

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
CENTRO DE POLÍTICAS PÚBLICAS E AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO PROFISSIONAL EM GESTÃO
E AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO PÚBLICA**

Isabella Cristina de Oliveira

**A POLÍTICA DE COTAS NA PÓS GRADUAÇÃO NA UFJF: O IMPACTO DA
RESOLUÇÃO 67, DE 28 DE AGOSTO DE 2021, NOS PROCESSOS SELETIVOS**

Juiz de Fora

2026

Isabella Cristina de Oliveira

**A POLÍTICA DE COTAS NA PÓS GRADUAÇÃO NA UFJF: O IMPACTO DA
RESOLUÇÃO 67, DE 28 DE AGOSTO DE 2021, NOS PROCESSOS SELETIVOS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública, da Faculdade de Educação, da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Gestão e Avaliação da Educação Pública.

Orientador: Prof. Dr. Cassiano Caon Amorim

Juiz de Fora

2026

Ficha catalográfica elaborada através do programa de geração automática da Biblioteca Universitária da UFJF, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Oliveira, Isabella Cristina de.

A POLÍTICA DE COTAS NA PÓS GRADUAÇÃO NA UFJF: O IMPACTO DA RESOLUÇÃO 67, DE 28 DE AGOSTO DE 2021, NOS PROCESSOS SELETIVOS / Isabella Cristina de Oliveira. -- 2026. 164 f.

Orientador: Cassiano Caon Amorim

Dissertação (mestrado profissional) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Educação/CAEd. Programa de Pós-Graduação em Gestão e Avaliação da Educação Pública, 2026.

1. Processo seletivo. 2. Ações afirmativas. 3. Pós-Graduação. I. Amorim, Cassiano Caon, orient. II. Título.

Isabella Cristina de Oliveira

A POLÍTICA DE COTAS NA PÓS GRADUAÇÃO NA UFJF: A IMPLEMENTAÇÃO DA RESOLUÇÃO 67, DE 28 DE AGOSTO DE 2021, NOS PROCESSOS SELETIVOS

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão e Avaliação da Educação Pública da Universidade Federal de Juiz de Fora como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Gestão e Avaliação da Educação Pública. Área de concentração: Gestão e Avaliação da Educação Pública.

Aprovada em 03 de julho de 2026.

BANCA EXAMINADORA

Prof.(*)Dr.(*) Cassiano Caon Amorim - Orientador
Universidade Federal de Juiz de Fora

Prof.(*)Dr.(*) Katiuscia Cristina Vargas Antunes
Universidade Federal de Juiz de Fora

Prof.(*)Dr.(*) Carina Elisabeth Maciel
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

Juiz de Fora, 03/06/2026.



Documento assinado eletronicamente por **Cassiano Caon Amorim, Professor(a)**, em 07/07/2026, às 15:27, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Katiuscia Cristina Vargas Antunes, Professor(a)**, em 07/07/2026, às 17:01, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Carina Elisabeth Maciel, Usuário Externo**, em 10/07/2026, às 15:40, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no Portal do SEI-Ufjf (www2.ufjf.br/SEI) através do ícone Conferência de Documentos, informando o código verificador **3015219** e o código CRC **F670FDA7**.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pela força para superar os desafios vivenciados nesse período e a todas as pessoas que se fizeram presentes durante esta importante etapa da minha vida, compartilhando os momentos felizes e amenizando aqueles que não foram tão felizes assim.

Ao meu melhor amigo e querido esposo, Lucas, cujo amor pela ciência me inspirou a iniciar essa jornada.

Aos meus amados pais, Izabel, Terezinha (*in memoriam*) e Sebastião (*in memoriam*), pelo amor incondicional e por nunca terem deixado de acreditar em mim.

Aos meus familiares e amigos, agradeço por terem me motivado tanto, sendo compreensivos e pacientes durante as minhas ausências e restrições.

Aos meus queridos afilhados, pela leveza e alegria que trazem para a minha vida desde o momento em que nasceram.

Agradeço ao meu orientador de Mestrado, Prof. Dr. Cassiano Caon Amorim, e ao meu ASA, Prof. Me. Vitor Marques, pela dedicação, paciência e empenho na lapidação deste trabalho.

Agradeço à banca examinadora, formada pelas Profas. Dras. Carina Elisabeth Maciel e Katiuscia Cristina Vargas Antunes, pela disponibilidade, pelas sugestões e por todo o cuidado com a análise desta dissertação.

O meu agradecimento a Dra. Anna Carolina Venturini pelo excelente trabalho em sua área, que foi muito importante para o desenvolvimento da presente pesquisa.

Agradeço também à UFJF, ao Programa de Pós-Graduação em Gestão e Avaliação da Educação Pública e aos professores que contribuíram para a minha formação.

Com grande alegria, concluo esta trajetória, construída coletivamente e marcada pelo apoio e pelo incentivo de tantas pessoas. A cada uma delas, expresso o meu mais profundo reconhecimento e a minha sincera gratidão.

RESUMO

A presente dissertação, desenvolvida no âmbito do Mestrado Profissional em Gestão e Avaliação da Educação (PPGP) do Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação da Universidade Federal de Juiz de Fora (CAEd/UFJF), tem por objeto a análise da nova política de cotas implementada na pós-graduação da UFJF através da Resolução nº 67, de 28 de agosto de 2021 (CONSU), e as modificações realizadas pelos programas de pós-graduação no que se refere aos critérios de seleção para ingresso. Ainda que defina as regras gerais para a inclusão das ações afirmativas, o arcabouço normativo hoje existente na UFJF não contempla, em sua totalidade, os critérios de distribuição das vagas, deixando a cargo de cada programa a definição, via edital, de como será feita a referida alocação. Para isso, foi realizada uma pesquisa qualitativa com a formulação de um estudo de caso que apresenta as mudanças normativas impostas a partir da Resolução nº 67, por meio da análise dos editais de seleção dos programas de pós-graduação da UFJF e da aplicação de questionários direcionados aos cursos, a fim de mapearmos a incorporação da política de cotas em cada programa. Destarte, a partir da descrição do funcionamento dos programas de pós-graduação da UFJF, com ênfase em seus respectivos processos seletivos, pudemos analisar os impactos decorrentes da implementação da nova política de cotas no ingresso da pós-graduação, identificando os principais entraves relacionados à distribuição de vagas nos referidos processos seletivos. A análise dos dados obtidos evidencia uma significativa heterogeneidade entre os editais de seleção dos programas de pós-graduação da UFJF, tendo como ponto em comum, na maioria dos casos, a ausência de critérios claros para a distribuição e alocação das vagas ao final de cada processo seletivo, o que compromete a efetividade dessas ações afirmativas. Tais constatações, portanto, nos levam a concluir que essa política institucional ainda se encontra, na atualidade, aquém dos objetivos definidos no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI). Ao final deste estudo, foram propostas ações que visam ao fortalecimento da implementação das ações afirmativas na pós-graduação e ao aumento de sua efetividade, de modo a sanar as dificuldades identificadas no decorrer da análise aqui empreendida.

