovados e não tem bolsas para fazer a pós. Como nossa pós é experimental, é muito difícil nossos/as estudantes fazerem sem bolsa. Assim, essa falta de bolsas tem impactado todas as pessoas, incluindo as pessoas dos grupos de ação afirmativa.

Nesse ponto, quase metade dos Coordenadores que responderam ao questionamento realizado informaram que o motivo do não preenchimento das demais vagas seria pelo fato dos candidatos optarem por concorrer pelas vagas universais.

Outro questionamento feito aos Coordenadores foi quanto ao desempenho acadêmico dos cotistas em comparação com os demais discentes, e as respostas obtidas podem ser melhor visualizadas no Gráfico 19.

Gráfico 19 - Avaliação da Coordenação sobre o desempenho acadêmico do cotista em comparação com o aluno não-cotista



Fonte: dados da pesquisa, 2024.

O entendimento do rendimento acadêmico dos cotistas ser igual ao dos alunos não-cotistas, foi uma maioria entre as universidades federais participantes da pesquisa.

Após, foi questionado aos Coordenadores se haveria alguma dificuldade na gestão das cotas em seu respectivo programa, e em resposta, 18 programas afirmaram não ter dificuldades, outros quatro não responderam à pergunta e dois disseram ter dificuldades que seriam a implementação de políticas de permanência e o estabelecimento de critérios para a concessão de bolsas para a permanência dos cotistas.

Quando perguntado aos Coordenadores se a Política de Cotas de alguma forma impactou o seu programa, 13 programas responderam no sentido de não haver impactos, enquanto outros três Coordenadores não responderam à pergunta. Apesar de descreverem não ter impactos, um Coordenador disse não ter nada a declarar, visto que não tem procura por cotas até a data do preenchimento do formulário.

Por sua vez, 7 programas disseram sofrer impacto com a implementação da política, sendo apresentados os seguintes impactos:

> Possibilidade de ampliação de temáticas, diversidade de perspectivas, teorias, maior integração com a representação discente.
>
> Reitero que há certo orgulho do grupo de fazer parte de um programa inclusivo e diverso.
>
> Diversidade e novas epistemologias.

> A presença e as temáticas de pesquisas nem sempre estão ligadas à identidade. Se utilizam das cotas como direito de acesso. Porém optam em prosseguir com temáticas brancas. O currículo na sua maior parte é esbranquicido.
>
> Temos agora um PPG mais inclusivo.
>
> Sempre é bem vinda a diversidade e inclusão de estudantes.
>
> Aumento da diversidade e ampliação dos temas de pesquisa dos estudantes e docentes.

Dos impactos apresentados pelos Coordenadores, verifica-se que o mais mencionado é a inclusão e diversidade no corpo discente, contribuindo assim para as discussões das temáticas nos programas.

Por fim, na busca de entender a realidade de cada programa sobre o ingresso, a permanência e a formação dos cotistas, foi perguntado aos Coordenadores se seus programas realizavam acompanhamento dos egressos cotistas, e em resposta, 13 programas disseram não fazer esse acompanhamento específico, enquanto 8 afirmaram ter e os outros dois programas não responderam à pergunta.

Para aqueles que disseram não ter acompanhamento específico, as justificativas apresentadas foram as seguintes:

> Nosso acompanhamento de egressos é falho. Estamos trabalhando para melhorar esse ponto.
>
> Estamos implementando agora um plano de acompanhamento de egressos, mas ainda não ocorreu.
>
> O ingresso de cotistas ocorrerá pela 1ª vez em 2024.
>
> Não estrutura para acompanhar os egressos em geral, infelizmente.
>
> É um processo que ainda precisamos implementar.
>
> Nada a declarar.
>
> Não tivemos alunos cotistas.

Já para aqueles PPGs que disseram fazer acompanhamento específico, foi descrito a forma como se dá:

> É geral para todos os estudantes.
>
> Temos o trabalho do GT de Ações Afirmativas.
>
> Busca manter contato e saber como é onde está.
>
> Mantemos o acompanhamento por meio do Lattes.

> A produção dos egressos é muito importante para o programa.
>
> Via resposta a Google Forms de como estão. Precisam responder.
>
> Por meio de questionários aos egressos.

Como a política foi normatizada recentemente, na visão da autora, poderia se justificar o fato de não ter ainda um acompanhamento específico dos cotistas.

Os questionamentos a seguir realizados aos Coordenadores estão voltados agora a conhecer a percepção dos gestores quanto à Política de Cotas na pós-graduação.

Inicialmente foi perguntado se o Coordenador, até assumir a Coordenação do PPG, tinha conhecimento das Leis Estaduais nº 6.914/2014 e 6.959/2015 que implementaram a Lei de Cotas na pós-Graduação nas Universidades do Estado do Rio de Janeiro, de forma que 14 Coordenadores disseram conhecer, 10 não conheciam.

Dos 14 que disseram conhecer, um relatou que apesar de conhecer as leis, não as conhecia em detalhes e o outro mencionou que conhecia vagamente. Importante mencionar que o Coordenador do PPG de Medicina Veterinária (Clínica e Reprodução Animal), que não tem previsão de reserva de vagas em seus editais, participou da pesquisa respondendo a este questionamento.

Em seguida foi indagado aos Coordenadores se as referidas leis estaduais influenciaram e/ou contribuíram para as discussões e construção da normativa que aprovou a política no programa, e em resposta, 8 Coordenadores disseram que não, 11 responderam que sim, tendo dois destes relatado que foi utilizada a legislação de base para pensar e outro informou que a UFF já estava em movimento para essas ações. Um Coordenador disse que possivelmente houve a influência/contribuição, dois não responderam e 2 não sabiam informar.

Mediante o conhecimento que os Coordenadores possuem da política que foi implementada na pós-graduação em sua universidade, foi perguntado qual avaliação que cada um deles fazia da política. As respostas obtidas foram nos seguintes sentidos:

> Acho justo.
>
> Como muito importante.

Correta.

Na pós acho fraca, agora que tem um movimento maior.

Não sei responder.

Um dispositivo necessário.

Muito boa.

Não temos políticas de cotas na UFF para os PPGs.

Muito bem.

Imprescindível para o que o curso é ou se tornou.

Acho pertinente e importante que a política de cotas seja implementada na pós-graduação.

Boa.

A normativa mais recente da UFF segue no sentido de uma universidade mais inclusiva. Avalio positivamente.

Boa.

A política já estava implementada na universidade, o PPG que coordeno é novo.

Correta.

Muito apropriada.

Sim.

Não participei da discussão.

Foi mais um instrumento para consolidar ações afirmativas.

Justa.

Momentaneamente interessante, mas o tema merece ser amplamente debatido.

Extremamente necessária e desafiadora.

A maioria das respostas obtidas foram voltadas com avaliações positivas da Política de Cotas nos PPGs da UFF, de modo que os Coordenadores demonstraram ver como positiva a inclusão das cotas também na pós-graduação.

Aos programas, em sua maioria, ter avaliado de forma positiva a normativa interna da UFF, quando perguntados se consideravam a Política de Cotas na pós-graduação *stricto sensu* efetiva, a maioria (18) também a considerou efetiva, e alguns apresentaram os seguintes aspectos como efetivos:

Inclusão.

A inclusão.

Efetiva participação e reserva de vagas.

Se houver acompanhamento e incentivo a tendência é se ampliar. Todavia muitos candidatos pretos não se veem como negros e.com é no direito de usar seu direito.

Promoção da diversidade, reparação histórica e construção de novas epistemologias.

A interação entre cotistas e não cotistas na construção de suas reflexões no âmbito da arquitetura e do urbanismo.

Acho a política de cotas importante para aumentar a representatividade de grupos sociais sub representados na pós graduação.

Toda ação afirmativa ainda é necessária para contribuir para a representatividade de alguns grupos. No entanto, à medida que esses profissionais vão para o mercado de trabalho, seguem enfrentando limitações à sua evolução profissional. Essa é uma lacuna que a política de Cotas não consegue suprir.

Diversidade.

Política é efetiva em parte. Estamos conseguindo garantir a entrada de negros e pardos, mas ainda não tivemos procura por parte de indígenas, PCD, Pop Trans e Travesti. Uma política de cotas não é apenas para garantir a entrada, mas estimular o acesso e apoiar a conclusão do curso. Importante, também, rever a matriz curricular a fim de garantir um aprendizado coerente com a pluriversalidade e a política antirracista. Para ser efetiva, ainda faltam muitos passos. Mas é inegável que já temos avanços importantes, dos quais não podemos abrir mão. Por isso escolhi dizer que ela é efetiva.

O programa que coordeno, inicialmente, era ofertado só para médicos, profissão elitizada, não havia procura pelas cotas, recentemente tornou-se multidiscilplinar e estamos na primeira seleção com procura de cotas.

Nenhum. Para ingressar no nosso PPG ninguém precisa de cota. As vagas sobram.

É um começo, mas pode estar associado a bolsa.

Processo de caracterização oficial da Universidade para etnia da população brasileira, que na maioria é miscigenada.

Acesso aos estudantes que pela ampla concorrência dificilmente entrariam e com isso vem garantindo um retrato mais fiel da população brasileira na pós-graduação.

Importante ressaltar que os Coordenadores que apresentaram os aspectos efetivos ressaltaram mais uma vez sobre a inclusão de determinados

grupos na pós-graduação e a necessidade de uma ação para garantir a permanência dos cotistas.

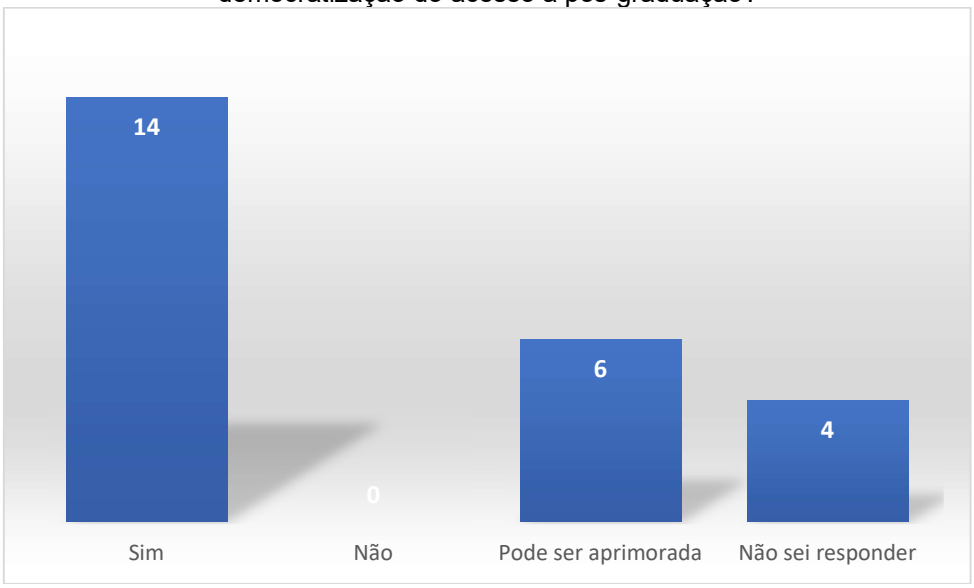
Já para os 6 Coordenadores que entendem que a política de cotas na pós-graduação não é efetiva, foram apresentados por alguns deles os seguintes aspectos:

> A maioria dos programas ainda dizem que reservam vagas, mas na prática, acredito que a bolsa que faz diferença. Então, se não tiver alguma ação efetiva para alocar bolsas para essa população, acho que as cotas ainda não estão tendo o impacto que deveriam ter.
>
> No nosso caso em particular a procura de alunos cotista é sempre muito baixa, quando não nula.
>
> Não vejo à necessidade já que estamos com vagas ociosas.
>
> Difícil responder isso num espaço de formulário. Talvez a pesquisa possa fazê-lo melhor.
>
> Não sei responder porque ainda não tivemos alunos cotistas.
>
> Atuação acadêmica do cotista.

Já nesta pergunta, a maioria das respostas obtidas foi no sentido de ausência de cotistas procurando ingressar no curso, por tal motivo, justificam-se as respostas dadas no sentido de a Política de Cotas não ser efetiva da pós-graduação.

Diante das avaliações realizadas anteriormente, foi perguntado se, para os Coordenadores, a Política de Cotas promoveria justiça social, a igualdade de tratamento e a democratização do acesso à pós-graduação, e as respostas obtidas podem ser melhor visualizadas no Gráfico 20.

Gráfico 20 - A política de cotas promove justiça social, a igualdade de tratamento e a democratização do acesso à pós-graduação?



Fonte: dados da pesquisa, 2024

Por fim, foi indagado aos Coordenadores se haveria alguma outra questão que deva ser discutida sobre a política de cotas na pós-graduação e que não tivesse sido objeto do questionário, tendo seis Coordenadores dito que não, e os demais responderam nos seguintes sentidos:

> A justiça perante outros candidatos que são melhor preparados e são impedidos de estudar, de desfrutar o fruto de seu esforço.
>
> O currículo. Não basta o acesso. O aluno negro tem que se ver na produção de ciência ainda hegemonicamente branca. Do outro lado professores dessa estrutura não abrem mão de seus privilégios. A possibilidade de formação de negros na ciência de alma branca é grande porque a ciência muito pouco se moveu na sua estrutura.
>
> Foram bem abordadas as questões.
>
> A interação e a renovação dos conteúdos das reflexões no âmbito dos programas.
>
> Sim. Como a Universidade pode contribuir para o desenvolvimento do egresso de um curso de pós-graduação?
>
> Sim, a destinação de bolsas e auxílios específicos para cotistas.
>
> Poderíamos incluir aspectos como: residência estudantil, bolsas específicas da Universidade, restaurante universitário.
>
> Sim, a matriz curricular - os conteúdos trabalhados nas formações.
>
> Acho que este questionário não se adequa a nossa realidade e pode dar a falsa impressão de que não nos preocupamos com políticas afirmativas.

> A cota só funciona quando atrelada a inclusão com bolsa. Logo, as bolsas devem ser obrigatoriamente associadas à bolsa. Sem bolsa não tem como passar num processo seletivo e permanecer no curso sem bolsa, já tão reduzida.
>
> Maior ênfase na questão social do candidato.
>
> Políticas para permanência dos cotistas.

Apesar da Resolução que implementou a política no âmbito dos PPGs da UFF ser relativamente recente, verificou-se que a reserva de vagas já vinha ocorrendo anteriormente nos programas. Mesmo já sendo a reserva realizada há alguns anos, os Coordenadores relataram algumas inquietações importantes de ser discutidas, tais como, a necessidade de bolsa para os cotistas e de ações voltadas a sua permanência, a reformulação dos currículos para atender a temáticas voltadas a esses grupos beneficiários da política.

5.4 As primeiras experiências da Política de Cotas na Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO), no período de 2020 a 2023

Após compreender como se deu o processo de implementação da Política de Cotas no âmbito da pós-graduação *stricto sensu* da UNIRIO, a partir da entrevista realizada com a professora Drª. Mariana Simões Larraz Ferreira, Diretora de Pós-Graduação (DPG), foi aplicado questionário estruturado aos Coordenadores dos programas da universidade, via *Google Forms*, com o intuito de conhecer a percepção dos gestores sobre a política no âmbito de seus respectivos programas, visto que as informações sobre o ingresso dos cotistas e o porquê do eventual não preenchimento das vagas são informações que ficam concentradas em cada programa.

Os e-mails foram enviados inicialmente em dezembro de 2023, e reenviados semanalmente, aos Coordenadores dos PPGs da UNIRIO com o convite para participação na pesquisa. Todavia, alguns fatores, tais como, período de realização de processo seletivo, férias e o preenchimento da Plataforma Sucupira, contribuíram para uma dificuldade na adesão das respostas.

A UNIRIO, segundo informações coletadas na Plataforma Sucupira, possui 28 Programas de Pós-graduação *stricto sensu*, de forma que 13

programas participaram da pesquisa respondendo ao questionário, ou seja, houve uma participação de 46,42%, conforme relação descrita no Tabela 11.

Tabela 11 - Informações sobre a Política de Cotas nos PPGs da UNIRIO entre os anos de 2020 a 2023.

PROGRAMA	CURSO	VAGAS COTISTAS	VAGAS AMPLA CONCORRÊNCIA	BENEFICIÁRIO
Alimentos e Nutrição	Mestrado e Doutorado Acadêmico	**Ofertadas** De acordo com a legislação[124] **Preenchidas** 11[126]	**Ofertadas** 25[125] **Preenchidas** 46[127]	▪ Preto/pardo ▪ Pessoa com deficiência ▪ Técnicos Administrativos da instituição
Artes Cênicas	Mestrado profissional	**Ofertadas** 21 **Preenchidas** 3	**Ofertadas** 45 **Preenchidas** 45	▪ Preto/pardo ▪ Pessoa com deficiência ▪ Técnicos Administrativos da instituição
Biblioteconomia	Mestrado profissional	**Ofertadas** Não informado **Preenchidas** 10	**Ofertadas** 122 **Preenchidas** Não informado	▪ Preto/pardo ▪ Indígena ▪ Pessoa com deficiência
Biologia Molecular e Celular	Mestrado Acadêmico	**Ofertadas** Não informado **Preenchidas** 22	**Ofertadas** Não informado **Preenchidas** 1	▪ Preto/pardo ▪ Indígena ▪ Pessoa com deficiência ▪ Técnicos Administrativos da instituição
Ciência Política	Mestrado e Doutorado Acadêmico	**Ofertadas** Não informado **Preenchidas** Não informado	**Ofertadas** Não informado **Preenchidas** Não informado	▪ Preto/pardo ▪ Pessoa com deficiência ▪ Técnicos Administrativos da instituição

[124] Segundo consta nos editais são disponibilizados os seguintes percentuais: 5% do total de vagas oferecidas aos candidatos com deficiência; 20% para negros; 10% aos servidores técnico-administrativos da UNIRIO. Disponível em: < EDITAL DE SELEÇÃO — PPGAN - Programa de Pós-graduação em Alimentos e Nutrição (unirio.br)>. Acesso em: 29 jul. 2024.

