

UFF – UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE

ESS – ESCOLA DE SERVIÇO SOCIAL

PPS – PROGRAMA DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS EM POLÍTICA SOCIAL

CINTIA NÓBREGA GABETTO DE SÁ

Implementação da política de cotas raciais em um Programa de Pós-graduação  
da Universidade Federal do Rio de Janeiro

UNIVERSIDADE  
FEDERAL  
FLUMINENSE

Niterói - RJ

2022

**UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE**  
**ESCOLA DE SERVIÇO SOCIAL**  
**PROGRAMA DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS EM POLÍTICA SOCIAL**

Implementação da política de cotas raciais em um Programa de Pós-graduação  
da Universidade Federal do Rio de Janeiro

Dissertação de Mestrado apresentada ao  
Programa de Estudos Pós-Graduados em  
Política Social da Universidade Federal  
Fluminense, como requisito parcial à  
obtenção do grau de mestre.

**Orientador:** Prof. Dr. André Augusto Pereira Brandão

Cintia Nóbrega Gabetto de Sá  
2022

Ficha catalográfica automática - SDC/BCG  
Gerada com informações fornecidas pelo autor

S111i Sá, Cintia Nóbrega Gabetto de  
Implementação da política de cotas raciais em um Programa  
de Pós-graduação da Universidade Federal do Rio de Janeiro  
/ Cintia Nóbrega Gabetto de Sá. - 2022.  
75 f.

Orientador: André Augusto Pereira Brandão.  
Dissertação (mestrado)-Universidade Federal Fluminense,  
Escola de Serviço Social, Niterói, 2022.

1. Ações Afirmativas. 2. Cotas Raciais. 3. Pós-  
graduação. 4. Política Social. 5. Produção intelectual.  
I. Brandão, André Augusto Pereira, orientador. II.  
Universidade Federal Fluminense. Escola de Serviço Social.  
III. Título.

CDD - XXX

**UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE**  
**ESCOLA DE SERVIÇO SOCIAL**  
**PROGRAMA DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS EM POLÍTICA SOCIAL**

Implementação da política de cotas raciais em um Programa de Pós-graduação  
da Universidade Federal do Rio de Janeiro

Cintia Nóbrega Gabetto de Sá

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Dr. André Augusto Pereira Brandão  
Orientador

---

Prof. Dr. Valter Martins  
1º Examinador – PPGPS/UFF

---

Prof. Dr. Adriano Moura da Fonseca Pinto  
2º Examinador – PPGD/UNESA

---

Prof. Dr. Carlos Alberto Lima de Almeida  
Suplente – PPGPS/UFF

## RESUMO

O presente estudo trata da avaliação do processo de implantação da política de cotas raciais no Programa de Pós-graduação em Enfermagem da Universidade Federal do Rio de Janeiro. Realizou-se pesquisa documental através dos referenciais legais e determinações internas que embasaram a adoção da política, assim como consulta a materiais produzidos a partir de sua implantação e entrevistas com docentes participantes das discussões que culminaram na aprovação das ações afirmativas para o Programa de Pós-graduação. Os resultados apresentados apontam para a importância da adoção da política de ações afirmativas em todos os segmentos da universidade e acompanham a tendência de ampliação do debate acerca dessa política tanto no âmbito da universidade, quanto na sociedade. A opção pela modalidade de cotas raciais, no referido Programa, tem relação com o perfil dos estudantes do curso de graduação em Enfermagem. Quando observados os estudantes da pós-graduação, principalmente *stricto sensu*, esse perfil de estudantes se altera, corroborando com os apontamentos da pesquisa sobre a necessidade da adoção da política de ações afirmativas. Através da pesquisa, observou-se que ainda há baixa adesão de candidatos ao Programa de Ações Afirmativas implementado, mesmo dentre aqueles que atendem ao perfil de beneficiários da política de cotas analisada.

**Palavras-chave:** Ações Afirmativas, Cotas Raciais, Pós-graduação, Avaliação de Processos, Política Social.

## ABSTRACT

The present study deals with the evaluation of the implementation of the racial quota policy in the Postgraduate Program in Nursing at the Universidade Federal do Rio de Janeiro. Documentary research was made using legal references and internal determinations that supported the adoption of the policy, as well as consultation with materials produced from its implementation and interviews with Professors who participated in the discussions that culminated in the approval of affirmative actions for the Postgraduate Program. The presented results point to the importance of adopting the affirmative action policy in all university segments and follow the trend of broadening the debate about this policy both within the university and in society. The option for the modality of racial quotas, in the mentioned Program, is related to the profile of the graduation students in Nursing. When observing postgraduate students, mainly *stricto sensu*, this profile of students changes, corroborating the research notes on the need to adopt an affirmative action policy. Through the research, it was observed that there is still low adherence of candidates to the implemented Affirmative Action Program, even among those who meet the profile of beneficiaries of the analyzed quota policy.

**Keywords:** Affirmative Actions, Racial Quotas, Postgraduate, Process Evaluation, Social Policy.

## Sumário

Introdução	6
Capítulo 1: Desigualdades raciais na educação no Brasil	15
1.1. Indicadores da desigualdade racial	17
1.2. Desigualdade racial na Educação	21
1.2.1. Ensino superior	25
1.2.2. Pós-graduação	28
Capítulo 2: Cotas raciais e a UFRJ	32
2.1. Cotas raciais no Brasil: da graduação à pós-graduação	33
2.1.1. As cotas raciais no estado do Rio de Janeiro	38
2.2. Cotas raciais na UFRJ	42
2.3. Dez anos da Lei de Cotas: proposições para sua revisão	45
Capítulo 3: Cotas raciais no PPG em Enfermagem da UFRJ	47
3.1. O Programa de Pós-graduação em Enfermagem	48
3.2. Implementação da política de cotas raciais no PPG-EEAN	50
3.2.1. O processo de implementação da política	52
3.2.2. Debate acerca da política	53
3.2.3. Perfil dos estudantes	56
3.2.4. A atual política do PPG	58
Considerações Finais	62
Referências	66
Anexo I	73
Anexo II	74

## Introdução

A questão racial figura como fator de diferenciação no que tange ao acesso às políticas públicas e garantia de direitos. O racismo pode ser observado para além dos atos e ações racistas cometidos pelos sujeitos, mas também nas diversas expressões da desigualdade em relação aos níveis de escolaridade, empregabilidade, renda, expectativa de vida, representatividade política, dentre outros, como demonstram a literatura e pesquisas desenvolvidas acerca da desigualdade racial no Brasil.

Para compreender os mecanismos que engendraram tal realidade, se faz necessária uma análise acerca da constituição histórica do Brasil, considerando as políticas implementadas ou a falta destas, para que fosse configurada a atual realidade de desigualdade racial presente na sociedade brasileira. Nas considerações de Almeida (2020) “raça é um elemento essencialmente político, sem qualquer sentido fora do âmbito socioantropológico” (ALMEIDA, 2020, p. 31). Ou seja, a criação da classificação dos seres humanos em divisões raciais serve a interesses determinados, e que, historicamente, vieram a justificar a dominação de certos povos sobre outros, acarretando consequências que se observam até o presente momento.

Partindo-se de tais reflexões e levando-se em conta a forma como se apresenta o preconceito racial no Brasil, conforme analisa Nogueira (2006), considera-se que o racismo no Brasil se expressa como preconceito de *marca*, visto que a identificação da raça está ligada à aparência, e portanto, à cor do indivíduo; diferentemente da forma como este pode se expressar em outros países, por exemplo, quando é levada em consideração a origem, para além das características físicas.

Nesse segmento e considerando a forma de classificação adotada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) para a realização de suas pesquisas, em conformidade com a definição contida na Lei 12.288 de 2010, referente ao Estatuto da Igualdade Racial, a população negra brasileira é composta pelos que se autodeclararam pretos ou pardos. Será utilizada ao longo do trabalho a denominação cor/raça considerando a utilização de tais categorias. Sendo a utilização do termo cor para: branca, preta, amarela ou parda. Já a classificação da pessoa como indígena, utilizada desde o Censo Demográfico de 1991, não é considerada uma classificação de cor, mas sim de raça.

De 1940 até o Censo Demográfico 1991, a classificação era só de cor. Foi com a inclusão da categoria indígena, a partir desse Censo, que a classificação passou a ser designada de cor ou raça, ganhando suas cinco categorias atuais. Essa classificação é usada também nos demais levantamentos do IBGE, nos registros administrativos do governo brasileiro, e em pesquisas realizadas por outras instituições (PETRUCCELLI, 2000; OSORIO, 2003). (PETRUCCELLI & SABOIA, n.p, 2013)



Tratando-se da elaboração e implantação de políticas voltadas para o combate ao racismo, após o acontecimento da III Conferência Mundial de Combate ao Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata, em 2001, que ficou conhecida como Conferência de Durban (cidade na África do Sul onde ocorreu), impulsiona-se uma demanda mundial por políticas de enfrentamento às desigualdades raciais.

No Brasil, somado ao fomento do debate mundial, e como fruto das reivindicações internas e, principalmente, atuação do Movimento Negro, a partir da Lei 12.288/2010, se institui o Estatuto da Igualdade Racial, assumindo-se um compromisso nacional em prol do combate às desigualdades raciais. Tal Estatuto representa um marco, uma vez que propiciou o surgimento de outras leis na direção de se estabelecerem determinações para que de fato seja cumprido o que propõe a lei, como a “efetivação da igualdade de oportunidades” (art. 1º), algo que se observa não ocorrer na prática nas mais diversas esferas.

Em relação ao ensino superior, por exemplo, em 2012, foi criada a Lei 12.711 que estabelece a adoção da política de cotas para o ingresso nas universidades e institutos federais de ensino. Por sua vez, a lei de cotas, ao proporcionar o aumento do ingresso de pretos e pardos e ainda outros grupos, comprovadamente com menores oportunidades de acesso à educação, irá trazer para o cenário outras dificuldades e reflexões, como a permanência desses estudantes nas instituições de ensino, a representatividade desses grupos dentro das próprias instituições, quando observados os funcionários que a constituem, ou mesmo o ingresso no mercado de trabalho, em momento posterior à conclusão do ensino superior, quando esses sujeitos se deparam com uma nova etapa onde revivem a situação de desigualdade de oportunidades.

#### **a) Exposição do tema e referências teóricas**

Considerando a consolidação da adoção da política de cotas para o ingresso nos cursos de graduação das universidades públicas, faz-se necessário o acompanhamento dos desdobramentos de tal política, em relação às etapas posteriores à conclusão da graduação. Isto é, uma vez garantido o acesso e permanência dessas populações no ensino superior, a política de cotas alcança etapas posteriores ou esses sujeitos irão novamente se deparar com um “gargalo”<sup>1</sup> que irá lhes impor menos oportunidades? E observando a ocorrência dessas

---

<sup>1</sup>De acordo com Gonçalves et al (2019), o MEC passa a utilizar a expressão na segunda metade do século XX, “para desqualificar ou minimizar as demandas dos movimentos negros relativas ao aumento de vagas ou de ações afirmativas no ensino superior.” (GONÇALVES; JUNIOR; COUTINHO e PEREIRA, 2019, p.194). Nesse

situações, quais podem ser as estratégias ou políticas a serem adotadas para que seja garantido o acesso de oportunidades, tal qual preconizado pelo Estatuto da Igualdade Racial nessas outras áreas?

Tratando-se de etapas posteriores à conclusão do ensino superior e considerando-se o acesso a cursos de pós-graduação, especificamente da pós-graduação *stricto sensu*, o objeto do presente estudo é a implementação da política de cotas no Programa de Pós-graduação em Enfermagem da Universidade Federal do Rio de Janeiro, a qual foi adotada recentemente. Propôs-se a realização de uma avaliação de processo acerca da implantação de tal política, a saber, da política de cotas raciais.

Além disso, conforme previsto na Lei 12.711, após o período de 10 anos, previu-se a reavaliação das políticas de ações afirmativas, no sentido de se pensar a reformulação ou manutenção das mesmas. E sendo esta lei de 2012, se completa o prazo estabelecido para esta avaliação acerca das cotas raciais até aqui implementadas nas universidades e institutos federais. De acordo com o artigo 7º da referida lei:

Art. 7º No prazo de dez anos a contar da data de publicação desta Lei, será promovida a revisão do programa especial para o acesso às instituições de educação superior de estudantes pretos, pardos e indígenas e de pessoas com deficiência, bem como daqueles que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas. (art. 7º lei 12.711)

Passada uma década da adoção da política de cotas para o ingresso nos cursos de graduação das universidades federais, apesar dos avanços demonstrados por meio dos indicadores sobre a alteração no perfil dos estudantes do ensino superior, ainda se levantam questionamentos acerca de sua efetividade. Como, por exemplo, no debate acerca de supostas fraudes apuradas em autodeclarações raciais, na tentativa de colocar em dúvida a legitimidade das ações afirmativas. Neste segmento, retornamos ao debate sobre o preconceito racial no Brasil ser caracterizado pelo preconceito de *marca*.

[...] a crítica às políticas de ação afirmativa baseada na impossibilidade de definição de quem pode ser usuário destas no Brasil não é procedente porque, ainda que não tenhamos uma determinação de cor ou raça absolutamente fechada, temos, no entanto, uma lógica classificatória que, apesar de sua maior flexibilidade, funda um padrão de identificação socialmente utilizado.” (BRANDÃO e MARINS, 2007, p. 43)

Ao longo deste tempo, além do ingresso nos cursos de graduação, debateu-se também a adoção da política de cotas para ingresso nos cursos de pós-graduação das universidades públicas. Não estando encerrado o debate em torno desta questão, no ano de 2016, no intuito

---

sentido, utilizo o termo para denominar os momentos em que são identificados elementos dificultadores no acesso a determinadas etapas de ensino.

de ampliar a adoção da política de cotas no âmbito dos cursos de pós-graduação, foi publicada a portaria nº 13, do Ministério da Educação acerca da implantação da política de ações afirmativas para programas de pós-graduação nas universidades federais. Naquele momento, como acontecera com universidades pioneiras que adotaram a política de cotas raciais ainda no início dos anos 2000, diversos programas de pós-graduação já previam em seus editais, reserva de vagas, inclusive conforme consta na própria portaria do MEC, a qual propunha a partir de então, a adoção das cotas de forma mais generalizada.

Ainda na esteira de tais discussões, demonstrando a atualidade do debate, a Universidade Federal do Rio de Janeiro, cenário deste estudo, acaba de aprovar a adoção da política de ações afirmativas para os programas de pós-graduação, devendo ser implementada por seus 132 programas. Tendo-se em conta o tamanho da universidade em termos numéricos e sua importância no cenário da educação nacional, tal medida reforça a relevância da temática e da legitimação das políticas de ações afirmativas.

Em relação ao proposto no estudo, compreendendo avaliação como o ato de atribuir valor a algo, pode-se considerar a avaliação no campo das políticas sociais, como a valoração de uma ação idealizada e executada para intervir na realidade. E para se determinar esta atribuição de valor, são analisados tanto os processos adotados para a implementação de determinada política ou programa, quanto os resultados oriundos das ações realizadas, levando-se em conta determinados critérios, padrões e indicadores e utilizando-se de metodologias adequadas para avaliar tais ações.

Tendo em vista a sociedade civil como campo de disputa de interesses entre diferentes grupos, a depender do grupo que tenha maior poder de vocalização ou de governabilidade, em dado momento, os caminhos das políticas públicas irão se desenhar de formas distintas. No Brasil, a ascensão de um governo de base popular, a partir dos anos 2002, acarretou a intensificação da implementação de políticas sociais através de programas do governo federal, inclusive para parcelas da população antes invisibilizadas na agenda governamental e que, nos poucos anos de redemocratização, haviam se tornado visíveis - ao menos perante a legislação.

Nesta perspectiva, conforme avolumou-se a implementação de políticas sociais, também aumentaram as avaliações acerca dessas políticas. Quanto à implementação, nas considerações de Silva e Melo, “corresponde à execução de atividades que permitem que ações sejam implementadas com vistas à obtenção de metas definidas no processo de formulação das políticas” (SILVA e MELO, 2000, p. 4).

No âmbito do acompanhamento da implementação de políticas e programas, tem-se a avaliação de processo como parte importante da implementação de políticas e programas, uma vez que entre a elaboração e a execução dos mesmos há uma série de fatores que implicam em sua efetivação, desde a adequação das metas e objetivos propostos, até a conduta de seus agentes executores.

Conforme aponta a literatura acerca das avaliações de políticas públicas, visto que se trata do campo das ciências sociais, a efetivação dos objetivos propostos pelas políticas, não deve ser analisada sob uma perspectiva que considere resultados precisos a partir da formulação da política. Como se pudesse ser realizado uma espécie de cálculo onde a execução de uma fórmula levaria ao resultado almejado, como se bastasse a formulação da política e a execução do planejamento tal qual foi idealizado para que se atingissem as metas propostas, de acordo com o desenho inicial.

Desta forma, para avaliar a adequação dos objetivos propostos, inicialmente, aos meios previstos para que se efetivem, quando colocados em prática, faz-se necessário o acompanhamento dos procedimentos a serem seguidos, dos métodos adotados, das técnicas desenvolvidas para tal, dos instrumentos elaborados e de que maneira se desenrolará a aplicação desses elementos à realidade, considerando todos os agentes envolvidos, tanto os executores quanto o público-alvo daquela política.

O objeto central dessa modalidade é avaliar a adequação dos meios e recursos utilizados perante os resultados parciais ou finais, referenciados aos objetivos e metas propostos pela política ou programa. Ressalve-se, contudo, que avaliar processo não pode se confundir com monitorar programas [...] (CARVALHO, 2003, p. 186)

Nas considerações de Carvalho “O campo mais geral de entendimento da avaliação pressupõe a noção de que políticas públicas consistem em processo contínuo de decisões, que se alteram permanentemente” (CARVALHO, 2003, p. 185). Assim, compreende-se que tais processos são constituídos por distintos fatores e intercorrências que permeiam as relações estabelecidas desde a formulação da política, passando por sua implementação e que poderão alterar as proposições iniciais pensadas em relação às demandas apresentadas por uma dada realidade na qual se pretende intervir.

De acordo com Silva e Melo (2000) considerar que a implementação de políticas é um processo linear é uma perspectiva ingênua e irrealista em relação ao funcionamento da administração pública e, por este viés, a percepção dos problemas que surgem no decorrer da implementação seriam compreendidas como “desvios de rota”, pressupondo que haveria previamente informações completas acerca das questões que originam a política formulada, a

qual seria implementada de maneira linear e uniforme, contando com mecanismos de controle sem falhas, o que, na prática, não ocorre.

O que se observa nas situações concretas é justamente um cenário oposto a esta pretensa linearidade de processos. Ao ser implementada uma política, se apresentando a realidade das relações sociais nas quais esta será concretizada, havendo não só convergências, mas divergências de interpretações, opiniões e compreensão do planejamento a ser executado, o desenho proposto pode ser alterado apenas pela maneira como se deu sua interpretação por outro sujeito, que não aquele que a idealizou, uma vez que muitas vezes os formuladores da política não serão seus agentes executores.

Neste sentido, “A implementação, portanto, ‘cria’ políticas: a implementação de políticas constantemente orienta novas políticas. Como a implementação implica em tomada de decisões, ela própria se constitui em fonte de informações para a formulação de políticas.” (SILVA e MELO, 2000, p.11). O que vai significar que a realização de avaliação de processo, ou seja, da etapa de implementação da política, poderá acarretar a geração de um “ciclo virtuoso”, conforme apontar para novas percepções sobre dada questão que gerou a formulação da política inicial, que por sua vez poderá levar a novas proposições de intervenção, propiciando talvez a criação de outras políticas, trazendo desta forma novos elementos a serem considerados para a elaboração de políticas públicas.

A realização de avaliação de processos, vista sob outro aspecto, pode contribuir em questões relativas ao controle social, uma vez que dela podem ser partícipes tanto os agentes formuladores da política, quanto seus executores ou os que dela se beneficiarem. Assim, contribuindo tanto para a melhoria das políticas em curso, como para a idealização de outras que estejam em defasagem de acordo com as reais necessidades de dado público-alvo.

Compreendendo a avaliação de processo como fator de relevância no apontamento de acertos e entraves entre a elaboração e a execução das políticas ou programas, este tipo de avaliação contribui para o aprimoramento de políticas já existentes ou para a construção de outras que possam ser pensadas a partir da identificação de lacunas que as políticas/programas em curso possuem. De acordo com Draibe:

[...] as avaliações de processo têm como foco o desenho, as características organizacionais e de desenvolvimento dos programas. Seu objetivo é fundamentalmente detectar que fatores, ao longo da implementação, facilitam ou impedem que um dado programa atinja seus resultados da melhor maneira possível. (DRAIBE, 2001, p. 19-20)

Segundo esta perspectiva, tem-se que avaliações de processo relacionam-se diretamente com a eficácia das políticas, uma vez que podem demonstrar em suas análises se a proposta pensada está se concretizando conforme planejada ou se os diversos obstáculos fizeram com que a implementação tomasse rumos distantes da idealização prévia. Ainda de acordo com Draibe:

A análise política das políticas públicas não é matéria fácil, nem sempre possível de ser realizada e, muito frequentemente, desagrada a muitos. Ainda assim, a consideração das questões mais estratégicas da implementação é útil para a correta identificação dos fatores de processo que operam ou como facilitadores ou como obstáculos à consecução do programa. (DRAIBE, 2001, p. 29)

Ainda que o apontamento de falhas na execução das políticas possa ser problemático a depender das relações de poder e subordinação existentes entre os sujeitos envolvidos nesses processos. Embora as avaliações não se realizem em cenários ideais, ainda se faz tarefa importante para a identificação de problemas, mesmo que possam não ser utilizadas ou que a partir delas não, necessariamente, se alterem os processos identificados como fatores de dificuldade.

Outro aspecto relevante em relação às avaliações de processo é o conhecimento e adequação das técnicas que podem ser aplicadas para a coleta de dados nas avaliações, Januzzi (2011) pondera que as avaliações de processo demandam utilização de técnicas variadas para a coleta das informações pertinentes aos objetivos da pesquisa.