Palavras-chave: Processo seletivo; Ações afirmativas; Pós-Graduação.

ABSTRACT

This dissertation, developed within the scope of the Professional Master's Program in Educational Management and Evaluation (PPGP) at the Center for Public Policy and Educational Evaluation of the Federal University of Juiz de Fora (CAEd/UFJF), examines the new affirmative action policy implemented in UFJF's graduate programs through Resolution No. 67 of August 28, 2021 (CONSU), as well as the changes introduced by these programs regarding their admission criteria. Although the Resolution establishes the general guidelines for the implementation of affirmative action policies, the current regulatory framework at UFJF does not comprehensively address the criteria governing the distribution of reserved vacancies, leaving each graduate program responsible for defining, through its admission notice, how such vacancies will be allocated. To investigate this issue, a qualitative case study was conducted through the analysis of admission notices issued by UFJF's graduate programs and the administration of questionnaires to program representatives, with the aim of mapping the implementation of the affirmative action policy across the institution. Furthermore, by describing the organization of UFJF's graduate programs, with particular emphasis on their admission processes, this study analyzes the impacts of the new affirmative action policy on access to postgraduate education, identifying the main challenges related to the allocation of reserved vacancies within these selection procedures. The findings reveal considerable heterogeneity among the admission notices issued by UFJF's graduate programs. In most cases, they share the absence of clear criteria governing the distribution and allocation of vacancies at the conclusion of the admission process, a shortcoming that undermines the effectiveness of these affirmative action policies. These findings indicate that the institutional policy currently falls short of the objectives established in the University's Institutional Development Plan (IDP). Finally, this study proposes a set of measures aimed at strengthening the implementation of affirmative action policies in postgraduate education and enhancing their effectiveness by addressing the challenges identified throughout the analysis.

Keywords: Admission process; Affirmative action; Postgraduate education.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Alunos Matriculados na Pós-Graduação via Ações Afirmativas	23
Quadro 2: Síntese dos 32 editais analisados	62
Quadro 3: Proposta de Intervenção – A	122
Quadro 4: Proposta de Intervenção – B	124
Quadro 5: Proposta de Intervenção – C	125
Quadro 6: Proposta de Intervenção – D	128
Quadro 7: Proposta de Intervenção – E	129
Quadro 8: Proposta de Intervenção – F	130

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ADPF – Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental
ANPEC – Associação Nacional de Centros de Pós-Graduação em Economia
CAEd – Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação
CPA – Comissão Própria de Avaliação
CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CONARE – Comitê Nacional para os Refugiados
CONSU – Conselho Superior
CONSUNI – Conselho Universitário
CSPP – Conselho Setorial de Pós-Graduação e Pesquisa
DIAAF – Diretoria de Ações Afirmativas
ENEM – Exame Nacional do Ensino Médio
EUQ – Exame Unificado de Química
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MEC – Ministério da Educação
NAI – Núcleo de Apoio à Inclusão
ONU – Organização das Nações Unidas
PcD – Pessoa com Deficiência
PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional
PNPG – Plano Nacional de Pós-graduação
POP – Procedimento Operacional Padrão
PPG – Programa de pós-graduação
PPGCBIO – Programa de Pós-Graduação em Ciências Biológicas
PPGCRDF – Programa de Pós-graduação em Ciências da Reabilitação e Desempenho Físico-Funcional
PPGF – Programa de Pós-Graduação em Física
PPGP – Programa de Pós-graduação em Gestão e Avaliação da Educação Pública
PPGQ – Programa de Pós-Graduação em Química
PROAE – Pró-reitoria de Assistência Estudantil
PROPP – Pró-reitoria de Pós-graduação e Pesquisa
PROUNI – Programa Universidade para Todos
SBQ – Sociedade Brasileira de Química

SEI – Sistema Eletrônico de Informações

SNPG – Sistema Nacional de Pós-Graduação

STF – Supremo Tribunal Federal

STJ – Superior Tribunal de Justiça

TAE – Técnico Administrativo em Educação

TILs – Tradutor e Intérprete de Língua Brasileira de Sinais

UFG – Universidade Federal de Goiás

UFJF – Universidade Federal de Juiz de Fora

UNB – Universidade de Brasília

UNEB – Universidade do Estado da Bahia

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
2. AÇÕES AFIRMATIVAS NA PÓS-GRADUAÇÃO.....	16
2.1. AS AÇÕES AFIRMATIVAS EDUCACIONAIS	16
2.1.1. As ações afirmativas educacionais no Brasil.....	23
2.2. UM BREVE APANHADO HISTÓRICO DA PÓS-GRADUAÇÃO NO BRASIL	29
2.3. A PÓS-GRADUAÇÃO NA UFJF	34
2.4. A RESOLUÇÃO 67 DE 28 DE AGOSTO DE 2021 DO CONSU	37
2.5. OS PROCESSOS SELETIVOS.....	43
2.5.1. As formas de seleção	43
3. O INGRESSO EM PERSPECTIVA	71
3.1. O PERFIL DA PÓS-GRADUAÇÃO BRASILEIRA	71
3.2. O INGRESSO NA PÓS-GRADUAÇÃO BRASILEIRA.....	79
3.3. PERCURSO METODOLÓGICO DA PESQUISA	92
3.4. A COLETA DOS DADOS EM CAMPO.....	98
3.5. A ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS	103
4. PLANO DE AÇÃO EDUCACIONAL	114
4.1. O PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL.....	114
4.2. A PROPOSTA DE INTERVENÇÃO	118
4.2.1. Eixo normativo.....	121
4.2.2. Eixo administrativo	123
4.2.3. Eixo Institucional	126
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	132
APÊNDICE A	158
APÊNDICE B	160

1. INTRODUÇÃO

A presente dissertação discorre sobre a política de cotas na pós-graduação *stricto sensu* da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) – implementada através da resolução nº 67 de 28 de agosto de 2021 (CONSU) –, e as modificações realizadas pelos programas, no que se refere aos critérios de seleção para ingresso.

O trabalho ora apresentado se alinha ao projeto de pesquisa *Políticas afirmativas na pós-graduação stricto sensu em educação: acesso, permanência e titulação*, financiado pela CAPES e aprovado por meio do Edital nº 17/2023 do Programa Abdias Nascimento (PDPG), e conta com a colaboração da Profa. Dra. Carina Maciel e do Prof. Dr. Cassiano Caon, orientador da presente dissertação.