[125] Em média 15 vagas ofertadas para Mestrado e 10 para Doutorado.

[126] Foram preenchidas as seguintes vagas por cotistas:
2021/1: 6 aptos na Comissão de Heteroidentificação
2021/2: 2 aptos na Comissão de Heteroidentificação
2022/1: 2 aprovados no mestrado e um no doutorado
2023/1: Um no mestrado. Disponível em: < EDITAL DE SELEÇÃO — PPGAN - Programa de Pós-graduação em Alimentos e Nutrição (unirio.br)>. Acesso em: 29 jul. 2024.

[127] Foram preenchidas 14 vagas do Mestrado e 32 vagas no Doutorado, segundo as informações disponíveis em: <Ativos — PPGAN - Programa de Pós-graduação em Alimentos e Nutrição (unirio.br)>. Acesso: 29 em jul. 2024.

Direito	Mestrado Acadêmico	**Ofertadas** Não informado **Preenchidas** 20	**Ofertadas** Não informado **Preenchidas** 16	▪ Preto/pardo ▪ Pessoa com deficiência ▪ Técnicos Administrativos da instituição
Educação	Mestrado e Doutorado Acadêmico	**Ofertadas** 49 **Preenchidas** Não informado	**Ofertadas** 135 **Preenchidas** 88	▪ Preto/pardo ▪ Pessoa com deficiência ▪ Técnicos Administrativos da instituição
Enfermagem	Mestrado Acadêmico	**Ofertadas** 30 **Preenchidas** Não informado	**Ofertadas** 124 **Preenchidas** 145	▪ Preto/pardo ▪ Indígena ▪ Pessoa com deficiência ▪ Técnicos Administrativos da instituição
Enfermagem e Biociências	Doutorado Acadêmico	**Ofertadas** 52 **Preenchidas** 12	**Ofertadas** 163 **Preenchidas** 126	▪ Preto/pardo ▪ Indígena ▪ Pessoa com deficiência ▪ Técnicos Administrativos da instituição
Infecção HIV/AIDS e Hepatites Virais	Mestrado profissional	**Ofertadas** 15 **Preenchidas** 13	**Ofertadas** 75 **Preenchidas** 47	▪ Preto/pardo ▪ Pessoa com deficiência
Informática	Mestrado e Doutorado Acadêmico	**Ofertadas** Não informado **Preenchidas** Não informado	**Ofertadas** 221 **Preenchidas** 66	▪ Preto/pardo ▪ Indígena ▪ Pessoa com deficiência ▪ Técnicos Administrativos da instituição
Música	Mestrado e Doutorado Acadêmico	**Ofertadas** 20% **Preenchidas** Não informado	**Ofertadas** Não informado **Preenchidas** 87	▪ Preto/pardo ▪ Pessoa com deficiência ▪ Técnicos Administrativos da instituição
Saúde e Tecnologia no Espaço Hospitalar	Mestrado profissional	**Ofertadas** 56 **Preenchidas** 87	**Ofertadas** 66 **Preenchidas** 69[128]	▪ Preto/pardo ▪ Pessoa com deficiência ▪ Técnicos Administrativos da instituição

[128] A Coordenação informou que quando o número de ingressantes de ampla concorrência foi superior ao número de vagas, houve remanejamento das vagas não preenchidas das cotas.

Fonte: dados da pesquisa, 2024.

A Secretaria do Programa de Mestrado Nacional Profissional em Ensino de Física, em 10 de maio de 2024, respondeu no sentido de ter encaminhado e-mail com a solicitação para a participação da pesquisa ao Coordenador e que por isso, não precisaria mais ser encaminhado novos e-mails. Apesar do encaminhamento, não houve a participação do referido programa na pesquisa.

A partir dessas informações será feita a análise dos dados informados pelos treze programas da UNIRIO que participaram da pesquisa respondendo ao questionário.

A primeira pergunta realizada aos Coordenadores era como tinha se dado o processo de implementação da Política de Cotas em seu programa e as justificativas apresentadas para a implementação da referida política na universidade, e assim foram obtidas as seguintes respostas:

> Exigência da instituição.
>
> É garantido o percentual de 20% (vinte por cento) do total das vagas oferecidas aos/as candidatos/as negros/as. Em conformidade com a Lei nº 12.990, de 09 de junho de 2014, em seu art.1º, estarão reservadas 2 (duas) vagas para os candidatos que se enquadrem nesta condição e a Instrução Normativa UNIRIO/PROPGPI nº 23, de 25 de agosto de 2021 (Heteroidentificação); É garantido o percentual mínimo de 5% (cinco por cento) do total das vagas oferecidas aos/as candidatos/as com deficiência. Em conformidade com a Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015 em seu art. 2º e ao Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018, estará reservada 1(uma) vaga para os candidatos que se enquadrem nesta condição. O PPG segue a deliberação da Câmara de Pós-graduação da Unirio e está totalmente favorável a lei de cotas.
>
> Reparação histórica de falta de oportunidades e valorizar diversidade.
>
> Foi definido através de instruções normativas a obrigatoriedade. Desde que assumi já existe a implementação de cota.
>
> As cotas raciais e PCD são obrigatórias por lei e existem desde a criação do programa.
>
> Exigência da CAPES e da Reitoria da UNIRIO. Sob a minha gestão se inseriu na comissão que criei raça, gênero e minorias.
>
> Por normas institucionais e um processo de discussão ampla no Programa.
>
> A Universidade está em processo de discussão da Política de Ações Afirmativas na Pró-reitoria de Pós-graduação, Pesquisa e Inovação.
>
> Política institucional mediante resoluções interna e apreciações da Procuradora da instituição.

> O processo foi centralizado pela diretoria de Pós-graduação com a formação de uma c,omissão única de Heteroidentificação (criada em 2021) composta por 5 integrantes nomeados pelo Reitor por um período de 12 meses. Antes da vigência da Comissão já era feita reserva de 20% das vagas e uma Comissão estabelecida em Colegiado fazia avaliação fenotípica.
>
> A pós-graduação da UNIRIO tem um edital padrão aprovado pela procuradoria que deve ser seguido por todos os PPGs.
>
> O Programa segue a legislação brasileira. No entanto, por decisão da Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa e Inovação, quando os candidatos negros atingem notas altas, eles passam diretamente para a ampla concorrência. Logo, nos resultados desses últimos anos não há como saber quem são os que pediram para entrar por cota. Até o momento, uma única candidata, que entrou no primeiro ano do sistema de cotas (2018) entrou com recurso, pois fazia questão que seu nome constasse como cotistas. Acreditamos que essa decisão da PRPGPI tenha ocorrido para preservar o anonimato dos cotistas, impedindo que fossem tratados com preconceito. No entanto, tal escolha não nos permite saber a quantidade de alunos que entra por cotas, pois tampouco na matrícula exige-se a declaração da etnia. Temos a declarar que com a política de cotas o número de afrodescendentes, felizmente, aumentou.
>
> É garantido o percentual de 20% (vinte por cento) do total das vagas oferecidas aos candidatos negros, em conformidade com a Lei nº 12.990, de 09 de junho de 2014, em seu art.1º. É garantido o percentual mínimo de 5% (cinco por cento) do total das vagas oferecidas aos candidatos com deficiência, em conformidade com a Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015 em seu art.2º e ao Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018. É garantido o percentual mínimo de 10% (dez por cento) do total das vagas oferecidas aos candidatos que sejam servidores técnico-administrativos da UNIRIO. Conforme é determinado pela Resolução UNIRIO n° 5.350, de 29 de outubro de 2020, em seu art. 50.

As respostas apresentadas pelos Coordenadores corroboram com as informações repassadas na entrevista pela Diretora de Pós-graduação, professora Mariana, no sentido de estar em fase de discussão a Política de Ações Afirmativas no âmbito da pós-graduação da universidade, bem como sobre a existência de um modelo padrão de edital que devem os programas seguir com as regras até então fixadas pela universidade sobre a reserva de vagas.

Diante do que já fora está implementado até o momento sobre a Política de Cotas na UNIRIO, perguntou-se aos Coordenadores se eles concordavam ou não com a forma pela qual ocorreu a implementação. Nesse sentido, apenas um Coordenador disse não concordar, pois em sua opinião, ele discorda da necessidade de Cotas na pós-graduação.

Os demais Coordenadores que responderam no sentido positivo sobre a concordância, apresentaram as seguintes justificativas:

> A decisão é anterior a minha gestão, no entanto, acompanhei discussão em nosso Colegiado e estou de acordo com a deliberação da Câmara de Pesquisa, da qual participam todos os coordenadores de pós da UNIRIO.
>
> Reparação histórica, inclusão, equidade e oportunidades.
>
> Foi feito um debate com na Câmara de Pós-graduação acerca de como deveria ser a implementação. Os coordenadores puderam conversar em seus colegiados e levar a votação.
>
> As cotas são importantes para a diversificação do corpo discente e para inserção social desses grupos.
>
> Cumprimento do dever legal mas acima de tudo da justiça redistributiva.
>
> A implementação seguiu as normas institucionais.
>
> Atende em função de cumprir leis relacionada. Porém atende parcialmente, pois precisa ampliar para demais grupos populacionais, como exemplo pessoas transgêneros.
>
> Não se trata de concordância ou não, pois trata-se de aspecto legal.
>
> Penso que existe a necessidade de reparação histórica e esta comissão (atualmente composta por 2 Docentes, 2 Discentes e 2 Técnicos) permite avaliação mais adequada.
>
> É uma recomendação da procuradoria, e em termos de Lei, é necessário cumpri-las.
>
> Eu não era coordenadora na época. Creio que o Programa acatou as leis sem maiores complicações por parte do corpo docente. Como professora, não me lembro de nenhum tipo de debate.
>
> Concordo, pela reparação histórica no nosso país em relação aos cotistas negros; pela real possibilidade de ascensão social através da educação; pela inserção das pessoas com deficiência; por oportunizar aos funcionários da UNIRIO a se qualificarem, melhorando a assistência prestada pela instituição à população e possibilidade de ascensão funcional.

Mediante as respostas obtidas, fica claro que as Políticas Afirmativas no âmbito das universidades federais são amplamente discutidas e debatidas internamente para que seja aprovada uma regra que atenda a pós-graduação.

A partir do conhecimento sobre como se deu a implementação da política no âmbito da pós-graduação da UNIRIO, perguntou-se aos Coordenadores se existia algum desafio para a implementação das cotas em seus programas. Em

resposta, sete programas disseram não haver, enquanto seis programas afirmaram ter desafios, sendo apontados os seguintes aspectos:

> Desejamos que mais pessoas negras/ PDCs se candidatem ao mestrado. Por ser um mestrado profissional que não oferece bolsa a tendência é que menos pessoas concorram entre elas as negras e PCDs.
>
> As entrevistas dos cotistas negros possuem pouca disponibilidade de data, o que prolonga muito o tempo do edital de seleção. Outro ponto é que devido à baixa quantidade de bolsa a mesma permanece por meritocracia, dificultando algumas vezes a permanência do cotista.
>
> Autodeclaração o que levou a criação da comissão de Heteroidentificação.
>
> O edital do PPGENFBIO ocorre por vaga por docente. Logo, quando o docente oferece uma vaga, polêmicas são geradas sobre o assunto.
>
> Fazer com que os docentes entendam que as cotas é um direito.
>
> Antes da implementação da comissão de heteroidentificação, pois baseava-se somente na autodeclaração do candidato e houve casos (não no Programa) de fraude. A comissão é a mesma para todos os cursos de pós-graduação.

Dentre os desafios apresentados, alguns foram também apresentados por outras universidades, tais como, a necessidade de bolsas como forma de contribuir na permanência do cotista no programa, a realização das Comissões de Heteroidentificação, também apontada pela Diretora da Pós-graduação como um desafio para conciliar as datas das Comissões com a dos processos seletivos.

Um outro ponto importante foi o apresentado pelo programa que narrou sobre as polêmicas que são criadas quando se tem a disponibilização de vagas de acordo com o docente, o que acaba por dificultar a reserva da vaga. Tal fato foi apontado por vários Coordenadores das universidades estaduais à época da coleta dos dados de 2015 a 2019, quando se analisou inicialmente a efetividade da Lei Estadual nº 6.914/2014, pois matematicamente não era possível aplicar o percentual que a lei determina ou se tinha apenas uma vaga por docente ou linha de pesquisa.

Em seguida buscou-se saber se haveria algum processo de acompanhamento/permanência dos discentes cotistas, e as respostas obtidas foram nos seguintes sentidos:

> Não existe.

> Avaliações com coordenação, processos de autoavaliação do PPG e contato com docentes orientadores.
>
> Pela orientação acadêmica.
>
> Não existe uma política específica no programa.
>
> A reserva de bolsa pra cotista.
>
> Pela Comissão de Gênero, Raça e Minorias.
>
> Durante o curso não há diferenciação entre os cotistas e os não cotistas, considerando as normas institucionais, por exemplo, tempo de integralização. Porém, o Colegiado decidiu entre os critérios para concessão de bolsas, prioritárias para cotistas.
>
> Não há.
>
> Comissão instituída pelo PPGENFBIO, mais a coordenação de curso.
>
> O acompanhamento de permanência é feito para todos os discentes individualmente.
>
> Não temos acompanhamento específicos para cotistas. Todos ao se matricularem, passam a ser alunos do programa e não os acompanhamos por terem este tipo de ingresso.
>
> Em todos esses anos, apenas uma aluna não tinha condições financeiras. Houve tentativas de ajudar, com extensão dos prazos para notas. Não me lembro se era bolsista, pois não era orientada por mim. Mas a moça desistiu, por morar longe e não ter condições financeiras de parar de trabalhar para seguir o curso e a bolsa de mestrado é baixa.
>
> No mestrado profissional não há bolsa de qualquer modalidade. Não fazemos um acompanhamento específico para os cotistas. Nossos mestrandos estão inseridos no mercado de trabalho e as demandas não são relacionadas a sua condição de cotista.

Assim como em outras universidades, a maioria das respostas a essa pergunta foi no sentido de não haver um processo específico de acompanhamento dos cotistas, sendo eles acompanhados da mesma forma como os demais alunos, todavia, ressalta-se a ação de alguns programas que, com intuito de manter os alunos estudando, dão preferência aos cotistas na concessão das bolsas.

Ainda com o intuito de conhecer sobre a gestão da política em cada programa, foi perguntado aos Coordenadores se existia algum tipo de bolsa e/ou auxílio específico para os cotistas, e em resposta apenas um programa disse existir, sendo a modalidade informada a bolsa demanda social, pois é previsto no edital a reserva de vagas.

Alguns programas que responderam não ter bolsa específica para os cotistas, justificaram suas respostas nos seguintes sentidos:

> Somos mestrado profissional, não temos bolsa.
>
> As bolsas estão dentro das cotas legais da CAPES, sendo o critério primeiro é de ser cotista.
>
> Não se aplica mediante a resposta acima.
>
> O Programa não escolhe o tipo de bolsas. São bolsas oferecidas pela CAPES, mas pelo regulamento do Programa, os cotistas têm prioridade.
>
> Não há bolsa ou auxílio.

Assim como na UFRRJ, os programas profissionais da UFF não possuem bolsas.

Diante da informação de que quase todos os programas não oferecerem bolsa específica para os cotistas, foi perguntado aos Coordenadores se os cotistas teriam preferência no momento da distribuição de auxílios e/ou bolsas, e em resposta, apenas três programas disseram haver essa preferência, de forma que para os outros seis não há, e quatro não responderam à pergunta.

Foi ainda perguntando aos Coordenadores qual era a quantidade de cotistas que já concluíram o mestrado e quantos, em média, deram continuidade aos estudos participando de seleção para o doutorado, de modo que apenas um Coordenador não respondeu e os demais repassaram as seguintes informações:

> De acordo com informações que tenho acesso de coordenações anteriores, constatei apenas uma pessoa cotista que ingressou em 2018 e que já concluiu o curso. Não tenho notícia se ela buscou doutoramento.
>
> 7, ainda não temos doutorado.
>
> Um.
>
> Todos.
>
> Quinze.
>
> 100%.
>
> Não temos esta informação e nem condição de fazer este levamento prontamente.
>
> Doutorado – 03.
>
> Abaixo de 10%.

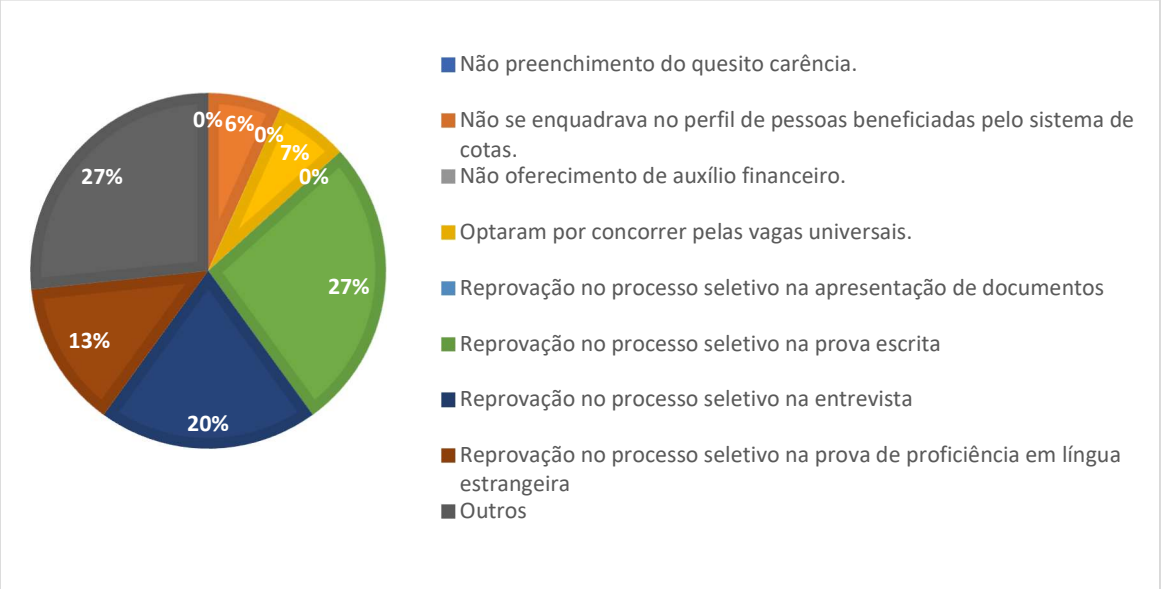
> Não realizamos tal medição.
>
> Não há como responder essa pergunta, conforme já explicado anteriormente.
>
> Concluintes da turma de 2020 - 14 ampla, 3 negros/pardos, 0 deficiência.
> Concluintes da turma de 2021 - 21 ampla, 2 negros/pardos, 1 deficiência.
> Concluintes da turma de 2022 - 6 ampla, 2 negros/pardos, 0 deficiência. (turma ainda em curso, no prazo de defesa).
> O programa não tem doutorado, não temos esse acompanhamento de fora.