A avaliação de programas é um empreendimento técnico-científico de uso de métodos da pesquisa social para investigar a situação, os problemas e os diferentes aspectos da gestão de um programa público, ao longo do seu “ciclo de vida”, da sua concepção ao usufruto dos produtos e dos serviços por ele disponibilizado, considerando o contexto organizacional e político em que se insere, com a finalidade última de informar as necessidades de aprimoramento de suas ações, de modo a contribuir, com outros programas, na melhoria das condições sociais da população. (JANUZZI, 2011, p. 267/268)

Os elementos aqui apontados contribuem para nortear as proposições da pesquisa, compreendida como avaliação do processo da implementação de uma política, a qual foi adotada recentemente pela instituição escolhida como cenário e entendendo as perspectivas que apontam este tipo de avaliação como elemento que possibilita compreender os processos não lineares, mas sim contínuos e dialéticos, característicos das políticas sociais.

## **b) Objetivos**

O estudo se trata da avaliação do processo de implantação das cotas raciais no Programa de Pós-graduação em Enfermagem, da Universidade Federal do Rio de Janeiro, tendo como objetivo geral analisar o processo de implantação da política.

Os objetivos específicos podem ser elencados em:

- 1) Mapear e analisar os dispositivos legais que embasaram o planejamento da implantação da política de cotas no PPG;
- 2) Identificar e analisar os instrumentos utilizados para a efetivação da política proposta;
- 3) Identificar e analisar possíveis entraves encontradas no processo de implementação.

### **c) Metodologia**

Neste sentido, foi realizada pesquisa documental em busca dos referenciais legais e determinações internas que impulsionaram a adoção da política, bem como consulta aos editais publicados nos quais constam a política de reserva de vagas. Além disso, foram realizadas entrevistas com quatro dos professores permanentes do referido PPG, presentes na reunião na qual foi discutida e aprovada a adoção da política de reserva de vagas para o processo seletivo de ingresso aos cursos de mestrado e doutorado, analisando o caminho percorrido para que fosse implantada tal política.

A pesquisa compreende o período de implantação da política de reserva de vagas, a qual se deu ao final do ano de 2019, tendo sido o edital de seleção para as turmas de mestrado e doutorado com ingresso no primeiro semestre letivo de 2020, o primeiro que destinou a reserva de 10% das vagas para candidatos declarados pretos ou pardos. Foram analisados os 4 editais publicados, entre o primeiro semestre de 2020 e o primeiro semestre de 2022, nos quais consta a política de cotas raciais.

Levando-se em consideração os objetivos do presente estudo, conforme os objetivos específicos mencionados, a pesquisa foi desenvolvida com a adoção de estratégias como as entrevistas em profundidade, visando compreender os elementos e o contexto que levaram à implementação da política de reserva de vagas, por quais razões a escolha da categoria de cotas raciais, se o ponto de partida da política foi influenciado por determinações externas ou por uma necessidade verificada internamente pelos próprios docentes, como demanda dos estudantes, uma vez que atuam conjuntamente na graduação e pós-graduação.

Em relação aos dispositivos legais que embasam a atual política de reserva de vagas do PPG em questão, foram consultadas as normativas internas da UFRJ que determinam e/ou condicionam a adoção da política de ações afirmativas e os dispositivos legais no âmbito do Poder Executivo Federal em relação a estas políticas, que tenham sido utilizados para nortear a política de cotas adotada pelo PPG, visto que nos editais de seleção do Programa em questão é mencionada, por exemplo, a Lei nº 12.990 de 09/06/2014, que dispõe sobre a reserva de vagas em concursos públicos, para além do segmento estudantil em si.

Tratando-se do segundo objetivo, foram analisados os materiais referentes aos processos seletivos para ingresso nos cursos de mestrado e doutorado em Enfermagem, que contam com duas entradas anuais de turmas, e onde consta o formato adotado para a política de reserva de vagas no PPG, assim como os cálculos a serem realizados para o preenchimento das vagas reservadas, além dos formulários alterados e/ou criados a partir do momento em que se deu a previsão de reserva de vagas.

Para contemplar o terceiro objetivo, as entrevistas com os docentes, membros do colegiado do PPG, colaboraram para a compreensão dos processos que se desenrolaram a partir da proposição da implantação da política de ações afirmativas; de onde partiu tal proposição, e na identificação das possíveis resistências e/ou das contribuições que existiram à época das discussões, até o momento de sua efetivação, assim como os novos desafios que se apresentaram conforme o processo de implantação se desenvolveu.

#### **d) Estrutura do trabalho**

Diante do exposto, o trabalho se estrutura da seguinte maneira:

##### **Capítulo 1: Desigualdades raciais na educação no Brasil**

Neste capítulo serão apresentados indicadores de pesquisas que tratam dos dados de educação no Brasil, com o recorte de cor/raça, tanto nos primeiros segmentos da educação, quanto em relação ao ensino superior e pós-graduação.

##### **Capítulo 2: Cotas raciais e a UFRJ**

Neste capítulo, será contextualizada a universidade escolhida como cenário deste estudo e seus debates acerca da política de ações afirmativas, desde a proposição das cotas para ingresso na graduação até o debate mais atual em relação à regulamentação da adoção de cotas para toda a pós-graduação da UFRJ.

##### **Capítulo 3: Cotas raciais no PPG em Enfermagem da UFRJ**

Neste capítulo, serão apresentados os resultados da pesquisa realizada tanto com os agentes envolvidos na formulação e implementação da política em questão, bem como através do material (documentos, normativas, editais) que embasaram a tomada de decisão pela implantação da política e também dos instrumentos criados a partir da formulação e implementação da mesma.



## Capítulo 1: Desigualdades raciais na educação no Brasil

A história do Brasil não se dissocia da história da exploração e escravização do povo africano - assim como dos povos indígenas - e, conseqüentemente, sua exclusão do acesso a condições dignas de igualdade, em relação ao acesso à moradia, empregos, alimentação, saúde, etc. A abolição da escravidão (a última a ser efetivada no continente americano) que se deu formalmente em maio de 1888, não foi acompanhada da criação de políticas que proporcionassem à população negra as mesmas condições de acesso às políticas públicas, que fora conferida aos brancos; fazendo com que permanecessem precárias as condições de vida daquela parcela da população. A falta da adoção de tais medidas, teve como consequência uma contundente desigualdade racial, perpetuada até a atualidade.

Embora, no Brasil, não tenha sido criada legislação específica sobre segregação racial, de forma a delimitar, explicitamente, os lugares a serem acessados por negros e brancos; na prática, essa separação ocorreu, uma vez que diversos espaços ocupados, livremente, pelos brancos, se tornavam espaços inacessíveis (ou pouquíssimo acessados) pela população negra pela falta de condições igualitárias.

A ausência de uma legislação explícita sobre segregação racial, dentre outros fatores, contribuiu para a crença de que no Brasil existia uma democracia racial, o que de certo modo, viria a prejudicar as discussões acerca da implementação de políticas afirmativas, visto que não se definindo o problema, não haveria motivação para solucioná-lo. No entanto, essa ideia de haver uma democracia racial no Brasil foi sendo desconstruída no decorrer dos anos, através de pesquisas e dados que comprovam a desigualdade racial existente no país. Possibilitando assim, a ampliação do debate acerca da adoção de políticas que visem diminuir tais desigualdades.

Levando-se em consideração a composição da população brasileira, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD de 2019, 46,8% dos brasileiros se declaram como pardos, 9,4% como pretos, enquanto os declarados brancos representam 42,7% e ainda, se declaram como indígenas ou amarelos os 1,1% restantes<sup>2</sup>. Quando analisados dados relacionados à representação da população através dos indicadores de educação e renda, e utilizando-se o recorte de cor/raça, tem-se demonstrado que a população negra reúne os menores índices de escolaridade, empregabilidade e renda, em relação desproporcional a sua representatividade populacional, quando comparados aos brancos.

---

<sup>2</sup> Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2012-2019.

Cabe ressaltar, que para a finalidade desta pesquisa, serão utilizados dados relativos à representatividade e proporção das populações negra e branca, ainda que em alguns momentos sejam mencionados os demais grupos de cor/raça conforme utilizados pelo IBGE, porém a problemática apresentada refere-se à desigualdade racial entre brancos e negros. E também por considerar-se que as demais classificações possuem uma baixa representatividade populacional, embora não deixem de ser relevantes as questões que as envolvem, contudo não se trata do foco da pesquisa em curso.

No sentido de busca da equidade e cidadania, para que, de fato, todos sejam iguais perante a lei, não basta apenas a formulação e a sanção de leis que versem sobre essa igualdade. É necessário que a cidadania seja alcançável para todos, que se tenha acesso a uma educação transformadora de pensamentos e de vidas, onde os sujeitos sejam formados para compreender e aceitar as diferenças, na direção da construção da equidade, onde se orientam por critérios de justiça, conferindo oportunidades condizentes com as diferenças existentes entre os diferentes grupos sociais.

Em sociedades cuja distribuição de bens e direitos já se encontra um perfil equitativo e homogêneo, qualquer redistribuição universal torna-se uma política possível e eficaz. No entanto, em sociedades muito desiguais, como é o caso da brasileira, as demandas trazidas pelos grupos minoritários apenas confirmam a teoria de que políticas universais de cunho liberal somente tendem a perpetuar desigualdades já distribuídas. principalmente, se a sociedade tiver sido construída com políticas excludentes para grupos minoritários, como é o caso das sociedades escravagistas onde o Brasil se insere. (CÉSAR 2007, p. 17)

Ou seja, políticas generalizadas podem não dar conta de solucionar problemas causados por fatores específicos de diferenciação entre parcelas da população que apresentam características distintas, seja no campo da subjetividade ou em relação às condições socioeconômicas, dentre outros aspectos. A partir da identificação do fator que determina a existência de desigualdades entre parcelas da população, se propõe como estratégia a adoção de políticas que possam combater as desigualdades, mirando no fator que as gera, e no caso em questão, analisamos a questão da cor/raça dos indivíduos.

Embora a demanda dos afro-brasileiros vinculasse o direito à diferença ao direito de ser tratado como igual na aquisição de direitos, bens materiais e recursos públicos, na prática, houve uma resistência da própria sociedade em conceder exequibilidade jurídica e política a essa demanda. Inicialmente, porque se era certo que esse grupo estava legitimado para ter suas diferenças culturais protegidas, por outro lado, tornava-se questionável um tratamento diferenciado para compensar as desigualdades sociais sofridas por motivo de raça, ao mesmo tempo em que a sociedade negava que houvesse qualquer diferença racial. (CÉSAR, 2007, p. 19)

Àqueles que se utilizam da argumentação no sentido de que a existência de tais políticas constituiria privilégios, ainda de acordo com César (2007) privilegiar seria dar ainda mais vantagens aos que já possuem acesso facilitado a bens, direitos e recursos. Sendo assim, as ações afirmativas seriam uma reafirmação do princípio republicano, visto que buscariam igualar, ou diminuir as desigualdades, em relação ao acesso a direitos e bens públicos, promovendo justiça social.

Compreendendo a justiça social como igualdade não formal, mas material, que garanta, através de mecanismos adequados aos fatores geradores das desigualdades, o acesso de todos aos direitos e garantias fundamentais, além dos direitos sociais conforme preconizados em nossa Constituição (CF/88), sendo estes últimos o direito à saúde, à educação, ao trabalho, ao lazer, à segurança e à previdência social.

Nas considerações de Salvador (2020) a política afirmativa figura como instrumento político que objetiva incluir grupos subalternizados. Nesse sentido, políticas afirmativas não buscam beneficiar seus grupos focais em detrimento de outros, mas visam a construção de pontes que se sobreponham às lacunas existentes entre certos grupos, fazendo assim com que estes possam competir em condições de igualdade (ou menos desiguais) do que sem a existência de tais pontes.

Considerando o objeto desse estudo, a implementação da política de cotas em um Programa de pós-graduação, para compreendermos a realidade que se apresenta em relação à representatividade (ou falta desta) dos grupos raciais neste nível de ensino, entende-se ser necessário apresentar dados relativos às etapas anteriores à pós-graduação, como a graduação, ensino médio e ensino básico, dentre outros relacionados à desigualdade racial nos níveis de escolaridade e seus desdobramentos. A seguir, serão apresentados dados referentes aos níveis de escolarização da população brasileira, com recorte de cor/raça.

### **1.1. Indicadores da desigualdade racial**

Com base em dados nacionais obtidos através de pesquisas realizadas pelo IBGE, pode ser demonstrada a desigualdade racial brasileira, refletindo o racismo estrutural, fortemente, presente nas relações sociais, através de diversos indicadores analisados sob o recorte de cor/raça, corroborando que a ideia de democracia racial brasileira, propagada por algum tempo como exemplo a ser seguido, não se verifica na prática, ficando apenas no ideário daqueles que tentam mascarar a desigualdade racial.

Como demonstrado por Almeida (2014), uma série de indicadores e pesquisas comprovam as diferenças contundentes entre negros e brancos, que se consolidaram ao longo do tempo, em relação ao acesso a políticas públicas, não só pertinentes aos níveis de escolaridade, mas também à renda, à vitimização pela violência, acesso à saúde etc., e perpetuando-se na atualidade. Tais fatores demonstram o quanto ainda se mostram insuficientes as políticas implementadas para esta população no sentido de ampliação do acesso às políticas públicas e à cidadania. Segundo a autora:

Cabe ressaltar, ainda, que, reconhecendo o limite da análise desses indicadores, podemos dizer que a desigualdade sociorracial é de ordem política. Ou seja, a escolha de modelos econômicos não é neutra e, de acordo com a sua teleologia, ela incluirá ou não os grupos raciais, garantirá ou não, democraticamente, direitos sociais. (ALMEIDA, 2014, p. 136)

Nesse sentido, compreende-se que a escolha das políticas a serem implementadas para diminuir as desigualdades, ou mesmo a opção por não adotá-las, segue à dada orientação político-ideológica. E o fato das instâncias de poder serem, majoritariamente, ocupadas por homens brancos propicia a opção pela adoção de medidas que promovam a manutenção de seu *status quo* e não a mudança desse cenário.

Tomando-se como base pesquisas realizadas com recorte de cor/raça, conforme mencionado, alguns dados, como por exemplo a taxa de analfabetismo no Brasil, irão explicitar as disparidades entre os grupos raciais, como demonstrado através de dados de pesquisa do Ipea de 2015<sup>3</sup> retratando que naquele ano a taxa de analfabetismo de pessoas com 15 anos ou mais representava 4,9% da população branca, enquanto que para a população negra este percentual era de 10,6%.

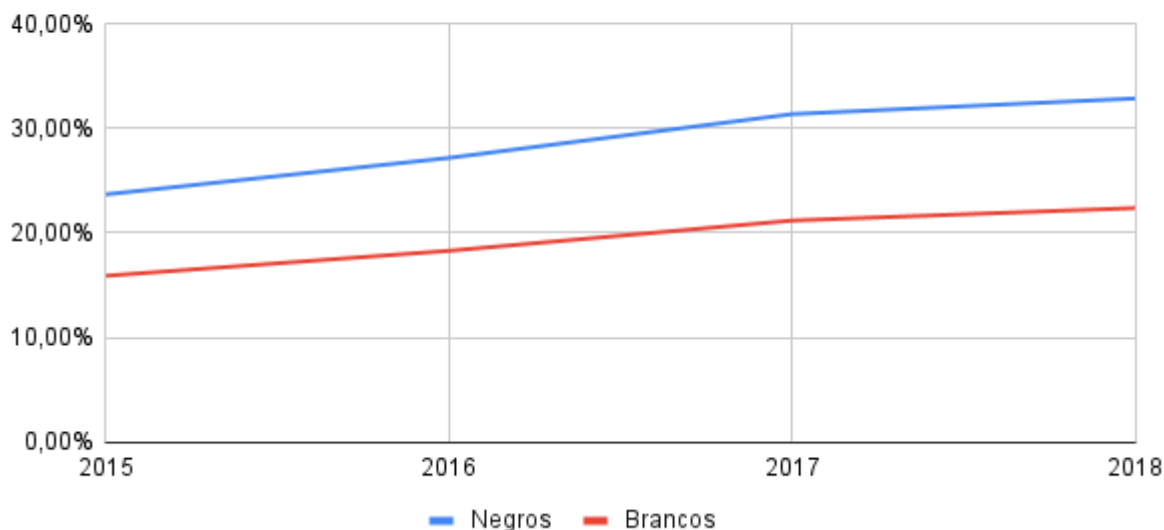
Dados como estes contribuem para a elucidação de desdobramentos configurados a partir dessas diferenças, como por exemplo o acesso ao mercado de trabalho. Visto que no mercado de trabalho formal costuma-se exigir ao menos a conclusão do ensino fundamental, compelindo para o mercado informal ou subempregos aqueles com menores níveis de escolaridade. Como pode ser observado nas distinções entre os diferentes grupos raciais, comparando-se indicadores relacionados à subutilização no mercado de trabalho, conforme dados apontados pela PNAD e utilizados para a construção do Gráfico 1.

---

<sup>3</sup> Fonte: Ipea. Retratos das Desigualdades de Gênero e Raça.

Gráfico 1: Subutilização no mercado de trabalho / Pessoas sem instrução ou com ensino fundamental incompleto

Fonte: IBGE



Embora observado o aumento da subutilização<sup>4</sup> para ambos os grupos raciais, nos anos mais recentes - o que pode ser explicado pelo aprofundamento da crise econômica combinada à crise política brasileira agravada após 2016 -, evidencia-se a diferença percentual entre brancos e negros, corroborando com os apontamentos anteriores relacionando os menores os índices de escolaridade a menores índices de empregabilidade.

Refletindo as consequências advindas dos menores índices de escolarização da população negra, que propiciam diferenças no acesso ao mercado de trabalho, como desdobramento dos baixos níveis de escolarização e empregabilidade, tem-se as diferenças nos níveis de renda, quando comparadas as populações negra e branca. De acordo com a pesquisa do IBGE “Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil”, em 2019, a renda mensal média dos brancos foi 73,9% maior que a renda média mensal dos negros.

Conforme apontado por Telles (2012), no Brasil, a renda está intimamente relacionada à educação, devido aos trabalhadores serem remunerados de acordo com seus conhecimentos, havendo proporcionalidade direta entre maiores níveis de escolaridade e maior renda. Ainda de acordo com o autor:

No Brasil, o racismo e a discriminação racial são mecanismos poderosos que agrupam as pessoas dentro de um sistema de classe altamente desigual e permite que os brancos mantenham o privilégio para si e para seus filhos. Como resultado, os não-brancos no Brasil são duas vezes mais propensos a serem pobres e analfabetos do que os brancos e os homens brancos, em média, recebem mais que o dobro do que os homens negros

<sup>4</sup> O indicador “taxa composta de subutilização” utilizado pelo IBGE reúne as taxas de desocupação, desocupação por insuficiência de horas e força de trabalho potencial.

e pardos. Essas diferenças têm persistido por pelo menos esses últimos 40 anos. (TELLES, 2003, p. 137)

Ainda considerando a relação entre indicadores de escolaridade - ou de baixa escolaridade - e seus impactos em outras áreas, o “Levantamento nacional de informações penitenciárias” de 2017 aponta que mais da metade da população carcerária brasileira (51,3%) possui o ensino fundamental incompleto. E não coincidentemente, quando analisados os dados relativos à cor, as pessoas autodeclaradas pretas ou pardas representam 61,6% dessa população, sendo ainda 34,4% de brancos, 0,21% de indígenas, 0,64% de amarelos e outros 3,10% sem informação.

Apesar do referido levantamento não demonstrar, especificamente, o percentual de escolaridade em combinação com o recorte de cor/raça, é possível apreender não só a relação entre cor/raça e encarceramento ou baixa escolaridade e encarceramento; mas também a conjunção entre as três variáveis: cor/raça, baixa escolaridade e encarceramento. Constatando que os segmentos populacionais com menores níveis de escolaridade e, conseqüentemente de empregabilidade e renda, compõem a maioria das pessoas em situação de privação de liberdade.

Outro dado diretamente relacionado às condições socioeconômicas e bastante alarmante é o que se refere à violência, considerando as taxas de homicídio comparadas entre a população negra e a população branca. De acordo com o Atlas da Violência do Ipea (2021), no ano de 2019, 77% das vítimas de homicídio eram negras, sendo a taxa de homicídios por 100 mil habitantes de 29,2 para esta população. Enquanto a taxa de homicídio de não negros (reunindo-se brancos, amarelos e indígenas) foi de 11,2 para cada 100 mil habitantes.

E ainda, considerando a última década, de 2009 a 2019, as taxas de homicídio apresentaram uma redução de 15,5% entre negros, enquanto para os demais grupos, esta taxa de redução foi de 30,5%. O que significa que a diminuição na taxa de homicídios dos demais grupos raciais foi 50% superior à que corresponde à redução observada para a população negra, conforme dados do Ipea. E embora tenha sido constatada essa redução nas taxas de homicídio na última década, os números permanecem extremamente preocupantes, vide as notícias veiculadas diariamente pelos meios de comunicação, refletindo uma das faces mais perversas da desigualdade racial.

As relações entre os indicadores explicitados, dentre outros, elucidam a desigualdade racial persistente no país, quando se percebe a representatividade desproporcional da população negra nos diferentes espaços sociais, em relação à sua proporção no total da população.