Historicamente, uma das maiores questões da pós-graduação *stricto sensu* da UFJF gira em torno da falta de uma regulamentação unificada detalhada, tendo em vista que cada programa possui grande margem para definir, através de seu colegiado, a normativa que irá reger o curso. Visando atenuar a situação exposta, foi publicado, em 2023, o novo Regulamento Geral da pró-reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa (PROPP), que entrou em vigor em janeiro de 2024 (RESOLUÇÃO CSPP/UFJF Nº 28, DE 07 DE JUNHO DE 2023), que versa, de forma geral, sobre o funcionamento de todos os programas de pós-graduação da UFJF.

Entretanto, em que pese os recentes esforços de regulamentação da PROPP consubstanciados na resolução supramencionada, a ampla margem para discricionariedade dos programas persiste em diversos aspectos, tal como na regulamentação das normas para ingresso e distribuição de vagas dos cursos de pós-graduação. Neste contexto normativo, em 2021, foi publicada, na Universidade Federal de Juiz de Fora, a resolução nº 67, de 28 de agosto, objeto de análise desta dissertação. Essa resolução introduz a política de cotas para ingresso na pós-graduação, e dela emergem algumas questões, tais como a persistente ausência de norma detalhada para ingresso e seleção de novos alunos:

Art. 3º - Os grupos previstos no Art. 2º desta resolução deverão compor, ao final de sua implantação, 50% das vagas dos processos seletivos dos PPG da UFJF.

§1º. Quando o processo seletivo se der por áreas de concentração, linhas de pesquisa, grupos de pesquisa, ou diretamente vinculadas à definição do orientador, a distribuição do quantitativo de cotas entre os diferentes grupos previstos no Art.2º **deverá ser realizada pelo PPG e divulgada no edital de seleção** (UFJF, 2021, p. 4, grifo nosso).

Sobre o tema, foi publicada, em 2022, a PORTARIA/SEI Nº 311, DE 07 DE MARÇO DE 2022, que regulamenta os procedimentos específicos para seleção, após a publicação da resolução nº 67, de 28 de agosto de 2021, do Conselho Superior (CONSU). A normativa prevê, em seu artigo 2º, inciso VII, que caberá a cada programa definir a distribuição de vagas quando a seleção se der por áreas de concentração ou linhas de pesquisa, mantendo a ampla margem de discricionariedade para os critérios da seleção e gerando discrepâncias entre os processos seletivos.

Ante o acima apresentado, o problema de gestão que se destaca neste contexto de trabalho se constitui na análise do ingresso de candidatos cotistas nos programas de pós-graduação com a aplicação da nova política de cotas, instituída em 2021 na Universidade Federal de Juiz de Fora, através da Resolução nº 67, de 28 de agosto de 2021, do Conselho Superior (CONSU).

Nesse sentido, a discussão deste trabalho dialoga com as pesquisas realizadas por João Feres Junior *et al.* (2018), que se dedicaram ao debate conceitual acerca das ações afirmativas e sua aplicabilidade na promoção da democratização do acesso aos cursos de graduação e pós-graduação nas instituições públicas brasileiras. Da mesma forma, Venturini (2019) realizou uma análise profunda do processo de criação e desenvolvimento das ações afirmativas na pós-graduação, por meio da realização de um levantamento de todos os editais de seleção dos 2.763 programas de pós-graduação acadêmicos, publicados de 1º de janeiro de 2002 até 31 de janeiro de 2018.

Sobre esse desenvolvimento das pós-graduações, Venturini e Feres (2020) apontam que a difusão significativa e crescente das políticas de ações afirmativas na pós-graduação a partir de 2015 decorre principalmente do fato de que muitas universidades aprovaram resoluções em seus conselhos universitários, determinando que todos os programas de pós-graduação implementassem ações afirmativas em seus processos de seleção. Este também é o caso da Universidade Federal de Juiz de Fora e da resolução nº 67, de 28 de agosto de 2021, do Conselho Superior (CONSU), que institucionaliza a política de cotas na pós-graduação, mas permite que cada programa tenha autonomia para definir o formato, a periodicidade e os critérios de seleção de mestrandos e doutorandos.

Essa nova tendência nas universidades públicas brasileiras buscava corrigir algo não abarcado pela implementação das ações afirmativas na graduação, a partir

de 2012, pela Lei Federal 12.711: o número de alunos não brancos e economicamente vulneráveis aumentou nas salas de aula, mas o número de professores com as mesmas características permaneceu quase inalterado, tendo em vista que o pleno acesso às carreiras acadêmicas não depende apenas de diplomas de graduação, mas sobretudo da realização e conclusão de cursos de mestrado e doutorado (Venturini, 2019). Logo, a inclusão das cotas para além dos cursos de graduação auxilia indivíduos de grupos específicos a alcançarem maior sucesso acadêmico, englobando com isso sua inclusão no mercado de trabalho qualificado (Venturini 2023).

Destarte, o estudo e desenvolvimento das ações afirmativas na pós-graduação se mostra importante elemento na diminuição das desigualdades sociais, trazendo à tona diversos benefícios educacionais advindos da diversidade racial e étnica (Lempert, 2015). Desse modo, a análise de aspectos tais como os processos seletivos e os princípios e regras que regem esse processo contribuem, em última instância, para a democratização do ensino.

Ante o exposto, realizamos uma pesquisa qualitativa a respeito do tema, com a realização de um estudo de caso que tem como objeto de investigação os 32 programas de pós-graduação da Universidade Federal de Juiz de Fora, realizando uma análise pormenorizada das normas de seleção previstas nos editais dos programas de pós-graduação *stricto sensu* no que diz respeito às ações afirmativas, de modo a verificar como a instituição vem sendo impactada pela nova política.

No tocante aos documentos e fontes escritas que serão consultados para pesquisa, tem-se a legislação que implementou a política de cotas (Resolução nº 67 de 28 de agosto de 2021 – CONSU) para descrição do cenário objetivo da norma na Universidade, bem como artigos científicos que descrevem as finalidades e objetivos que norteiam as ações afirmativas no ensino superior, a fim de embasar teoricamente a constitucionalidade e necessidade das políticas. De igual modo, utilizaremos a Constituição Federal de 1988, de modo a localizar o mandamento constitucional que norteia a referida política de inclusão, além dos editais de seleção mais recentes dos programas de pós-graduação da UFJF a fim de mapearmos a incorporação da política de cotas e os desdobramentos da normativa instituída para a alocação de vagas.