Em seguida foi perguntado quantos cotistas estavam ativos no Programa de Pós-graduação, de forma que um Coordenador também não respondeu à pergunta, e as demais respostas foram as seguintes:

> 1 (ingresso em 2022.2); 2 (ingresso em 2023.2).
>
> Sete.
>
> Nenhum.
>
> Quatro.
>
> Seis.
>
> Teria que olhar nas tabelas. Ainda estamos organizando isso.
>
> Não temos esta informação e nem condição de fazer este levamento prontamente.
>
> Doutorado – 09.
>
> Quatro.
>
> Não realizamos tal medição.
>
> Não há como responder essa pergunta, conforme já explicado anteriormente.
>
> 2022 - 2 negros (2 concluíram), 1 com deficiência, 2 servidores.
> 2023 - 2 negros, 0 com deficiência, 3 servidores.

Em análise à Tabela 11 e às informações acima obtidas sobre a quantidade de cotistas ativos e concluintes em cada PPG, é possível perceber que nem todas as vagas ofertadas aos cotistas foram preenchidas. Dessa forma, foi perguntado aos Coordenadores quais seriam os motivos para o não preenchimento dessas vagas, de modo que as respostas estão contidas no Gráfico 21.

Gráfico 21 - Motivos para o não preenchimento das vagas pelos cotistas nos PPGs da UNIRIO, entre os anos de 2020 a 2023.



Fonte: dados da pesquisa, 2024.

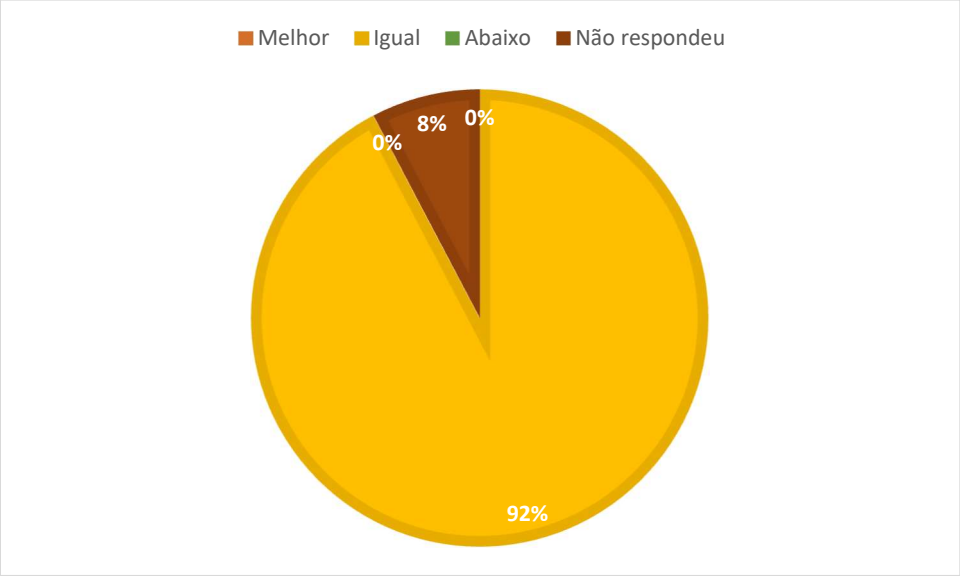
Para aqueles programas que responderam com outros motivos para o não preenchimento das vagas, foram apresentados os seguintes motivos:

> Nos anos em que não houve ingresso por cota foi porque não apareceram candidatos solicitando esta forma de ingresso no PPG.
>
> Não temos essa informação precisamente.
>
> A Pró-reitoria impõe que os alunos com notas altas passem para as vagas da ampla concorrência e que os nomes dos cotistas não sejam divulgados nos resultados.
>
> Nomeamos de forma diferente as etapas, porque não há prova escrita. Reprovação na Viabilidade do Projeto de Pesquisa. Reprovação na Arguição do Projeto de Pesquisa (Prova Oral).

Importante ressaltar que apenas três programas não apresentaram os motivos pelos quais as vagas não foram preenchidas. Destaca-se mais uma vez o motivo de ausência de auxílio financeiro como fator prejudicial ao preenchimento das vagas reservadas pelos cotistas.

Como quase todos os programas possuem cotistas, foi indagado aos Coordenadores como seria o desempenho acadêmico dos cotistas em comparação com os alunos não-cotistas, e as respostas obtidas podem ser melhor visualizadas no Gráfico 22.

Gráfico 22 - Avaliação da Coordenação sobre o desempenho acadêmico do cotista em comparação com o aluno não-cotista.



Fonte: dados da pesquisa, 2024.

Não muito diferente das demais universidades que compõem a pesquisa, a maioria das respostas foi no sentido de o desempenho ser igual, de forma que apenas um Coordenador não respondeu à pergunta.

Mediante os dados colhidos sobre o ingresso e permanência dos cotistas foi perguntado aos Coordenadores se existia alguma dificuldade na gestão da política em seus programas, assim, de forma unânime, as respostas foram no sentido de não haver dificuldades.

Como foi descrito que não haviam dificuldades, foi então perguntado se o programa foi impactado de alguma forma pela implementação da reserva de vagas, e em resposta seis programas disseram que houve impacto, e para outros sete não. Assim, foi solicitado que descrevessem os impactos encontrados, e foram essas as respostas obtidas:

> A presença dessas alunas contribui para discussões em torno da questão racial, não apenas desse tema, mas, sim, essas educadoras mestrandas provocam o debate, problematizam o contexto da pós-graduação UNIRIO, ainda elitista e branca. Sendo um PP voltado para educadores/as o tema da sala de aula antiracista é recorrente, a presença dessas mestrandas traz nova dimensão aos debates, inclusive contribuindo com revisão de ementas e referências.
>
> Ampliação da participação de pessoas pretas e indígenas.
>
> Na confecção do edital e tempo de seleção. Existe uma falta de apoio institucional para fazer o mesmo.
>
> Diversidade entre os discentes.

> Inserção no mercado de trabalho.
>
> Há mais pessoas afrodescendentes na nossa Pós-Graduação e isso é um impacto positivo. No entanto, nem sempre há candidatos para preencher todas as vagas disponíveis no sistema de cotas.

Um programa que respondeu não ter sofrido impacto, justificou sua resposta no sentido de não saber informar. Diante das demais respostas apresentadas, destaca-se que com a realização da reserva de vagas e o ingresso dos cotistas, o grande impacto existente nos programas é o aumento da diversidade entre o corpo discente.

Em seguida foi perguntado se o PPG realiza o acompanhamento dos egressos cotistas, de modo que sete programas disseram não fazer e os outros seis responderam de forma positiva.

Aos que realizam o acompanhamento, as ações utilizadas pelos PPGs foram as seguintes:

> Através de e-mail e consulta do Lattes.
>
> É o mesmo procedimento para não cotistas conforme exige a CAPES.
>
> Comissão de Raça, Gênero e Minorias.
>
> Através do Lattes e avaliações feitas por formulários enviados por e-mail para avaliação periódica.
>
> O acompanhamento realizado é geral e não específico.
>
> Por meio da Comissão de Acompanhamento de Egressos.

Apenas um programa não respondeu à pergunta para apresentar o tipo de acompanhamento que realiza. Já para aqueles que não realizam o acompanhamento as justificativas apresentadas foram as seguintes:

> Ainda estamos organizando o acompanhamento dos egressos de um modo geral.
>
> Ainda não conseguimos fazer um acompanhamento sistemático de egressos sejam eles cotistas ou não. Em breve vamos aprovar um formulário de acompanhamento. No momento só temos notícias "de boca".
>
> A primeira mulher negra cotista (minha orientanda), entrou em 2018 e defendeu sua tese de Doutorado em 2022. Foi o primeiro doutorado concedido a uma pessoa negra. No mestrado o número de defesas é maior (impossível precisar, por não haver registros). Atualmente temos muitos alunos afrodescendentes cursando o doutorado.

Nesse quesito, quatro programas não responderam para justificar o porquê de não realizarem esse tipo de acompanhamento aos cotistas.

É possível perceber que, como praticamente todos os programas possuem cotistas, já existe um acompanhamento dos cotistas egressos, diferente de alguns outros programas de outras universidades que responderam à pesquisa que, diante do baixo número de cotistas ou até mesmo da ausência deles, não fazem um acompanhamento específico dos cotistas.

Com o intuito de conhecer a percepção dos Coordenadores quanto à Política de Cotas implementada em sua universidade, incialmente, foi perguntado se os Coordenadores até assumirem a Coordenação do PPG que coordenam, se tinham conhecimento das Leis Estaduais nº 6.914/2014 e 6.959/2015 que implementaram a reserva de vagas nos PPGs das universidades estaduais do Rio de Janeiro. Nesse sentido, dez Coordenadores disseram ter o conhecimento, um deles enfatizado que era um conhecimento parcial da lei, enquanto para os outros três Coordenadores afirmaram não conhecer.

Outro questionamento feito aos Coordenadores foi no sentido de se saber se as leis estaduais influenciaram e/ou contribuíram para as discussões e construção da normativa que aprovou a política em seus programas, de forma que para seis Coordenadores houve essa contribuição, tendo um deles ressaltado que a influência ou contribuição colaborou com as discussões na Câmara de Pós-graduação da universidade.

Um Coordenador afirmou não saber responder à pergunta, e para os outros seis Coordenadores, não teria havido essa influência ou contribuição, de modo que três destes fizeram as seguintes considerações:

> Não tenho conhecimento, se li bem, constato agora que elas não são mencionadas na introdução dos editais de acesso aos PPGS.
>
> Não necessariamente.
>
> Em parte, pois elas estimulam reflexões salutares.

Com o intuito de aprofundar sobre a percepção dos Coordenadores sobre a Política de Cotas implementada na pós-graduação na sua universidade, perguntou-se como eles avaliavam a referida normativa, tendo sido apresentadas as seguintes opiniões.

> Discordo.

> Fraca, acho que precisa ampliar número de vagas.
>
> Excelente e estamos aprimorando a resolução para que possamos cobrir cotas para refugiados, neuro divergentes e transgêneros.
>
> Acho que foi um avanço, garantindo direitos. No entanto, creio que bolsas específicas da CAPES deveriam ser disponibilizadas para esse fim.
>
> Boa e benéfica.
>
> Foi um avanço inicial, porém falta ações complementares (editais internos para cotistas).
>
> Boa, mas estamos sempre em processo de discussão, especialmente em relação a implantação das bolsas DS.
>
> Participo da discussão, pois ainda não foi aprovada pelas instâncias superiores.
>
> Entendo que ela precisa ser refinada em termos de operacionalização para além do total. Isto se faz necessário para quando se tem apenas uma vaga por docente na seleção dos candidatos.
>
> Adequada.
>
> Apenas seguimos as normativas estipuladas no edital padrão.
>
> Eficiente. A Pró-Reitoria organiza tudo, no entanto, há esse problema de modificarem os resultados para não apontar os cotistas, o que prejudica nossa administração e respostas mais corretas nesse questionário.
>
> A normativa atende as legislações e na sua implementação houve amplo debate nas Câmaras.

Apesar da maioria das respostas ter sido com uma avaliação positiva sobre a normativa que implementou as cotas na pós-graduação da UNIRIO, é importante destacar mais uma vez a questão da necessidade de bolsa para o cotista, com o intuito de contribuir para a sua permanência, como também sobre a necessidade de expandir para outros grupos identitários a reserva de vagas.

A partir da descrição da forma como avaliam a política, foi indagado aos Coordenadores se eles entendiam que a Política de Cotas na pós-graduação é efetiva, e em resposta, nove acreditam que a reserva de vagas é efetiva, enquanto que para os outros quatro, não seria.

Dentre aqueles que acreditam que a reserva de vagas na pós-graduação não é efetiva, três Coordenadores apresentaram suas justificativas:

> Já mencionei, precisamos de bolsas, sabemos que estudantes cotistas, em geral, estão em desvantagem também econômica e por isso para eles é mais difícil permanecer nos cursos.
>
> Precisa dar condições para que os estudantes de pós-graduação possam ter direitos garantidos como alimentação, moradia, transporte sobretudo aqueles dos programas profissionais que não têm acesso às bolsas das agências de fomento.
>
> Acredito que deveria ter bolsas específicas.

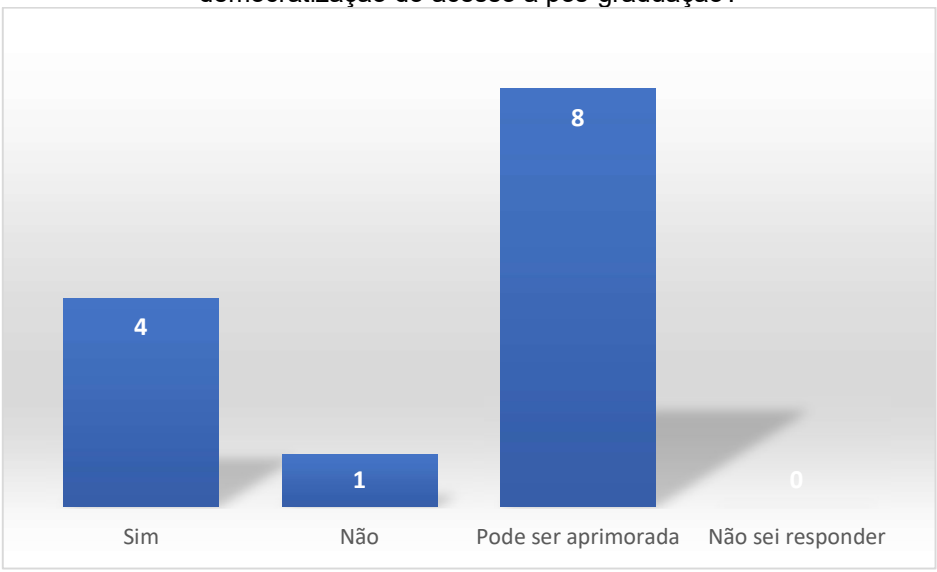
Já para aqueles que acreditam que a política é efetiva no âmbito da pós-graduação, as justificativas apresentadas por cinco Coordenadores foram as seguintes:

> Acesso manutenção dos discentes que sem cota não teriam muitas das vezes acesso.
>
> A participação de cotistas tem sido efetiva e positiva para o Programa e para os estudantes. Promoção de maior acesso de estudantes cotistas.
>
> Oportunidade de maior qualificação profissional.
>
> A oportunidade plural, apesar dos comentários já mencionados.
>
> Já mencionei os problemas que encontro.
>
> Os critérios são claros, expressos nos editais de seleção. Há uma comissão de heteroidentificação de fato atuante, com cronograma de entrevistas para todo o ano que contemplam os diferentes editais durante o ano, na pós-graduação.

Portanto, os aspectos positivos da lei estão mais voltados a inclusão de grupos que poderiam não conseguir acessar a pós-graduação sem a reserva de vagas, trazendo assim uma diversidade entre o corpo discente. E dentre os aspectos da não efetividade apresentados, destaca-se mais uma vez a necessidade de auxílio e/ou bolsas para os cotistas, com o intuito de mantê-los estudando.

Diante das avaliações realizadas anteriormente, por fim, foi perguntado se, para os Coordenadores, a Política de Cotas promoveria justiça social, a igualdade de tratamento e a democratização do acesso à pós-graduação, e as respostas obtidas podem ser melhor visualizadas no Gráfico 23.

Gráfico 23 - A política de cotas promove justiça social, a igualdade de tratamento e a democratização do acesso à pós-graduação?



Fonte: dados da pesquisa, 2024.

Apesar da maior parte das Coordenações entender que a Política de Cotas é efetiva, uma outra parcela entende que a política precisa ser aprimorada.

Por fim, foi indagado aos Coordenadores se haveria alguma outra questão que deveria ser discutida sobre a Política de Cotas na pós-graduação e que não tivesse sido objeto do questionário, e as quatro respostas obtidas foram nos seguintes sentidos:

> Sim. A garantia de cota de bolsas para os programas profissionais.
>
> Não.
>
> Achei o questionário longo e algumas perguntas provocaram a necessidade de buscas nos dados discentes que precisam ser aprimorados.
>
> Creio que esse questionário é difícil de ser respondido, pois exige que tenhamos dados disponíveis que não são acessíveis rapidamente. Os próprios alunos afrodescendentes organizaram um grupo e, a partir da colaboração de um professor, ministraram uma disciplina em conjunto entre alunos da pós-graduação e da graduação para discutir as questões ligadas ao racismo. Ou seja, há ações que são independentes das legislações e que não foram possíveis de serem respondidas nesse questionário.
>
> Não.

Destaca-se, mais uma vez, sobre a menção de necessidade de bolsas aos cotistas na pós-graduação, agora em especial, aos programas profissionais.