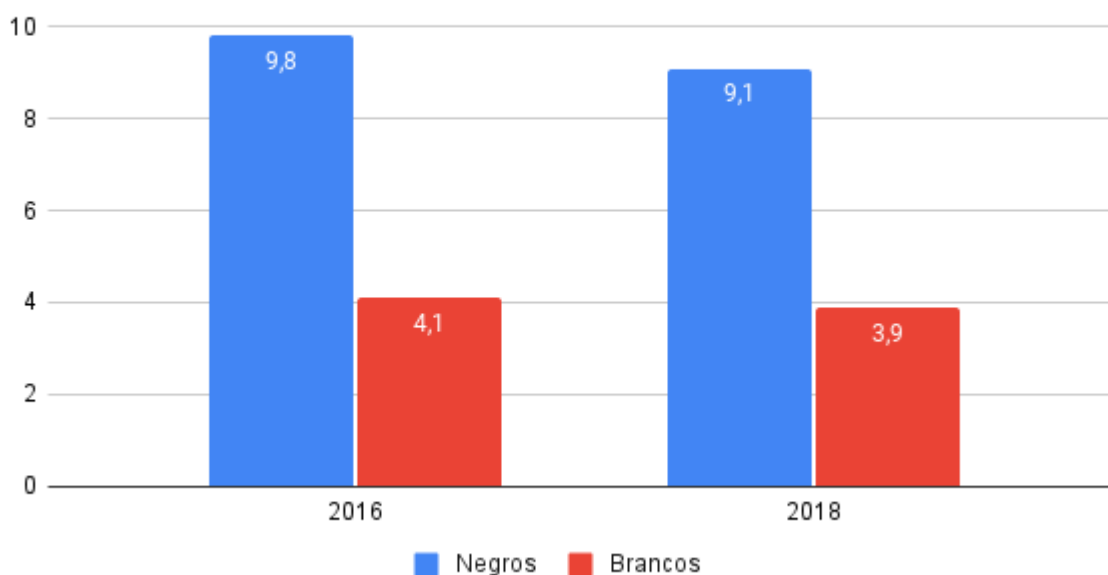
## 1.2. Desigualdade racial na Educação

Relacionando-se dados relativos à escolaridade, o estudo “Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil”, realizado pelo IBGE, aponta algumas melhoras nos indicadores de educação em meados da década de 2010, tais como taxa de analfabetismo, percentual da população que concluiu o ensino médio e percentual de estudantes pretos e pardos cursando o ensino superior, entre os anos de 2016 e 2018. Contudo, embora se perceba uma melhora gradativa desses indicadores, ainda não se percebe expressiva diminuição da desigualdade racial quando comparados negros e brancos.

De acordo com o referido estudo, a taxa de analfabetismo da população negra, era de 9,8% em 2016, caindo para 9,1% em 2018. Ainda assim, essa taxa corresponde a duas vezes mais analfabetos entre a população negra, do que a taxa de analfabetismo da população branca, que foi de 3,9% em 2018. O gráfico a seguir demonstra os percentuais de analfabetismo, considerando a população com 15 anos ou mais, conforme critérios do IBGE, comparando o intervalo de tempo entre os anos de 2016 e 2018.

Gráfico 2: Taxa de analfabetismo

Fonte: IBGE



Embora possa ser observada uma redução, levemente mais significativa, entre a taxa de analfabetismo da população negra entre 2016 e 2018, comparando-se à taxa de redução do analfabetismo da população branca (de apenas 0,2), esta ainda não reflete uma redução contundente em que pese em direção à diminuição da desigualdade racial. Visto que permanece

uma diferença percentual expressiva entre as taxas de analfabetismo das populações comparadas.

Em relação ao ensino fundamental, dados da PNAD demonstram que as taxas de proporção da população com este nível de escolarização completo - considerando-se a faixa etária de até 25 anos -, apresentaram uma redução gradativa entre 2016 e 2018, tanto para negros quanto para brancos. De acordo com a pesquisa, no ano de 2016, a proporção da população negra com o ensino fundamental completo era de 9,3%, tendo sido reduzida para 8,7% em 2017 e 8,2% em 2018. Já os dados referentes à população branca foram de 9,0% desta população com o ensino fundamental completo em 2016, reduzida para 8,3% em 2017 e 8,0% em 2018.

Esta redução nos índices percentuais da população com ensino fundamental completo pode ser atribuída ao fato do aumento das taxas de conclusão relacionadas aos níveis de ensino posteriores. Da mesma forma que o analfabetismo apresenta redução quando analisados anos mais recentes, também diminuíram as taxas relativas à população com ensino fundamental incompleto e completo, na medida em que aumentaram as taxas da população com ensino médio completo e ensino superior.

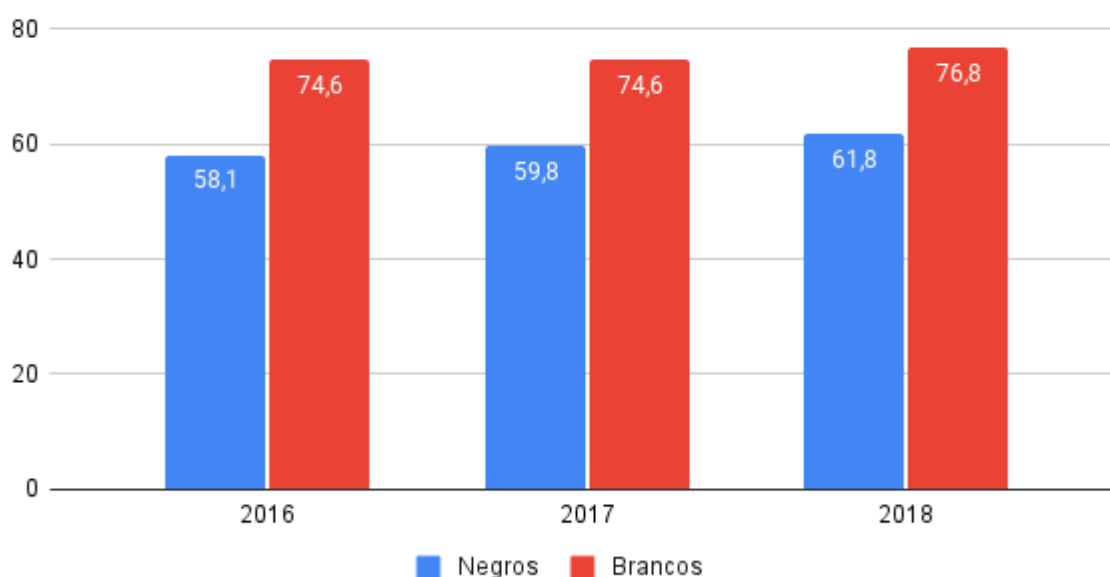
Desta forma, quando se percebe que em relação ao ensino fundamental a proporção de negros com este nível de ensino completo é maior do que a proporção de brancos com o mesmo grau de escolarização, apreende-se que isso se deve ao fato de que em níveis de ensino mais elevados, ocorre o inverso, sendo a população branca a que proporcionalmente estará mais representada.

Observando dados relativos às etapas de ensino, em relação à conclusão do ensino médio (sendo considerada nesta análise a faixa etária até os 22 anos de quem concluiu este nível de escolaridade), enquanto 76,8% dos brancos a haviam concluído, no ano de 2018, o percentual da população negra era de 61,8%. No gráfico a seguir são demonstrados os percentuais para este nível de escolaridade entre os anos de 2016 e 2018, conforme dados da PNAD 2019.



Gráfico 3: Taxa de conclusão do Ensino Médio

Fonte: IBGE



Embora possa ser observada uma tendência constante de alta nas taxas de conclusão do ensino médio em relação aos negros, enquanto a taxa entre os brancos se manteve igual por dois anos e tenha apresentado uma alta comparativamente menor ao crescimento da taxa relativa aos negros, as diferenças entre esses grupos permanecem acima dos 10 pontos percentuais. Diferença significativa, que segue a tendência de aumento conforme se avançam os níveis de escolaridade.

Averiguando-se mais um dado desta pesquisa, é demonstrada a desigualdade de condições entre brancos e negros no que se refere à conclusão das etapas do ciclo de ensino. Ainda em relação ao ano de 2018, aponta-se que 61,8% dos jovens entre 18 e 24 anos que responderam não estarem frequentando a escola por necessidade de trabalhar ou procurar trabalho, eram negros. Enquanto para os brancos esta proporção cai, drasticamente, para 38,1%. Mais uma vez demonstrando a disparidade existente entre brancos e negros em se tratando de níveis de escolarização.

Ainda de acordo com a PNAD Contínua de 2018, em relação à frequência em alguma instituição de ensino, conforme maior o nível de escolaridade, maior a diferença percentual entre brancos e negros, nesses espaços. Considerando-se a idade de 6 a 14 anos, no ensino fundamental, os percentuais eram bastante semelhantes, com 97,7% de brancos frequentando estabelecimentos de ensino e 97,2% de pardos e pretos. Já quando analisada a frequência ao

ensino médio, considerando-se a idade de 15 a 17 anos; isto é, considerando a adequação da faixa etária a série escolar cursada; os percentuais apresentam expressivo distanciamento, sendo de 76,5% de frequência para brancos e 64,9% para negros.

Considerando a faixa etária de 18 a 24 anos, dados da PNAD Contínua de 2019 demonstram que a taxa populacional dos brasileiros que não frequentavam nenhuma instituição de ensino e não haviam concluído o ensino fundamental ou o ensino médio era de 63,5%. Quando analisado este dado sob o recorte de cor/raça, os percentuais foram de 56,1% de brancos que não frequentavam escola e não haviam concluído a etapa de ensino e 68,3% para a população negra, ou seja, acima do percentual total da população nessas condições de escolarização.

Ainda que seja observado que nos primeiros anos de escolarização as taxas de frequência escolar possam ser semelhantes quando comparadas entre brancos e negros - e são também mais elevadas, de forma geral, em relação às etapas educacionais subsequentes -, os fatores que as colocam neste patamar podem ser dos mais variados. Desde a necessidade dos responsáveis em manter as crianças pequenas em instituições de ensino por precisarem trabalhar, quanto pela própria existência de políticas sociais que incentivam a participação escolar, principalmente nos primeiros segmentos como a educação infantil e o ensino fundamental, a exemplo do Programa Bolsa Família, que através de suas condicionalidades impulsionou a permanência de crianças nas escolas.

Além do PBF, pode ser mencionado o Programa Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil - PETI, que teve sua origem em meados da década de 1990, tendo sido integrado ao PBF em 2005. O PETI passou a integrar a Política Nacional de Assistência Social em 2011, na esteira da ampliação da proteção social ocorrida na primeira década dos anos 2000 com as políticas sociais criadas ou expandidas pelos governos do Partido dos Trabalhadores. O programa passou por modificações e atualmente é orientado pelo III Plano Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil e Proteção ao Adolescente Trabalhador, de 2019. Os programas aqui mencionados, dentre outros, contribuíram e contribuem para o gradativo aumento observado nos índices de escolarização da população brasileira.

No entanto, uma vez ultrapassados os primeiros segmentos de ensino e determinada faixa etária, a realidade material se impõe aos sujeitos e nos estratos mais pobres observa-se maior evasão escolar, seja pela necessidade de trabalhar para complementação da renda familiar, seja pelas dificuldades de acesso a alguma instituição de ensino (pela distância, falta

de segurança, falta de infraestrutura na unidade escolar da localidade) ou até mesmo por falta de perspectiva em relação à continuidade dos estudos.

### **1.2.1. Ensino superior**

Prosseguindo com as análises acerca do ingresso de estudantes negros a cada nível de escolarização, considerando a etapa relacionada ao ingresso no ensino superior, para além dos dados referentes ao ingresso, mas considerando o campo da subjetividade, pesquisas apontam a percepção dos estudantes a respeito das cotas raciais e sua utilização. Em pesquisa realizada com estudantes que cursavam o último ano do ensino médio em uma escola de área periférica da Região Metropolitana do Rio de Janeiro e estudantes de um Pré-vestibular para negros e carentes – PVNC3, Brandão e Marins (2007) apontam a perspectiva dos jovens, possíveis candidatos à política de ação afirmativa, acerca da mesma. Conforme os apontamentos da pesquisa:

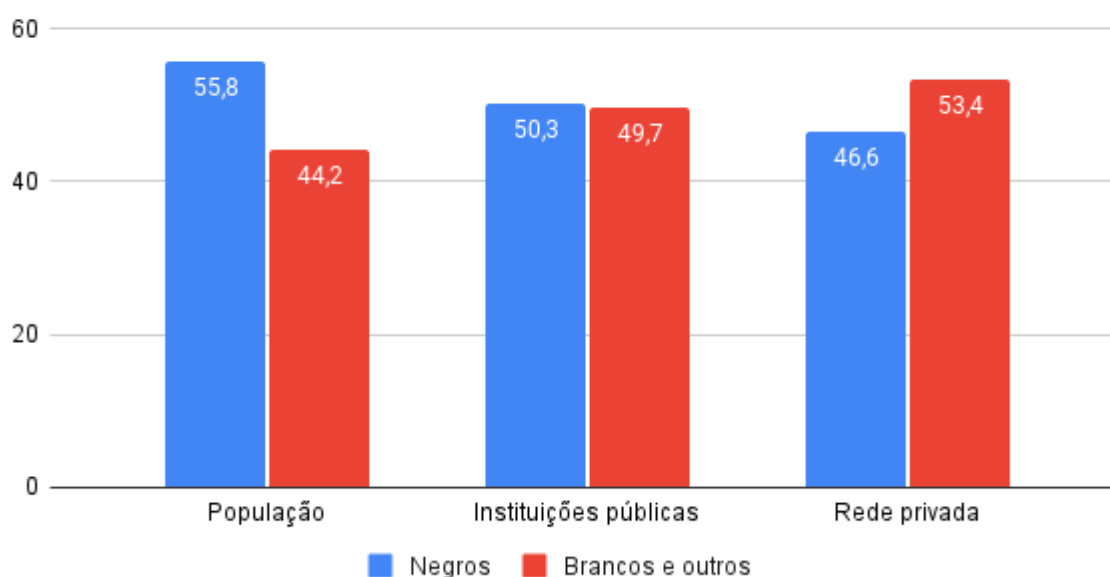
Todos os entrevistados eram autodeclarados pretos ou pardos e iriam utilizar a política de cotas no vestibular para a UERJ naquele ano, mas manifestavam ou não uma concordância com a política de cotas raciais ou certo receio de lançar mão desta. Para os entrevistados, os problemas relacionados a essa política poderiam ser resumidos na forma abaixo: a) a cota racial ‘burlaria’ a forma de entrada ‘normal’ ou ‘típica’ na universidade; b) o indivíduo negro que acessasse uma vaga por essa via poderia ser alvo de discriminações ou agressões verbais por parte dos alunos brancos; c) as discriminações ocorreriam porque esses ‘cotistas’ não seriam tomados pelos brancos como alunos que teriam o mesmo ‘direito’ de estar ali; d) cotas para ‘pobres’ seriam mais justas e não despertariam discriminação. (BRANDÃO e MARINS, 2007, p. 37)

Os elementos encontrados pela pesquisa, demonstram que as pressões sociais impostas e a visão do senso comum que perpassa a todos, fazem com que os próprios beneficiários de tal política se encontrem muitas vezes resistentes a estas, ainda que não se oponham à sua existência. Tais elementos não devem ser desconsiderados ao se analisar os dados quantitativos que corroboram a desigualdade racial observada nos indicadores relativos ao acesso à educação, dentre outros direitos sociais.

Em relação ao acesso ao ensino superior, conforme a PNAD contínua de 2018, o percentual de pretos e pardos passou a representar pouco mais da metade dos estudantes do ensino superior público, sendo 50,3%. Porém, se considerarmos que naquele ano os negros representavam 55,8% da população do país, ainda constata-se que não estão proporcionalmente representados nessas instituições e tampouco se consideradas todas as instituições de ensino superior, entre públicas e privadas onde naquele ano negros representavam 46,6% do total.

#### Gráfico 4: Acesso ao Ensino Superior

Fonte: PNAD 2018



Verificando-se outros dados da pesquisa, como por exemplo as taxas de estudantes de ensino superior de 18 a 24 anos (quando se considera que cursam a etapa educacional na faixa etária adequada), evidencia-se a desigualdade entre a população branca, com 78,8% de estudantes, na faixa etária mencionada, e a população negra com 55,6%.<sup>5</sup> Levando-se em conta a adequação da faixa etária ao nível de ensino, as proporções entre brancos e negros seguem a tendência de se distanciarem ainda mais. E ainda:

Na população de jovens de 18 a 24 anos, frequentando ou não instituição de ensino, o percentual de brancos que frequentava ou já havia concluído o ensino superior (36,1%) era quase o dobro do de jovens pretos ou pardos (18,3%). [...]

A taxa de ingresso no nível superior (percentual da população que concluiu ao menos o ensino médio e que entrou no ensino superior, independentemente de tê-lo concluído ou não) dos pretos ou pardos era de 35,4% e dos brancos, 53,2%. (IBGE, 2018)

Considerando que a população branca representa menos de 50% da população brasileira, evidencia-se a diferença entre o acesso à educação quando analisado sob o recorte de cor/raça. Observam-se taxas quase duas vezes maiores entre o acesso ao ensino superior de brancos em relação aos negros, essa tendência reafirma que conforme mais elevada a faixa etária e os níveis de escolaridade, maior se torna o abismo social entre esses grupos raciais, acarretando desdobramentos em outras áreas além dos níveis educacionais, que virão a refletir em

<sup>5</sup> Fonte PNAD 2018.

disparidades na inserção no mercado de trabalho e, conseqüentemente, na diferenciação de renda dos grupos aqui analisados.

Estas disparidades, por sua vez, provocam a existência de uma espécie de ciclo vicioso: menores níveis de escolaridade levam a menor renda; menor renda leva a piores condições de acesso à educação para as gerações futuras daquele núcleo e assim por diante. Conforme ponderado por Picanço, dessa forma se constitui “uma correlação entre nível escolar e posição social, na qual as crianças das classes em situação de desvantagem têm menores níveis de habilidade do que aquelas em situação de vantagem.” (PICANÇO, 2015, p. 146)

No entanto, este ciclo pode ser interrompido através da intervenção de políticas que contribuam para tal, sendo voltadas a combater os aspectos que configuram a falta de acesso ao ensino, os quais passam pelos elementos mencionados como, por exemplo, as condições socioeconômicas. Uma vez que, se estas não seguem uma tendência de melhora a cada geração, os sujeitos novamente poderão estar inclinados a interromper sua participação escolar, por conta de suas condições socioeconômicas. Perpetuando assim as tendências de menor escolaridade para aquele grupo.

Tendo em vista os aspectos observados através dos dados de diferentes pesquisas, compreende-se a necessidade de serem pensadas políticas públicas de caráter afirmativo, objetivando atenuar a desigualdade racial. Apesar da implantação de políticas de cota social, as quais têm como objeto a população pobre, se faz primordial a combinação destas com as políticas raciais, para que possam ser abarcadas também as diferenças intraclasse, como as relacionadas à cor/raça dos sujeitos.

Através da demonstração desses dados e das expressões que eles elucidam, corrobora-se a necessidade de implementação de políticas compensatórias na direção de diminuir as disparidades existentes, conforme o cenário apresentado. As singelas variações de alguns dos indicadores apresentados, com alguma melhora quando comparados anos mais distantes a anos mais recentes, conforme elucidado por Almeida (2014) são conquistas dos movimentos negros que se utilizam de estratégias e pressionam para a implementação e continuidade de políticas compensatórias para a população negra, para seu acesso a bens e serviços e proteção social.

Neste sentido, apesar dos dados apontarem resultados positivos em relação ao acesso da população negra ao ensino superior, a não execução de políticas de cotas em outras esferas, dificulta que haja os mesmos resultados positivos para os próximos níveis, como no caso do acesso à pós-graduação - e neste trabalho, especificamente, à pós-graduação *stricto sensu* - o

que acarreta a manutenção da desigualdade racial em outros espaços, por exemplo, quando observadas certas carreiras que exigem ou priorizam tais titulações.

### **1.2.2. Pós-graduação**

Continuando a análise acerca do ingresso nos diferentes segmentos de ensino, considerando que para o ingresso na pós-graduação é requisito concluir o ensino superior e, como já apontado neste trabalho, quando se observa uma relevante disparidade entre os índices relacionados ao ingresso e conclusão desse nível de ensino, utilizando-se o recorte de cor/raça, pode-se elucubrar que essa realidade tende a ser repetida para o ingresso na pós-graduação. E verificando-se os indicadores referentes à pós-graduação, comprova-se este fato.

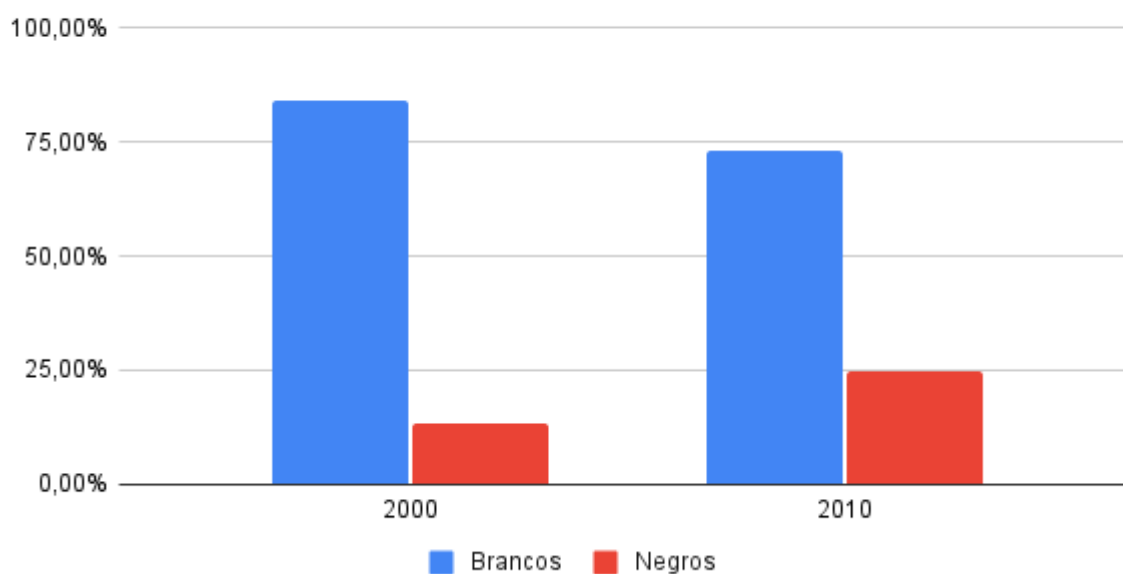
No campo da criação de mecanismos que venham a contribuir para a redução destas diferenças, a partir das lutas do Movimento Negro e, relativamente, facilitado pelo cenário político brasileiro do início dos anos 2000, destaca-se a criação da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR) em março de 2003. A existência deste órgão do Executivo federal agregou forças ao desenvolvimento de políticas de promoção da igualdade social, bem como na atuação da proteção dos grupos discriminados, em especial a população negra.