No que se refere aos instrumentos de pesquisa, serão aplicados questionários direcionados aos servidores secretários ou coordenadores da pós-graduação, de modo a realizar um levantamento da distribuição de vagas ocorridas entre 2023 e

2025. Através do questionário, serão averiguadas as informações a respeito do preenchimento das vagas destinadas às ações afirmativas, a percepção a respeito da mudança do perfil da pós-graduação após a sua implementação, a existência de judicialização ou processos administrativos relacionados ao tema, bem como a incidência de recursos e os critérios utilizados na alocação das vagas.

Destarte, pretendemos refletir sobre a questão norteadora desta pesquisa: como tem sido implementada a nova política de cotas apresentada pela Resolução nº 67 de 28 de agosto de 2021 (CONSU) nas seleções de pós-graduação na Universidade Federal de Juiz de Fora?

Para além da notória importância da temática das ações afirmativas no ensino público, a escolha da temática se relaciona com o trabalho exercido pela autora do presente estudo na secretaria de dois dos programas de pós-graduação da UFJF que implementaram, em 2022, a Resolução nº 67. Lidando diretamente com os processos de seleção para ingresso no mestrado e no doutorado, foi possível observar que a ausência de normativa detalhada para a distribuição das vagas, que fica a cargo de cada programa de pós-graduação, produz abordagens muito divergentes que, por vezes, demonstram uma ausência de entendimento das normas existentes para ingresso, gerando insegurança para os candidatos e abrindo margem para questionamentos do processo como um todo.

Assim, o objetivo geral desta pesquisa consiste em entender os impactos provocados pela Resolução nº 67 de 28 de agosto de 2021 (CONSU) nos processos seletivos realizados pelos programas de pós-graduação da UFJF, para propor ações que visem sanar as dificuldades e o aprimoramento das práticas já desenvolvidas. Além do objetivo geral, fazem parte do presente trabalho os seguintes objetivos específicos: apresentar as mudanças normativas impostas pela Resolução nº 67 de 28 de agosto de 2021 (CONSU) e descrever o funcionamento dos programas de pós-graduação – principalmente no que se refere ao processo seletivo –, bem como analisar o impacto da nova política no ingresso dos programas de pós-graduação e, por fim, propor ações que visem sanar os entraves para a distribuição de vagas em processos seletivos, a fim de contribuir para o sucesso das ações afirmativas na pós-graduação.

Para isso, a presente dissertação está estruturada em cinco capítulos. O primeiro capítulo corresponde a esta introdução. O segundo capítulo descreve o caso

de gestão, a legislação pertinente à política de cotas na pós-graduação *stricto sensu* da UFJF, as normativas da PROPP relacionadas ao processo seletivo para ingresso nos cursos de mestrado e doutorado, a análise dos editais de ingressos de 32 programas de pós-graduação acadêmicos da UFJF, com o levantamento das principais regras convencionadas para ingresso e os resultados observados e, ainda, a fundamentação teórica em torno do tema das ações afirmativas e da pós-graduação no Brasil.

No terceiro capítulo, retomaremos a fundamentação teórica a partir da ótica do ingresso na pós-graduação. No que se refere à metodologia, será realizada uma revisão bibliográfica sobre o tema, acompanhada da pesquisa documental com base nas legislações já mencionadas, além do levantamento e análise dos editais publicados nos trinta e dois programas de pós-graduação da UFJF. Ainda neste capítulo, será realizada a análise dos dados colhidos nos questionários aplicados às secretarias dos programas de pós-graduação, com o objetivo de realizar a construção de um panorama atual da pós-graduação no tocante ao tema.

No quarto capítulo, a partir da análise dos dados pesquisados, será realizada a elaboração de um plano de ação contendo um amplo apanhado da pós-graduação da UFJF como um todo, apontando os principais entraves e uma possível proposta de intervenção que será apresentada para a PROPP, com orientações para a uniformização de alguns pontos da aplicação da nova política de cotas na seleção da pós-graduação.

Por fim, no quinto e último capítulo, serão apresentadas as considerações finais desta pesquisa, com a retomada dos resultados obtidos através da coleta de dados e a conclusão da análise empreendida.

2. AÇÕES AFIRMATIVAS NA PÓS-GRADUAÇÃO

O presente capítulo delimita o caso de gestão em estudo por meio de uma ampla descrição da pós-graduação da Universidade Federal de Juiz de Fora, no que se refere aos processos seletivos e às normas de ingresso.

Ele está organizado em seções: (i) para apresentar a fundamentação das políticas de ações afirmativas; (ii) para elucidar brevemente o percurso histórico da pós-graduação brasileira; (iii) para apresentar a pós-graduação *stricto sensu* na Universidade Federal de Juiz de Fora, enumerando os programas em funcionamento e realizando o recorte de estudo deste trabalho; e (iv) para descrever as políticas de ingresso experimentadas na pós-graduação da Universidade Federal de Juiz de Fora após as mudanças impostas pela Resolução 67, de 28 de agosto de 2021, do Conselho Superior (CONSU), e seus resultados nos 32 programas de pós *stricto sensu*.

2.1. AS AÇÕES AFIRMATIVAS EDUCACIONAIS

Antes de adentrarmos propriamente na análise da pós-graduação no Brasil, e, posteriormente, na política de cotas vivenciada nesse grau de ensino dentro da Universidade Federal de Juiz de Fora, faz-se necessária uma breve exposição da fundamentação que sustentou a implementação da política de cotas no Brasil.

Para isso, iremos apresentar brevemente as origens da referida política com as principais experiências internacionais em torno do tema, para então explorarmos a realidade educacional brasileira – amplamente debatida na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 186 –, que resultou na promulgação da Lei 12.711 – Lei de Cotas, que implementa de forma unificada as ações afirmativas nas Instituições Federais de Ensino Superior.

As ações afirmativas, em que pese terem se popularizado para o mundo a partir do amplo debate realizado em solo estadunidense, possuem sua origem na Índia, por volta dos anos de 1940, e surgem com o propósito de suprimir a segregação e a discriminação no parlamento em favor das castas consideradas inferiores (Karruz e Mendes, 2024).

Conforme disposto por Lewandowski (2012), a Índia, para além de sua profunda diversidade cultural e étnico-racial, é marcada por uma fortíssima

desigualdade entre as pessoas, decorrente de uma rígida estratificação social que divide a sociedade em castas. Nesse cenário, surgem as primeiras políticas de ações afirmativas, decorrentes do *Government of India Act*, aprovado pelo patrono da independência do país, Mahatma Gandhi, em 1935.