6. ANÁLISE DA POLÍTICA DE COTAS NA PÓS-GRADUAÇÃO A PARTIR DA PERCEPÇÃO DOS GESTORES DAS UNIVERSIDADES ESTADUAIS E FEDERAIS DO RIO DE JANEIRO E AS PERSPECTIVAS DE ALTERAÇÕES NA LEI ESTADUAL Nº 6.914/2014 EM BUSCA DA SUA EFETIVIDADE

O objetivo central deste último Capítulo é o de analisar, diante de todos os dados colhidos na pesquisa, em especial os dados coletados na UENF e na UERJ-UEZO entre os anos de 2015 a 2019 e 2020 a 2023, para que se possa apresentar as perspectivas de alterações na Lei Estadual nº 6.914/2014.

Assim, mediante o percurso metodológico realizado com o intuito de coletar e analisar os dados em ambos os períodos, é perceptível que o número de cotistas ingressantes na pós-graduação na UENF e na UERJ-UEZO teve um crescimento ínfimo. Nesse sentido, verificou-se que a UENF trouxe mínimas alterações nas regras da Política de Cotas no âmbito da universidade, em comparação com a UERJ-UEZO que fez algumas adaptações em suas normativas e editais para atender critérios que eram anteriormente consideradas como impeditivos para a efetividade da política na universidade.

Portanto, a partir dos dados coletados na pesquisa com o olhar dos gestores envolvidos, serão apresentadas as perspectivas de alterações na Lei Estadual nº 6.914/2014 em busca da efetividade da Política de Cotas no âmbito da pós-graduação *stricto sensu* das universidades estaduais do Rio de Janeiro.

6.1 Percurso metodológico

Segundo Feres Júnior *et al.* (2018), em referência a Carvalho (2003) a forma como ocorrem os processos de admissão dos programas de pós-graduação *stricto sensu* favorecem a ocorrência da discriminação, de modo que proporciona a exclusão de determinados grupos historicamente excluídos em acessar a pós-graduação. Ainda de acordo com o autor, a entrevista, enquanto uma das fases do processo seletivo, permite com que os membros das bancas façam suas predileções individuais, momento em que, candidatos negros são eliminados do processo.

Mediante esse processo discriminatório que pode ocorrer no momento da seleção, a presente pesquisa demonstrou que a Lei nº 6.914/2014 foi elaborada

pela ALERJ a partir da demanda de alunos cotistas da graduação que não conseguiam acessar à pós-graduação. Todavia, a pesquisa de mestrado de Silva (2020) apontou inicialmente para uma possível inefetividade da Política de Cotas, a partir da análise de dados referentes ao ingresso de cotistas entre os anos de 2015 a 2019 nos PPGs da UENF e da UERJ-UEZO e das informações trazidas pelos Gestores quanto à aplicabilidade da política em suas respectivas universidades.

Nessa perspectiva, o segundo Capítulo desta pesquisa buscou apresentar as informações coletadas junto aos Pró-reitores da Pós-graduação da UENF e da UERJ-UEZO, no período de 2015 a 2019, para conhecer como se deu o processo de implementação da Política de Cotas em cada universidade e os dados coletados junto aos Coordenadores dos Programas sobre o ingresso de cotistas e a opinião pessoal deles quanto à Lei nº 6.914/2014.

O presente Capítulo é destinado a analisar os dados coletados com os Coordenadores das universidades estaduais referentes aos anos de 2020 a 2023, bem como as informações obtidas junto aos Pró-reitores das referidas universidades com o intuito de conhecer como vem ocorrendo o processo de execução da política, fazendo uma análise das informações colhidas entre os anos de 2015 a 2019 e as de 2020 a 2023, com a finalidade de se verificar os eventuais avanços ou a necessidade de possíveis alterações na lei como forma de contribuir com a efetividade da Lei Estadual nº 6.914/2014.

Para apresentar as perspectivas de alterações na referida lei estadual com a finalidade de dar maior efetividade à Política de Cotas, a pesquisa envolveu o levantamento de dados, sob o formato de dados primários, a partir da aplicação de entrevistas semiestruturadas aos Pró-reitores das universidades estaduais e federais do Rio de Janeiro e de questionário estruturado aos Coordenadores dos cursos de pós-graduação *stricto sensu* das referidas universidades.

Para tanto, quanto aos procedimentos metodológicos, a pesquisa se caracteriza como bibliográfica, documental e de campo. Em relação à pesquisa bibliográfica utilizou-se de fontes primárias escritas, mediante livros e artigos científicos, capítulos de livros, dissertações e teses disponíveis em meios físico e eletrônico. Vale destacar que a literatura sobre a Política Afirmativa na pós-

graduação ainda é escassa, conforme já havia pontuado Venturini (2018a) em pesquisa.

Sob a perspectiva da pesquisa documental recorreu-se à legislação referente à Política de Cotas na graduação e na pós-graduação, editais dos processos seletivos dos programas e as Resoluções das universidades federais que instituíram a política no âmbito de cada universidade.

O método estabelecido para a pesquisa parte do arcabouço dedutivo, pois parte de uma análise de uma temática geral para chegar a sua confirmação em específico (Kauark; Manhães; Souza, 2010). Em outras palavras, Panasiewicz e Baptista (2013, p. 94) ao conceituarem o método dedutivo, descrevem que o raciocínio utilizado na dedução "[...] parte da generalização e quer confirmá-la na particularidade".

Sob esse prisma, a pesquisa partiu de um questionamento sobre a possível necessidade de modificação na Lei nº 6.914/2014, uma vez que os dados coletados da UENF e da UERJ-UEZO em pesquisa de mestrado de Silva (2020) referente aos anos de 2015 a 2019 apontaram inicialmente para uma possível inefetividade da política.

O escopo da pesquisa desenha-se na perspectiva predominantemente qualitativa (Minayo, 2010), pois envolve a interpretação de fenômenos, atribuindo-lhes significados (Kauark; Manhães; Souza, 2010).

A pesquisa qualitativa busca perceber e esclarecer o processo de desenvolvimento das relações sociais. Dessa forma, segundo Minayo (2001, p. 24), o método qualitativo lida com "[...] a vivência, com a experiência, com a cotidianeidade e também com a compreensão das estruturas e instituições como resultados da ação humana objetivada".

Em decorrência, a pesquisa qualitativa poderá utilizar o uso de dados quantitativos, entretanto, empenha-se em interpretar e perceber os fenômenos, de forma a atrair mais o pesquisador no desenvolvimento de sua pesquisa, enfatizando mais a qualidade dos dados do que a quantidade, diante da subjetividade do objeto da pesquisa (Panasiewicz; Baptista, 2013).

Assim, a presente pesquisa buscou conhecer como se deu o processo de implementação da Política de Cotas nas universidades federais do Rio de Janeiro, o acesso dos cotistas em cada programa de pós-graduação das referidas universidades, bem como avançou na coleta de dados dos PPGs das

universidades estaduais do Rio de Janeiro, por meio dos dados colhidos no questionário aplicado aos Coordenadores, de modo que, a partir da interpretação do número de ingressantes e das informações obtidas com os Coordenadores sobre a realidade das cotas no seu programa e com os Pró-reitores sobre a gestão da política no âmbito da pós-graduação, apresentar as perspectivas de alterações na lei estadual como forma de contribuir para uma maior efetividade da política.

No que diz respeito aos objetivos, a pesquisa é do tipo exploratória, pois tem por finalidade tornar o problema explícito, envolvendo como já dito, o levantamento bibliográfico, pesquisa documental e de campo, sendo esta mediante a aplicação de questionário estruturado direcionado aos Coordenadores dos cursos de pós-graduação *stricto sensu* e entrevistas com os Pró-reitores das universidades estaduais e federais do Estado do Rio de Janeiro.

Os primeiros meses do ano de 2023 foram dedicados à confecção das perguntas abertas e fechadas que compuseram o questionário enviado aos Coordenadores, bem como do roteiro da entrevista que seria realizada com os Pró-reitores da pós-graduação das universidades participantes da pesquisa.

Ainda no decorrer de 2023 foram realizados os primeiros contatos com as universidades com o intuito de obter as autorizações para a realização da pesquisa junto as Pró-reitorias das universidades pesquisadas, o que foi facilitado por esta pesquisa integrar estudos realizados por Shirlena Amaral, enquanto Jovem Cientista do Estado junto à FAPERJ.

Com a autorização de todos os responsáveis pelas universidades, a presente pesquisa foi submetida à Plataforma Brasil em busca da autorização do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) para sua realização. Assim, o pedido foi registrado em 06 de setembro de 2023 sob o nº CAAE: 73923223.6.0000.5674, tendo sido analisado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade Metropolitana São Carlos.

O Parecer consubstanciado do CEP autorizando a pesquisa foi emitido em 19 de dezembro de 2024, momento em que, foi iniciado o envio do questionário do *Google Forms* foi enviado aos Coordenadores dos PPGs da UENF, da UERJ-UEZO, da UFRJ, da UFRRJ, da UFF e da UNIRIO, via e-mail, para a participação na pesquisa.

Nesse sentido, o questionário foi enviado em tempo hábil, visto que era necessário ter os dados também de 2023, sendo aplicados entre os meses de dezembro de 2023 a agosto de 2024, oportunidade em que foram realizadas perguntas voltadas ao levantamento de informações a respeito do quantitativo de vagas ofertadas e preenchidas pela ampla concorrência e cotistas em cada programa. Para se tentar chegar ao objetivo principal da pesquisa, que é o de apresentar as perspectivas de alterações na Lei Estadual nº 6.914/2014 com a finalidade de dar maior efetividade à lei, foi ainda perguntado aos Pró-reitores das universidades federais do Rio de Janeiro como se deu o processo de implementação da Política no âmbito da universidade, pois assim se analisaria uma normativa criada a partir de uma ampla discussão interna, como forma de contribuir para um maior número de cotistas ingressantes na pós-graduação.

Ainda buscou-se conhecer a percepção dos Coordenadores, das universidades estaduais e federais, quanto à efetividade da lei, sobre a existência de eventuais desafios para a gestão da política e sobre os impactos que a Política de Cotas tenha causado nos programas.

Quanto aos Pró-reitores, as entrevistas realizadas buscaram compreender como vem ocorrendo a gestão da política no âmbito da universidade, além dos avanços (ou não) ocorridos nas universidades estaduais sobre a reserva de vagas.

Diante do quantitativo de programas que foi aplicado o questionário, várias ligações telefônicas foram realizadas com os Programas em busca de informações sobre os cotistas. O e-mail com o convite para participação na pesquisa foi replicado semanalmente, com a finalidade de alcançar o maior número possível de programas participantes na pesquisa.

Dessa forma, alguns questionários foram prontamente respondidos, outros foram efetivados após o período de férias do programa, que ocorreu no período de dezembro de 2023 a fevereiro de 2024. Todavia, uma maior participação ocorreu após o mês de abril de 2024, pois muitos Coordenadores estavam com a atribuição de preenchimento das informações junto à Plataforma Sucupira.

Vale destacar que apesar de na UERJ-UEZO ter um quantitativo baixo de programas que responderam ao questionário, é importante ressaltar que alguns programas responderam o e-mail com o convite para a participação na pesquisa,

informando que não houve o ingresso de nenhum cotista entre os anos de 2020 a 2023, sendo esta informação muito importante para a análise dos dados.

Conforme descrito nos respectivos Capítulos não foi possível o contato direto com alguns programas, mesmo com o incentivo das Pró-reitorias para participação na pesquisa.

O questionário aplicado aos Coordenadores objetivava obter informações que permitissem refletir e detalhar o objeto da pesquisa em sua profundidade. Ainda sob o ponto de vista dos objetivos, a pesquisa é descritiva, uma vez que define relações entre as variáveis apresentadas no problema da pesquisa (Gil, 1991 *apud* Kauark; Manhães; Souza, 2010).

Quanto às entrevistas com os Pró-reitores das universidades federais e estaduais do Rio de Janeiro, elas foram realizadas em dias previamente agendados. Especificamente com os Pró-reitores da UENF e da UERJ-UEZO deu-se preferência em realizar ainda no final de 2023, haja vista que a Pró-reitora Maura da UENF e o Pró-reitor Mota da UERJ-UEZO estavam com seus mandatos para encerrar em dezembro de 2023 e a percepção deles sobre os últimos quatro anos de gestão da Política de Cotas na pós-graduação era de suma importância para a pesquisa.

Já as entrevistas com os Pró-reitores das universidades federais do Rio de Janeiro só puderam, em sua grande maioria, ser realizadas no ano seguinte, tendo em vista seus compromissos profissionais que só permitiu a sua realização no primeiro semestre de 2024.

Cumpre relatar que a temática da pesquisa surgiu após a pesquisa de mestrado realizado por Silva (2020), de olhares de resultantes de pesquisas realizadas pela Orientadora desta Tese e conversas de orientação, por meio das quais, diante da discussão sobre a possível inefetividade da Lei nº 6.914/2014 e o baixo número de cotistas ingressantes entre os anos de 2015 a 2019 nos PPGs da UENF e da UERJ-UEZO, emergindo assim, o interesse em verificar se eventuais modificações na lei estadual poderiam contribuir para a maior efetividade da Política de Cotas no âmbito da pós-graduação nas universidades estaduais do Rio de Janeiro.

Assim, em conversa de orientação sobre o presente trabalho nasceu a seguinte conjectura: em que medida a modificação na lei estadual sobre cotas

na pós-graduação *stricto sensu*, nas universidades estaduais do Rio de Janeiro, pode contribuir para a efetividade da referida política?

Após levantamentos iniciais, na fase de construção do projeto da pesquisa, verificou-se que as universidades federais do Rio de Janeiro (UFRJ, UFRRJ e UFF) aprovaram suas políticas de cotas por meio de Resoluções internas. A UNIRIO, por sua vez, ainda se encontrava na fase de discussão da regulamentação de uma política interna, apesar de já ser obrigatória a reserva de vagas nos PPGs da universidade, fundamentada em legislações federais e na Portaria Normativa MEC nº 13/2016 que recomendava a adoção das cotas na pós-graduação.

Como a Lei Estadual nº 6.914/2014 foi aprovada pela ALERJ sem a discussão prévia com as universidades envolvidas, foi possível verificar desde a pesquisa de mestrado (Silva, 2020), e reafirmado pelos Coordenadores e pelo Pró-reitor da UERJ-UEZO nesta pesquisa, que a ausência de discussão prévia da política com as universidades, impediu que ela fosse construída levando em consideração as especificidades da pós-graduação, já que a Lei nº 6.914/2014 copiou o modelo utilizado na graduação.

Interligada à problemática e a hipótese levantada, era importante conhecer a realidade da Política de Cotas nas universidades federais, de forma a entender se a política construída com ampla discussão prévia para atender os seus objetivos contribui para um quantitativo maior de cotistas ingressantes na pós-graduação.

Sob esse prisma, para se alcançar respostas à hipótese levantada, foi traçado o campo da pesquisa, que envolveu os PPGs de todos os programas da UENF, da UERJ-UEZO, da UFRJ, da UFRRJ, da UFF e da UNIRIO, já que são os detentores diretos das informações sobre os cotistas ingressantes nos programas, além de entrevistas com os Pró-reitores das respectivas universidades para conhecer a realidade da política em cada universidade.

Assim, os Capítulos 2 e 3 desta pesquisa foram destinados a apresentar, respectivamente, os dados referentes aos anos de 2015 a 2019 e informações obtidas quanto aos anos de 2020 a 2023, no que se refere a gestão da Política de Cotas na UENF e na UERJ-UEZO, além do quantitativo de cotistas ingressantes em cada período.

6.2 A Política de Cotas na UENF a partir dos olhares dos gestores das universidades estaduais e federais do Rio de Janeiro e as perspectivas de alterações na Lei Estadual nº 6.914/2014

Os dados coletados na UENF, nos períodos de 2015 a 2019 e 2020 a 2023, estão contidos na Tabela 12 que traz um panorama de cotistas ingressos nos PPGs da UENF nos respectivos períodos.

Tabela 12 - Quantidade de cotistas ingressantes nos períodos de 2015 a 2019 e de 2020 a 2023 na UENF.

PROGRAMA	REALIZA A RESERVA DE VAGAS	QUANTIDADE DE COTISTAS INGRESSANTES 2015 A 2019	QUANTIDADE DE COTISTAS INGRESSANTES 2020 A 2023
Biociências e Biotecnologia	Sim	Optou por não participar da pesquisa	1
Biotecnologia Vegetal	-	Zero	3
Ciência Animal	-	Zero	Optou por não participar da pesquisa
Ciências Naturais	Sim	Zero	Não participou da pesquisa
Cognição e Linguagem	Sim	3	4
Ecologia e Recursos Naturais	Sim	Zero	2
Engenharia Civil		1	5
Engenharia de Reservatório e de Exploração	Não		
Engenharia e Ciência dos Materiais	Sim	Zero	Não participou da pesquisa
Genética e Melhoramento de Plantas	Sim	Zero	Zero
Mestrado Profissional em Matemática - PROFMAT	Não realiza mais a reserva de vagas	1	-
Políticas Sociais	Sim	Zero	Zero
Produção Vegetal	Sim	2	Zero
Sociologia Política	Sim	1	Zero
	TOTAL	**8**	**15**

Fonte: elaborado pela autora.

Apesar de constar nos questionários respondidos pelos Coordenadores apenas 6 cotistas ingressantes entre os anos de 2020 a 2023, a Secretaria da Pós-graduação da UENF, trouxe informações de que nos anos de 2022 e 2023 teriam ingressado 11 cotistas nos PPGs da UENF.

Assim, a Tabela 12 foi elaborada a partir dos dados apresentados nos questionários e nas informações repassadas pela Secretaria de Pós-graduação

da UENF e que revela um crescimento, mesmo que tímido, quando comparado com os ingressantes dos anos de 2015 a 2019, inclusive, denota-se que a quantidade de programas que possuía cotistas em 2015 a 2019 se manteve no lapso temporal de 2020 a 2023.

Para se entender os possíveis motivos para o aumento tímido de cotistas ingressando a pós-graduação da UENF é necessário fazer ainda uma análise das informações obtidas junto aos Gestores. Assim, serão analisadas as informações trazidas na entrevista realizada com a Pró-reitora da Pós-graduação da UENF, professora Maura, e os questionários respondidos pelos Coordenadores dos PPGs.