Em relação a esse aspecto, torno a mencionar a Lei 12.711/2012, denominada Lei de cotas, que a despeito de sua importância para o aumento do ingresso de estudantes negros no ensino superior, não menciona em seu texto a pós-graduação, não prevendo, portanto, medidas específicas para este segmento educacional. Sob a ótica da concepção de políticas que tivessem como objeto o ingresso de grupos minoritariamente representados no referido nível de ensino, houve maior resistência para a adoção das cotas, em relação ao ingresso nos segmentos que o sucedem.

Tendo em vista os cursos de pós-graduação *stricto sensu*, sendo estes os cursos de mestrado e doutorado, tanto em instituições públicas quanto privadas, os dados mais uma vez irão evidenciar a desigualdade racial no que tange ao acesso à educação no Brasil. Como demonstrado por Artes (2018), comparando dados dos Censos Demográficos dos anos 2000 e 2010, em relação aos estudantes dos cursos de mestrado e doutorado, verifica-se a presença de 84,3% de brancos e 13,3% de estudantes negros nos anos 2000 e os percentuais de 73,2 e 24,9 de estudantes brancos e negros, respectivamente, em 2010.

Gráfico 5: Estudantes na Pós-graduação

Fonte: IBGE



Se em menores níveis de escolaridade observou-se percentuais que representavam, por exemplo no ensino superior, o dobro da presença de brancos em relação aos estudantes negros, na pós-graduação a disparidade é ainda mais contundente, com percentuais chegando a ser três vezes maiores quando compara-se o quantitativo de estudantes brancos nos cursos de mestrado e doutorado em relação aos negros. Esses números, revelam o caráter elitista presente nos maiores níveis de escolarização, historicamente ocupados por aqueles que pertencem ao topo da estratificação social.

Embora possa ser observada uma tendência de alta para a presença de estudantes negros, quando comparados os dois censos demográficos, conclui-se que ainda há uma grande defasagem do percentual de estudantes negros em comparação ao de estudantes brancos que acessam a pós-graduação e obtém os títulos de mestres e doutores. Entretanto, considerando que se passou mais de uma década do último censo demográfico, há boa possibilidade de que essa tendência de alta possa continuar sendo observada, ainda mais se levarmos em conta os indicadores mais recentes relativos à graduação, que demonstram uma constância do aumento de estudantes negros no ensino superior, conforme analisou-se anteriormente neste trabalho.

Outros dados apontados por Artes (2018) revelam que o aumento na proporção de estudantes negros na pós-graduação e a diminuição do percentual de estudantes brancos, acompanha também uma queda no percentual de brancos na população geral, que no censo

demográfico de 2000 representavam 53,7%, caindo para 47,5% em 2010. Ao mesmo passo em que aumentou o percentual de negros em relação à população geral, sendo de 44,7% e 50,9% em 2000 e 2010, respectivamente.

Explicitando possíveis causas para esta queda da representatividade de brancos e aumento do percentual representativo dos negros na população geral, a autora elucida a perspectiva discutida por Soares (2008) *apud* Artes (2018), apontando que essa variação poderia ser explicada por meio das alterações na autoclassificação da população, tendendo ao aumento da identificação dos sujeitos enquanto pretos ou pardos, conforme os anos mais recentes.

Sobre o aspecto apresentado, este parece convergir com o aumento das políticas voltadas para o combate às desigualdades raciais, considerando-se os elementos apresentados pelo presente trabalho, que deixam evidentes as conquistas do Movimento Negro no sentido da criação de mecanismos legais (estatutos, leis, órgãos governamentais, etc.) dentre outras iniciativas que atuam no sentido de combate ao racismo e às desigualdades raciais perpetradas na história brasileira.

Soares (2009) destacou que, entre 1999 e 2007, houve uma mudança da estratificação da cor. Estudando as coortes raciais nesse período, o autor mostra com clareza que as taxas de embranquecimento da população brasileira vão caindo gradativamente. Cresce, em contrapartida, o número de pessoas que se identificam como negras (preta e parda). Sua hipótese é que essa mudança no cenário demográfico, diferentemente dos movimentos migratórios, está associada à decisão individual. Aumenta cada vez mais a identificação das pessoas com a raça negra. (GONÇALVES; JUNIOR; COUTINHO e PEREIRA, 2019, p. 188-189)

Apesar de ser observada esta tendência de alta e considerando o aumento percentual em relação ao ingresso de estudantes negros na pós-graduação, saindo de 13,3% em 2000, para 24,9% em 2010, ainda em comparação ao percentual de estudantes brancos no mesmo nível de ensino, observa-se a expressiva diferença dos quantitativos. Mesmo que compreendamos que uma parcela pequena da população geral chega aos graus mais altos de escolarização, como mestrado e doutorado, segue-se a propensão de que quanto mais elevados os níveis de escolaridade, menor a representatividade da população negra.

Conforme elucidado por Gonçalves *et al* (2019), os dados da PNAD apresentam os seguintes percentuais em relação às pessoas com pós-graduação: no ano de 2004, o percentual era de 0,12%, para negros, subindo para 0,24% em 2013. Enquanto as taxas referentes aos brancos foram de 0,62% em 2004, aumentando para 1,14% em 2013. Estes dados, revelam, para além da disparidade entre brancos e negros, a baixa proporção da população geral que acessa esse nível de ensino.



E apesar de ser observado que em relação à população brasileira, ainda são baixos os índices daqueles que acessam a pós-graduação, pode ser percebido um aumento nestes percentuais no decorrer dos anos. Entretanto, embora ambos os grupos tenham apresentado aumento em relação ao ingresso nos níveis mais elevados de ensino, observa-se um aumento ainda maior no ingresso de brancos, em comparação ao de negros.

Utilizando-se de um recorte nos titulados na pós-graduação e considerando àqueles com doutorado, Venturini (2019) apresenta alguns dados relativos aos percentuais de brancos e negros com titulação de doutor(a). A análise foi realizada a partir dos dados contidos nos currículos lattes dos pesquisadores cadastrados na plataforma do CNPq, e ainda, considerando aqueles que optaram pela autodeclaração (uma vez que é possível escolher opções como “não desejo informar”). Neste já seletivo grupo a autora aponta que os negros representavam 18,34% - sendo 3,05% de pretos e 15,29% de pardos -, enquanto os brancos representavam 79,01% dos doutores.

Dados como estes, se refletem também na representatividade dos grupos étnico-raciais em cargos de docência, considerando que para prestar concurso, as universidades exigem níveis de titulação, preferencialmente o doutorado, e principalmente nas regiões onde há maior concentração de universidades e cursos de pós-graduação. Dessa forma, a população negra aparece sub-representada em determinados espaços, quando comparada à sua representatividade em relação à população geral do país.

Assim como a argumentação de que a existência das cotas sociais, levaria automaticamente ao aumento do ingresso de pretos e pardos ao ensino superior, o que na prática não ocorre, devido às diferenças intraclasses não atingidas pelo viés de classe das cotas sociais, pressupor também que a adoção da política de cotas para o ingresso ao ensino superior geraria, automaticamente, o aumento das populações pouco representadas no nível de ensino posterior, o qual seja a pós-graduação, se trata de uma conclusão ingênua, como comprovado pelos dados elucidados. Ainda que possam ser gerados efeitos nesse sentido, é necessário voltar a atenção para a desigualdade racial no ingresso de cada nível de ensino.

## Capítulo 2: Cotas raciais e a UFRJ

A argumentação acerca da legalidade das cotas raciais foi fortemente utilizada por aqueles contrários à sua implantação, que se iniciou pelas universidades estaduais no início dos anos 2000. No entanto, no ano de 2012, após a decisão do Supremo Tribunal Federal que confirmou a constitucionalidade da política de cotas raciais, essa linha argumentativa perdeu força. E embora haja movimentos que busquem deslegitimar as cotas raciais, essas vêm sendo amplamente adotadas em concursos públicos (seja para o ingresso de estudantes nas universidades, quanto em concursos para o provimento de cargos públicos). De acordo com Almeida:

A Constituição deu base, especialmente, nos artigos 1º, 3º e 5º, para a implementação de políticas de promoção da igualdade racial ou de ação afirmativa. Ações afirmativas são políticas públicas de promoção de igualdade nos setores público e privado, e que visam a beneficiar minorias sociais historicamente discriminadas. [...] As cotas raciais são apenas uma modalidade [...]. (ALMEIDA, 2020, p. 145)

Entretanto, para além da defesa de base legal da adoção da política de cotas raciais, conforme mencionado anteriormente, foi preciso transpassar certas barreiras cunhadas pelo racismo estrutural, no campo ideológico, inclusive dentre a parcela da população objeto da política de cotas, no sentido de que houvesse a compreensão de tais políticas como um direito de fato.

Nas considerações de Venturini a ação afirmativa objetiva combater uma “forma especial de falha na igualdade de oportunidades” (VENTURINI, 2017, p. 1299). Ou seja, embora haja uma previsão legal de igualdade entre os indivíduos, diversos fatores impedem que tal igualdade se materialize. A não efetivação dessa igualdade implica no tratamento diferenciado a distintos grupos sociais e étnicos, o que lhes confere desigualdade de oportunidades. E não havendo igualdade de oportunidades, reproduzem-se dentro desses grupos as desigualdades sociais.

Nesse sentido, a adoção de políticas de caráter compensatório não criaria diferenças entre os iguais (assim considerados conforme nossa Constituição - CF/88 - onde “todos são iguais perante a lei”). Pelo contrário, a existência de tais políticas atua na diminuição da desigualdade de oportunidades existente na sociedade e que coloca em patamares de desvantagem certos grupos sociais.

De acordo com César (2007) nosso atual modelo constitucional não apenas admite a adoção de “regras diferenciadas para grupos desiguais”, como prevê em seu texto a promoção da justiça social, o que significa diminuir as desigualdades sociais. E, no caso da desigualdade

na educação superior, “a ação afirmativa para afro-brasileiros legitima-se como forma de se obter esse resultado de alteração do quadro racial educacional e econômico.” (CÉSAR, 2007, p. 23).

Conforme apontado nos dados anteriormente apresentados, percebe-se a diferença entre os níveis de escolaridade, empregabilidade e renda quando se utiliza o recorte de cor/raça entre as populações negra e branca. Observa-se assim a desigualdade de oportunidades em relação aos dois grupos populacionais citados, sendo a população negra aquela que detém menos oportunidades. Desta forma, a elaboração de políticas voltadas para esta parcela da população se faz necessária, no sentido de se combater a desigualdade de oportunidades, em um primeiro momento, para que assim sejam combatidas também as demais desigualdades verificadas na comparação entre negros e brancos.

Nesse segmento, as cotas raciais figuram como uma política que visa compensar a falta de oportunidades observada para a sua população alvo e a qual teve início no setor da educação, a partir do apontamento da discrepância entre estudantes negros e brancos que ingressavam nesse segmento educacional. Após a consolidação da política de cotas para o ingresso ao ensino superior (nas instituições públicas), tal política vem se expandindo tanto para o ingresso em cargos públicos através de editais de processo seletivo que preveem a reserva de vagas, como também para ingresso na pós-graduação.

Em um primeiro momento, tais políticas ficaram restritas à graduação. Entretanto, 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. (VENTURINI, 2017, p. 1295)

### **2.1. Cotas raciais no Brasil: da graduação à pós-graduação**

Através da promulgação da Constituição Federal de 1988 propicia-se a ampliação dos debates acerca da redução das desigualdades sociais e a partir dela são originadas leis que objetivam materializar suas proposições nesse sentido. As demandas apresentadas pelos movimentos sociais, como o caso das demandas do Movimento Negro brasileiro, proporcionam a elaboração de normativas que irão nortear a criação de políticas públicas voltadas para a promoção da igualdade social.

No ano de 2002, através do Decreto 4.228 de 13 de maio, instituiu-se o Programa Nacional de Ações Afirmativas para a Administração Pública Federal, prevendo-se, a partir de então, a promoção de estratégias que viabilizassem o aumento da participação de afrodescentes, mulheres e pessoas com deficiência, nos cargos da administração pública federal, bem como em empresas que celebrassem contrato com a mesma. O decreto propõe a observância da

contratação desses segmentos da população e critérios de estímulo na celebração de contratos com empresas que observem tais critérios em suas contratações. No ano seguinte, no primeiro mandato presidencial do Partido dos Trabalhadores, foi criada a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, da Presidência da República, através da Lei 10.678 de 23 de maio de 2003. Em 2015, ainda sob o governo petista, a secretaria foi incorporada ao Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial e dos Direitos Humanos e atualmente está vinculada ao Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, assim denominado pelo atual governo.

Com o avanço das discussões sobre inclusão de grupos pouco representados nos espaços de poder e decisão, findando-se a primeira década dos anos 2000, tivemos a promulgação da Lei 12.288/2010, instituindo o Estatuto da Igualdade Racial, destinado a promover a igualdade de oportunidades e o combate à discriminação racial. O Estatuto estabelece as situações tipificadas como discriminação e desigualdade raciais, desigualdade de gênero e raça e em relação a ações afirmativas, considera que estas são “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.” (Art. 1º, inciso VI).

Na esteira das discussões de implantação de políticas para a promoção da igualdade racial, dois anos após a criação do Estatuto, foi promulgada a Lei 12.711 de 2012, que instituiu a política de cotas para o ingresso em todas as Universidades Federais do Brasil. Mesmo antes da criação da referida lei muitas universidades já contavam com a política de reserva de vagas em seus vestibulares, fosse por determinações e normativas internas das próprias universidades ou por força de leis estaduais, as quais surgiram uma década antes, ainda no início dos anos 2000.

Registram-se as primeiras experiências da adoção de programas de cotas para o ingresso em seus vestibulares, tendo sido implementados tais programas através de leis estaduais ou municipais ou por meio de decisões dos Conselhos Universitários das próprias instituições. Entre os anos de 2002 e 2005 universidades estaduais como UERJ, UENF, Uneb, UEL, UEMS,

UEMG, Unimontes, Unemat, UEA<sup>6</sup>; e federais como a UnB, UFBA, UFPR, UFRN e UFJF<sup>7</sup>, dentre outras, adotaram a reserva de vagas para o ingresso em seus vestibulares.

Sendo reconhecida a contundente desigualdade racial existente no Brasil, e corroborando com a desconstrução da ideia de democracia racial na sociedade brasileira, as discussões sobre a adoção de políticas de caráter afirmativo avançaram e se concretizaram na adoção da política de cotas para os segmentos populacionais que menos acessavam o ensino superior, o qual até aquele momento era composto, majoritariamente, por brancos e pessoas oriundas dos estratos sociais com maiores níveis de renda.

A tendência de aumento nos níveis de escolarização da população, no que se refere à conclusão do ensino médio, possibilitou que fosse vislumbrado também o aumento no acesso de estudantes ao ensino superior, visto que percentuais cada vez maiores de brasileiros estariam aptos ao ingresso nesta etapa de ensino. Nesse segmento, junto a políticas e programas que buscam aumentar a permanência de crianças e jovens na escola e, conseqüentemente, melhorar os indicadores educacionais no país, objetivando a democratização do ensino, a partir dos anos 2000 houve também uma significativa expansão do ensino superior.

Foram criados programas a exemplo do Reuni - Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais, para ampliação das Instituições Federais de Ensino Superior, além da criação de novas instituições, o que se somou à expansão das vagas na rede privada de ensino, com ampliação do financiamento estudantil - FIES e a criação do PROUNI destinando bolsas de estudos a alunos oriundos de escolas públicas ou bolsistas de escolas particulares.

De acordo com o documento produzido pelo Ipea “Texto para Discussão” (2020) que reúne resultados de pesquisas para subsidiar debates para a formulação e avaliação de políticas públicas, alguns dados apresentados, como o da Diretoria de Estatísticas Educacionais do Inep, demonstram a expressiva expansão das vagas ofertadas no ensino superior e, como consequência, do ingresso de estudantes nessa etapa educacional.

---

<sup>6</sup> UERJ – Universidade do Estado do Rio de Janeiro; UENF – Universidade Estadual do Norte Fluminense; Uneb – Universidade do Estado da Bahia; UEL – Universidade Estadual de Londrina; UEMS – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul; UEMG – Universidade do Estado de Minas Gerais; Unimontes – Universidade Estadual de Montes Claros; Unemat – Universidade do Estado de Mato Grosso; UEA – Universidade do Estado do Amazonas.

<sup>7</sup>UnB – Universidade de Brasília; UFBA – Universidade Federal da Bahia; UFPR – Universidade Federal do Paraná; UFRN – Universidade Federal do Rio Grande do Norte; UFJF – Universidade Federal de Juiz de Fora.

Comparando-se os anos de 2001 e 2017, em relação às instituições de ensino superior, sendo considerados cursos presenciais e à distância, no ano de 2001 o país contava com 1.391<sup>8</sup> instituições de ensino superior, tendo saltado este quantitativo para 2.448 em 2017, o que significou um aumento de 76%. Em relação ao ingresso nestas instituições, em 2001 o total de ingressantes, foi de 1.212.891 no ano de 2001, aumentando para 3.226.249 em 2017, representando um aumento de 166% de estudantes ingressantes nesse nível de ensino.

Levando-se em consideração as universidades federais e sua expansão, no que tange à criação de novas instituições, de acordo com o mesmo documento, mas citando a V Pesquisa Nacional de Perfil Socioeconômico e Cultural dos(as) Graduandos(as) das IFES – 2018, realizada pela Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior - Andifes; entre 2002 e 2017 houve um aumento de 40% no número dessas instituições.

Ainda conforme dados apresentados pelo documento do Ipea (2020), considerando a expansão do ensino superior nas últimas décadas, comparam-se dados referentes ao ano de 1992, “quando apenas cinco a cada cem jovens entre 18 e 24 anos cursavam o ensino superior” (SILVA, 2020, p. 16); tendo esse quantitativo mais que triplicado no ano de 2015, quando havia dezoito a cada cem jovens cursando o ensino superior na faixa etária citada. E ainda, se levado em consideração o recorte de cor/raça em relação à população total, a taxa de jovens negros cursando o ensino superior que era de 1,5% em 1992, passou para 12,5% em 2015.

No entanto, observa-se a desigualdade racial persistente, apesar do significativo aumento de estudantes negros no ensino superior ao longo dos anos analisados, quando, de acordo com dados apresentados pelo mesmo documento, compara-se o percentual de jovens brancos que já era superior a 20% no ano de 1992, mantendo a tendência superior aos 20% também em 2015.

Desta forma, embora possa ser observada uma tendência global de crescimento da população no ensino superior, considerando o aumento dos níveis de escolarização da população e da oferta de vagas, é após o estabelecimento da Lei de Cotas que se observa de forma mais significativa o crescimento do quantitativo de estudantes negros na graduação. “Em movimento constante, a composição racial dos estudantes muda de modo significativo. Se antes os negros representavam apenas 22% dos estudantes de nível superior, em 2015 essa participação alcançou aproximadamente 44%.” (SILVA, 2020, p. 17)

---

<sup>8</sup> Fonte: Ministério da Educação (MEC)/Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep)/DEED – Diretoria de Estatísticas Educacionais

No ano de 2018, estudantes negros representavam 50,3%<sup>9</sup> no ensino superior público, sendo, portanto, maioria dos estudantes universitários da rede pública de ensino, pela primeira vez. No entanto, embora tenham se tornado a maior parcela representativa dos estudantes, sua representatividade permanecia inferior à parcela total da população negra brasileira naquele ano, que era de 55,8%.

Se considerarmos o total de instituições de ensino superior do país, entre a rede pública e privada, ainda teremos maior representatividade de brancos entre os estudantes. Conforme apontam os dados do Censo da Educação Superior de 2019, realizado pelo Inep, brancos representavam 42,6% dos estudantes; seguidos de pardos com 31,1%; estudantes autodeclarados pretos eram 7,1%; amarelos 1,7% e indígenas representavam 0,7%. Quanto ao percentual de 16% restante, a raça/cor não foi declarada.

Após a adoção das cotas raciais para ingresso na graduação, ao longo das últimas décadas o debate acerca da adoção de cotas foi estendido também para a implantação de cotas em concursos públicos e para o ingresso na pós-graduação, no sentido de que após o ingresso e posterior conclusão da graduação, não estariam encerradas as desigualdades de oportunidades, tanto no que se refere ao ingresso em outros níveis de ensino, como no acesso ao mercado de trabalho e melhores postos de emprego.

O que pode ser observado na diferença percentual da população branca e da população negra que ocupa, por exemplo, cargos gerenciais. De acordo com dados do IBGE, em seu informativo sobre Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil, em 2018, 68,6% dos cargos dessa natureza eram ocupados por brancos, enquanto o percentual para negros era de 29,9%, embora o segundo segmento representasse mais de metade da população brasileira. Dados como este refletem a desigualdade racial existente em relação à educação, visto que há diferenças nos níveis de escolarização entre a população negra e a branca e trazem como consequência a desigualdade de renda entre os diferentes segmentos sociais.

O debate acerca da adoção das cotas para outras esferas além do ingresso no vestibular tem avançado recentemente, com a expansão da política de cotas para programas de pós-graduação por todo o país, principalmente após a Portaria MEC nº 13 de 2016. Considerando-se as diferentes áreas do conhecimento, o que pode ser observado, conforme demonstrado por Venturini e Feres Júnior (2020) é a prevalência da adoção das ações afirmativas por programas das áreas das Ciências Humanas, Multidisciplinar, Ciências da Saúde e Ciências Sociais

---

<sup>9</sup> Fonte: Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil, IBGE.

Aplicadas, enquanto que em relação às Engenharias ou Ciências Exatas observa-se a menor incidência na adoção dessas políticas.

Outro ponto levantado nas discussões sobre a adoção das ações afirmativas para a pós-graduação é o fato dos Programas com maiores conceitos de avaliação atribuídos pela Capes serem mais resistentes à implantação dessas políticas, com receio de apresentarem prejuízos em seus indicadores, piorando assim sua avaliação futura. De acordo com dados da pesquisa realizada por Venturini e Feres Junior (2020), menos de um terço dos programas com as maiores notas na Avaliação da Capes, isto é, aqueles de conceitos 6 e 7, possuem políticas afirmativas em seus editais. Este percentual se eleva conforme são observados os programas com menores conceitos Capes.