Nos EUA, conforme disposto por Lempert (2015), a disparidade racial nas qualificações para ingresso tem suas raízes na história norte-americana de discriminação racial, vivenciada através da escravidão, que se findou em 1865, e, posteriormente, na política de segregação, abolida apenas em 1964, com a lei dos direitos civis. A referida segregação, observada no sul do país, implicava em uma educação muito inferior em qualidade para a maioria dos afro-americanos do que aquela recebida pela maioria dos brancos, de modo que as ações afirmativas para essa parcela da população eram consideradas promotoras não apenas de justiça racial, mas também de equidade de classe.

Bayma (2012) elucida que, nos EUA, a expressão “ação afirmativa” surgiu no bojo do movimento pelos direitos civis, considerando que a mera revogação das leis segregacionistas seria insuficiente para promover os grupos discriminados, sendo então necessária a implementação de medidas positivas.

Ainda, Bayma (2012) pontua que, no caso americano, foi adotado o sistema “Jim Crow”, no qual valia a chamada “regra da gota de sangue”, em que uma gota de sangue negro já era o suficiente para que o indivíduo fosse classificado como tal, ainda que na aparência fosse branco (Bayma, 2012, p. 334). Diferente do que se apresenta no caso brasileiro – conforme será trabalhado mais adiante neste capítulo –, nos EUA, a ancestralidade era um fator mais importante do que a aparência física, de forma que se podia chamar de negro alguém de pele clara, caso essa pessoa tivesse um ancestral negro e vivesse em um lugar tipicamente de população negra (Bayma, 2012).

Em resumo:

Nos Estados Unidos, os programas afirmativos surgem com o objetivo de tentar reverter os efeitos negativos da segregação institucionalizada que teve início, posteriormente, à abolição da escravatura. Essa realidade de segregação passa a ter um fundamento legal a partir de decisões da Suprema Corte, que considerava constitucionais acomodações separadas para brancos e negros em transportes públicos, desde que fossem equiparáveis. Acrescente-se que, até recentemente, isto é, até a década de 1970, leis impediam o casamento de negros com brancos, e não permitiam que o negro votasse (Andrews, 1997). Os primeiros programas positivos americanos surgiram com o objetivo de restabelecer a ordem social, em vez de, essencialmente, fomentar o princípio da igualdade. Se nenhuma medida

fosse adotada ou se nada fosse feito para conter o ânimo da população segregada naquele momento histórico, vários indícios apontavam que poderia ocorrer um conflito civil de grandes proporções no território norte-americano.

Os conflitos urbanos ocorridos na década de 1960, aliados ao relativo fracasso das medidas antidiscriminatórias, resultou no ambiente necessário para o aparecimento de políticas afirmativas cujo principal objetivo era o de tentar de modo eficaz promover a integração. Observa-se que até a década de 1980 proliferaram medidas afirmativas, cuja eficácia, muitas vezes, decorreu das decisões proferidas pela Suprema Corte (Bayma, 2012, p. 334).

Como demonstrado, a implementação da política de cotas no ensino superior estadunidense surge justificada por argumentos de igualdade, imparcialidade e justiça restaurativa (Lempert, 2015). Entretanto, a partir das discussões do caso Bakke, ocorre uma alteração na natureza da fundamentação em torno das ações afirmativas, que retira o protagonismo da equidade racial e foca na sua contribuição para a diversidade educacional. Conforme pontuado por Lempert (2015):

Em resumo, ao serem forçadas a promover a diversidade e seus benefícios, faculdades e universidades não apenas passaram a realmente aceitar a diversidade como uma justificativa para a ação afirmativa, mas também descobriram os benefícios educacionais, antes despercebidos, trazidos pela diversidade racial e étnica. (...)

De modo similar, qualquer pessoa que compare as ofertas de universidades e de faculdades de formação profissional de quarenta anos atrás com aquelas de hoje ficará impressionada pelo número de disciplinas, cursos e ofertas extracurriculares que provavelmente não existiriam, não fosse a presença de muitos beneficiários da ação afirmativa nos campi universitários (Lempert, 2015, n.p.).

Assim, a diversidade do corpo discente torna-se um interesse público relevante que justifica o uso do parâmetro raça nas admissões da universidade (Bayma, 2012, p. 335), na medida que contribui para a construção de uma sociedade racialmente mais igualitária para todos os estadunidenses, independentemente de sua origem étnico-racial (Lempert, 2015).

No caso francês, o modelo do sistema educacional estratificado, sobretudo no nível superior, agravava e dificultava a inserção social dos imigrantes franceses (Bayma, 2012). Conforme disposto pela autora, as grandes *écoles* eram responsáveis por formar a maioria dos empresários franceses, líderes políticos e estudiosos, possuindo acesso quase que restrito a essa elite. Em julho de 2001, o Conselho Constitucional Francês introduziu um novo artigo no Código de Educação, concedendo à *Sciences Po* a permissão para desenvolver, a título de experiência, pelo prazo de 10 anos, uma política educacional com critérios objetivos, visando

ampliar a diversidade do corpo discente e preservar a igualdade de acesso ao ensino (Bayma, 2012, p. 335).

Assim como no caso estadunidense, o programa da instituição de ensino superior francesa *Sciences Po* também foi judicializado sob a alegação de afronta ao princípio da isonomia chancelado pela constituição e pela história francesa. Na decisão, a política foi considerada constitucional, desde que definisse critérios objetivos de seleção (Bayma, 2012, p. 336).

Por fim, é interessante pontuarmos o caso da África do Sul. Conforme narrado por Feres Júnior *et al.* (2018), desde 1948, com o advento do *apartheid*, criou-se na África do Sul um caso de "discriminação negativa" contra não brancos, que eram tratados como cidadãos de segunda classe:

O exemplo histórico daquele país é, portanto, muito interessante e didático, pois revela a diferença concreta entre discriminação positiva, que visa promover grupos desprivilegiados, como nas políticas de ação afirmativa, e discriminação negativa, que tem por objetivo prejudicar ainda mais tais grupos (Feres Júnior *et al.*, 2018, p. 60).

O referido regime de discriminação negativa perdurou até o início dos anos 1990. Em 1991, Nelson Mandela suscitou a questão das ações afirmativas na África do Sul, destacando sua importância para corrigir os desequilíbrios criados pelo *apartheid*. Para ele, as ações afirmativas deveriam ser fundadas em critérios de caráter justo e universal de atribuição de direitos, sendo fundamentais para o desenvolvimento de um governo democrático no país (Feres Júnior *et al.*, 2018, p. 61).

Após a eleição de Nelson Mandela como presidente do país, foi lançado o Programa de Reconstrução e Desenvolvimento na África do Sul, cujo objetivo era investir no capital humano sul-africano, adotando a ação afirmativa não como uma política provisória, mas como um processo ligado intimamente à cultura empresarial, acadêmica e do serviço público (Feres Júnior *et al.*, 2018, p. 61).