Quando perguntados aos Coordenadores acerca dos motivos para o não preenchimento das vagas em ambos os períodos, percebe-se que há ainda uma predominância do motivo dos candidatos cotistas optarem por concorrer pelas vagas universais, não necessitando assim, da reserva de vagas para lograrem a aprovação. Inclusive os programas que informaram outros motivos justificaram suas respostas no sentido de haver uma baixa procura por essas vagas ou ausência de candidatos interessados nas vagas reservadas.

Diante desse ínfimo número de cotistas ingressando à pós-graduação da UENF, na visão da autora, também é compreensível que a maioria dos Coordenadores, assim como a Pró-reitora, apontem para uma ausência de desafios, dificuldades ou impactos para gerir a política na universidade.

Assim, ao se buscar conhecer o quanto a Instituição avançou na aplicação da Política de Cotas, a Pró-reitora destacou que de 2019 até os dias atuais o avanço foi a criação a PROAC, pois as informações sobre as Ações Afirmativas passaram a se concentrar na nova Pró-reitoria que é constituída por uma equipe multidisciplinar que poderá melhor atender as demandas dos cotistas.

Importante ressaltar que apesar de não ter realizado mudanças nas regras de seus editais de seleção, seguindo apenas o que determina a Lei Estadual nº 6.914/2014, a UENF vem discutindo, internamente, a ampliação do rol de beneficiários da política, para a inclusão de quilombolas. A ampliação desse rol se mostra necessária a partir de levantamentos a ser realizados para se conhecer o público que demandaria pela reserva das vagas.

A universidade implementou ainda ações que podem contribuir com a permanência dos alunos cotistas na pós-graduação, como a liberação do

"bandejão" para os filhos dos alunos da pós-graduação, além de haver uma discussão na universidade sobre a taxa de moradia também ser estendida para os alunos da pós-graduação.

Passados quase 10 anos da implementação da Política de Cotas na pós-graduação, a Pró-reitora da UENF entende sobre a necessidade de se ampliar a discussão sobre a temática, pois em sua visão, a lei estadual encontra-se desatualizada/defasada, sendo necessário que o público-alvo participe também das discussões para a construção de uma política adequada para a realidade em que é inserida. Tal perspectiva vem sendo assinalada nas resultantes de estudos realizados por Silva e Amaral (2021d), Nascimento e Amaral (2021), Lima e Amaral (2021), Silva e Amaral (2022a), Lyrio e Amaral (2022).

Nesse sentido, é preciso também trazer a fala do Pró-reitor da UFRRJ, professor Dr. Luque, que na entrevista concedida para esta pesquisa, comentou sobre a necessidade de uma maior divulgação das cotas na pós-graduação por partes das universidades, haja vista que nos últimos anos houve uma diminuição da procura de pessoas interessadas em ingressar na pós-graduação. Na opinião do Pró-reitor, isso seria em decorrência da pandemia e também de ataques ocorridos nos últimos anos ao prestígio da pesquisa e das universidades públicas, que não foi muito valorizada pelo anterior Governo Federal (2019 a 2022).

Ainda nas palavras do Pró-reitor da UFRRJ a portaria da CAPES que tornou possível o acúmulo de bolsa com atividade remunerada, aliada a criação de políticas inclusivas, da valorização dos auxílios e da diminuição dos ataques à pesquisa e à universidade pública, poderão contribuir pelo retorno do interesse dos alunos em ingressarem na pós-graduação.

Por outro lado, apesar da Pró-reitora da UENF em sua fala relatar que a universidade consegue atender a quase todos os alunos com relação à concessão de bolsas, uma questão importante que foi levantada pelos Coordenadores tanto na pesquisa de 2015 a 2019 quanto a de 2020 a 2023, é sobre a necessidade de concessão de bolsas para os alunos cotistas, como uma ação de permanência.

A necessidade de bolsa específica para os cotistas foi uma demanda inclusive apresentada por outras universidades que participaram da pesquisa e que de fato precisa ser levada em consideração quando se pensa na efetividade

da Lei nº 6.914/2014, além da criação de outros auxílios com o intuito de criação de política de permanência.

Nesse ponto, chama a atenção nas respostas obtidas dos Coordenadores em ambos os períodos pesquisados, a menção a ausência de ações voltadas à permanência do cotista. A maioria dos programas informou não existir bolsa específica para os cotistas, que não haveria um acompanhamento específico desses alunos no decorrer do curso, enfim, que não há nenhuma ação voltada a conhecer o perfil ou a realidade desse cotista durante a sua trajetória acadêmica.

Vale destacar que apesar dos programas não realizarem um acompanhamento específico dos cotistas, – o que ajudaria no apontamento de possíveis necessidades de adequação do processo de admissão ou do programa para o acesso e a permanência dos cotistas na pós-graduação – estudos conforme assinalados sobre a Política de Cotas na universidade caminham em atenção ao distanciamento da lei e a realidade em busca da efetividade da política (Silva; Amaral, 2021c; Nascimento; Amaral, 2021b).

Em resumo das percepções dos gestores sobre a Política de Cotas no âmbito da pós-graduação da UENF é perceptível no período pesquisado (2015 a 2023) que há aqueles que relatam não ver necessidade da reserva de vagas na pós-graduação ou que ela deveria ser restrita apenas à questão socioeconômica, com isso fica um questionamento: será que essas opiniões são justificadas pelo baixo número de cotistas que ingressam na UENF e assim os Coordenadores entendem que a reserva não é necessária?! Levando ainda em consideração as respostas obtidas no sentido de que a maioria dos candidatos cotistas acaba optando por concorrer nas vagas universais.

6.3 A Política de Cotas na UERJ-UEZO a partir dos olhares dos gestores das universidades estaduais e federais do Rio de Janeiro e as perspectivas de alterações na Lei Estadual nº 6.914/2014

Noutro giro, em busca de se conhecer como a execução da Política de Cotas avançou na UERJ-UEZO, foi enviado o questionário, por meio do *Google Forms*, aos Coordenadores dos 70 programas da UERJ-UEZO (68 da UERJ e 2 da UEZO), além de ter sido realizada a entrevista com o então Pró-reitor,

professor Mota, que estava à frente da gestão quando da coleta dos dados referentes aos anos de 2020 a 2023.

Diante da incorporação da UEZO à UERJ, para uma melhor visualização dos dados coletados entre os anos de 2015 a 2019 e de 2020 a 2023, foi elaborada a Tabela 13, trazendo os dados colhidos nos períodos pesquisados na UERJ-UEZO.

Tabela 13 - Quantidade de cotistas ingressantes nos períodos de 2015 a 2019 e de 2020 a 2023 na UERJ-UEZO.

PROGRAMA	REALIZA A RESERVA DE VAGAS	QUANTIDADE DE COTISTAS INGRESSANTES 2015 A 2019	QUANTIDADE DE COTISTAS INGRESSANTES 2020 A 2023
Mestrado Profissional Ciência e Tecnologia de Materiais (UEZO)	Sim	2	Zero
Mestrado Profissional em Ciência e Tecnologia Ambiental (UEZO)	Sim	2	2
Alimentação, Nutrição e Saúde	Sim	2	1
Bioética, Ética Aplicada e Saúde Coletiva	Sim	Zero	Site não encontrado
Biologia Humana e Experimental		Não participou da pesquisa	Zero
Ciência e Tecnologia de Materiais		Não implementado	Não participou da pesquisa
Ciências Computacionais e Modelagem Matemática	Sim	Zero	2
Ciências Contábeis	Sim	Zero	Zero
Ciências do Exercício e do Esporte	Sim	Zero	Zero
Ciências Econômicas	Sim	Zero	Zero
Ciências Médicas	Sim	Zero	Não participou da pesquisa
Ciência Política	Sim	2	Não participou da pesquisa
Ciências Sociais	Sim	Zero	1
Comunicação		Não participou da pesquisa	4
Design	Sim	Zero	1
Direito	Sim	8	12
Ecologia e Evolução	Sim	2	Não participou da pesquisa
Educação	Sim	4	Não participou da pesquisa
Educação, Cultura e Comunicação		Não participou da pesquisa	8
Enfermagem	Sim	Zero	Não participou da pesquisa
Engenharia Ambiental (Mestrado Profissional)	Sim	1	Zero
Engenharia Ambiental (Doutorado)	Sim	1	Zero
Engenharia Civil	Sim	3	Não participou da pesquisa

Engenharia Eletrônica	Sim	1	1
Engenharia Química	Sim	3	Não participou da pesquisa
Ensino de Biologia (PROFBIO – Mestrado Profissional em Rede Nacional)		Não informado	Zero
Ensino de Ciências, Ambiente e Sociedade	Sim	Zero	Não participou da pesquisa
Filosofia		Não implementado	Zero
Física	Sim	Zero	Não participou da pesquisa
Geociências	Sim	2	Site não encontrado
Geografia	Sim	2	Zero
Gestão de Recurso Hídricos (PROFAGUA – Mestrado Profissional em Rede Nacional)	Sim	Sem previsão	Zero
História		Não participou da pesquisa	15
História da Arte	Sim	Não participou da pesquisa	Possui cotista, mas não informou a quantidade
História Social	Sim	1	Zero
Letras (PROFLETRAS – Mestrado Profissional em Rede Nacional)		Sem cota	Site não encontrado
Letras e Linguística - PPLIN	Sim	Zero	Zero
Meio Ambiente	Sim	Zero	Zero
Microbiologia	Sim	5	Não informado
Oceanografia	Sim	Zero	Não participou da pesquisa
Odontologia	Sim	Não participou da pesquisa	Zero
Psicanálise	Sim	Zero	Zero
Políticas Públicas e Formação Humana	Sim	2	Não participou da pesquisa
Psicologia Social	Sim	Zero	Não participou da pesquisa
Química	Sim	Zero	Zero
Relações Internacionais	Sim	Zero	Zero
Saúde Coletiva	Sim	3	Não participou da pesquisa
Saúde da Família (Mestrado Profissional em Rede Nacional)	Sim	Zero	Não participou da pesquisa
Saúde, Medicina Laboratorial e Tecnologia Forense	Sim	Zero	Zero
Serviço Social	Sim	9	14
	TOTAL	**51**	**61**

Fonte: elaborado pela autora.

Apesar de uma parte dos PPGs que compuseram a pesquisa referentes aos anos de 2015 a 2019 não ter respondido ao questionário ou não apresentado a informação sobre a existência ou não de cotistas ingressantes entre os anos de 2020 a 2023, é possível perceber da Tabela 13 que o número de cotista na pós-graduação da UERJ manteve-se, relativamente, estável nos períodos

pesquisados, corroborando assim a fala do Pró-reitor, quando da entrevista concedida, que o número de cotistas ingressantes nos PPGs da UERJ não havia crescido.

Em sentido contrário, nos dois programas profissionais da então UEZO, um manteve o número de cotistas em ambos os períodos e o outro não apresentou nenhum cotistas ingressantes no período de 2020 a 2023.

Quando questionados os Coordenadores dos PPGs da UERJ-UEZO sobre os motivos para a baixa entrada de cotistas em seus PPGs, as justificativas apresentadas em muito se assemelharam em ambos os períodos pesquisados, sendo a opção do candidato em concorrer pelas vagas universais, a reprovação em alguma fase do processo seletivo e o não preenchimento do quesito carência, como sendo os principais motivos apontados.

Inicialmente devem ser exaltadas as ações implementadas pela UERJ-UEZO no período de 2020 a 2023 que criou a bolsa permanência para os cotistas da pós-graduação; pela UFRRJ que, com recursos próprios, permite que alunos da pós-graduação utilizem os alojamentos da universidade; pela UFF que normatizou que os alunos que ingressam por meio das Ações Afirmativas e/ou condições de vulnerabilidade social terão prioridade na concessão de bolsas; pela UFRJ que possui uma Resolução determinando que cada PPG deve prever em seus editais as regras para a distribuição de bolsas, privilegiando os estudantes em situação de hipossuficiência.

Apesar de ainda não regulamentada, a UNIRIO colocou na proposta da Política de Cotas que está em processo de aprovação, o subsídio para o “bandejão” para os alunos cotistas da pós-graduação. E quanto à concessão de bolsas, a Diretora, professora Mariana, informou que a partir da publicação da Portaria CAPES nº 133/2023 que permite o acúmulo de atividade remunerada com bolsa, a UNIRIO editou uma norma determinando que cada PPG normatizasse suas prioridades para concessão de bolsas, de modo a permitir que cotistas sejam colocados como prioridades na concessão de bolsas.

Assim como em outras universidades, na UERJ-UEZO o apontamento feito pelos Coordenadores como um desafio para a gestão da política da necessidade de concessão de bolsa para permanência do cotista em seus estudos foi algo que a UERJ-UEZO conseguiu implementar em 2021 com a bolsa

permanência destinada aos alunos ingressantes por meio de reserva de vagas prevista na Lei nº 6.914/2014.

Em outro ponto relatado por alguns Coordenadores nos questionários respondidos referente ao período de 2015 a 2019, como desafio para a implementação das cotas em seus programas, foi a situação do PPG que oferta suas vagas de acordo com a linha de pesquisa ou o orientador, assim, alegavam que era matematicamente impossível reservar o percentual de 30% para os cotistas. Assim, a UERJ-UEZO verificando a necessidade de dirimir esse desafio, normatizou essa questão, de modo que, atualmente, a reserva dos 30% nesses programas deve incidir sobre o total de vagas que venham a oferecer.

Diante dessa realidade de programas que dividem suas vagas de acordo com a linha de pesquisa ou orientador, a título de exemplo de experiências nas universidades federais, a UFRJ normatizou que nessas situações a reserva das vagas deve ser definida previamente pelas Coordenações em quais linhas/orientadores serão alocadas as vagas de Ações Afirmativas; já a UFF definiu que o percentual de 20% (vinte por cento) deve ser mantido em cada um dos agrupamentos (linhas de pesquisa, área de concentração, áreas de estudo ou por outra forma de agrupamento).

Além desses dois desafios apresentados, um outro que se fez presente nas respostas obtidas nos questionários no período de 2015 a 2019 e em 2020 a 2023, foi o de cumprimento dos prazos para a realização dos processos seletivos dos cotistas. Nesse sentido, esse desafio precisa ser analisado pela Pró-reitoria para verificação do que poderia ser feito para melhorar essa análise da condição de cotista sem prejudicar o andamento dos processos seletivos dos programas, pois inclusive um PPG apontou que essa demora na análise da condição de cotista acaba por fazer o programa perder candidatos.

Já a UNIRIO apresentou como grande desafio para a execução da política a realização da Comissão de Heteroidentificação, vez que não existe um calendário fixo na universidade em que os programas devem realizar todos juntos seus editais de seleção, de modo que realizam de acordo com a demanda. Assim, como os membros da Comissão precisam ser remunerados, o grande desafio da Instituição será o de coincidir esses calendários, estando em discussão a proposta de seis datas no ano para a ocorrência dos processos seletivos de ingresso na pós-graduação e os trabalhos por parte da Comissão.

Um outro ponto positivo de avanço da aplicação da lei no âmbito da UERJ-UEZO é a utilização da reserva de vagas para outros beneficiários, como citado pelo Pró-reitor a título de exemplo, o PPG de Educação que realiza vagas para transgêneros, pois na análise dos questionários dos anos de 2015 a 2019, verificou-se que os PPGs seguiam restritamente o que determinava a lei, não utilizavam de sua autonomia para realizar alguma mudança na reserva das vagas. Assim, com os dados de 2020 a 2023 é possível perceber que alguns PPGs vêm se preocupando em dar maior efetividade à reserva de vagas.

Nessa questão, as universidades federais do Rio de Janeiro estão mais avançadas em abranger outros grupos identitários como beneficiários da reserva de vagas, destacando a UFRRJ que incluiu quilombolas, refugiados e pessoas trans. A UFRJ que prevê na sua Resolução a possibilidade de extensão da política a outros beneficiários (grupos sociais com hipossuficiência econômica, quilombolas, pessoas trans e outras em condições de vulnerabilidade social), ficando a cargo de cada PPG fazer essa ampliação.

Na Resolução da UFF mesmo não estando contido outros grupos como beneficiários, para além de pretos/pardos e indígenas, determinou a universidade que os PPGs que, já atendiam ou que ultrapassavam às exigências da Resolução, quando de sua aprovação, ou que abrangesse outras categorias, teriam suas decisões preservadas.

Apesar de não ter sido apresentado como motivo para o não preenchimento por muitos programas da pós-graduação da UENF e da UERJ-UEZO a prova de proficiência em língua estrangeira, a UFRJ demonstrou preocupação com esta questão e que isso poderia ser um impeditivo de cotistas ingressarem na pós-graduação, já que são pessoas carentes, de forma que deixou de ser obrigatória em seus PPGs a proficiência em língua estrangeira como etapa de aprovação em seus processos seletivos.

Deve ser também ressaltada uma outra Ação Afirmativa realizada pela UERJ-UEZO que é a concessão de uma pontuação extra para mulheres gestante ou mãe recente, incentivando assim a participação desse grupo na pós-graduação. Ação esta que também é adotada pela UFRJ em seus editais, como forma compensatória na fase de avaliação do currículo para as candidatas mães que tiveram filhos por adoção e/ou gestação nos últimos cinco anos.

Nesse sentido, mediante as ações implementadas pela UERJ-UEZO com o intuito de dar maior efetividade a Política de Cotas, segundo o Pró-reitor, houve uma baixa evasão nos cursos, mesmo durante a pandemia.

Embora alguns avanços ocorridos para a efetividade da Política de Cotas no âmbito dos PPGs da UERJ-UEZO durante a gestão do Pró-reitor Mota, ele apresentou uma preocupação que tinha e que também é da gestão da UNIRIO, diga-se, a questão da infraestrutura para atender a demanda dos cotistas, na hipótese de ocorrer um aumento do ingresso desses alunos. Nesse sentido, não basta que a reserva seja estabelecida em normativas, é preciso que as autoridades públicas invistam também na política; deem condições estruturais para que as universidades recebam os alunos, bem como haja o repasse de verbas específicas para ações de permanência desses alunos, a exemplo de bolsas ou outros auxílios, pois não basta oportunizar a vaga, outras ações devem ser efetivadas para que eles possam ingressar e concluir seus estudos.