Tabela 1

<b>Conceito Capes</b>	<b>Com ação afirmativa</b>	<b>Sem ação afirmativa</b>
3	30,7%	69,3%
4	30,7%	69,3%
5	20,4%	79,6%
6	22,0%	78,0%
7	17,8%	82,2%

Fonte: Venturini e Feres Júnior (2020)

Embora possa existir resistência em relação à adoção da política de ação afirmativa para o ingresso na pós-graduação e ainda que alguns dados demonstrem maior resistência em determinadas áreas de conhecimento (conforme a categorização definida pela Capes), observa-se que nos últimos anos tais políticas têm ganhado espaço na pós-graduação e cada vez mais programas têm adotado ações afirmativas em seus editais de seleção. Seja através de iniciativas próprias ou de determinações dos conselhos universitários.

### **2.1.1. As cotas raciais no estado do Rio de Janeiro**

Historicamente, a Região Sudeste ganha protagonismo econômico e político no cenário nacional, a partir do século XVIII com o ciclo do ouro em Minas Gerais, a transferência da capital da colônia para a cidade do Rio de Janeiro em 1763 e o ciclo do café, a partir do século XIX, tendo como principais produtores os estados de São Paulo e do Rio de Janeiro.



Atualmente, sendo a região mais populosa do Brasil, com uma população estimada em mais de 89 milhões<sup>10</sup> de habitantes em 2021, há também grande concentração de universidades públicas nesta região, somando 26<sup>11</sup> universidades entre federais e estaduais, distribuídas nos quatro estados que a compõem (Espírito Santo, Minas Gerais, Rio de Janeiro e São Paulo).

Acerca da implementação da política de cotas raciais para ingresso nas universidades públicas, no âmbito do Poder Legislativo do Estado do Rio de Janeiro, nos anos finais da década de 1990, tiveram lugar discussões relacionadas à adoção de ações afirmativas para o acesso às universidades públicas estaduais, na esteira dos resultados positivos obtidos pelos alunos egressos dos cursos de PVNC (Pré-Vestibulares para Negros e Carentes), que ingressaram na UERJ, na UFRJ e na UFF. No ano 2000, por iniciativa do governo estadual, foi aprovada a lei 3.524/2000 pela Assembleia Legislativa do estado, destinando 50% das vagas, nos vestibulares da UERJ e UENF, para estudantes oriundos de escolas públicas estaduais ou municipais. E no ano seguinte, foi aprovada, também pela Assembleia Legislativa, a lei 3.708/2001 destinando 40% das vagas desses vestibulares, para estudantes pretos e pardos.

As discussões acerca da implantação desses sistemas de cotas, propostos pelo governo estadual, resultaram na Lei estadual 4.151/2003 que instituiu a adoção da política de cotas raciais para o ingresso na Universidade do Estado do Rio de Janeiro - UERJ e Universidade Estadual do Norte Fluminense - UENF, aprimorando as proposições existentes nas leis anteriores, levando-se em consideração as discussões da comunidade universitária, que não haviam sido consideradas nas duas primeiras propostas.

Dessa forma, a UERJ e a UENF se tornam universidades pioneiras, junto ao estado do Rio de Janeiro, na adoção do sistema de cotas raciais para o ingresso no ensino superior. As primeiras avaliações acerca da adoção da política de cotas para o ingresso nessas universidades, confrontaram o ideário presente no senso comum de que estudantes cotistas poderiam trazer prejuízos às instituições por apresentarem pior desempenho do que estudantes não cotistas.

Como demonstrado por Brandão e Matta (2007) em pesquisa realizada com estudantes da UENF, demonstrou-se não haver correlação entre notas de ingresso no vestibular e posterior desempenho acadêmico que corroborasse a ideia de que os estudantes cotistas ao ingressarem com menores notas que os não cotistas, durante o curso repetiriam esse padrão de desempenho. Na referida pesquisa, conforme os tipos de cotas ofertadas para o vestibular da UENF de 2003,

---

<sup>10</sup> Fonte: IBGE

<sup>11</sup> Fonte: ANDIFES

os estudantes foram divididos em quatro grupos: 1) não cotistas; 2) cotistas negros; 3) cotistas negros de rede pública de ensino; 4) cotistas de rede pública.

O primeiro ponto verificado pela pesquisa foi que alguns candidatos inscritos pela reserva de vagas atingiram notas de aprovação suficientes para o ingresso nas vagas regulares. Após o ingresso nos diferentes cursos analisados, verificou-se que o desempenho acadêmico dos estudantes não se apresentou diretamente relacionado às notas de ingresso, no sentido de que os estudantes com maiores notas de aprovação tenham obtido melhor desempenho acadêmico do que aqueles que ingressaram com menores notas. Constatou-se que muitos estudantes cotistas obtiveram desempenho acadêmico superior ao apresentado pelos não cotistas, independentemente de suas notas de ingresso.

Outro ponto demonstrado através da pesquisa refere-se à evasão dos estudantes. Após quatro semestres letivos completos, a taxa de evasão entre os não cotistas foi de 18,80%, enquanto que a taxa observada entre todos os grupos de cotistas foi de 17,54%. Embora tenha havido variações em relação à evasão tanto nos diferentes grupos de cotistas - por exemplo, observando-se apenas os cotistas negros da rede pública a evasão chegou a 23,07% -, quanto nos distintos cursos analisados, a afirmativa de que poderia se observar significativa diferença nos índices de evasão dos estudantes cotistas quando comparados aos não cotistas, não se sustenta.

No entanto, compreende-se que para além das cotas para o ingresso na universidade, faz-se necessária a existência de políticas de permanência para estes estudantes, considerando-se as possíveis dificuldades enfrentadas pelos estudantes cotistas, devido às condições socioeconômicas e questões de defasagem na aprendizagem dos níveis escolares anteriores.

[...] devemos ressaltar que vários argumentos contrários a reserva de vagas para negros nas universidades públicas têm sido vinculados com força de verdade, quando de fato não se ancoram em qualquer teste empírico. Exatamente por isto nossa avaliação de um caso concreto de reserva de vagas por critérios também raciais oferece argumentos contrários a tais posicionamentos. (BRANDÃO e MATTA, 2007, p. 76)

Seguindo o histórico da legislação criada no estado do Rio de Janeiro em relação à implementação das cotas para as universidades estaduais, após as primeiras leis criadas em 2000 e 2001, alteradas pela legislação sobre o tema de 2003, e sendo esta última modificada pelas posteriores leis nº 5.074/2007 e nº 5.346/2008, aprimorou-se a sistematização do ingresso por meio de cotas para diversos segmentos da sociedade, em conformidade com as demandas observadas em relação à população do estado do Rio de Janeiro.

Atualmente, o sistema de cotas previsto para as universidades estaduais fluminenses está amparado pela Lei 8.121 de 27 de setembro de 2018 que prorroga por mais 10 anos o sistema de cotas previsto conforme a Lei 5.346/2008, quando já havia sido estipulado o prazo original de 10 anos de vigência da política de reserva de vagas no estado. De acordo com a lei em vigor, reserva-se 20% das vagas para negros, indígenas e quilombolas; 20% para estudantes oriundos da rede pública de ensino (municipal, estadual ou federal); mais 5% para pessoas com deficiência, filhos de policiais (civis e militares), bombeiros e inspetores penitenciários mortos ou incapacitados em razão do serviço. Neste último grupo de reserva de vagas observa-se uma categoria de cota bem específica, para filhos de servidores estaduais da segurança pública que tenham sido incapacitados ou mortos em razão do trabalho.

Ainda segundo a atual lei de cotas do estado do RJ, são previstas políticas de permanência para os estudantes cotistas, como bolsas de auxílio, disponibilização de vagas de estágio e programas de apoio acadêmico também no âmbito pedagógico. Sendo prevista ainda a obrigatoriedade da instituição de uma Comissão Permanente de Assistência para o desempenho de tais políticas nas universidades estaduais. Como resultado desta já tradicional política de ação afirmativa das universidades fluminenses, apresentam-se alguns números em relação ao ingresso na UERJ através das cotas, tendo ingressado 3.056<sup>12</sup> estudantes pelo sistema de cotas em 2003 e atualmente, no ano de 2022, a universidade conta com 7.553<sup>13</sup> estudantes cotistas matriculados.

Ao longo da década de 2000 outras universidades públicas passaram a adotar a política de cotas em seus vestibulares, até que em 2012 foi promulgada a lei de cotas para as universidades federais e que também embasou a implantação de cotas em universidades estaduais e municipais que até aquele momento ainda não adotavam a política de reserva de vagas. A partir da mudança do perfil dos estudantes universitários, sendo impulsionada a entrada de grupos anteriormente pouco presentes na universidade, o debate acerca das cotas foi ampliado para o próximo nível de ensino, a pós-graduação.

Concentrando o maior número de universidades do país, também na Região Sudeste encontra-se a maior parte dos Programas de Pós-graduação, totalizando 1979 programas, sendo 513 desses no estado do RJ, de acordo com os dados atuais da Capes, para os cursos reconhecidos e avaliados. De acordo com Venturini (2019) outro dado que pode ser verificado em relação à região Sudeste é seu maior número de políticas de ação afirmativa para ingresso

---

<sup>12</sup> Fonte: Agência Senado

<sup>13</sup> Idem

na pós-graduação, representando 36,8% dos programas que adotaram essa política em seus editais, até o ano de 2018. Quanto ao estado do RJ, 39,1% dos seus programas de pós-graduação possuíam política de ação afirmativa em 2018, segundo a autora.

Mantendo seu pioneirismo em relação à adoção da política de reserva de vagas, a Assembleia Legislativa do Rio de Janeiro aprovou, em 2014, a lei 6.914 que estabelece o sistema de cotas para ingresso no mestrado, doutorado e especialização. Conforme apontado por Venturini e Feres (2020), ressalta-se que o estado do Rio de Janeiro possui uma lei que torna “obrigatório o sistema de cotas para ingresso nos cursos de pós-graduação de suas universidades estaduais, o Rio de Janeiro.” (VENTURINI e FERES JUNIOR, 2020, p. 886).

## **2.2. Cotas raciais na UFRJ**

A Universidade Federal do Rio de Janeiro - UFRJ - completou, recentemente, 100 anos de existência, tendo sido constituída e intitulada como uma universidade em 1920. Atualmente a UFRJ possui mais de 170 cursos de graduação e 132 Programas de Pós-graduação<sup>14</sup>, que oferecem os cursos de doutorado e/ou mestrado, tanto acadêmico quanto profissional. Em relação ao corpo discente, a universidade conta com mais de 53 mil estudantes matriculados em cursos de graduação e mais de 15 mil estudantes de pós-graduação (*lato e stricto sensu*)<sup>15</sup>.

Em relação à adoção da política de ações afirmativas, à época das discussões acerca de sua implementação, as quais precederam a promulgação da Lei 12.711 de 2012, a posição inicial da UFRJ foi pela adoção das cotas sociais. Ainda no início dos anos 2000, após a aprovação da política de ação afirmativa pela Alerj para as universidades estaduais fluminenses, houve discussão acerca da implantação da política de cotas para a UFRJ. No entanto, o Conselho de Ensino de Graduação (CEG) optou pela manutenção dos moldes do vestibular da UFRJ em vigência naquele momento, sem a política de cotas, embora alguns cursos já se mostrassem favoráveis à política de ações afirmativas desde então.

Ao final do ano de 2010, o Conselho Universitário da UFRJ aprova uma política de cotas sociais, prevendo a reserva de vagas para estudantes de baixa renda oriundos da rede pública de ensino, através da Resolução Consuni nº 16/2010. E, somente após a promulgação da Lei 12.711 de 2012, a qual dispõe sobre a implementação das cotas para o ingresso nos cursos de graduação das universidades federais, a UFRJ passou a adotar as cotas raciais, para a entrada em seus cursos de graduação, através do critério de autodeclaração racial.

---

<sup>14</sup> Fonte: Portal da UFRJ

<sup>15</sup> Fonte: Portal UFRJ

Sobre a implantação de cotas sociais, de forma generalizada, há quem defenda a argumentação de que através destas, automaticamente, a população negra seria beneficiada pela política, uma vez que representam a maioria da população pobre. Entretanto, como argumenta Telles (2012), a adoção apenas de políticas universalistas poderia ocasionar o aumento da desigualdade racial, considerando que os brancos usuários de tais políticas ainda estariam em uma posição diferenciada dos negros em mesma situação, devido ao fator cor/raça, o que os distanciaria socialmente.

Desta forma, a elaboração e implantação de cotas raciais, se faz elemento indispensável para o combate à desigualdade racial, levando em conta que mesmo quando possuem situações socioeconômicas e educacionais similares, brancos pobres ainda possuem oportunidades diferenciadas em sentido positivo, quando comparados aos negros de mesma condição socioeconômica.

No período decorrido desde a promulgação da lei das cotas, em 2012, e sua aplicabilidade na UFRJ, o percentual de estudantes negros que era de 20%<sup>16</sup> até a adoção da política de ação afirmativa, passou para 35%<sup>17</sup> atualmente. O que demonstra a importância da existência de políticas de caráter afirmativo, no combate à desigualdade de oportunidades, vislumbrando a equiparação dos distintos grupos étnico-raciais nos espaços sociais de modo que se equiparem à sua representatividade em relação à população total.

Com a consolidação da lei de cotas e sua aplicabilidade para o ingresso nos cursos de graduação da universidade, o debate se estendeu para a adoção das cotas na pós-graduação. Alguns programas em decisão de seus próprios colegiados, optaram por adotar a política de reserva de vagas em seus processos seletivos, como no caso do Programa de Pós-graduação em Antropologia Social do Museu Nacional, que iniciou o debate acerca da adoção de cotas para indígenas e negros, no ano de 2007.

No âmbito da universidade, a instância deliberativa que trata de assuntos relacionados à Pós-graduação é o Conselho de Ensino para Graduados - CEPG, no qual são discutidas diretrizes para todos os Programas da UFRJ. No ano de 2018, o CEPG publicou a Resolução nº 03/18 acerca da adoção de cotas na Pós-graduação *stricto sensu* da universidade. O Conselho já havia deliberado favoravelmente às cotas na pós-graduação, no final do ano de 2016, após portaria do MEC que tratava da adoção de cotas para o ingresso na pós-graduação.

---

<sup>16</sup> Fonte: Agência Senado

<sup>17</sup> Idem

A Resolução CEPG/UFRJ autorizava a implementação das cotas para negros (pretos e pardos), indígenas, pessoas com deficiência e ainda outros grupos sociais que os programas considerem pertinentes incluir na reserva de vagas de seus editais. Nesta resolução também ficava estabelecido um percentual de até 20% das vagas dos editais de seleção da pós-graduação *stricto sensu*, reservadas para as cotas, podendo ser este percentual superior, conforme as peculiaridades dos programas.

Na continuidade dos debates que envolvem a implementação de políticas de ações afirmativas, no ano de 2020, o Conselho Universitário da UFRJ aprovou a Resolução nº 15 de 10 de novembro de 2020, que versa sobre as normas para concurso para a carreira do Magistério Superior na universidade. E estabeleceu a política de reserva de vagas para pessoas com deficiência e para negros, sendo esta última amparada pela Lei Federal 12.990/2014 que determina a reserva de 20% das vagas para negros em concursos públicos da administração pública federal, autarquias, fundações e empresas públicas e sociedades de economia mista.

Retomando o debate acerca da implantação da política de cotas para a pós-graduação, em recente discussão, o CEPG aprovou por unanimidade a implementação de cotas para negros, indígenas e pessoas com deficiência para todos os seus 132 programas de pós-graduação. A medida teve por objetivo unificar as regras para esta política nos PPGs da universidade, visto que até o momento cada programa adotava regras próprias para a política de ações afirmativas e não havia obrigatoriedade na adoção de tal política.

A partir de tal deliberação, foi aprovada a Resolução CEPG nº 118 de 30 de setembro de 2022, estabelecendo a política de ações afirmativas para os cursos de Pós-graduação *Stricto Sensu* da UFRJ. Em seu artigo 1º a resolução torna obrigatória a oferta de vagas destinadas a pessoas pretas, pardas, indígenas e pessoas com deficiência para todos os editais de seleção de seus cursos *stricto sensu*.

Estabeleceu-se o percentual de 20% das vagas para candidatos negros e indígenas e mais 5% para pessoas com deficiência. A resolução prevê ainda a possibilidade da oferta de vagas para pessoas em outras condições de vulnerabilidade social, pessoas trans ou quilombolas, se assim o programa de pós-graduação optar por ampliar os grupos contemplados pela política, para além dos definidos com obrigatoriedade. Também fica estabelecido que os candidatos que optarem pelas cotas raciais deverão ser submetidos à heteroidentificação, realizada por uma comissão instituída pela UFRJ.

Os critérios estabelecidos possibilitam a ampliação da política de ações afirmativas, visto que programas que ainda não adotam esta política passarão a fazê-lo, além de diversificar

as categorias relativas às vagas reservadas. Também estabelece um padrão em relação à heteroidentificação para toda a universidade, tanto para o ingresso na graduação, quanto na pós-graduação.

A Resolução CEPG nº 118/2022 prevê ainda que os PPGs estabeleçam critérios em seus editais para a distribuição de bolsas aos candidatos aprovados nas vagas reservadas, com intuito de estimular sua permanência nos cursos. Também fica estipulado que após 10 anos de vigência dessa Resolução os PPGs encaminhem à Pró-reitoria de Pós-graduação e Pesquisa da UFRJ relatórios para a avaliação dos resultados da implantação das ações afirmativas no âmbito dos Programas de Pós-graduação *Stricto Sensu* da universidade.

A UFRJ conta ainda com a Câmara de Políticas Raciais instituída em 2018, com intuito de dar suporte às discussões acerca da pauta racial e desenvolver políticas antirracistas na universidade. O setor é vinculado ao Fórum Permanente de Políticas de Pessoal da UFRJ e conta com representantes dos três segmentos da comunidade universitária (docente, discente e técnico administrativo). A Comissão também é responsável pela formação das Comissões de Heteroidentificação às quais são submetidos os candidatos que optam por cotas raciais.

### **2.3. Dez anos da Lei de Cotas: proposições para sua revisão**

Passados dez anos da implantação da lei 12.711/2012 e, conforme descrito em seu próprio texto, ao final deste prazo era prevista uma revisão da política, considerando os resultados de sua aplicabilidade. No entanto, mesmo que haja esta previsão legal, caso não seja de fato realizada a revisão da referida lei, a mesma permanece em vigor, somente podendo ser revogada através da promulgação de uma nova lei que assim determine. Nesse sentido, há atualmente algumas propostas, tanto no Senado Federal quanto na Câmara dos Deputados, acerca da revisão para a manutenção ou alteração da política de cotas para ingresso em universidades.

Dos Projetos de Lei (PL) apresentados no Congresso Nacional, os que tiveram origem no Senado propõem a manutenção da política. Já dentre os que tramitam na Câmara, além da proposição de manutenção e/ou aperfeiçoamento da política de ações afirmativas, tramitam também projetos que propõem a alteração das categorias contempladas pelas cotas, como a retirada das cotas étnico-raciais, o que representaria um retrocesso, levando-se em consideração os impactos gerados através da lei 12.711 no que se refere às mudanças no perfil dos estudantes universitários a partir da implantação da lei.

Os projetos oriundos do senado, são o PL 4.656/2020, o PL 1.676/2021 (ambos de autoria de senadores do PT) e o PL 3.552/2020. O primeiro projeto propõe aprimoramentos da política de cotas, sua permanente revisão a cada dez anos e a ampliação da política de reserva de vagas também para o ingresso nas instituições particulares de ensino, além das públicas. O segundo projeto de lei mencionado prevê que as cotas sejam uma política de caráter permanente e o terceiro inclui a pós-graduação na política de cotas.

Em relação aos projetos oriundos da Câmara dos Deputados, no mesmo segmento dos projetos de senadores, o PL 3.422/2021 propõe a prorrogação do prazo de revisão da Lei 12.711/2012. Na mesma casa, circulam outros projetos de lei, mas com intuito oposto à perpetuação da política de cotas conforme seu atual formato. Os projetos de lei 1.531/19 e 5.303/19 propostos, respectivamente, por deputados do extinto PSL (Partido Social Liberal) e do PL (Partido Liberal), propõem que as cotas raciais deixem de existir, permanecendo apenas as cotas destinadas a estudantes de baixa renda e oriundos da rede pública de ensino.

A existência de Projetos de Lei que parecem estar em direções opostas no que se refere à políticas de caráter afirmativo que visam a reparação de desigualdades historicamente forjadas em nossa sociedade, deixa clara a disputa de ideias que perpassa a sociedade, desde o senso comum até as mais influentes instâncias de poder político. A ascensão, em 2018, de um governo com projeto político alinhado aos interesses hegemônicos e pouco (ou nada) voltado para as políticas sociais corrobora propostas no sentido do desmonte das políticas sociais, que vêm sendo construídas e conquistadas gradativamente, através da luta e esforços coletivos.

No momento, os projetos de lei mencionados ainda não estão em fase de votação no plenário, desta forma a lei 12.711/12 permanece em vigência conforme explicitado anteriormente. E, embora no legislativo não haja uma composição majoritariamente progressista, com a mudança de governo que ocorrerá a partir de janeiro de 2023, vislumbra-se possibilidades de avanço nas políticas sociais (ou ao menos manutenção das que já estão postas), em vez de seu retrocesso e desmonte, como assistimos nos últimos quatro anos.



### Capítulo 3: Cotas raciais no PPG em Enfermagem da UFRJ

Os mais de 170 cursos de graduação e mais de 130 cursos de pós-graduação da UFRJ estão divididos em seis centros acadêmicos, sendo estes: o Centro de Ciências Matemáticas e da Natureza (CCMN); Centro de Letras e Artes (CLA); Centro de Filosofia e Ciências Humanas (CFCH); Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas (CCJE); Centro de Ciências da Saúde (CCS) e Centro de Tecnologia (CT). Além desses centros, a UFRJ conta ainda com o Complexo Hospitalar composto por nove hospitais, o Fórum de Ciência e Cultura do qual fazem parte os museus vinculados à UFRJ, como o Museu Nacional, e também a Editora UFRJ. A universidade oferece ainda cursos na cidade de Macaé-RJ, em seu Centro Multidisciplinar, e possui um campus na cidade de Duque de Caxias-RJ.