Com relação às ações afirmativas educacionais, em 1995, foi criada pelo governo a Comissão Nacional da Educação Superior, para analisar as condições da educação no país. No ano seguinte, a referida comissão apresentou um relatório no qual destacava a necessidade de o governo instituir políticas públicas para a promoção da igualdade de oportunidades no ensino universitário (Feres Júnior *et al.*, 2018, p.62).

O caso também foi judicializado na ação *Motala v. University of Natal*, quando a Suprema Corte do país determinou que programas especiais de ação afirmativa devem ser compulsórios também para instituições semiestatais. Por fim, em 1996, entra em vigor a Constituição da África do Sul, contendo artigos que fazem referência direta à adoção das ações afirmativas (Feres Júnior *et al.*, 2018, p. 62).

Passada essa breve explanação do tema no contexto internacional, mister se faz apresentarmos alguns dos possíveis conceitos para as ações afirmativas. Para isso, utilizaremos das definições trabalhadas pelos autores supracitados, que em seu cerne trazem significados muito semelhantes.

Gusmão (2024) define as ações afirmativas como medidas que englobam tanto a promoção de igualdade material e de direitos básicos de cidadania como também formas de valorização étnica e cultural. Destarte, a autora destaca:

Além dessa perspectiva individual, este direito deve ser visto, sobretudo, de forma coletiva, como uma ação do Estado capaz de desenvolver estratégias de inclusão em favor de grupos socialmente vulneráveis. Portanto, ditas políticas de promoção da diversidade humana e da igualdade que proporcionam a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, mediante a redução das desigualdades e a promoção do bem de todos, sem quaisquer formas de discriminação (Gusmão, 2024, p. 21).

É oportuno diferenciarmos conceitualmente Igualdade Formal e Igualdade Material. Conforme sintetizado por Silva e Arruda (2023), a Igualdade Formal deriva do artigo 5º da Constituição Federal de 1998, que preconiza que todos são iguais perante a lei e, portanto, todos devem ser igualmente tratados à luz do direito. O referido conceito não leva em consideração as particularidades históricas e sociais dos grupos minoritários brasileiros, sendo insuficiente para a definição de políticas públicas que visem atenuar a desigualdade latente do país. A Igualdade Material, por sua vez, diferente do conceito anteriormente apresentado, leva em consideração as especificidades e diferenças entre pessoas e grupos sociais, buscando oferecer as mesmas oportunidades e condições de vida independentemente de suas peculiaridades (Silva e Arruda, 2023, p. 690).

Para o jurista Celso Antônio Bandeira de Melo, o tratamento distinto entre pessoas se torna compatível com o princípio da igualdade quando o elemento distintivo e o tratamento dispensado se relacionam e se justificam, respeitando os valores constitucionalmente previstos, sendo esse o caso das ações afirmativas educacionais.

Nesse sentido:

Ao cabo do quanto se disse, é possível afirmar, sem receio, que o princípio da igualdade consiste em assegurar regramento uniforme às pessoas que não sejam entre si diferenciáveis por razões lógicas e substancialmente (isto é, à face da Constituição), afinadas com eventual disparidade de tratamento. Não há nele, pois, garantia alguma de que pessoas diferenciadas de outras façam jus a tratamento normativo idêntico ao que a estas foi dispensado quando tal diferenciação se haja estribado em razões que não sendo incompatíveis com valores sociais residentes na Constituição -- possuam fomento lógico na correlação entre o fator de *discrímén* e a diversidade de tratamento que lhes foi consequente (Melo, 2017, p. 9).

Já o Ministro do Supremo Tribunal Federal Brasileiro, Ricardo Lewandowski, confrontou o tema em 2012, por ocasião do julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 186, momento que representou um importante marco para as ações afirmativas no ensino superior brasileiro, conforme será apresentado mais à frente no presente capítulo. Em seu voto, Lewandowski cita a definição apresentada no art. 2º, inciso II, da Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, da Organização das Nações Unidas, ratificada pelo Brasil em 1968, que define as ações afirmativas como:

Medidas especiais e concretas para assegurar como convier o desenvolvimento ou a proteção de certos grupos raciais de indivíduos pertencentes a estes grupos com o objetivo de garantir-lhes, em condições de igualdade, o pleno exercício dos direitos do homem e das liberdades fundamentais (Lewandowski, 2012, p. 9).

Para Feres Júnior *et al.*, as ações afirmativas podem ser consideradas como

todo programa, público ou privado, que tem por objetivo conferir recursos ou direitos especiais para membros de um grupo social desfavorecido, com vistas a um bem coletivo. Etnia, raça, classe, ocupação, gênero, religião e castas são as categorias mais comuns em tais políticas. Os recursos e oportunidades distribuídos pela ação afirmativa incluem participação política, acesso à educação, admissão em instituições de ensino superior, serviços de saúde, emprego, oportunidades de negócios, bens materiais, redes de proteção social e reconhecimento cultural e histórico (Feres Júnior *et al.*, 2018, p. 13).

Sob a ótica de Bayma (2012), as ações afirmativas representam uma busca por igualdade material, considerando o contexto social dos grupos minoritários, e são importantes para

(i) superar, no ordenamento jurídico, uma concepção meramente formal e abstrata da igualdade expressa na lei, contribuem também para (ii) superar a postura meramente absenteísta do Estado, uma vez que são imperativas à efetiva garantia e à tutela da dignidade de toda pessoa humana. São, portanto, políticas voltadas para reduzir a discriminação e promover expectativas de inclusão social. Também podem ser consideradas (iii) formas

razoáveis de justificar a implementação de discriminações positivas, ou seja, práticas que impliquem tratamentos discriminatórios, porém pautados na realidade desigual dos cidadãos. São práticas que consideram as desigualdades reais e, assim, podem ser instrumento hábil e efetivo para se promover o aumento de oportunidades de inclusão social (Bayma, 2012, p. 329).

Em resumo, as ações afirmativas podem ser definidas como ferramentas de discriminação positivas, que objetivam o alcance da igualdade material por grupos minoritários e historicamente discriminados, visando a diminuição das desigualdades sociais e a concretização do Princípio da Dignidade Humana.

Cumprir destacar que as ações afirmativas não se restringem a questões étnicas e raciais. Feres *et al.* (2018) apresentam alguns exemplos que fogem a essa categorização, tais como a reserva de vagas em universidades para alunos de baixa renda ou oriundos de escolas públicas; a reserva de vagas para pessoas com deficiência; o programa de leite gratuito para crianças carentes; o desconto no transporte público para idosos, entre outros. Citamos também as cotas para mulheres, quilombolas, refugiados, bem como o recente debate a respeito das cotas para pessoas transexuais, que paulatinamente emergem no cenário brasileiro.