Importante destacar que não existe ainda na UERJ-UEZO um processo específico de acompanhamento/permanência de alunos cotistas, tal fato pode se dá em decorrência do diminuto número de cotistas comparado à quantidade de PPGs existentes na universidade. Assim como em outras universidades que participaram da pesquisa, a maioria das respostas foram no sentido da inexistência desse acompanhamento específico, o que aparece como mais um obstáculo quando se pensa em efetividade da Política de Cotas na pós-graduação.

CONCLUSÃO

A presente Tese buscou ampliar a análise da Política de Cotas na pós-graduação *stricto sensu*, nas universidades estaduais do Rio de Janeiro e apresentar as perspectivas de alterações na lei estadual para contribuir com a efetividade da política, mediante análise das experiências das universidades estaduais no período de 2015 a 2019, sob a égide da Lei Estadual nº 6.914/2014, avançando na análise dos dados referentes ao período de 2020 a 2023, e um olhar para as experiências das universidades federais do Estado, a partir da percepção dos gestores envolvidos.

Obviamente, o tema aqui tratado não foi totalmente esgotado, todavia, é importante consignar ser este trabalho um dos primeiros voltados a analisar a efetividade da Política de Cotas no âmbito de pós-graduação das universidades estaduais do Rio de Janeiro, sob a égide da Lei nº 6.914/2014. Significa dizer que, os resultados deste estudo poderão somar as pesquisas relativas à temática e servir de subsídio para que os gestores possam implementar eventuais alterações em seus processos seletivos em busca da efetividade da lei, diante da autonomia que os programas possuem, ou até mesmo eventual alteração na lei estadual com o mesmo objetivo.

A análise das fases de implementação e de execução de uma política pública é de suma importância, pois é durante a execução que fica manifestado se os objetivos almejados pela política, quando da sua implementação, foram atingidos ou não, na realidade em que ela é implementada.

Quando da formulação da Lei Estadual nº 6.914/2014, assim como ocorreu na graduação (Amaral, 2006), as universidades estaduais do Rio de Janeiro não foram ouvidas previamente, sendo a lei implementada “de cima para baixo”, tendo sido ela baseada em um modelo criado para a graduação (Leis nº 3.524/2000 e a Lei nº 3.708/2001), cujos processos seletivos são totalmente distintos e a realidade dos beneficiários envolvidos também se diferem. Em oposto ao percurso ocorrido nas universidades federais do Rio de Janeiro, que a partir da Portaria Normativa MEC nº 13/2016 que recomendava a utilização da reserva de vagas nos PPGs das instituições federais de ensino superior, realizaram discussões internas para a aprovação de suas políticas, por meio de Resoluções de seus Conselhos Superiores.

Destaca-se que a UNIRIO é a única universidade federal que não tem a Política de Cotas devidamente normatizada, apesar de já aplicar a reserva em todos os seus PPGs para pretos, pardos e pessoas com deficiência, encontrando-se assim na fase de discussão da proposta a ser posteriormente aprovada.

Dessa forma, para entender se há necessidade de modificação na legislação que implementou a Política de Cotas no âmbito da UENF e da UERJ-UEZO, foi preciso avançar na análise dos dados dos números de ingressantes cotistas nos PPGs das referidas universidades (2015 a 2019 – UENF: 8, na UERJ: 51 e na UEZO: 4) para os anos de 2020 a 2023, ficando assim demonstrado ainda um diminuto número de cotistas ingressantes na UENF (15 ingressantes) e na UERJ-UEZO (61 ingressantes), de modo que nos leva a assinalar com esse estudo, de forma mais acurada, a inefetividade da política, em especial, na análise do distanciamento do *quantum* esperado de cotistas por lei na pós-graduação da realidade.

Apesar do baixo número de cotistas ingressantes em cada universidade estadual, pode ser observado a partir das entrevistas realizadas com os Pró-reitores das universidades estaduais do Rio de Janeiro que nos últimos quatro anos (2020 a 2023), a discussão sobre a Lei nº 6.914/2014 se manteve viva nas universidades, de modo que as gestões afirmaram ter buscado dar cumprimento e efetividade à lei estadual com a finalidade de ampliar o número de cotistas em seus PPGs, por meio de ações de permanência e conclusão dos estudos, a partir de alterações em algumas regras que, quando da análise dos dados referentes os anos de 2015 a 2019, eram consideradas como pontos negativos na aplicação da lei, como por exemplo, fazer a reserva das vagas nos programas que dividiam as vagas em linhas de pesquisa e que por isso não aplicavam a reserva em seus editais e a necessidade de concessão de bolsas.

Assim, devem ser destacadas as iniciativas da UERJ-UEZO que conseguiu implementar a bolsa permanência para os cotistas da pós-graduação e por ter normatizado a questão de como realizar a reserva das vagas quando os programas dividem as vagas de acordo com a linha de pesquisa/orientador.

Como resposta ao porquê desse baixo número de cotistas ingressantes no período de 2020 a 2023, a maioria dos Coordenadores informou que os principais motivos para o não preenchimento dessas vagas, teria sido pelo fato

dos cotistas preferirem concorrer pela ampla concorrência, ou porque eram reprovados em uma das fases do processo seletivo ou pela baixa procura pelos candidatos interessados nas vagas destinadas aos cotistas. Assim, revela-se durante todo o período pesquisado, que os principais motivos para a não ocupação das vagas se manteve, o que revela uma não adequação do sistema e aponta para perspectivas de alterações para a esperada efetividade da política.

No que se refere às experiências das universidades federais do Rio de Janeiro, com exceção da UNIRIO que ainda está em fase de criação da sua Política de Cotas na pós-graduação, as demais universidades (UFRJ, UFRRJ e UFF), a partir das entrevistas realizadas com os Gestores institucionais da Pós-graduação e dos questionários respondidos pelos Coordenadores, foi possível verificar que as universidades construíram suas políticas após ampla discussão interna, fazendo com ela fosse concebida a partir das especificidades da pós-graduação.

Tais experiências lançam luz quando se busca pensar nas possíveis alterações necessárias para a efetividade da Política de Cotas no âmbito da pós-graduação nas universidades estaduais do Rio de Janeiro, pois já se é tempo de que os próprios programas, a partir de sua autonomia, pensem em mecanismos e quesitos para o aperfeiçoamento da lei estadual com o fim da real inclusão almejada.

Evidencia-se, a partir das ações implementadas pelas universidades federais com o intuito de ampliar a adesão das vagas e a manter os cotistas estudando, como por exemplo, a UFRRJ que regulamentou o uso de seus alojamentos também para alunos de pós-graduação, já que era um benefício previsto anteriormente só para alunos da graduação, bem como a ampliação dos beneficiários da política, não se limitando a pretos/pardos, indígenas e pessoas com deficiência, além da UFF, da UFRJ e da UNIRIO que preveem a possibilidade de colocar os cotistas como prioridade na concessão de bolsas

Destacam-se ainda os números expressivos apresentados pelo mapeamento realizado pela Pró-reitora da UFF referente aos cotistas existentes em seus programas. Dos 87 PPGs existentes na universidade, 69 responderam ao questionário, e dentre estes 69,6% dos programas possuem cotistas, de modo que a UFF possui 704 cotistas, dentre negros, indígenas, pessoas com deficiência, LGBTQIA+, pardo, maiores de 60 anos, dentre outros grupos.

Mesmo que a Resolução da UFF só tenha sido aprovada em 2022, foi possível verificar na pesquisa que, antes da aprovação da Resolução, os programas já realizavam a reserva de vagas, inclusive, para candidatos transgêneros, transexuais ou travestis, utilizando assim cada PPG da autonomia que possui. E mesmo após a publicação da Resolução, os programas continuaram a abarcar outros grupos de beneficiários não previstos na Resolução, indo além do que determina a Resolução, concedendo alguns programas, inclusive uma pontuação extra para quem é mãe.

Diante da realidade encontrada, a partir desta pesquisa, deve ser consideradas as seguintes perspectivas de alterações: a ampliação da política instituída pela Lei nº 6.914/2014; a expansão do rol de beneficiários a partir da realidade de cada programa; a realização de ações voltadas à permanência estudantil dos cotistas na pós-graduação, tais como, a concessão de bolsas aos cotistas e/ou outros auxílios previstos para alunos da graduação.

Importante registar que o Poder Público deve ainda levar em consideração que ao criar uma política pública voltada a aumentar o ingresso de alunos cotistas na pós-graduação, especialmente quando se fala de pessoas com deficiência e os socialmente vulneráveis, verbas devem ser destinadas às universidades para que possam melhorar sua infraestrutura para recebê-los e mantê-los estudando.

Recupera-se aqui o destaque ao Pró-reitor da UFRRJ quanto à importância de ser disponibilizado orçamento proporcional para que as universidades possam abrir mais vagas e orçamento para manter esses alunos. No mesmo sentido, a Coordenadora da UFF também relatou a sua preocupação com a infraestrutura da universidade que precisaria ser melhorada diante do aumento de cotistas ingressando a pós-graduação.

Ressalta-se que todos os apontamentos levantados a partir da percepção dos Coordenadores dos PPGs e Pró-reitores de Pós-graduação das universidades que fazem parte desta pesquisa, levaram-nos a apresentar as perspectivas de alterações na Lei nº 6.914/2014 para que a política possa ser mais efetiva, visto que o número de cotistas ingressantes ainda não aumentou muito na UENF e na UERJ-UEZO, de forma a levar em consideração as particularidades existentes na pós-graduação.

Portanto, a Política de Cotas na pós-graduação se mostra necessária, tendo em vista que os modelos dos processos seletivos são pessoais e subjetivos, de modo que a Lei Estadual nº 6.914/2014 deve ser aprimorada para alcançar o seu objetivo principal que é o de promover a isonomia para o acesso e a esperada permanência na pós-graduação.

Fato é que a ponderação acerca da necessidade de alteração na Lei nº 6.914/2014 nesta pesquisa de Tese, não serve para renegar o que já foi construído até aqui pelas universidades estaduais, mas não podem também, ser desconhecidas e subestimadas, uma vez que a pesquisa não fecha em si mesma e soma a outros importantes estudos de análise da Política de Cotas na pós-graduação e que caminham no mesmo sentido de diagnosticar e apontar medidas de aperfeiçoamento da política em prol de sua efetividade.

REFERÊNCIAS

AMARAL, Shirlena Campos de Souza. **O acesso do negro às instituições de ensino Superior e a política de cotas: possibilidades e limites a partir do caso UENF.** Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais) – Programa de Pós-Graduação em Políticas Sociais – PPGPS, Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro, 2006. Disponível em: http://uenf.br/posgraduacao/politicas-sociais/wp-content/uploads/sites/11/2015/06/SHIRLENA-CAMPOS-DE-SOUZA-AMARAL.pdf. Acesso em 03 jul. 2018.

ARRETCHE, Marta Tereza da Silva. **Avaliação de políticas públicas é objeto de pesquisa**. 2002. Disponível em: http://www.comciencia.br/dossies-1-72/entrevistas/ppublicas/arretche.htm. Acesso em 03 nov. 2018.

ARRETCHE, Marta Tereza da Silva. Desigualdades de cor/raça e sexo entre pessoas que frequentam e titulados na pós-graduação brasileira: 2000 e 2010. **In:** BARREIRA, Maria Cecília Roxo Nobre; CARVALHO, Maria do Carmo Brant de (Orgs.). Tendências e perspectivas na avaliação de políticas e programas sociais. São Paulo: IEE/PUC-SP, 2001a.

ARRETCHE, Marta Tereza da Silva. Tendências no estudo sobre avaliação. In: RICO, Elizabeth Melo (Org). Avaliação de políticas sociais: uma questão em debate. 3ª ed. São Paulo: Cortez/IEE, 2001b, p. 29-39.

BARRETO, Camila do Rosario Silva; AMARAL, Shirlena Campos de Souza. A Política de cotas no ensino superior brasileiro: uma discussão a partir da realidade dos discentes indígenas. **In*:*** AMARAL, Shirlena Campos de Souza (Org.). Ações afirmativas no ensino superior brasileiro: diversidade e inclusão. Campos dos Goytacazes (RJ): Encontrografia Editora, 2022.

BASSO-POLETTO, Daniela; EFROM, Cora; RODRIGUES, Maria Beatriz. Ações Afirmativas no Ensino Superior: revisão quantitativa e qualitativa de literatura. Revista **Electrónica Educare**, vol. 24, núm. 1, p. 292-325, 2020. Universidad Nacional. CIDE. Disponível em: https://www.redalyc.org/journal/1941/194162217016/html/. Acesso em: 24 jun. 2023.

BEHRING, Elaine Rossetti; BOSCHETTI, Ivanete. **Política social : fundamentos e história**. São Paulo: Cortez, 2011.

BEHRING, Elaine Rossetti. **Brasil em Contra-Reforma: Desestruturação do Estado e perda de direitos**. São Paulo: Cortez, 2003.

BOURDIEU, Pierre; PASSERON, Jean-Claude. **A Reprodução: Elementos para uma Teoria do Sistema de Ensino.** Campinas: Editora Papirus, 2014.

BOSCHETTI Ivanete; BEHRING, Elaine Rosseti; SANTOS, Silvana Mara de Moraes dos; MIOTO, Regina Célia Tamaso (orgs.). **Política Social no Capitalismo. Tendências Contemporâneas**. São Paulo: Cortez, 2008.

BRASIL. Decreto nº 1.904, de 13 de maio de 1996. **Institui o Programa Nacional de Direitos Humanos - PNDH.** Disponível em: http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1996/decreto-1904-13-maio-1996-431671-publicacaooriginal-1-pe.html. Acesso em 14 set. 2018.

BRASIL. Decreto nº 6.096, de 24 de abril de 2007.**Institui o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais - REUNI.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Decreto/D6096.htm. Acesso em: 15 out. 2022.

BRASIL. Decreto nº 7.234, de 19 de julho de 2010. **Dispõe sobre o Programa Nacional de Assistência Estudantil - PNAES**. 2010a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/decreto/d7234.htm. Acesso em: 15 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 10.558, de 13 de novembro de 2002**. Cria o Programa Diversidade na Universidade, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10558.htm. Acesso em: 15 out. 2022.
BRASIL. Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010.

BRASIL. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010.** Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. 2010. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm. Acesso em: 15 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012**.
Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. 2012a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm. Acesso em: 15 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.409, de 28 de dezembro de 2016**. Altera a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, para dispor sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos cursos técnico de nível médio e superior das instituições federais de ensino. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 29 dez. 2016a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13409.htm#art1. Acesso em: 15 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 14.723, De 13 de novembro de 2023**. Altera a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, para dispor sobre o programa especial para o acesso às instituições federais de educação superior e de ensino técnico de nível médio de estudantes pretos, pardos, indígenas e quilombolas e de pessoas com deficiência, bem como daqueles que tenham cursado integralmente o ensino médio ou fundamental em escola pública. Disponível em:

https://planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Lei/L14723.htm#art2. Acesso em: 07 ago. 2024.

BRASIL. **Lei nº 14.945, de 31 de julho de 2024**. Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), a fim de definir diretrizes para o ensino médio, e as Leis nºs 14.818, de 16 de janeiro de 2024, 12.711, de 29 de agosto de 2012, 11.096, de 13 de janeiro de 2005, e 14.640, de 31 de julho de 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2024/Lei/L14945.htm#art8. Acesso em: 07 ago. 2024.

BRASIL. **Portaria Normativa nº 13, de 11 de maio de 2016**. Dispõe sobre a indução de Ações Afirmativas na Pós-Graduação, e dá outras providências. 2016b. Disponível em: https://www.in.gov.br/web/guest/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/21520493/do1-2016-05-12-portaria-normativa-n-13-de-11-de-maio-de-2016-21520473. Acesso em: 18 mar. 2022.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal.** Plenário do Supremo Tribunal Federal. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 186 Distrito Federal. Relator: Ministro. Ricardo Lewandowski. Julgado em: 26 abr. 2012. 2012b. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=269432069&ext=.pdf. Acesso em: 18 mar. 2022.

BRASIL. **Pesquisa DPU ABPN sobre a Implementação da Política de Cotas Raciais nas Universidades Federais**. Grupo de Trabalho de Políticas Etnorraciais - Defensoria Pública da União e Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as – ABPN. 2022. Disponível em: https://www.dpu.def.br/images/stories/pdf_noticias/2022/Relat%C3%B3rio_Vers%C3%A3o_Final_1.pdf. Acesso em: 08 jun. 2023.

BRANCO, Amanda Leal Castelo; AMARAL, Shirlena Campos de Souza. O percurso acadêmico de cotistas dos cursos de Engenharia da Uenf. **In:** AMARAL, Shirlena Campos de Souza (Org.). Política e ações afirmativas da graduação à pós-graduação: a experiência de cotas na UENF. Campos dos Goytacazes (RJ): Brasil Multicultural, 2021.

CAMELO, Nilda; DIAS, André; SILVA, Flávio. **O Programa Universidade para Todos (Prouni): Impactos e Perspectivas**. São Paulo: Editora Cortez, 2015.

CARDOSO, Lúcia. **Movimentos de Mulheres e Políticas Públicas de Gênero**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1994.

CARVALHO, José Jorge de. As ações afirmativas como resposta ao racismo acadêmico e seu impacto nas ciências sociais brasileiras. **In:** Teoria & Pesquisa, São Carlos, v. 42-43, p. 303-340, jan.-jul. 2003. Disponível em: https://flacso.redelivre.org.br/files/2013/03/1071.pdf. Acesso em: 24 jun. 2023.

CASTRO, Bianca Gomes da Silva Muylaert Monteiro de; AMARAL, Shirlena Campos de Souza. Acesso e permanência no Ensino Superior: uma análise

sobre as cotas para pessoas com deficiência na Uenf. **In:** AMARAL, Shirlena Campos de Souza (Org.). Política e ações afirmativas da graduação à pós-graduação: a experiência de cotas na UENF. Campos dos Goytacazes (RJ): Brasil Multicultural, 2021.