Quanto à estrutura administrativa, a UFRJ conta com sete Pró-reitorias, sendo a PR1 a Pró-reitoria de Graduação; a PR2 Pró-reitoria de Pós-graduação e Pesquisa; PR-3 Pró-reitoria de Planejamento, Desenvolvimento e Finanças; PR4 Pró-reitoria de Pessoal; PR5 Pró-reitoria de Extensão; PR6 Pró-reitoria de Gestão e Governança e PR7 Pró-reitoria de Políticas Estudantis.

Sendo o cenário do estudo um Programa de Pós-graduação, este encontra-se vinculado à PR2, a qual tem como instância deliberativa o Conselho de Ensino para Graduados - CEPG, no qual são definidas as políticas para a pós-graduação de toda a universidade. Há ainda uma instância deliberativa intermediária entre os colegiados próprios de cada programa e o CEPG, denominada Comissão de Pós-graduação e Pesquisa - CPGP, composta por Programas de Pós-graduação que sejam da mesma área de conhecimento, de acordo com àquelas definidas pela Capes.

A participação nessa instância deliberativa intermediária é facultativa a cada Programa e no caso do Programa de Pós-graduação em Enfermagem, este participa da CPGP junto aos Programas de Pós-graduação do Instituto de Nutrição José de Castro e da Escola de Educação Física e Desportos da UFRJ. Em relação ao Programa de Pós-graduação em Enfermagem, sua instância deliberativa é a Comissão de Ensino de Pós-graduação e Pesquisa em Enfermagem - CEPGPEn, na qual são definidas as diretrizes a serem adotadas pelo PPG, naquilo em que não haja determinação explícita pelo CEPG ou no que for delegado por este aos próprios programas.

Em relação à adoção da política de cotas para a pós-graduação *stricto sensu*, até a aprovação da Resolução CEPG 118/2022, não havia sido estabelecida uma política norteadora para ações afirmativas na pós-graduação na UFRJ. Assim como não se tem, até o momento,

uma lei federal que determine a adoção de tal política para a pós-graduação, diferentemente do que ocorrera com as cotas para o ingresso na graduação das universidades federais, em 2012. Desta forma, na UFRJ, os PPGs que optaram por adotar a política de ação afirmativa, até o momento, o fizeram por decisão própria, estabelecendo seus próprios critérios e público beneficiário da política de reserva de vagas, ainda que a universidade tenha realizado ações de incentivo à adoção dessas políticas para a pós-graduação.

O incentivo à ampliação dessa política para a pós-graduação, veio através da publicação da Portaria MEC nº 13/2016, que buscou incentivar a adoção das cotas para a pós-graduação, em conformidade com a lei já estabelecida para a graduação, embora não tenha tornada obrigatória a existência destas para os processos seletivos da pós-graduação. E embora essa portaria tenha sido revogada em junho de 2020, pelo então Ministro da Educação Abraham Weintraub, na prática, o que pôde ser observado foi a continuidade das políticas de ação afirmativa já implantadas pelos PPGs. E ainda, tratando-se da UFRJ, especificamente, o debate continuou a ser ampliado, independente da revogação da portaria, como pode ser demonstrado pela recente aprovação de Resolução própria da universidade, regulamentando a política de cotas para todos os Programas de Pós-graduação da UFRJ.

### **3.1. O Programa de Pós-graduação em Enfermagem**

Dentre os 132 Programas de Pós-graduação *stricto sensu* da UFRJ, há o Programa de Pós-graduação em Enfermagem da Escola de Enfermagem Anna Nery - EEAN, unidade pertencente ao CCS, que oferece os cursos de mestrado e doutorado acadêmicos. A unidade possui uma particularidade, visto que sua sede está localizada fora da Cidade Universitária, em uma das ditas unidades isoladas da UFRJ, as quais, geralmente, situam-se nos imóveis históricos pertencentes à universidade.

Na unidade localiza-se a estrutura administrativa da Escola de Enfermagem, como a Direção, os departamentos dos professores e setores administrativos (como setor de pessoal, protocolo, patrimônio, secretarias). O prédio abriga ainda uma biblioteca, denominada Biblioteca Setorial da Pós-graduação; o Programa de Pós-graduação *stricto sensu* e a Pós-graduação *lato sensu*, cada um com sua coordenação e secretaria próprias. Na unidade há auditórios e salas de aula, utilizadas, majoritariamente, para as atividades da Pós-graduação (*stricto* e *lato sensu*). Diferentemente da graduação, que tem a maior parte de suas atividades realizada no CCS, na Cidade Universitária, onde é ministrada grande parte das disciplinas e

onde se localizam laboratórios utilizados nas aulas práticas que compõem a grade curricular do curso de graduação em Enfermagem.

O Programa de Pós-graduação em Enfermagem teve início com o curso de mestrado, em 1972, sendo o primeiro curso de mestrado em Enfermagem do Brasil. Posteriormente, em 1989, teve início o curso de doutorado, sendo o terceiro curso de doutorado em Enfermagem fundado no país. Atualmente, o Programa de Pós-graduação em Enfermagem é avaliado com conceito 6 pela Capes e já titulou mais de 950 mestres e 480<sup>18</sup> doutores ao longo dos seus 50 anos de existência.

A estrutura do Programa de Pós-graduação em Enfermagem é composta pela Coordenação, que conta com dois professores, sendo um o(a) coordenador(a) e o(a) outro(a) seu substituto eventual. A escolha dos coordenadores se dá por meio de Processo de Consulta, no qual possuem direito a voto os estudantes com matrícula ativa no PPG, os professores do Programa e os técnicos administrativos lotados no setor de pós-graduação. Os professores são indicados para um mandato de dois anos, podendo se candidatar a uma reeleição. O PPG conta ainda com o apoio da Secretaria de Apoio à Pesquisa, que possui coordenação distinta da coordenação do PPG, e a qual está vinculado o Comitê de Ética e Pesquisa da unidade.

Em relação aos estudantes e seu ingresso no Programa de Pós-graduação, este se dá por meio de processo seletivo, previsto em Edital próprio, elaborado e aprovado pela instância deliberativa do PPG-EEAN, a CEPGPEn. Tradicionalmente, o Programa realiza duas entradas anuais de turmas, tendo o calendário dividido por semestres letivos. Dessa forma, é realizado um processo seletivo por semestre, para ambos os cursos, mestrado e doutorado. Anualmente ingressam no PPG-EEAN quatro turmas, sendo duas de mestrado e duas turmas de doutorado.

Os editais do processo seletivo são elaborados pela Coordenação do PPG, discutidos e aprovados em reunião da CEPGPEn - instância deliberativa do Programa - e posteriormente encaminhados à Direção da unidade para formalização da publicação oficial. Nesse sentido, há autonomia do PPG para elaboração de políticas próprias que considere pertinentes para atingir seu público alvo e/ou estimular o ingresso de estudantes no Programa. Cabe ressaltar que as etapas do processo seletivo envolvem uma prova de conhecimentos (aplicada apenas ao curso de mestrado), prova de compreensão em língua estrangeira, análise dos projeto e currículo e, por fim, arguição dos projetos de dissertação ou tese.

Para a finalidade do presente trabalho, que se refere à implantação das cotas raciais no PPG-EEAN, foram considerados os editais de seleção para ingresso nos últimos três anos: 2020,

---

<sup>18</sup> Fonte: Arquivos da Secretaria Acadêmica do PPG-EEAN

2021 e 2022, neste último ano sendo considerado apenas o edital do primeiro semestre. Levando-se em conta quatro editais, a média de vagas oferecidas, por entrada, foi de 24,5 para o curso de mestrado e para o curso de doutorado foi de 12,25. O primeiro edital de seleção do PPG-EEAN que contou com a política de ações afirmativas foi o Edital 2020/1, publicado ao final do ano de 2019. No ano de 2020, em razão da pandemia de covid-19, o calendário acadêmico foi alterado e pela força das circunstâncias, as atividades acadêmicas e a maior parte das atividades administrativas do PPG permaneceram no formato remoto durante os anos de 2020 e 2021, inclusive com adaptações nas etapas do processo seletivo que, anteriormente, se davam de forma presencial e necessitaram ser modificadas para o formato remoto.

Sendo assim, após a implantação do programa de Ações Afirmativas para o edital de 2020/1, o edital seguinte que contou com a política de reserva de vagas foi o edital 2021/1. Até o momento, foram lançados cinco editais contando com o programa de Ações Afirmativas, nos editais de 2020/1, 2021/1, 2021/2, 2022/1 e 2022/2, embora para efeitos da pesquisa tenham sido analisados os quatro primeiros. Nos editais mencionados, o programa de Ações Afirmativas foi mantido conforme consta desde sua implantação, tanto em relação ao público beneficiário, quanto ao formato e percentual de reserva de vagas. Considerando a recente Resolução da UFRJ, sobre a implantação de ações afirmativas para todos os seus PPGs, talvez sejam necessárias adequações aos critérios estabelecidos para os próximos editais do PPG-EEAN.

### **3.2. Implementação da política de cotas raciais no PPG-EEAN**

Acompanhando a tendência de incentivo à adoção da política de ações afirmativas na pós-graduação, reforçada pela Portaria MEC nº 13/2016 e pela Resolução CEPG/UFRJ nº 03/2018 a Comissão de Ensino de Pós-graduação e Pesquisa em Enfermagem abriu as discussões sobre a implantação da política de reserva de vagas para seu edital de seleção, ao final do ano de 2019, quando seria iniciado o processo seletivo para as turmas de ingresso no primeiro semestre letivo de 2020.

Além disso, conforme apontado por Venturini (2020) a área de Ciências da Saúde figura como a terceira área na qual há mais programas de ações afirmativas na pós-graduação, quando se analisa a distribuição dessa política dividida por área de conhecimento. Ficando esta com um percentual de 12,2% dos PPGs que adotam políticas de ações afirmativas em seus processos seletivos, atrás apenas da área Multidisciplinar com 12,3% e das Ciências Humanas, que concentra a maior parte de PPGs com política de ações afirmativas, 22,9%.

Dessa forma, a partir da aprovação do Programa de Ações Afirmativas para o PPG em Enfermagem/UFRJ, foi publicado o Edital nº 746 de 22/10/2019, com a previsão da reserva de 10% de vagas para negros, sendo assim considerados os candidatos autodeclarados pretos ou pardos, de acordo com o previsto no Edital e, conforme a classificação utilizada pelo IBGE. Além disso, ao optar pela reserva de vagas, o candidato que assim o fizesse, deveria preencher um formulário de Autodeclaração Racial, contido nos anexos do edital, a ser entregue junto aos documentos de inscrição.

Percebe-se também o acompanhamento da tendência observada por Venturini (2020) no apontamento de que pretos e pardos são os beneficiários majoritários das políticas de ações afirmativas para a Pós-graduação. Já que 92% das iniciativas de ações afirmativas dos Programas de Pós-graduação, analisadas pela autora, tinham como beneficiários pretos; seguidos de pardos contemplados em 91,3% das iniciativas, e em terceiro, os indígenas, com 90,4%. E ainda conforme apontado por Venturini (2020), o perfil dos beneficiários diferenciava-se do perfil dos beneficiários definidos pela política de cotas para a graduação, a qual a maior parte é voltada para estudantes oriundos da rede pública de ensino.

Em relação ao processo seletivo do PPG-EEAN, embora no instrumento utilizado para inscrição dos candidatos conste nas opções de preenchimento as categorias “indígena” e “amarelo”, além de “branco”, “preto” e “pardo”; independente do preenchimento do item relativo à cor/raça, para a escolha da reserva de vagas deve ser preenchido outro campo, referente à opção de vagas, que seriam “ampla concorrência” ou “reserva de vagas” e nesta segunda, somente podendo optar pela reserva de vagas àqueles candidatos autodeclarados pretos ou pardos. Analisando-se os dois últimos processos seletivos, quando observado o preenchimento da documentação relativa à inscrição, embora alguns candidatos se identifiquem no item relativo à cor/raça como pretos ou pardos, estando aptos, portanto, a concorrer pela reserva de vagas, acabam optando pela ampla concorrência.

Em consulta à documentação referente à inscrição, para o processo seletivo 2021/2, das 16 inscrições realizadas para concorrer ao doutorado, mesmo tendo nove candidatos se identificando como negros (cinco pretos e quatro pardos), apenas três deles optaram pela reserva de vagas. Em relação aos candidatos ao mestrado, para o mesmo edital, das 43 inscrições, oito foram pela reserva de vagas, ainda que 18 candidatos tenham se identificado como negros (14 pardos e quatro pretos). Em relação ao edital de 2022/1 das 16 inscrições para o doutorado, apenas um candidato optou pela reserva de vagas, embora seis candidatos

estivessem aptos a concorrer pela reserva de vagas. Também para o mestrado apenas um candidato optou pela reserva de vagas, das 31 inscrições realizadas.

Sobre a base legal apontada pelos Editais de Seleção (considerando o período analisado de 2020/1 a 2022/1) é composta pela Resolução CEPG/UFRJ nº 03/2018 e a Lei 12.990/2014 que dispõe sobre reserva de vagas em concursos públicos da administração pública federal. Em relação ao percentual de vagas reservadas, embora a lei federal defina o percentual em 20%, a referida Resolução CEPG/UFRJ flexibiliza essa porcentagem, sugerindo que seja ofertado um percentual “de até 20%” das vagas, com a possibilidade ainda deste ser aumentado, em caso de alguma especificidade do PPG que adote a política de ações afirmativas.

Ainda com base nas legislações escolhidas para nortear o programa de ações afirmativas do PPG, de acordo com o Edital de Seleção, e com a lei 12.990/2014, os candidatos que optam pelo programa de ações afirmativas, concorrem concomitantemente na ampla concorrência e na reserva de vagas. Sendo assim, caso atinjam notas que os classifiquem dentro da ampla concorrência, não se utilizam as vagas reservadas e caso estas não sejam utilizadas para os candidatos do programa de ações afirmativas, elas voltam a compor o quantitativo de vagas de ampla concorrência. Levando-se em conta os editais analisados, figuram pouquíssimas opções pela reserva de vagas e mesmo os candidatos que optaram por estas, quando aprovados em todas as etapas, acabaram ficando dentro das vagas da ampla concorrência, não sendo necessária a utilização do percentual previsto de reserva de vagas.

Cabe ressaltar, que a Resolução CEPG/UFRJ de 2018 não determinava a obrigatoriedade da adoção de política de ações afirmativas aos PPGs da universidade. No entanto, baseada na Portaria MEC nº 13 de 2016, ainda em vigor naquele momento, a UFRJ buscava incentivar que seus Programas de Pós-graduação adotassem tais políticas. Posteriormente, mesmo com a revogação da Portaria MEC, a Resolução de 2018 continuou a vigorar na universidade, tendo sido revogada neste ano de 2022, após a aprovação da Resolução CEPG/UFRJ nº 118 de 2022, que estabeleceu a obrigatoriedade da política de ações afirmativas para todos os PPGs da UFRJ e critérios mais específicos para sua aplicabilidade.

### **3.2.1. O processo de implementação da política**

Buscando compreender os caminhos que se desenharam até a implementação da política de ações afirmativas para o ingresso nos cursos de mestrado e doutorado do Programa de Pós-graduação em Enfermagem da EEAN/UFRJ, foram realizadas entrevistas com os professores do PPG, no intuito de elucidar a forma como se deram as deliberações que culminaram na

modificação do edital de seleção, com a inclusão da opção de reserva de vagas pela primeira vez a partir do ano de 2020.

O Programa de Pós-graduação em Enfermagem conta com 30 professores permanentes em seu quadro, desses, 16 professores fazem parte da instância deliberativa, a CEPGPEn. O(a) coordenador(a) e seu(a) substituto(a) possuem assento fixo na Comissão, assim como o(a) professor(a) eleito(a) para a Coordenação da Secretaria de Apoio à Pesquisa, a qual, dentre outras atividades, é responsável pelo Comitê de Ética e Pesquisa da unidade. Os outros 13 professores são escolhidos por meio de votação, realizada a cada dois anos, no período que sucede a escolha da Coordenação do PPG.

As reuniões da CEPGPEn ocorrem duas vezes por mês e ainda que, na rotina das atividades, não participem dela todos os professores credenciados do PPG, em algumas ocasiões são realizadas reuniões ampliadas, quando se trata de matéria que envolva a estrutura do PPG, como questões de regulamento, modificação curricular, dentre outros assuntos pertinentes a todo o corpo docente do programa. Este foi o caso da reunião que levou à aprovação do programa de Ações Afirmativas, assim denominado nos editais de seleção.

A reunião realizada em 16 de outubro de 2019 ocorreu no formato ampliado, com convite estendido a todos os professores permanentes do Programa, naquela ocasião. Em consulta à lista de frequência da referida reunião, foi realizado o convite para participarem da entrevista, àqueles que estiveram presentes. Para a finalidade deste trabalho, os professores que não compareceram ou que se credenciaram no PPG posteriormente à data da reunião não foram convidados. Do ano de 2019 até o presente momento, alguns desses professores se aposentaram e embora tenham recebido o convite, não foi possível realizar a entrevista com nenhum dos que se encontram nessa categoria.

Através das entrevistas foram apontados elementos que ajudam a compreender o processo de implantação da política de ações afirmativas no Programa de Pós-graduação em questão e ainda, que convergem com a atual decisão da UFRJ na determinação da adoção dessa política para a pós-graduação de toda a universidade. Nesse segmento, as contribuições apresentadas auxiliam na construção da avaliação do processo de implantação dessa política no PPG-EEAN.

### **3.2.2. Debate acerca da política**

Todas as entrevistadas compunham o quadro de professores (Dedicação Exclusiva, 40 horas) da Escola de Enfermagem Anna Nery no ano de 2012, quando foi aprovada a Lei

12.711/2012, prevendo a adoção das cotas para o ingresso na graduação, e também, nessa época, já atuavam como professoras do PPG. Conforme apontado no presente trabalho, até o momento de aprovação dessa lei, a UFRJ havia optado pelo sistema de cotas sociais, reservando um percentual de suas vagas para estudantes de baixa renda oriundos da rede pública de ensino, no que se refere ao ingresso na graduação.

Foi apontada como característica que diferenciava a UFRJ das demais universidades públicas, considerando as demais universidades locais - UNIRIO, UFF e UERJ -, o formato diferenciado de suas provas de vestibular, que a colocava como uma das que possuía maiores notas de corte dentre as citadas. Isto, sendo considerado o período no qual as universidades federais elaboravam seus vestibulares individualmente, antes da criação do SiSU e, conseqüentemente, da adoção do Enem como forma de ingresso, situação que ocorreu na UFRJ a partir do vestibular de 2012.

Em relação às discussões que antecederam a promulgação da Lei 12.711/2012, relata-se que existiram discussões na universidade, como um todo, no entanto não ocorreram definições na unidade em si, visto que se tratava de decisão no âmbito de toda a instituição. Em relação às instâncias externas à unidade e até a UFRJ, dentre as docentes que possuíam participação nessas, foi relatado que o debate acerca da implantação da política de ações afirmativas para a graduação reverberava também para a pós-graduação, já naquele momento.

Porém, embora houvesse, em alguma medida, debate sobre ações afirmativas em outros níveis de ensino, para além da graduação, nesse primeiro momento as discussões permaneceram em um campo mais “informal” e não tanto como pontos de pauta para que se encaminhasssem decisões concretas a respeito da matéria. Uma observação apontada foi a reflexão sobre o possível aumento de estudantes autodeclarados pretos, pardos e indígenas após o advento das cotas para a graduação, que poderia acarretar desdobramentos futuros para a pós-graduação. No entanto, no momento imediato à aprovação da Lei de Cotas, as discussões não avançaram a ponto de se concretizarem em determinações legais também no âmbito da pós-graduação.

No que se refere à política de Ações Afirmativas, a mesma foi apontada como uma política necessária e pertinente à realidade da sociedade brasileira, no sentido da promoção da igualdade social e da igualdade de oportunidades. Em relação às modalidades de cotas, há defesa tanto da modalidade de cotas sociais, como das cotas étnico-raciais, conforme existentes para a graduação. Corroborando com dados apresentados nos capítulos anteriores, foram apontadas, nas entrevistas, questões relativas ao acesso desigual à educação presentes em níveis



de ensino anteriores à graduação e que, nesse sentido, as cotas contribuem para diminuir a desigualdade de oportunidades.

Quando questionadas sobre as cotas em cada nível de ensino: graduação e pós-graduação, em relação à primeira a aceitação parece mais consolidada, enquanto que nas considerações sobre a implantação das cotas para a pós-graduação há observações sobre sua maior complexidade, embora sejam consideradas pertinentes. Pontuou-se a concordância com as cotas para a pós-graduação no sentido de padronização dos critérios de elegibilidade, uma vez que há esta política para a graduação, adotá-la na pós-graduação seria uma espécie de continuidade. Em outra linha de pensamento, ponderou-se sobre a importância das cotas para a pós-graduação no caminho da ascensão profissional no campo do ensino.

Sobre este último aspecto, considerando o perfil dos estudantes do curso, foram apresentadas considerações acerca do capital social que muitos destes apresentam, uma vez que oriundos de classes sociais menos favorecidas e por vezes sendo os primeiros de suas famílias a possuir um diploma universitário, ao final desse ciclo de ensino dariam preferência ao mercado de trabalho, em vez de darem sequência aos estudos na pós-graduação, principalmente *stricto sensu*. Nesse sentido, a política de cotas para a pós-graduação incentivaria certos grupos sociais a investirem mais tempo em se especializar, para que posteriormente viessem a ocupar postos de maior prestígio dentro da profissão.

Em relação à necessidade do PPG-EEAN em adotar a política de cotas, embora não haja discursos, explicitamente, contrários ao programa de Ações Afirmativas da forma como está implementado, quando questionados se o PPG-EEAN, especificamente, necessitava de tal política, surgem tanto opiniões favoráveis à implementação da política, quanto que consideram que este PPG não necessitava da política.