Considerando que o objetivo geral deste trabalho reside na análise dos impactos provocados pela Resolução nº 67 de 28 de agosto de 2021 (CONSU) nos processos seletivos realizados pelos programas de pós-graduação da UFJF, o foco da argumentação se concentra nos fundamentos que embasaram inicialmente as cotas raciais. Esse enfoque se justifica pela importância histórica do debate, pela grande confluência teórica entre as modalidades de cotas e pela presença majoritária da modalidade étnico-racial na pós-graduação da UFJF, conforme podemos observar no quadro a seguir, fornecido pela pró-reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa da Instituição:

Quadro 1 – Alunos Matriculados na Pós-Graduação via Ações Afirmativas

 Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa					
Alunos(as) Matriculados(as) na Pós-Graduação via Ações Afirmativas					
Ano	Negros(as)	Povos e Comunidades Tradicionais	Pessoas Trans	Pessoas com Deficiência	Pessoas Refugiadas
2022	17	0	0	3	0
Setembro	9	0	0	0	0
Outubro	2	0	0	0	0
novembro	0	0	0	0	0
dezembro	6	0	0	3	0
2023	80	4	0	6	0
Janeiro	1	0	0	1	0
Fevereiro	19	2	0	0	0
março	22	0	0	1	0
abril	4	0	0	1	0
maio	2	0	0	1	0
junho	2	0	0	0	0
julho	13	2	0	2	0
agosto	5	0	0	0	0
setembro	3	0	0	0	0
outubro	5	0	0	0	0
novembro	4	0	0	0	0
dezembro	0	0	0	0	0
Total:	97	4	0	9	0
110					
Fonte: Siga X					

Fonte: UFJF, 2024.

Como podemos observar a partir do quadro acima apresentado, nos anos de 2022 e 2023 foram aprovados, por meio da política da reserva de vagas, 110 discentes nos cursos de pós-graduação. Desse total, 4 são oriundos de povos e comunidades tradicionais, 9 são pessoas com deficiência e 97 ingressaram pelas cotas destinadas a estudantes negros, correspondendo a mais de 88% do total de ingressantes via reserva de vagas no período.

2.1.1. As ações afirmativas educacionais no Brasil

Passaremos agora a uma análise do percurso histórico das ações afirmativas no Brasil, abordando o paradigmático julgamento da arguição de descumprimento de preceito fundamental 186, a promulgação da Lei de Cotas no ensino superior brasileiro e a recente inclusão da política de cotas na pós-graduação.

Conforme narrado por Feres Júnior *et al.* (2018, p. 64), os anos de 1930 foram marcados por uma mudança de posicionamento das elites políticas e intelectuais brasileiras, sendo caracterizado pela criação de um imaginário nacionalista pautado na valorização da mestiçagem, o que contribuiu sobremaneira para a invisibilização de políticas específicas para a população negra do país.

Surge, assim, o mito da democracia racial, que por muitos anos encobriu o racismo estrutural sofrido por inúmeros brasileiros colocados à margem do sistema. Nesse sentido:

O mito da democracia racial perfaz a ideia de que no Brasil inexistiriam preconceitos e assimetrias permeadas pelo pertencimento racial dos indivíduos. A realidade concreta, no entanto, revela que as pessoas negras são sistematicamente excluídas dos espaços de poder e de agência do contexto social brasileiro, de modo que seriam essenciais a difusão das políticas públicas de ações afirmativas destinadas a conferir direitos esse grupo (Silva; Arruda, 2023, p. 681).

A ausência de regimes de segregação institucionalizados – como no caso dos EUA e da África do Sul –, somada à maciça campanha de miscigenação que “embranqueceria” a população brasileira ao longo dos anos permitiu que essa ideologia se difundisse paulatinamente desde o período pós-abolição, criando o falso ideário de que inexistiriam barreiras para a ascensão social de pessoas negras. Como pontuado por Silva e Arruda (2023), uma das consequências diretas desta ideologia se constitui na culpabilização individual da população negra pela sua condição de vulnerabilidade, isentando o Estado de qualquer responsabilidade coletiva (Silva; Arruda, 2023, p. 682).

Conforme destacado por Feres Júnior *et al.* (2018), a referida ideologia perdurou pós Estado Novo e também durante o período da ditadura militar, em que qualquer mobilização política era intensamente reprimida. Com a promulgação, em 1988, da nova Constituição Federal e a instituição do Estado Democrático de Direito, em que pese não haver previsão normativa expressa a respeito de ações afirmativas, o Brasil tinha pela primeira vez um arcabouço principiológico favorável à difusão da igualdade de oportunidades e às políticas de ações afirmativas. Nesse sentido:

Ademais, no seu artigo 3º estabelece como princípio fundamental construir uma sociedade livre, justa e solidária, mediante a redução das desigualdades sociais e a promoção do bem de todos, sem quaisquer formas de discriminação. Portanto, a Carta é empenhada em prever meios e instrumentos constitucionais legais para a participação popular direta, e determinada a limitar o poder do Estado sobre o cidadão e a exigir políticas públicas e ações afirmativas voltadas para enfrentar os problemas mais graves da população (Gusmão, 2024, p. 19).

A Constituição Cidadã – como ficou conhecido o documento de 1988 – possuía grande viés social, de modo que tais políticas se tornaram obrigatórias e imediatas, possibilitando a construção de um Estado mais sensível às demandas das camadas mais pobres da população com a posterior promoção das políticas de ações

afirmativas que promoveram as relações étnico-raciais, a igualdade de oportunidades educacionais e a inclusão das pessoas com deficiência (Gusmão, 2024, p. 20).

Os anos seguintes à promulgação da Constituição foram marcados por uma intensificação dos debates em torno do tema. Essas discussões seriam ainda mais afloradas em 2001 pela Conferência de Durban, que foi um evento realizado na ONU com o objetivo de discutir os problemas gerados pelo racismo na contemporaneidade. Trata-se de um momento paradigmático na luta pela igualdade racial brasileira, em que os movimentos sociais negros, representados por mais de 200 pessoas, denunciaram, para a comunidade internacional, os males do racismo nas condições de vida da população negra brasileira e as constantes violações de direitos a que essas pessoas eram (e ainda são) submetidas no Brasil (Silva; Arruda, 2023, p. 690).

O cenário brasileiro pós-conferência de Durban foi marcado pela difusão nos jornais da desigualdade racial que marca a sociedade brasileira, com a publicação de diversas matérias que divulgavam os números alarmantes desse problema social (Feres *et al.*, 2018, p. 73).