CAVALCANTI, Mônica Maria de Arruda. Avaliação de políticas públicas e programas governamentais – Uma abordagem conceitual. **In:** Interfaces de Saberes, v. 6, n.1, 2006. Disponível em: https://interfacesdesaberes.faficape.edu.br/index.php/import1/article/view/20. Acesso em 03 nov. 2018.

CORCETTI, Elisabete. SOUZA, Susane Petinelli. Ações afirmativas no ensino superior brasileiro. Revista ex æquo, n.º 44, pp. 79-92. 2021. DOI: https://10.22355/exaequo.2021.44.06. Disponível em: https://exaequo.apem-estudos.org/files/2022-01/06-elisabete-corcetti-e-susane-petinelli-souza.pdf. Acesso em: 24 jun. 2023.

COSTA, Joaze Bernardino-; TAVARES, Breitner; SANTOS, Ivair Augusto Alves dos; BARBOSA, Lúcia Maria de Assunção Barbosa; SILVA, Nelson Fernando Inocêncio da; FILICE, Renísia Cristina Garcia. Ações afirmativas na Pós-Graduação: em busca da equidade social e de um projeto decolonial contra-hegemônico. **In:** ARTES, Amélia; UNBEHAUM, Sandra; SILVÉRIO, Valter (Orgs.). Ações afirmativas no Brasil: experiências bem-sucedidas de acesso na pós-graduação. v. 1. São Paulo: Cortez: Fundação Carlos Chagas, 2016.

COTTA, Tereza Cristina. Metodologia de avaliação de programas sociais: análise de resultados e de impactos. **In:** Revista do Serviço Público, Brasília, a. 49, n. 2. p.105-126, abr./jun. 1998. Disponível em: https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/368/374. Acesso em 03 nov. 2018.

DAFLON, Verônica Toste; FERES JÚNIOR, João; Campos, Luiz Augusto. Ações afirmativas raciais no ensino superior público brasileiro: um panorama analítico. ***In:*** Cadernos de Pesquisa, vol.43, nº.148, São Paulo jan./abr. 2013. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742013000100015&lng=pt&tlng=pt. Acesso em 05 out. 2019.

DAGNINO, Evelina. **A luta pela democracia e as políticas públicas**. São Paulo: Editora Brasiliense, 2017.

DOMINGUES, Petrônio. Ações afirmativas para negros no Brasil: o início de uma reparação histórica. **In:** Scielo Brasil. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/rbedu/n29/n29a13.pdf. Acesso em 25 jul. 2018.

DYE, Thomas R. Mapeamento dos modelos de análise de políticas públicas. In: HEIDEMANN, Francisco G.; SALM, José Francisco (orgs.). **Políticas públicas e desenvolvimento: bases epistemológicas e modelos de análise.** Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2009.

ESCOREL, Sarah. **Reviravolta na saúde: origem e articulação do movimento sanitário.** Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 1999.

FAGUNDES, Helenara. MOURA, Alessandra Ballinhas de. Avaliação de programas e políticas públicas. **Revista Textos & Contextos**. Porto Alegre. v. 8, n.1, p. 89-103. jan./jun. 2009. Disponível em: http://revistaseletronicas.pucrs.br/fass/ojs/index.php/fass/article/view/5676/4129 Acesso em 05 out. 2019.

FALEIROS, Vicente de Paula. **Estratégias em serviço social**. São Paulo: Cortez, 1991.

FERES JÚNIOR, João; CAMPOS, Luiz Augusto; DAFLON, Verônica Toste; VENTURINI, Anna Carolina. **Ação afirmativa:** conceito, história e debates. Rio de Janeiro: EdUERJ, 2018.

FERES JÚNIOR, João; DAFLON, Verônica Toste. Ação afirmativa na Índia e no Brasil: um estudo sobre a retórica acadêmica. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 17, no 40, set/dez 2015, p. 92-123. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/soc/v17n40/1517-4522-soc-17-40-00092.pdf. Acesso em: 12 ago. 2018.

FISCHER, Tânia. Administração pública como área de conhecimento e ensino: a trajetória brasileira. Revista de Administração Pública, v. 14 , n. 4, p. 278, out./dez.1984. Disponível em: https://periodicos.fgv.br/rae/article/view/39231/37967. Acesso em: 09 jun. 2023.

FREITAS, Jefferson B. de; LEMOS, Fernanda; FLOR, Juliana; SÁ, Izabele & FERES JÚNIOR, João. **Políticas de ação afirmativa nas universidades públicas brasileiras (2020).** Levantamento das políticas de ação afirmativa (GEMAA), IESP-UERJ, 2022, p. 1-23. Disponível em: https://gemaa.iesp.uerj.br/levantamentos/levantamento-das-politicas-de-acao-afirmativa-nas-universidades-publicas-brasileiras-2020/. Acesso em: 09 jun. 2023.

FREITAS, Jefferson B. de; PORTELA, Poema E.; FERES JÚNIOR, João; SÁ, Izabele; LIMA LOUISE; FLOR, Juliana. **As Políticas de Ação Afirmativa nas Universidades Federais e Estaduais (2003-2019).** Levantamento das políticas de ação afirmativa (GEMAA), IESP-UERJ, 2021, p. 1-33. Disponível em: https://gemaa.iesp.uerj.br/wp-content/uploads/2021/12/Politicas-de-Acao-Afirmativa-nas-Universidades-Federais-e-Estaduais-2013-2019.pdf. Acesso em: 09 jun. 2023.

GOMES, Nilma Lino. A universidade pública como direito dos (as) jovens negros (as): a experiência do Programa Ações Afirmativas na UFMG. **In:** SANTOS, Sales Augusto dos. (Org.). Ações afirmativas e o combate ao racismo na América Latina. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, 2007. p. 245-262.

GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. As cotas nas universidades públicas 20 anos depois. **In:** ARTES, A.; UNBEHAUM, S.; SILVÉRIO, V. (org.). Ações

afirmativas no Brasil: reflexões e desafios para a pós-graduação. São Paulo: Cortez/Fundação Carlos Chagas, 2016. p. 93-124.

HERINGER, Rosana. Um Balanço de 10 Anos de Políticas de Ação Afirmativa no Brasil. **Tomo (UFS)**, v. 24, p. 17–35, 2014. Disponível em: https://periodicos.ufs.br/tomo/article/view/3184/2786. Acesso em: 21 jun. 2023.

HERINGER, Rosana; FERREIRA, Renato. Análise das principais políticas de inclusão de estudantes negros no ensino superior no Brasil no período 2001-2008. **In:** Observatório da Jurisdição Constitucional. Brasília: IDP, Ano 5, 2011/2012. ISSN 1982-4564. Disponível em: https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/observatorio/article/view/683/470. Acesso em: 21 jun. 2023.

KAUARK, Fabiana; MANHÃES, Fernanda Castro; SOUZA, Carlos Henrique Medeiros de. **Metodologia da pesquisa:** guia prático. Itabuna: Via Litterarum, 2010.

LASWELL, Harold; KAPLAN, Abraham. **Power and Society: A Framework for Political Inquiry.** New Haven: Yale University Press, 1950.

LIMA, Márcia. **Desigualdades raciais e políticas públicas:** ações afirmativas no governo Lula. Novos Estudos - CEBRAP, n. 87, p. 77–95, 2010. Disponível em: https://www.scielo.br/j/nec/a/P7jQbyjZbNLcfvRFFjgCkCp/?lang=pt&format=pdf. Acesso em: 19 set. 2023.

LIMA, Náthani Siqueira; AMARAL, Shirlena Campos de Souza. A implementação das cotas nos cursos de pós-graduação das universidades estaduais do Rio de Janeiro: uma abordagem a partir do ciclo de políticas públicas. **In:** Shirlena Campos de Souza (Org.). Política de cotas na Pós-graduação stricto sensu: experiências das universidades estaduais do Rio de Janeiro. Campos dos Goytacazes (RJ): Encontrografia, 2021.

LIMA, Náthani Siqueira. **Cotas nos cursos de Pós-graduação das Universidades Estaduais do Rio de Janeiro:** uma análise da Lei nº 6.914/2014 à luz do ciclo de políticas públicas. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais) – Programa de Pós Graduação em Políticas Sociais – PPGPS, Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro, 2017. Disponível em: http://uenf.br/posgraduacao/politicas-sociais/wp-content/uploads/sites/11/2018/05/N%C3%81THANI-SIQUEIRA-LIMA.pdf. Acesso em 06 out. 2018.

LINDERT, Kathy et al. **The nuts and bolts of Brazil's Bolsa Família program: implementing conditional cash transfers in a decentralized context**. Washington: World Bank, 2007.

LYRIO, Ana Carolina de Oliveira; AMARAL, Shirlena Campos de Souza. A Política de Cotas para filhos de militares e seus desdobramentos. **In:** AMARAL, Shirlena Campos de Souza (Org.). Ações afirmativas no ensino superior

brasileiro: diversidade e inclusão. Campos dos Goytacazes (RJ): Encontrografia Editora, 2022.

MARTINS, Paulo Henrique. **Ajustes na conceituação de políticas sociais**. Revista de Gestão Pública e Políticas Públicas, São Paulo, v. 7, n. 1, p. 101-116, 2020.

MARX, Karl. **O capital**. São Paulo: Nova Cultural, 1988 e 1997.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade**. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

MIRANDA, Shirley; PRAXEDES, Vanda Lucia; BRITO, José Eustáquio de. Afirmação na Pós-Graduação: experiências, tensões, articulações e deslocamentos de uma proposta de ações afirmativas na Pós-Graduação em Minas Gerais. **In:** ARTES, Amélia; UNBEHAUM, Sandra; SILVÉRIO, Valter (Orgs.). Ações afirmativas no Brasil: experiências bem-sucedidas de acesso na pós-graduação. São Paulo: Cortez: Fundação Carlos Chagas, 2016.

MOEHLECKE, Sabrina. Ação Afirmativa: história e debates no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, n. 117, p. 197-217, 2002. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/cp/n117/15559.pdf. Acesso em: 01 ago. 2018.

MONTAÑO, Carlos. **Economia política do trabalho: teorias e categorias**. São Paulo: Cortez, 2001.

MOTODA, Érika; MENDES, Éros; OSINSKI, Guilherme. **Partidos investem três vezes mais em candidaturas de deputados brancos do que de negros.** Disponível em: http://infograficos.estadao.com.br/focas/politico-em-construcao/materia/partidos-investem-tres-vezes-mais-em-candidaturas-de-deputados-brancos-do-que-de-negros. Acesso em: 01 ago. 2018.

MAIO, Marcos Chor; SANTOS, Ricardo Ventura. Política de cotas raciais, os "olhos da sociedade" e os usos da antropologia: o caso do vestibular da Universidade de Brasília (UNB). **Horizontes Antropológicos**, Porto Alegre, ano 11, n. 23, p. 181-214, jan/jun 2005. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/237592356_Politica_de_cotas_raciais_os_olhos_da_sociedade_e_os_usos_da_antropologia_o_caso_do_vestibular_da_Universidade_de_Brasilia_UnB. Acesso em: 18 ago. 2019.

MINAS GERAIS. **Tribunal Regional Federal da 1ª Região**. Quinta Turma do Tribunal Regional Federal da 1ª Região. Apelação Cível nº 1999.38.00.036330-8/MG. Relatora: Desembargadora Federal Selene Maria de Almeida. Julgado em: 13 de dez. 2006. Disponível em: https://arquivo.trf1.jus.br/PesquisaMenuArquivo.asp?p1=199938000363308&pA=199938000363308&pN=361976919994013800. Acesso em: 10 out. 2022.

NASCIMENTO, Maria. **A Política de Cotas e Seus Impactos.** Belo Horizonte: Editora UFMG, 2021.

NASCIMENTO, Rafaela Nogueira do; AMARAL, Shirlena Campos de Souza. A Política de Cotas para negros e egressos de escolas públicas na Uenf: do acesso às estratégias de permanência. **In:** AMARAL, Shirlena Campos de Souza (Org.). Política e ações afirmativas da graduação à pós-graduação: a experiência de cotas na UENF. Campos dos Goytacazes (RJ): Brasil Multicultural, 2021a.

NASCIMENTO, Rafaela Nogueira do; AMARAL, Shirlena Campos de Souza. Percursos formativos ascendentes: estudo acerca dos discentes da pós-graduação stricto sensu da UERJ, UENF e UEZO ingressantes via ação afirmativa. **In:** Shirlena Campos de Souza (Org.). Política de cotas na Pós-graduação stricto sensu: experiências das universidades estaduais do Rio de Janeiro. Campos dos Goytacazes (RJ): Encontrografia, 2021b.

NETTO, José Paulo. **Ditadura e Serviço Social: uma análise do Serviço Social no Brasil pós-64**. São Paulo: Cortez, 1992.

OLIVEIRA, Francisco de. **Política social e combate à pobreza**. São Paulo: Cortez, 1989.

OLIVEIRA, Letícia Sanz Barreto de Oliveira; AMARAL, Shirlena Campos de Souza. Análise da Política de Cotas na Uenf, sob a perspectiva da evasão. **In:** AMARAL, Shirlena Campos de Souza (Org.). Política e ações afirmativas da graduação à pós-graduação: a experiência de cotas na UENF. Campos dos Goytacazes (RJ): Brasil Multicultural, 2021.

PANASIEWICZ, Roberlei; BAPTISTA, Paulo Agostinho N. **A ciência e seus métodos**. Belo Horizonte: FUMEC, 2013. Disponível em: https://www.fumec.br/wp-content/uploads/2023/05/Ciencia-e-seus-Metodos.pdf. Acesso em 18 ago. 2024.

PASINATO, Maria. **A Lei Maria da Penha e a Violência Doméstica**. São Paulo: Editora UNESP, 2010.

PAULISTA, Bárbara Rangel; AMARAL, Shirlena Campos de Souza. O direito à educação em questão: desafios à permanência do discente cotista com deficiência em tempos de pandemia. **In:** AMARAL, Shirlena Campos de Souza (Org.). Ações afirmativas no ensino superior brasileiro: diversidade e inclusão. Campos dos Goytacazes (RJ): Encontrografia Editora, 2022.

PEREIRA, Potyara Amazoneida Almeida; BRAVO, Maria Inês Souza. **Estado e políticas sociais no capitalismo**. Serviço Social e Sociedade, São Paulo, n. 65, 2001.

RANGEL, Tauã Lima Verdan. **Segurança alimentar e nutricional na região sudeste**. Rio de Janeiro: Bonecker, 2019.

RANGEL, Tauã Lima Verdan; SILVA, Geovana Santana da; AMARAL, Shirlena Campos de Souza. Políticas de afirmação no cenário das minorias sexuais na pós-graduação *stricto sensu*: uma análise da implantação de cotas para

pessoas trans nas universidades brasileiras. *In:* **Interdisciplinary Scientific Journal**. v.5, n.3, p.225-240, Jul-Set, 2018. Disponível em: http://revista.srvroot.com/linkscienceplace/index.php/linkscienceplace/article/view/564/295. Acesso em 08 ago. 2019.

REIS, Cristiane de Souza; SOUSA, Carlo Arruda. Breve análise sobre a ação afirmativa. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, VIII, n. 20, fev 2005. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=817. Acesso em: 04 ago. 2018.

ROSEMBERG, Fúlvia. **Ação afirmativa na pós-graduação:** o Programa Internacional de Bolsas da Fundação Ford na Fundação Carlos Chagas. São Paulo: FCC/SEP, 2013. Disponível em: http://publicacoes.fcc.org.br/ojs/index.php/textosfcc/article/download/2454/2408. Acesso em 14 set. 2018.

RUA, Maria do Carmo Guedes. **Modelos de análise de políticas públicas**. São Paulo: Educ, 1995.

SARAVIA, Enrique. Introdução à teoria da política pública. In: Enrique Saravia e Elisabete Ferrarezi (Orgs.). **Políticas públicas**; coletânea. Brasília: ENAP, 2006.

SCHWARTZMAN, Simon. **Políticas Públicas e Inclusão Educacional no Brasil**. Brasília: Editora UnB, 2003.

SENKEVICS, Adriano Souza; MELLO, Ursula Mattioli. O perfil discente das universidades federais mudou pós-lei de cotas? **Cad. Pesqui**., v. 49, n. 172, 2019. https://doi.org/10.1590/198053145980. Disponível em: https://www.scielo.br/j/cp/a/KSvkm3DG3pPZYvpXxQc6PFh/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 23 jun. 2023.

SILVA, Gabriela do Rosario; AMARAL, Shirlena Campos de Souza. A Política de Cotas para negros e egressos de escolas públicas na Uenf: diagnósticos acerca do acesso, da origem e da permanência dos estudantes após o Enem/Sisu. **In:** AMARAL, Shirlena Campos de Souza (Org.). Política e ações afirmativas da graduação à pós-graduação: a experiência de cotas na UENF. Campos dos Goytacazes (RJ): Brasil Multicultural, 2021a.

SILVA, Gabriela do Rosario; AMARAL, Shirlena Campos de Souza. A Política de Cotas Étnico-Raciais como medida de inclusão social e de afirmação da identidade negra: diagnósticos a partir dos discursos de estudantes cotistas da Uenf. **In:** AMARAL, Shirlena Campos de Souza (Org.). Política e ações afirmativas da graduação à pós-graduação: a experiência de cotas na UENF. Campos dos Goytacazes (RJ): Brasil Multicultural, 2021b.

SILVA, Geovana Santana da. **A aplicabilidade da política de cotas nos cursos de Pós-graduação stricto sensu das universidades estaduais do Rio de Janeiro: uma análise sobre a efetividade a partir da percepção dos gestores**. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais) – Programa de Pós-

Graduação em Cognição e Linguagem – PPGCL, Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro, 2020.