Por outra perspectiva, foi respondido que diante do perfil dos estudantes da graduação em Enfermagem, a existência da política de ações afirmativas para a pós-graduação se faz necessária. Mencionou-se ainda que para além da questão da necessidade da adoção de tal política pelo PPG-EEAN, ao fazê-lo demonstra-se perante a sociedade o posicionamento do Programa acerca da política de ações afirmativas, reconhecendo “a importância dessa política para a diminuição da desigualdade, para a promoção da justiça social e para a promoção da equidade entre os grupos”.

Considerando os quatro editais de seleção aos cursos de mestrado e doutorado que contaram com reserva de vagas para candidatos autodeclarados negros, as entrevistadas responderam sobre sua percepção em relação ao programa de ações afirmativas, no sentido de

se configurar como um elemento de incentivo para que pessoas se candidatem à pós-graduação. E nesse aspecto, foram apresentadas considerações distintas acerca da questão.

Uma das perspectivas apresentada, considera curto o período de efetivação da política, não sendo possível mensurar se a existência da mesma atua como elemento de incentivo aos candidatos. Na mesma perspectiva também foi sinalizada a falta de divulgação sobre a existência das cotas no PPG, portanto não as considerando como fator de incentivo ou de atração para os candidatos.

Por outro lado, considera-se que o PPG contar com o programa de Ações Afirmativas se configura como elemento de incentivo às candidaturas à pós-graduação *stricto sensu*. O segundo ponto explicitado, conforme justificativa apresentada, se relaciona com o capital simbólico que possíveis candidatos possuem e que os leva a se perceberem como menos aptos a concorrer em processos seletivos de pós-graduação e nesse sentido, a política de ações afirmativas atuaria na quebra desses paradigmas, contribuindo para que esses sujeitos sejam incentivados a ocuparem esses espaços.

### **3.2.3. Perfil dos estudantes**

Ponto de convergência entre os entrevistados foram as considerações sobre o perfil dos estudantes do curso de graduação em Enfermagem. Como as respondentes iniciaram sua atuação na UFRJ em momento anterior à implementação das cotas para a graduação, questionou-se se foi percebida alteração em relação ao perfil dos estudantes da graduação, ao se comparar o período que antecedeu a política de ações afirmativas para o ingresso na universidade e o período posterior à sua aplicabilidade, após 2012.

Nesse item, aponta-se que mesmo antes da política de cotas (fossem cotas sociais ou étnico-raciais), o perfil dos estudantes do curso de Enfermagem já contava com estudantes de baixa renda, muitos oriundos da rede pública de ensino e também se apontou que mesmo antes das ações afirmativas de caráter étnico-racial, havia expressiva representatividade de estudantes negros nas turmas da graduação. E, ainda que alguns tenham observado um aumento da entrada de estudantes que se enquadram no perfil dos beneficiários das cotas, principalmente as cotas étnico-raciais, consideram que o curso de Enfermagem, especificamente, já abarcava esse perfil de estudantes.

Dessa forma, embora possam ter observado algum aumento no quantitativo de estudantes conforme o perfil de beneficiários da política de ações afirmativas de 2012, não consideram que tenha havido uma contundente alteração no perfil desses estudantes da

Enfermagem, visto que anteriormente já observavam a presença dos mesmos no curso. Destaca-se que foi mencionada em mais de uma entrevista, comparação entre o curso de Enfermagem e o curso de Medicina, para exemplificar um curso que, na percepção dos entrevistados, possa ter apresentado uma alteração mais significativa do perfil do alunado após a efetivação da política de cotas.

Ainda em relação à percepção sobre alteração do perfil dos estudantes após a lei 12.711/2012, para além da comparação dos cursos de Enfermagem e Medicina, foi mencionada também uma alteração de perfil dos residentes, no caso das residências multiprofissionais. Foi relatada a percepção de uma alteração no perfil de residentes em odontologia e psicologia, por exemplo, com a presença de mais residentes negros e pardos nas décadas que sucederam a implantação das cotas para as universidades. Ao passo que, por outro lado, o perfil de residentes em enfermagem e serviço social se manteve o mesmo ou apresentou pouca alteração. Considerando estes últimos, como cursos que já possuíam um perfil de estudantes que se enquadram nos beneficiários da atual política de ações afirmativas.

Quando feitas considerações acerca do perfil dos estudantes da pós-graduação *stricto sensu*, os relatos apontam para a descontinuidade dessa tendência de alta representatividade de estudantes negros, observando que nas turmas de mestrado e doutorado os estudantes são majoritariamente brancos. Uma das docentes relatou que em seus quase vinte anos como professora do PPG-EEAN somente se recorda de ter uma orientanda negra, que concluiu ambos os cursos, de mestrado e doutorado, ainda no início dos anos 2000, antes mesmo das leis sobre ações afirmativas para o ensino superior federal.

Um fator que foi apontado, isoladamente, em relação aos estudantes (tanto da graduação quanto da Pós-graduação), foi o de que nos últimos anos, nota-se uma defasagem no desempenho acadêmico dos mesmos. Primeiramente no nível de graduação e, posteriormente, refletindo também na pós-graduação. Esse aspecto não foi diretamente relacionado à questão das cotas, mas ao formato de ingresso no vestibular, adotado a partir do SiSU, unificando o acesso às universidades federais (e em alguns casos estaduais e particulares) por meio do Enem.

Outro aspecto elucidado nas falas das entrevistadas foi uma particularidade do curso de Enfermagem, sendo o fato de que alguns estudantes ao ingressarem na universidade, já seriam atuantes da área, na qualidade de técnicos de enfermagem (devidamente registrados no conselho profissional) e que em dado momento optariam por iniciar a graduação objetivando ascender profissionalmente. Apesar de ter sido levantado esse aspecto distinto sobre a graduação em Enfermagem, cabe ponderar que o curso de Enfermagem da UFRJ possui turno integral, isto é,

as aulas ocorrem no período da manhã e da tarde, não possuindo turno noturno, o que considero um elemento dificultador para estudantes trabalhadores.

Acrescenta-se às características apontadas acerca do perfil dos estudantes da área, o baixo número de pessoas com deficiência que ingressam no curso. O que pode ocorrer por questões tanto relacionadas às especificidades da profissão, quanto por questões relacionadas à falta de acessibilidade das instalações da própria universidade. Conforme mencionado no início deste capítulo, o prédio da EEAN trata-se de edifício histórico, tombado pelo IPHAN, o que dificulta a realização de obras que possibilitem melhorar a acessibilidade, além dos problemas orçamentários que vêm sendo enfrentados pelas universidades públicas há décadas, com significativa piora nos últimos anos, o que por vezes inviabiliza a realização de obras.

No que se refere às percepções em relação aos estudantes, no sentido de apresentação de demandas acerca de políticas de ações afirmativas, os entrevistados relataram não ter conhecimento de demanda pela política de cotas na pós-graduação como reivindicação de estudantes da graduação. E em relação aos estudantes que já cursavam a pós-graduação *stricto sensu* à época da implantação do programa de ações afirmativas para o PPG, também não se relatou a percepção de manifestações contrárias, tampouco de incentivo à nova política adotada.

#### **3.2.4. A atual política do PPG**

Mesmo que haja alguma diferença no concernente às modalidades de cotas a serem utilizadas, pode ser observado consenso entre as entrevistadas em relação à concordância com a política atualmente adotada na universidade, tanto em relação à graduação, quanto à pós-graduação. Majoritariamente, a política de Ações Afirmativas figura como uma política “pertinente, necessária e oportuna”, que contribui para a reparação de injustiças sociais e possibilita a promoção da igualdade de oportunidades.

Especificamente, em relação à atual decisão da UFRJ de instituir a política de ações afirmativas para todos os seus Programas de Pós-graduação, a partir de uma resolução, foi unânime entre as entrevistadas a concordância em relação a esta decisão. Assim como ao recobrar os termos das discussões internas do PPG-EEAN à época da aprovação do Programa de Ações Afirmativas, aponta-se que houve consenso de tal decisão, não sendo recordados posicionamentos de discordância sobre a implantação da política. Os pontos de debate apontados, foram mais voltados à forma como seria aplicada a política, considerando o formato de distribuição de vagas do edital, que são distribuídas por professor.

Ainda que as vagas sejam distribuídas por professor, há possibilidades de remanejamento de vagas entre eles, caso algum(s) não preencha todas as vagas que tenha oferecido. Este foi apontado como um dos aspectos que influenciaram o adiamento da adoção de políticas de ações afirmativas anteriormente, embora já se soubesse que outros PPGs da UFRJ vinham as adotando. Além disso, nos últimos anos, inclusive após a implantação do programa de Ações Afirmativas no PPG, em alguns processos seletivos tem ocorrido até mesmo sobra de vagas, com menos candidatos aprovados do que o quantitativo de vagas ofertadas.

Por outro lado, a UFRJ vinha adotando medidas de incentivo à adoção de ações afirmativas na pós-graduação, desde 2016, em razão da Portaria nº 13 do MEC, como, por exemplo, estabelecendo em seus editais internos critérios de pontuação beneficiando PPGs que tivessem políticas de ações afirmativas. Conforme o Edital CEPG Nº 279/2017 para contratação de Professor Visitante na UFRJ: “Critério: Ter adotado ações afirmativas no processo seletivo da pós-graduação. Pontuação Máxima: 10 pontos / 10 pontos: programas que adotem; 00 ponto: programas que não adotem.”

Sobre a existência de algum fator determinante que tenha figurado como ponto crucial para a decisão pela implantação da política de cotas na virada do ano de 2019 para 2020, além daqueles que consideram que não houve elemento específico, mas sim uma relação com o contexto geral de ampliação do debate sobre a política de Ações Afirmativas tanto na UFRJ, como em outras universidades, diferentes hipóteses foram levantadas. Mencionaram-se questões relacionadas à adequação às normas, no sentido de haver exigências verticalizadas, provenientes de outras esferas ou instituições ligadas à pós-graduação ou às quais a mesma estivesse subordinada. Uma vez que naquele momento existia recomendação para a adoção de tais políticas na pós-graduação, tanto no âmbito da própria UFRJ, quanto na Capes, apesar de não se tratar de obrigatoriedade.

Ainda em relação ao atendimento de exigências, houve determinação da PR2 para que os PPGs adequassem seus editais de processos seletivos a uma série de normas, visando aumentar a transparência e equidade dos processos de seleção. Nesse sentido era recomendado que os processos seletivos contassem com previsão de recurso a cada etapa, que a depender do formato de avaliação, houvesse registro da etapa por meio de gravação e ainda, que o Programa passasse a adotar alguma ação afirmativa, a qual a escolha da modalidade ficaria a seu critério.

Em outra direção, que não se relaciona com questões institucionais, seja de exigência ou incentivo à adoção de ações afirmativas, mas que foi apontado como fator de relevância para o início da implantação do programa de ações afirmativas, naquele momento, foi o fato do

professor coordenador do PPG, ser um homem negro. Conforme a percepção de uma das entrevistadas, a implementação dessa política durante a gestão desse professor, possui impacto, simbolicamente, diferenciado.

Em relação à opção do público beneficiário da política de cotas do PPG, explicitou-se que não foi apresentado debate acerca da inclusão de outras categorias, além da reserva de vagas para negros. E são apontados como justificativas para tal, tanto o próprio perfil dos estudantes, que, como mencionado, conta com considerável quantitativo de estudantes negros, porém pouquíssimos estudantes com deficiência no curso de graduação em Enfermagem e em relação aos indígenas também relata-se que não há expressiva presença desse grupo étnico entre os estudantes.

Em outra direção, de caráter mais operacional, relatou-se que houve uma ideia inicial, por parte da coordenação do PPG, em se adotar as cotas sociais. Porém, verificou-se que para esta modalidade, a comprovação documental seria mais complexa e por receio de não aprovação do novo formato do edital, pela PR2, que determinou as modificações, optou-se pela modalidade de cotas raciais, até mesmo por estar em consonância com o perfil de estudantes observado na graduação.

Já acerca do percentual de vagas reservadas, este ficou estabelecido em 10% nos quatro editais analisados. Os entrevistados consideram que seja um percentual razoável e condizente com o formato de distribuição de vagas. E mais ainda, pelo fato de que nos últimos editais têm sido aprovados menos candidatos do que o quantitativo de vagas oferecidas, dessa forma, nem chegam a ser utilizadas as vagas reservadas.

### **3.3. Desdobramentos da implementação da política**

Sobre as dificuldades para a implantação da política de ações afirmativas estabelecida no PPG-EEAN, como cotas para candidatos autodeclarados negros, as entrevistadas não consideram que haja dificuldades em sua implantação, visto que a mesma obteve aprovação para estar vigente nos editais e desde então os processos seletivos têm contado com o programa de Ações Afirmativas, sem que seja apontado um horizonte de retração da política. Pelo contrário, com a nova resolução da UFRJ, a política deverá ser ampliada.

No que se refere a propostas de acompanhamento dos estudantes que ingressam no PPG por meio do programa de Ações Afirmativas, como uma possível política a esse respeito, foi apontada a proposta de alteração nos critérios estabelecidos para a concessão de bolsas de estudos, para que dentre os critérios fosse incorporada a reserva de vagas para estudantes

autodeclarados negros, conforme sua opção pela reserva de vagas no processo seletivo. Apesar da menção a essa proposta e da mesma ter sido apresentada em reunião da CEPGPEn neste ano de 2022, as discussões acerca do assunto não se encontram finalizadas e ainda não foi aplicado à seleção dos bolsistas o programa de Ações Afirmativas.

Esclarece-se que a concorrência pelas bolsas de estudos se dá de maneira dissociada do processo seletivo para ingresso nos cursos de mestrado e doutorado. Para concorrer às bolsas, os estudantes (já com sua matrícula ativa no sistema da UFRJ - SiGA) encaminham formulário específico, no período estabelecido pelo próprio PPG, e a partir dessa solicitação é feita uma análise dos currículos dos requisitantes, conforme os critérios de elegibilidade exigidos pelo PPG. Dessa forma, independentemente de sua classificação no processo seletivo, o estudante passa por um novo processo de seleção, desta vez para concorrer à bolsa.

Embora a pergunta da entrevista fizesse referência à existência de uma política de acompanhamento para os estudantes cotistas do PPG, mais de uma das entrevistadas mencionou a existência da COAA - Comissão de Orientação e Acompanhamento Acadêmico, que é uma comissão prevista pela UFRJ para ser instituída em cada curso de graduação e cuidar do acompanhamento discente dos estudantes. No entanto, esta comissão não está, diretamente, relacionada à política de ações afirmativas, visto que se trata de comissão para acompanhamento dos estudantes, no geral, independentemente de serem cotistas.

Diante das considerações apresentadas, depreende-se que o processo de implementação da política de ações afirmativas tem se consolidado, com perspectiva de ampliação, seja pela nova Resolução CEPG/UFRJ que estende o público beneficiário das ações afirmativas e seu percentual, seja pela avaliação interna do PPG que já considera a ampliação do programa de Ações Afirmativas para outro processo previsto no programa, como é o caso da seleção para as quotas de bolsas.

## Considerações Finais

Levando-se em conta a configuração da população brasileira e a herança do longo período em que a escravidão existiu no país, somando-se este à falta de políticas voltadas para a população, naquele momento recém liberta, se tem como resultado uma expressiva desigualdade racial, a qual é refletida pela desigualdade de oportunidades entre os distintos segmentos étnico-raciais da população. Esta perceptível desigualdade, é corroborada através dos dados que apresentam significativas diferenças entre os indicadores socioeconômicos quando analisados sob o recorte de cor/raça.

As contundentes desigualdades comprovadas através dos indicadores de acesso à saúde, educação, empregabilidade e renda (esses últimos diretamente relacionados), considerando o recorte de cor/raça, apontam na direção de que políticas específicas são necessárias no combate às desigualdades, que não se expressam apenas pelo recorte de classe. Evidencia-se que brancos e negros alcançam oportunidades diferenciadas mesmo quando pertencentes à mesma classe social. E ainda, se observados os índices relacionados à violência e ao encarceramento da população negra, se escancara o racismo existente no país.

Tanto os dados apontados, quanto outros mais, possuem relação entre si, em uma espécie de ciclo vicioso, onde aqueles sujeitos que possuem menor escolaridade, possivelmente terão piores chances de empregabilidade, conseqüentemente menor renda, o que acarreta piores condições de vida, como, por exemplo, de moradia. E, uma vez habitando muitas vezes áreas periféricas, estarão mais vulneráveis à violência e assim por diante, inclusive com a tendência de repetição desse ciclo conforme o passar das gerações. Para que seja interrompido este ciclo, são necessárias políticas voltadas para aspectos específicos, com intuito de dirimir ou minimizar as causas desse ciclo de desigualdades.

Embora os negros representem mais da metade da população brasileira, essa proporcionalidade diminui conforme aumentam os níveis de escolaridade, os cargos de gestão/gerência, bem como sua representatividade em instâncias de poder. Nesse sentido, as políticas de ações afirmativas são necessárias no combate às desigualdades, tanto as sociais, quanto as raciais e as desigualdades de oportunidades; caminhando assim para a promoção da justiça social. Para a concretização de tais políticas, é preciso criar leis que versem sobre esses direitos, em conjunto com mecanismos que auxiliem em seu cumprimento; como órgãos especializados em tratar da matéria e fiscalizar sua aplicabilidade, dentre outras medidas governamentais e de controle social. A participação popular e os movimentos sociais exercem



papel fundamental nesse controle e na ampliação do debate na sociedade. É através da atuação desses sujeitos que as políticas são criadas, pautadas e postas em prática.

No caso da política de ações afirmativas, em nível nacional, primeiramente a melhoria nos níveis de escolarização, de forma constante nas últimas décadas; com a posterior expansão do ensino superior, como uma consequência desse aumento na proporção da população apta a cursar este nível de ensino; somada ainda à promulgação da lei 12.711/2012 possibilitou a construção de caminhos em direção ao combate às desigualdades, historicamente presentes, no que se refere à representatividade dos diferentes grupos sociais e étnico-raciais nas universidades.

Precursoras da política de Ações Afirmativas, a UERJ e a UENF adotaram a política de cotas ainda no início dos anos 2000. Essa experiência e de outras universidades, também pioneiras na implementação das cotas, contribuíram para o fortalecimento do debate e ampliação da política. O que ocorreu ao longo da primeira década dos anos 2000, período no qual diversas universidades e/ou estados optaram por adotar políticas de ações afirmativas em seus processos de ingresso. No caso da UFRJ, ao final dessa primeira década, a mesma optou pela adoção de cotas sociais em seu vestibular, o que foi modificado em 2012 com a lei 12.711.

Exatamente no ano em se completa uma década da promulgação da Lei das Cotas, previa-se sua revisão, para uma avaliação sobre seus resultados e sua continuidade ou modificação. Embora seus efeitos sobre o perfil dos estudantes que ingressam nas universidades públicas, já sejam comprovados, ainda não são suficientes para o fim da desigualdade racial, tampouco as universidades parecem sinalizar em direção à extinção de suas políticas de ações afirmativas. Pelo contrário, se observa a expansão da aplicabilidade de tais políticas, com o aumento da quantidade de PPGs que vêm adotando em seus processos seletivos ações afirmativas. A exemplo temos a UFRJ que acaba de aprovar uma resolução para que todos os seus PPGs adotem política de cotas.

Em relação à avaliação do processo de implementação da política de cotas raciais, através do programa de Ações Afirmativas do Programa de Pós-graduação em Enfermagem da UFRJ, o que se apreende do processo é que o mesmo se deu em razão de um movimento externo, a partir do contexto de expansão da política de ações afirmativas, inclusive impulsionado pela própria instituição a qual o PPG pertence. Embora não tenha havido oposição explícita à adoção da política, até aquele momento, a mesma não havia sido formalmente discutida no âmbito do PPG.

A falta da apresentação de demanda advinda dos estudantes sobre reivindicações de ações afirmativas para a pós-graduação (embora tenham sido descritos com o perfil de pessoas possivelmente beneficiárias da política) pode refletir uma histórica falta de debate acerca de alguns temas, de acordo com a área de conhecimento a qual pertencem os cursos de graduação e de pós-graduação. Corroborando com dados de outras pesquisas, os PPGs que mais possuem programas de ações afirmativas são pertencentes à área das Ciências Humanas, que abrigaria cursos onde, possivelmente, debates identitários e sociais são mais presentes.

Essa não percepção de demanda por ações afirmativas na pós-graduação é explicitada em dois aspectos apontados pela pesquisa. O primeiro deles pela observação das professoras de um perfil diferenciado entre os estudantes da graduação, que possuem perceptível representação da população negra, tendência que não se repete para as turmas de mestrado e doutorado, conforme as observações apresentadas. Outro aspecto observado é relativo aos processos seletivos, nos quais embora haja candidatos autodeclarados pretos ou pardos, portanto público beneficiário do programa de Ações Afirmativas do PPG, este quantitativo não se repete na opção pela reserva de vagas, havendo candidatos negros que optam pela ampla concorrência. Tal aspecto reforça o anterior, sobre o desconhecimento de reivindicação acerca de ações afirmativas por parte dos estudantes, no sentido de que não parece ser ainda um debate ampliado, na área.

No entanto, embora não tenha havido esse movimento de dentro para fora, mas ao contrário, a política de ações afirmativas tenha sido impulsionada por fatores externos, não se relatou contrariedade em relação à adoção da mesma. Ainda que tenham sido apontadas falhas em relação à sua divulgação, como possível fator de atração para os candidatos, e mesmo que os que tomam conhecimento da política de ações afirmativas através do edital optem por não utilizá-la, majoritariamente, considera-se pertinente a existência dessa política também para a pós-graduação, principalmente, considerando o perfil dos estudantes da Enfermagem.

Ainda em conformidade com a observação sobre o perfil desses estudantes, a escolha pela categoria das cotas raciais é considerada adequada à realidade do PPG-EEAN, fator que está em consonância também com a tendência dos beneficiários de ações afirmativas da pós-graduação em geral, majoritariamente voltadas para a população negra. Em relação ao percentual de vagas reservadas, observa-se que na aplicabilidade do programa de Ações Afirmativas, o percentual acaba por não ser utilizado, portanto sendo considerado um percentual que atende às atuais necessidades do PPG.

Em relação ao acompanhamento dos estudantes que ingressam por meio do programa de Ações Afirmativas, este não parece estar posto como uma questão, até o momento, visto que ao final do processo seletivo, não há a efetividade da utilização da reserva de vagas, uma vez que os candidatos aprovados têm ingressado dentro das vagas da ampla concorrência. Ainda assim, houve uma proposição para que sejam alterados os critérios de seleção dos bolsistas e nestes passe a constar também a política de ações afirmativas.

Sendo assim, o processo de implementação da política de ações afirmativas do PPG-EEAN, encontra obstáculos no sentido de sua efetivação, visto que apesar da existência do programa e da oferta de vagas reservadas, a procura pelas mesmas permanece muito baixa. Seja pelo perfil de estudantes da pós-graduação *stricto sensu*, que ainda se configura como majoritariamente de pessoas brancas, seja por questões que perpassam o senso comum em relação à percepção dos estudantes cotistas, considerando nesse aspecto o público que embora possa se candidatar à reserva de vagas, acaba optando pela ampla concorrência.

Com a recente Resolução CEPG/UFRJ, são previstas novas determinações acerca da política de ações afirmativas para a pós-graduação, desta vez de caráter obrigatório e nessa perspectiva, alterações deverão ser realizadas nos editais futuros do PPG-EEAN em adequação ao previsto na resolução. Esse movimento de ampliação da política, de forma institucionalizada, poderá contribuir para a maior divulgação e, conseqüentemente, maior procura pelas ações afirmativas.

A Resolução da UFRJ acerca das ações afirmativas para a pós-graduação, aprovada emblematicamente no ano em que se completa uma década da Lei de Cotas para o ensino superior, vai ao encontro da tendência observada nesse ano de 2022 em relação à visibilidade da política de ações afirmativas. Inclusive com a ocorrência de reportagens veiculadas na grande mídia sobre o tema, ao longo do ano. Tanto em razão do ano determinante da revisão da lei, como também impulsionada pelo contexto político brasileiro dos últimos seis anos em que se iniciou a retração e o ataque às políticas sociais. Nesse horizonte, tornou-se imprescindível a defesa e a reafirmação de direitos já conquistados, para que se não conseguissem avançar em sua ampliação, ao menos não fossem retirados.

## Referências

ALMEIDA, Magali da Silva. Desumanização da população negra: genocídio como princípio tácito do capitalismo. *In: Revista em Pauta*, v. 12 nº 34. Rio de Janeiro: UERJ, 2014.

ALMEIDA, Silvio Luiz de. Racismo estrutural. São Paulo: Sueli Carneiro; Editora Jandira, 2020.

ARTES, Amélia. Dimensionando as desigualdades por sexo e cor/raça na pós-graduação brasileira. *In: Educação em Revista*, v. 34, e192454. Belo Horizonte, 2018.

BRANDÃO, André Augusto Pereira, MARINS, Mani Tebet A. de. Cotas para negros no Ensino Superior e formas de classificação racial. *In: Educação e Pesquisa*, v. 33 nº 1. São Paulo, 2007. p. 27-45.

BRANDÃO, André Augusto Pereira; MATTA, Ludmila Gonçalves da. Avaliação da política de reserva de vagas na Universidade Estadual do Norte Fluminense: estudo dos alunos que ingressaram em 2003. *In: BRANDÃO, André Augusto (Org.). Cotas raciais no Brasil: a primeira avaliação*. Rio de Janeiro: DP&A; CLACSO, 2007. p. 47-80.

BRASIL. Decreto 4.228 de 13 de maio de 2002. Institui, no âmbito da Administração Pública Federal, o Programa Nacional de Ações Afirmativas e dá outras providências.

BRASIL. Lei nº 10.678 de 23 de maio de 2003. Cria a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, da Presidência da República, e dá outras providências.

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.

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. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/112711.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112711.htm) acesso em 30 de mar de 2022.

BRASIL. Lei nº 12.990, de 09 de junho de 2014. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/lei/112990.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/112990.htm) acesso em 01 de out de 2022.

BRASIL, Filipe. Número de alunos pretos e pardos na UFRJ cresceu 71% desde a adoção das cotas, aponta levantamento. Portal G1. Rio de Janeiro: 07 de novembro de 2021. Disponível

em <https://g1.globo.com/rj/rio-de-janeiro/noticia/2021/11/07/numero-de-alunos-pretos-e-pardos-na-ufrj-cresceu-71percent-desde-a-adocao-das-cotas-aponta-levantamento.ghtml> acesso em 30 de mar de 2022.

Câmara de Políticas Raciais abre evento para marcar 10 anos da política de cotas. Página do Sintufrj. Rio de Janeiro: 18 de outubro de 2021. Disponível em: <https://sintufrj.org.br/2021/10/camara-de-politicas-raciais-abre-evento-para-marcar-10-anos-da-politica-de-cotas/> acesso em 30 de mar de 2022.

CERQUEIRA, Daniel. et al. Violência contra pessoas negras. *In: Atlas da Violência 2021*. São Paulo: FBSP, 2021. p. 49-57.

CESAR, Raquel Coelho Lenz. Políticas de inclusão no ensino superior brasileiro: um acerto de contas e de legitimidade. *In: BRANDÃO, André Augusto (Org.). Cotas raciais no Brasil: a primeira avaliação*. Rio de Janeiro: DP&A; CLACSO, 2007. p. 13-34.

COSTA, Frederico Lustosa. & CASTANHAR, José Cezar. Avaliação de programas públicos: desafios conceituais e metodológicos. *In: VII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Lisboa, Portugal, Oct. 2002*.

Cotas Étnico-Raciais na UFRJ. Página da UFRJ>Sala de Imprensa. Rio de Janeiro. Disponível em <https://ufrj.br/comunicacao/sala-de-imprensa/cotas/> acesso em 30 de mar de 2022.

CARVALHO, Sônia Nahas. Avaliação de programas sociais. Balanço das experiências e contribuição para o debate. Avaliação de programas da Fundação Seade. São Paulo em perspectiva, 2003, v.17, n. 3-4. p. 185-197.

DRAIBE, Sônia Miriam. Avaliação de implementação: esboço de uma metodologia de trabalho em políticas públicas. *In: BARREIRA, Maria Cecília Roxo & CARVALHO, Maria do Carmo Brant de. (org.). Tendências e perspectivas na avaliação de políticas e programas sociais*. São Paulo: IEE/PUC, 2001, p. 13-42.

Fatos e números - Universidade Federal do Rio de Janeiro. Página da UFRJ. Rio de Janeiro: 14 de abril de 2022. Disponível em <https://ufrj.br/aceso-a-informacao/institucional/fatos-e-numeros/> acesso em 09 de mai de 2022.

FRANÇA, Victor. Pós-graduação para todos: UFRJ aprova adoção de cotas nos cursos de mestrado e doutorado. Conexão UFRJ. Página da UFRJ. Rio de Janeiro: 20 de junho de 2022. Disponível em <https://conexao.ufrj.br/2022/06/pos-graduacao-para-todos-ufrj-aprova-adocao-de-cotas-nos-cursos-de-mestrado-e-doutorado/> acesso em 20 de jun de 2022.

GODOI, Marciano Seabra de; SANTOS, Maria Angélica dos. Dez anos da lei federal das cotas universitárias: avaliação de seus efeitos e propostas para sua renovação e aperfeiçoamento. *Revista de Informação Legislativa: RIL*, Brasília, DF, v. 58, n. 229, p. 11-35, jan./mar. 2021. Disponível em: [https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/58/229/ril\\_v58\\_n229\\_p11](https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/58/229/ril_v58_n229_p11) acesso em 28 de out de 2022.

GONÇALVES, Luiz Alberto Oliveira; JUNIOR, Edmilson Antonio Pereira; COUTINHO, Francisco Ângelo; PEREIRA, Juliano Gonçalves. Acesso de negras e negros à Pós-graduação. In: *Revista da ABPN* • v. 11, Ed. Especial - Caderno Temático: Raça Negra e Educação 30 anos depois: e agora, do que mais precisamos falar? abril de 2019, p.176-206. DOI 10.31418/2177-2770.2019.v11.n.1esp.p176-206

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Brasil: 500 anos de povoamento. Rio de Janeiro, 2000. Disponível em: <https://brasil500anos.ibge.gov.br/territorio-brasileiro-e-povoamento/negros.html> acesso em 28 de nov de 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil. Rio de Janeiro, 2019. Disponível em [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf) acesso em 30 de mar de 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD Contínua). Rio de Janeiro, 2018.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça. Brasília: Ipea, 2015. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores\\_educacao.html](https://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores_educacao.html) acesso em 28 de jan de 2021.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. PORTARIA NORMATIVA Nº 13, DE 11 DE MAIO DE 2016. Dispõe sobre a indução de Ações Afirmativas na Pós-Graduação, e dá outras providências. 2016. Disponível em [https://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/21520493/do1-2016-05-12-portaria-normativa-n-13-de-11-de-maio-de-2016-21520473](https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/21520493/do1-2016-05-12-portaria-normativa-n-13-de-11-de-maio-de-2016-21520473) acesso em 05 de mai de 2022.

MOURA, Marcos Vinícius (org). Levantamento nacional de informações penitenciárias, atualização junho de 2017. Brasília: Ministério da Justiça e Segurança Pública, Departamento Penitenciário Nacional, 2019.

NOGUEIRA, Oracy. Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem: sugestão de um quadro de referência para a interpretação do material sobre relações raciais no Brasil. In: *Tempo Social*, v. 19, número 1. São Paulo: USP, 2006, p. 287-308.

PETRUCCELLI, José Luis e SABOIA, Ana Lucia (Org.) Características étnico-raciais da população: Classificações e identidades. Rio de Janeiro: IBGE, 2013.

PICANÇO, Felícia. JUVENTUDE POR COR E RENDA NO ACESSO AO ENSINO SUPERIOR Somando desvantagens, multiplicando desigualdades? *In: Revista Brasileira de Ciências Sociais*, v. 30, número 88. São Paulo, ANPOCS, 2015. p. 145-179.

PICANÇO, Felícia; ASSIS, Marianna; IZABEL, Daniela Santa; NASCIMENTO, Vivian e PAULA, Gustavo Bruno de. Ações afirmativas na UFRJ. *In: NEXO JORNAL*. Rio de Janeiro: UERJ, 15 Jul 2022 (atualizado 22 jul 2022 às 09h31). Disponível em <https://pp.nexojournal.com.br/linha-do-tempo/2022/A%C3%A7%C3%B5es-afirmativas-na-UFRJ> acesso em 30 de out de 2022

PICANÇO, Felícia; ASSIS, Marianna; IZABEL, Daniela Santa; NASCIMENTO, Vivian e PAULA, Gustavo Bruno de. Os cotistas evadem mais da universidade? Alguns indicadores da UFRJ. *In: Nexo Jornal*. Rio de Janeiro: UERJ, 04 Mai 2022 (atualizado 05 ago 2022 às 09h22). Disponível em <https://pp.nexojournal.com.br/opiniaio/2022/Os-cotistas-evadem-mais-da-universidade-Alguns-indicadores-da-UFRJ>

PLATAFORMA SUCUPIRA. Cursos Avaliados e Reconhecidos. Disponível em <https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/programa/quantitativos/quantitativoRegiao.jsf;jsessionid=gVHIWX9rAepyMkr0WXIFRCeb.sucupira-204> acesso em 10 de nov de 2022.

RIO DE JANEIRO. Lei Estadual nº 3.524 de 28 de dezembro de 2000. Dispõe sobre os critérios de seleção e admissão de estudantes da rede pública estadual de ensino em universidades públicas estaduais e dá outras providências. 2000.

RIO DE JANEIRO. Lei Estadual nº 3.708 de 09 de novembro de 2001. Institui cota de até 40% (quarenta por cento) para as populações negra e parda no acesso à Universidade do Estado do Rio de Janeiro e à Universidade Estadual do Norte Fluminense, e dá outras providências.

RIO DE JANEIRO (Estado). Lei Estadual nº 4.151, de 4 de setembro de 2003. Institui nova disciplina sobre o sistema de cotas para ingresso nas universidades públicas estaduais. 2003.

RIO DE JANEIRO (Estado). Lei Estadual nº 5.074, de 17 de julho de 2007. Altera a Lei nº 4151, de 4 de setembro de 2003. 2007.

RIO DE JANEIRO (Estado). Lei Estadual nº 5.346, de 11 de dezembro de 2008. Dispõe sobre o novo sistema de cotas para ingresso nas universidades estaduais e dá outras providências. 2008

RIO DE JANEIRO (Estado). Lei Estadual nº 6914, de 06 de novembro de 2014. Dispõe sobre sistema de ingresso nos cursos de pós-graduação, compreendendo programas de mestrado e doutorado, cursos de especialização e aperfeiçoamento nas universidades públicas estaduais e dá outras providências. 2014.

SALVADOR, Andréia Clapp. O papel protagonista do Pré-Vestibular para Negros e Carentes (PVNC) nas políticas afirmativas – a experiência da educação superior brasileira. In: Revista em Pauta, v. 18, número 45. Rio de Janeiro: UERJ, 2020, p. 211-223.

SENADO FEDERAL. Lei de Cotas tem ano decisivo no Congresso. In: Agência Senado, 11 de fev de 2022. Brasília, 2022.

<https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2022/02/lei-de-cotas-tem-ano-decisivo-no-congresso> acesso em 20 de out de 2022.

SILVA, Pedro Luiz Barros; MELO, Marcos André Barreto de. O processo de implementação de políticas públicas no Brasil: características e determinantes da avaliação de programas e projetos. Campinas: NEPP, UNICAMP, 2000. Disponível em:

[https://governancaegestao.files.wordpress.com/2008/05/teresa-aula\\_22.pdf](https://governancaegestao.files.wordpress.com/2008/05/teresa-aula_22.pdf) acesso em 20 de jul de 2022.

SILVA, Tatiana Dias. Ação Afirmativa e População Negra na Educação Superior. In: Texto para discussão / Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada- Brasília: Rio de Janeiro: Ipea, 2020. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td\\_2569.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2569.pdf) acesso em 15 de ago de 2022.

TELLES, Edward. Desigualdade Racial e Desenvolvimento. In: O Significado da Raça na Sociedade Brasileira. Tradução para o português de *Race in Another America: The Significance of Skin Color in Brazil*. 2004. Princeton e Oxford: Princeton University Press. Versão divulgada na internet em Agosto de 2012.

TELLES, Edward. Repensando as Relações de Raça no Brasil. *Teoria & Pesquisa: revista de ciência política*, número 42-43. Florianópolis: UFSC, 2003.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO. Conselho de Ensino para Graduados. Resolução CEPG/UFRJ Nº 03, de 23 de outubro de 2018. Sobre a adoção de cotas nos Cursos de Pós-Graduação stricto sensu da UFRJ. 2018. Disponível em [https://pr2.ufrj.br/pdfs/resolucaoCEPG2018\\_03](https://pr2.ufrj.br/pdfs/resolucaoCEPG2018_03) acesso em 15 de out de 2022

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO. Conselho de Ensino para Graduados. Resolução CEPG/UFRJ Nº 118, de 30 de setembro de 2022. Dispõe sobre a política de ações afirmativas, nos cursos de Pós-Graduação Stricto Sensu da Universidade Federal do Rio de



Janeiro. 2022. Disponível em [https://posgraduacao.ufrj.br/pdfs/resolucaoCEPG2022\\_118](https://posgraduacao.ufrj.br/pdfs/resolucaoCEPG2022_118) acesso em 10 de out de 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO. Conselho de Ensino para Graduados. Edital CEPG N° 279/2017. Professor/Pesquisador Visitante Sênior (PVS). 2017. Disponível em <https://pr2.ufrj.br/public/suporte/pr2/editais/profVisitanteSenior/2017/edital.pdf?1669578335> acesso em 12 de nov de 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO. Programa de Pós-graduação em Enfermagem. Edital n° 746 de 22/10/2019. Boletim UFRJ n° 44 de 31/10/2019 e DOU de 23/10/2019. Disponível em: <https://posgraduacao.eean.ufrj.br/images/arquivos/processo/Edital%20-%20Ingresso%202020.1.pdf> acesso em 20 de out de 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO. Programa de Pós-graduação em Enfermagem. Processo Seletivo aos Cursos de Mestrado e Doutorado do PPG-EEAN/UFRJ: Edital n° 131 de 15/03/2021. Boletim UFRJ n° 11 de 18/03/2021 e DOU de 16/03/2021. Disponível em: <https://posgraduacao.eean.ufrj.br/images/arquivos/processo/EDITAL-2021.1.pdf> acesso em 20 de out de 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO. Programa de Pós-graduação em Enfermagem. Processo Seletivo aos Cursos de Mestrado e Doutorado do PPG-EEAN/UFRJ: Edital n° 669 de 13/08/2021. Boletim UFRJ de 17/08/2021 e DOU de 17/08/2021. Disponível em: <https://posgraduacao.eean.ufrj.br/images/arquivos/processo/EDITAL2021.2final.pdf> acesso em 20 de out de 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO. Programa de Pós-graduação em Enfermagem. Processo Seletivo aos Cursos de Mestrado e Doutorado do PPG-EEAN/UFRJ: Edital n° 81 de 11/02/2022. Boletim UFRJ de 17/02/2022 e DOU de 15/02/2022. Disponível em: <https://posgraduacao.eean.ufrj.br/images/arquivos/processo/EDITAL2022.pdf> acesso em 20 de out de 2022.

VENTURINI, Anna Carolina. Ação afirmativa na pós-graduação: os desafios da expansão de uma política de inclusão. Tese (Doutorado em Ciência Política) – Instituto de Estudos Sociais e Políticos, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2019.

VENTURINI, Anna Carolina e FERES, João. Política de Ação Afirmativa na Pós-graduação: o caso das Universidades Públicas. *In: Cadernos de Pesquisa* [online]. 2020, v. 50, n. 177, pp. 882-909. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/198053147491>>. Epub 28 Out 2020. ISSN 1980-5314. <https://doi.org/10.1590/198053147491> acesso em 01 de ago de 2022.

VENTURINI, Anna Carolina. Formulação e implementação da ação afirmativa para pós-graduação do Museu Nacional. *In: Cadernos de Pesquisa* v.47 n.166 p.1292-1313 out./dez. 2017.

## Anexo I

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

**Título do projeto:** Implementação da política de cotas raciais em um Programa de Pós-graduação da Universidade Federal do Rio de Janeiro

**Responsável pelo projeto:** Cintia Nóbrega Gabetto de Sá (cintiangs@hotmail.com)

**Orientador:** André Augusto Pereira Brandão

Instituição a qual pertence a responsável pelo projeto: Universidade Federal Fluminense, Programa de Estudos Pós-graduados em Política Social, Mestrado em Política Social.

Prezado(a), você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa: "Implementação da política de cotas raciais em um Programa de Pós-graduação da Universidade Federal do Rio de Janeiro". A qual tem como objetivo analisar o processo de implantação da política de reserva de vagas no Programa de Pós-graduação em Enfermagem da Universidade Federal do Rio de Janeiro. A participação se dará por meio de entrevista, sendo a mesma realizada a partir de um roteiro semiestruturado. Salienta-se que as entrevistas serão gravadas para auxílio no registro das informações. Esclarece-se que as gravações pertinentes à presente pesquisa, não serão disponibilizadas para quaisquer outros fins.

Eu \_\_\_\_\_ concordo em participar da pesquisa acima descrita, entendendo que minha participação é voluntária e que sou livre para retirar meu consentimento a qualquer momento, sem qualquer prejuízo ou justificativa.

Assinatura do participante: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

## Anexo II

### Roteiro de entrevista

Breve explicação acerca da pesquisa e sobre a avaliação de políticas, para situar o entrevistado na temática.

#### Perguntas:

- 1) Há quanto tempo é professor(a) do PPGEnf?
- 2) Em 2012, quando foi promulgada a Lei 12.711, você era professor da UFRJ?
  - 2.1) Em caso afirmativo: Participou das discussões acerca da implantação das cotas para a graduação?
- 3) Qual sua opinião sobre a política de cotas no ensino superior de graduação?
- 4) Após a implantação da Lei de cotas para o ingresso na graduação, você percebeu mudança no perfil dos estudantes do curso de graduação em Enfermagem?
- 5) Além de integrar a Comissão de Ensino de Pós-graduação e Pesquisa em Enfermagem, você participa de outra(s) comissão ou instância deliberativa da UFRJ?
  - 5.1) Em caso afirmativo: Nessa(s) instância/comissão deliberativa houve debate recente acerca da política de cotas para a pós-graduação?
- 6) Qual sua opinião sobre as cotas na pós-graduação?
- 7) Qual sua opinião sobre a recente decisão da UFRJ em implantar a política de cotas para todos os seus programas de pós-graduação?
- 8) Na sua avaliação, qual teria sido o fator determinante para a adoção da política de reserva de vagas no PPGEnf, em 2019?
- 9) O PPGEnf precisava de cotas raciais ou não precisava? Por que?
- 10) Em momento anterior houve discussão sobre a adoção da política de cotas para o PPG, após a UFRJ ter iniciado esta política para o ingresso na graduação? Como foram os termos desta discussão? Houve consenso?
- 11) De que forma se deram as discussões no colegiado? Como foram os termos desta discussão? Houve consenso?
- 12) Quais as motivações que levaram à opção pela categoria de cotas raciais?
- 13) Como foram definidos os critérios de classificação para as vagas reservadas?
- 14) Com relação ao percentual definido para as cotas, qual a sua avaliação, por que foi definido o percentual atual? Deveria ser maior ou menor, por quê?

- 15) Tem conhecimento se foi apresentada, por parte dos estudantes, demanda para a existência de cotas para o ingresso no PPGEnf?
- 16) Houve alguma resistência, por parte dos estudantes, em relação à adoção da política de cotas?
- 17) A nova política adotada foi comunicada/divulgada entre a comunidade acadêmica?
- 18) Foi proposta alguma política de acompanhamento e/ou permanência para os estudantes cotistas do PPGEnf?
- 19) Na sua avaliação, a política de cotas tem incentivado os estudantes a se candidatarem à pós-graduação?
- 20) Quais são as dificuldades para a implementação das cotas no PPGEnf? Como estas são superadas?