SILVA, Geovana Santana da; AMARAL, Shirlena Campos de Souza. Uma análise da efetividade da Política de Cotas nos cursos de pós-graduação stricto sensu da UENF, a partir da percepção dos gestores. **In:** AMARAL, Shirlena Campos de Souza (Org.). Política e ações afirmativas da graduação à pós-graduação: a experiência de cotas na UENF. Campos dos Goytacazes (RJ): Brasil Multicultural, 2021c.

SILVA, Geovana Santana da; AMARAL, Shirlena Campos de Souza. Uma análise da efetividade da Política de Cotas nos cursos de pós-graduação stricto sensu da UENF, UERJ e UEZO, a partir da percepção dos gestores. **In:** Shirlena Campos de Souza (Org.). Política de cotas na Pós-graduação stricto sensu: experiências das universidades estaduais do Rio de Janeiro. Campos dos Goytacazes (RJ): Encontrografia, 2021d.

SILVA, José de Ribamar Sá; BARROS, Vaidira. Avaliação de Políticas e Programas Sociais: um destaque ao sentido das variáveis. **Revista de Políticas Públicas**, v. 8, n. 2, 2004. Disponível em: http://www.periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rppublica/article/view/3764/1836. Acesso em 03 nov. 2018.

SILVA, Pauline Ildefonso Ferreira da; AMARAL, Shirlena Campos de Souza. Vinte anos da Política de Cotas: como será o amanhã? In: AMARAL, Shirlena Campos de Souza (Org.). **Ações afirmativas no ensino superior brasileiro**: diversidade e inclusão. Campos dos Goytacazes (RJ): Encontrografia Editora, 2022a.

SILVA, Raquel do Rosario; AMARAL, Shirlena Campos de Souza. Ações afirmativas no ensino superior público brasileiro: apontamentos acerca da política de cotas nos cursos de graduação e nos programas de pós-graduação stricto sensu. In: AMARAL, Shirlena Campos de Souza (Org.). **Ações afirmativas no ensino superior brasileiro**: diversidade e inclusão. Campos dos Goytacazes (RJ): Encontrografia Editora, 2022b.

SKOCPOL, Theda. **Bringing the State Back In**. Cambridge: Cambridge University Press, 1985.

SOUZA, Alexsandro Eleotério Pereira de. Ações afirmativas e cotas raciais no ensino superior brasileiro. **In** III Congresso Internacional de Política Social e Serviço Social: Desafios Contemporâneos. 2019. Disponível em: https://www.congressoservicosocialuel.com.br/trabalhos2019/assets/4604-229999-35538-2019-03-29.pdf. Acesso em: 08 jun. 2023.

SOUZA, Celina. **Políticas públicas e gestão estatal**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2019.

SOUZA, Celina. Políticas Públicas: uma revisão da literatura. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 8, n. 16, p. 20-45, 2006. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/soc/n16/a03n16. Acesso em: 12 jan. 2019.

TAVARES, Claunir Luiz. **Comissão de Avaliação da Lei de Cotas conclui relatório sobre sua efetividade e propõe a renovação do sistema**. Disponível em https://www.pge.rj.gov.br/imprensa/noticias/2017/10/comissao-de-avaliacao-da-lei-de-cotas-conclui-relatorio-sobre-sua-efetividade-e-propoe-a-renovacao-do-sistema. Acesso em 02 ago. 2018.

VENTURINI, Anna Carolina. **Ação afirmativa na pós-graduação: os desafios da expansão de uma política de inclusão**. Tese (Doutorado em Ciência Política) – Programa de Pós-graduação em Ciência Política da Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 2019.

VENTURINI, Anna Carolina. Ações afirmativas na pós-graduação: uma análise dos programas de inclusão em universidades públicas brasileiras. **Sinais Sociais**, v. 11, n. 34, p. 1-192. Rio de Janeiro: Sesc, Departamento Nacional. set./dez. 2018a. p. 119-153.

VENTURINI, Anna Carolina. Ações Afirmativas Para Pós-Graduação e Padrões de Mudança Institucional. *In:* **Anais do 42º Encontro Anual da Anpocs**, de 22 a 26 de outubro de 2018, em Caxambu – MG, 2018b. Disponível em: http://www.anpocs.com/index.php/papers-40-encontro-3/gt-31/gt24-20/11321-acoes-afirmativas-para-pos-graduacao-e-padroes-de-mudanca-institucional/file. Acesso em 03 set. 2019.

VENTURINI, Anna Carolina. Formulação e implementação da ação afirmativa para pós-graduação do Museu Nacional. **Cadernos de Pesquisa**, v. 47, n. 166, p. 1292-1313, out./dez. 2017. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/cp/v47n166/1980-5314-cp-47-166-1292.pdf. Acesso em 02 ago. 2019.

WALTENBERG, Silvia. **O Bolsa Família e a Transformação Social**. São Paulo: Editora UNESP, 2007.

ANEXOS

Anexo A - Questionário aplicado aos Coordenadores dos Programas de Pós-Graduação

Prezado(a) Coordenador(a), este formulário visa fornecer uma base mais concreta sobre a efetividade ou não da política de cotas das universidades estaduais e federais do Rio de Janeiro, a saber UENF, UERJ-UEZO, UFF, UFRJ, UFRRJ e UNIRIO. Trata-se de uma das etapas da pesquisa intitulada "A Política de Cotas nos Cursos de Pós-graduação Stricto Sensu das Universidades Estaduais do Rio de Janeiro: uma análise da implantação à necessidade de modificação legislativa", desenvolvida pela doutoranda Geovana Santana da Silva** sob a orientação da Profa. Dra. Shirlena Amaral (CCH/LEEL) e com a autorização dos respectivos Pró-reitores dos programas de Pós-Graduação das universidades acima mencionadas para o envio dos questionários. Desde já agradeço a cooperação.

*Os dados aqui coletados serão usados apenas para esta pesquisa e de forma sigilosa. Pede-se o nome apenas para eventual dúvida a ser retirada;

**Discente do Programa de Pós-Graduação em Políticas Sociais - PPGPS/ gesantana@gmail.com

Nome completo:
E-mail:
Programa de Pós-Graduação que coordena:
( ) MESTRADO ( ) DOUTORADO ( ) ACADÊMICO ( ) PROFISSIONAL
UNIVERSIDADE: ( ) UENF ( ) UERJ-UEZO ( ) UFF ( ) UFRJ ( ) UFRRJ ( ) UNIRIO
Tempo de gestão no Programa: Início em:
Data da criação do Programa:
Data de início da primeira turma:
1) O processo seletivo no programa que coordena é anual ou semestral? ( ) ANUAL ( ) SEMESTRAL Há previsão de vagas para cotista(s) no(s) edital(is)? ( ) SIM ( ) NÃO
Quantos alunos ingressaram no Programa que coordena em cada processo seletivo, nos anos de 2020, 2021, 2022 e 2023?

1.1) Em caso afirmativo, quais modalidades de cotas são oferecidas?
( ) Negro/pardo
( ) Indígena
( ) Pessoa com deficiência
( ) Graduados da rede pública e privada de ensino superior
( ) Filhos de policiais civis e militares, bombeiros militares e inspetores de segurança e administração penitenciária, mortos ou incapacitados em razão do serviço
( ) Outra modalidade. Especificar: _____

1.2) Em resposta negativa, por que não foram ofertadas?

_____

2) Em caso de resposta afirmativa no item “1”, responda os itens a seguir:

2.1) Como ocorreu e ocorre o processo de implementação da Lei de Cotas no Programa de Pós-Graduação que coordena? Quais foram as justificativas para a implementação da Política no programa?

2.2) Ocorreu/ocorre algum desafio para a implementação das cotas?

( ) SIM ( ) NÃO

2.3) Se sim, quais são eles? _____

3) Como se dá o processo de acompanhamento/permanência dos discentes cotistas?

4) O Programa de Pós-Graduação que coordena possui algum tipo de bolsa e/ou auxílio para os discentes cotistas?
( ) SIM ( ) NÃO

4.1) Caso a resposta anterior tenha sido afirmativa, qual(is) a(s) modalidade(s) de auxílio(s) ofertada(s)?

4.2) Caso a resposta anterior não tenha sido afirmativa, há PREFERÊNCIA dos discentes cotistas na distribuição de auxílios e/ou bolsas?

5) Quantas vagas foram reservadas para os discentes cotistas no Programa de Pós-Graduação que coordena em cada processo seletivo? Das vagas ofertadas, quantas foram preenchidas?

	Vagas ofertadas	**Vagas preenchidas**
2020		
2021		
2022		

	2023			

6) Caso as vagas ofertadas não tenham sido preenchidas, quais os motivos para o não preenchimento?

( ) Não preenchimento do quesito carência.
( ) Não se enquadrava no perfil de pessoas beneficiadas pelo sistema de cotas.
( ) Não oferecimento de auxílio financeiro.
( ) Optaram por concorrer pelas vagas universais.
( ) Reprovação em alguma fase do processo seletivo:
1- Apresentação de documentos ( )
2- Prova escrita ( )
3- Entrevista ( )
4- Proficiência língua estrangeira ( )
( ) Outro(s) motivo(s). Especifique: _____

7) Quantos cotistas concluintes existem no Programa de Pós-Graduação que coordena? Tendo concluintes do mestrado, quantos, em média, dão continuidade aos estudos participando de seleção para o doutorado?

8) Quantos cotistas no Programa de Pós-Graduação que coordena encontram-se ativos (na data de resposta do presente questionário), especificados pelo ano/semestre de ingresso?

9) O(A) Senhor(a), até assumir a coordenação do Programa de Pós-Graduação, tinha conhecimento das Leis Estaduais nº 6.914/2014 e 6.959/2015 que implementaram a Lei de Cotas na Pós-Graduação nas Universidades do Estado do Rio de Janeiro?

Pergunta para constar apenas no formulário das federais:
9.1) Essas legislações estaduais influenciaram e/ou contribuíram para as discussões e construção da normativa que aprovou a política no programa?

10) Como coordenador(a), como o(a) Senhor(a) avalia a normativa que implementou a Política de Cotas na pós-graduação na universidade em que atua?

11) O(A) Senhor(a), considera a Política de Cotas na Pós-Graduação *Stricto Sensu* efetiva?
( ) SIM ( ) NÃO

12) Ao avaliar os aspectos que podem ser considerados efetivos ou não em relação à Política de Cotas, quais você destacaria no âmbito do Programa que coordena?

12.1) O(A) Senhor(a), particularmente, concorda com a forma pela qual ocorreu a implementação da Política de Cotas no Programa de Pós-Graduação que coordena?
( ) Sim. Por quê? _____
( ) Não. Por quê? _____

12.2 Em termos de desempenho acadêmico, em face dos demais discentes, como o(a) Senhor(a) avalia os discentes que ingressaram no Programa de Pós-Graduação por meio do sistema de cotas?
( ) Melhor
( ) Igual
( ) Abaixo
Outro. Especifique: _____

12.3 A política de cotas promove justiça social, a igualdade de tratamento e a democratização do acesso à Pós-Graduação?
( ) Sim
( ) Não
( ) Pode ser aprimorada. Exemplo: _____
( ) Não sei responder

12.4 Existe alguma dificuldade na gestão das cotas em seu programa?
( ) Sim. Qual(is)? _____
( ) Não
( ) Não soube responder

12.5 A política de cotas de alguma forma impactou o Programa de Pós-Graduação que coordena?
( ) Sim. Como? _____
( ) Não. Por quê? _____
( ) Não soube responder

12.6 O Programa de Pós-Graduação que coordena realiza acompanhamento dos egressos cotistas?
( ) Sim. De que forma? _____
( ) Não. Por quê? _____

13) Existe alguma outra questão que deva ser discutida sobre a política de cotas na Pós-Graduação e que não foi objeto do presente questionário?

Anexo B - Roteiro de Entrevista com os Pró-Reitores da Pós-Graduação

Pesquisa: A Política de Cotas nos Cursos de Pós-graduação *Stricto Sensu* das Universidades Estaduais do Rio de Janeiro: uma análise da implantação à necessidade de modificação legislativa
Nome:
Dia: ____/____/2023 **Horário: Início: ___h e ____m Fim: ____h e ____m** **Local: _____**
UNIVERSIDADE: ( ) UENF ( ) UERJ ( ) UFF ( ) UFRJ ( ) UFRRJ ( ) UNIRIO
Tempo de gestão na Pró-Reitoria: _____ Início em: ____/_____/_____
Área de atuação: _____
1) Em qual (is) função (ões) já atuou na Universidade e durante qual lapso temporal?
2) O(A) Senhor(a), até assumir a Pró-Reitoria de Pós-Graduação, tinha conhecimento das Leis Estaduais nº 6.914/2014 e 6.959/2015 que implementaram a Lei de Cotas na Pós-Graduação das Universidades do Estado do Rio de Janeiro? Conhecia a Portaria Normativa MEC nº 13/2016 que sugere a adoção da Política de Cotas para negros, indígenas e pessoas com deficiência nos programas de pós-graduação? **2.1 - Pergunta para constar apenas no formulário das federais:** Essas legislações estaduais influenciaram e/ou contribuíram para as discussões e construção da normativa que aprovou a política no programa?
3) Os programas de Pós-Graduação na Universidade têm previsão de vagas para cotista(s)? ( ) SIM ( ) NÃO Em caso afirmativo, em quais programas? _____ _____ _____ Em resposta negativa, por que não foram ofertadas? _____ _____ _____
4) Em caso afirmativo, quais modalidades de cotas são oferecidas? ( ) Negro/preto e pardo

( ) Indígena ( ) Pessoa com deficiência ( ) Graduados da rede pública e privada de ensino superior ( ) Filhos de policiais civis e militares, bombeiros militares e inspetores de segurança e administração penitenciária, mortos ou incapacitados em razão do serviço ( ) Outra modalidade. Especificar: _____
5) Como ocorreu e ocorre o processo de implementação da Política de Cotas na Pós-Graduação na Universidade em que atua?
5.1) Ocorreu/ocorre algum desafio para a implementação das cotas? ( ) SIM ( ) NÃO
5.2) Se sim, quais são eles? _____
6) No período em que adveio a implementação da Política de Cotas na Universidade que atua, houve discussão pertinente ao assunto na Universidade? ( ) Sim ( ) Não ( ) Não soube responder
6.1) Se a resposta anterior for sim, o(a) Senhor(a) participou da(s) discussão(ões)?
6.2) Se a resposta anterior for sim, relate seus comentários acerca de tais debates.
6.3) Se a resposta do item 6 for não, por quê?
7) Como Pró-Reitor(a), como o(a) Senhor(a) avalia a Política de Cotas na Pós-Graduação?
8) O(A) Senhor(a), considera a Política de Cotas na Pós-Graduação *Stricto Sensu* efetiva? ( ) SIM ( ) NÃO
9) Ao avaliar os aspectos que podem ser considerados efetivos ou não em relação à Política de Cotas, quais você destacaria no âmbito da Pós-Graduação na Universidade que atua?
10) O(A) Senhor(a), particularmente, concorda com a forma pela qual adveio a implementação da Política de Cotas na Pós-Graduação na Universidade que atua? ( ) Sim. Por quê? _____ ( ) Não. Por quê? _____

11) Existem duas formas principais de mudança institucional nos programas de Pós-Graduação: a substituição e as camadas. A primeira, refere-se a mudança majoritária ou total de várias regras e critérios do processo de seleção objetivando torná-lo mais inclusivo, de modo a adequá-lo às necessidades e barreiras enfrentadas por certos grupos; A segunda, por sua vez, refere-se às pequenas modificações que são introduzidas e coexistem com práticas antigas - está relacionada à ocorrência de alterações, revisões e acréscimos às regras existentes.
Nesse sentido, o(a) Senhor(a) entende que o processo de implementação na Universidade em que atua se deu de forma substitutiva ou está sendo um processo de camadas?

12) A Política de Cotas promove justiça social, a igualdade de tratamento e a democratização do acesso à Pós-Graduação?
( ) Sim
( ) Não
( ) Pode ser aprimorada. Exemplo: _____
( ) Não sei responder

13) Existe alguma dificuldade na gestão das cotas na Pós-Graduação?
( ) Sim. Qual(is)? _____
( ) Não
( ) Não soube responder

14) A política de cotas de alguma forma impactou na Pós-Graduação da Universidade que atua?
( ) Sim. Como? _____
( ) Não. Por quê? _____
( ) Não soube responder

15) O(A) Senhor(a) concorda que a Pós-Graduação durante muito tempo foi acessada por uma elite intelectual, majoritariamente branca, na qual prevaleceu a ideia de meritocracia, sem levar em consideração as diferenças de oportunidades existentes na sociedade e as barreiras enfrentadas por certos grupos marginalizados para acessar esse nível educacional?
( ) Sim. Por quê? _____
( ) Não. Por quê? _____

16) O(A) Senhor(a) entende que há injustiça no sistema de mérito?
( ) Sim. Por quê? _____
( ) Não. Por quê? _____

17) Como o(a) Senhor(a) avalia os alunos que ingressaram por meio do sistema de cotas em termos de desempenho acadêmico, se comparado com demais alunos, ingressantes por ampla concorrência?
18) Existem obstáculos para o preenchimento das vagas pelos cotistas? ( ) SIM ( ) NÃO Se sim, Qual(is)? ( ) Não preenchimento do quesito carência. ( ) Não se enquadrava no perfil de pessoas beneficiadas pelo sistema de cotas. ( ) Não oferecimento de auxílio financeiro. ( ) Optaram por concorrer pelas vagas universais. ( ) Reprovação em alguma fase do processo seletivo: 1- Apresentação de documentos ( ) 2- Prova escrita ( ) 3- Entrevista ( ) 4- Proficiência língua estrangeira ( ) ( ) Outro(s) motivo(s). Especifique: _____
19) Houve alguma modificação no sistema de ingresso na Pós-Graduação para os cotistas?
20) O(A) Senhor(a) entende que os processos seletivos da Pós-Graduação são subjetivos, de modo que possam ser considerados um sistema de preferências?
21) Existe alguma outra questão que deva ser discutida sobre a política de cotas na Pós-Graduação e que não foi objeto dessa entrevista?