Com o aumento da visibilidade do debate racial e o início das políticas de ação afirmativa implantadas nas universidades estaduais do Rio de Janeiro e na Universidade do Estado da Bahia (UNEB), diversos argumentos contrários às políticas públicas de ações afirmativas destinadas às pessoas negras passaram a ser difundidos entre o público geral. Esses argumentos, por sua vez, normalmente estão assentados nas premissas a seguir:

(i) as ações afirmativas ferem o princípio da igualdade formal, portanto, tratam-se de medidas inefazes e ilegais; (ii) somos um país miscigenado, logo, é impossível distinguir quem é negro no Brasil e, dessa maneira, sujeito de direito das políticas afirmativas e; (iii) não existe racismo no Brasil e, em função disso, não há a necessidade de políticas públicas com viés racial—bastariam as políticas de distribuição de renda, focadas na dimensão econômica, para mitigar as desigualdades existentes no contexto brasileiro (Silva; Arruda, 2023, p. 692).

Conforme pontuado por Feres Junior *et al.* (2018), com a adoção de ações afirmativas raciais pela Universidade de Brasília (UnB), houve uma nacionalização da discussão. Conforme disposto pelos autores, isso decorre de três principais motivos:

Em primeiro lugar, a UnB foi a primeira universidade federal a adotar políticas desse tipo. Ao contrário das instituições de ensino superior municipais ou estaduais, as universidades federais são dotadas de grande autonomia administrativa. Por esse motivo, a iniciativa da UnB sugeria que as universidades federais não estavam à margem do debate em torno das ações afirmativas raciais, o que abria precedente para que outras instituições do tipo

adotassem políticas semelhantes de forma autônoma. Não podemos nos esquecer de que as universidades estaduais cariocas tiveram a política imposta de fora, na forma de legislação estadual. Também é importante lembrar que a UnB é a universidade mais próxima do centro do poder político federal, dado de importância simbólica e concreta. Mas foi uma terceira razão que tornou a UnB o foco privilegiado de grande parte dos textos publicados pela imprensa no período. Com o intuito de impedir “fraudes”, isto é, que vestibulandos brancos se beneficiassem das cotas para negros, a instituição previu no edital uma comissão encarregada de verificar por meio de fotos a negritude dos candidatos às cotas (Feres Júnior et al., 2018, p. 75).

Como consequência da nacionalização do debate e do avanço da política de cotas implementada localmente em diversas instituições de ensino superior, em abril de 2012, o plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) se reuniu para julgar a Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental 186, ou ADPF 186, impetrada pelo Democratas, na figura do senador Demóstenes Torres, contra a política de ação afirmativa da UnB (Feres Júnior et al., 2018). O resultado da votação foi firmado por decisão unânime pela improcedência da ação, o que tornou indiscutível a constitucionalidade da Política de Cotas no Brasil.

O relator da ADPF 186, Ministro Ricardo Lewandowski, traz em seu voto apontamentos relevantes a respeito da igualdade material e os caminhos para alcançá-la:

Para possibilitar que a igualdade material entre as pessoas seja levada a efeito, o Estado pode lançar mão seja de políticas de cunho universalista, que abrangem um número indeterminado de indivíduos, mediante ações de natureza estrutural, seja de ações afirmativas, que atingem grupos sociais determinados, de maneira pontual, atribuindo a estes certas vantagens, por um tempo limitado, de modo a permitir-lhes a superação de desigualdades decorrentes de situações históricas particulares (Lewandowski, 2012, p. 5).

Ainda conforme pontuado pelo Ministro, a Constituição de 1988, em seu artigo 206, apresenta os princípios da igualdade de condições para acesso e permanência na escola, do pluralismo de ideias e da gestão democrática do ensino. Mais à frente, no artigo 208, o texto preceitua que o acesso aos níveis superiores de ensino seria realizado segundo a capacidade de cada um. O texto constitucional busca, assim, um equilíbrio entre os princípios evocados através da igualdade material e da meritocracia (Lewandowski, 2012, p. 13).

Destarte, pontua Lewandowski que, justificado por objetivos sociais amplos, caberia à sociedade a distribuição de benefícios – aqui entendido como a reserva de vagas –, observando critérios razoáveis e publicamente justificados. Para a criação destes critérios de seleção diferenciada, seria possível a escolha de diversos critérios,

como os étnico-raciais, de gênero e socioeconômicos, a fim de materializar-se o princípio da igualdade material com vistas à justiça social e à distribuição mais equitativa dos recursos públicos (Lewandowski, 2012, p. 18). Sobre o conceito de justiça social, dispõe o relator da APDF:

Dito de outro modo, justiça social, hoje, mais do que simplesmente redistribuir riquezas criadas pelo esforço coletivo, significa distinguir, reconhecer e incorporar à sociedade mais ampla valores culturais diversificados, muitas vezes considerados inferiores àqueles reputados dominantes. Esse modo de pensar revela a insuficiência da utilização exclusiva do critério social ou de baixa renda para promover a integração social de grupos excluídos mediante ações afirmativas, demonstrando a necessidade de incorporar-se nas considerações de ordem étnica e racial (Lewandowski, 2012, p. 28).

É interessante relacionar o pensamento de Lempert (2015), anteriormente abordado, de que a diversidade nas Instituições de Ensino Superior traz consigo diversos benefícios advindos da diversidade racial e étnica com o disposto no artigo 1º da Constituição Federal, que apresenta o pluralismo de ideias como um dos fundamentos do Estado Brasileiro. Assim, para além da concretude da igualdade material, dos argumentos em torno da reparação histórica e da superação das desigualdades sociais latentes no Brasil, a implementação da política de cotas nas instituições de ensino superior seria, em sua essência, um pilar para a diversidade e pluralidade no ensino superior.

Finalizado o julgamento da ADPF 186, em abril de 2012, foi publicado, em agosto do mesmo ano, o mandamento legal que instituiu de forma unificada e obrigatória a política de cotas em todas as instituições federais de ensino superior, a Lei 12.711/2012:

Art. 1º As instituições federais de educação superior vinculadas ao Ministério da Educação reservarão, em cada concurso seletivo para ingresso nos cursos de graduação, por curso e turno, no mínimo 50% (cinquenta por cento) de suas vagas para estudantes que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas.

Art. 3º Em cada instituição federal de ensino superior, as vagas de que trata o art. 1º desta Lei serão preenchidas, por curso e turno, por autodeclarados pretos, pardos e indígenas, em proporção no mínimo igual à de pretos, pardos e indígenas na população da unidade da Federação onde está instalada a instituição, segundo o último censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (Brasil, 2012).

Conforme podemos observar do texto exposto, a Lei de Cotas reuniu em seu texto critérios socioeconômicos e critérios raciais, sendo que, em 2016, com a publicação da Lei 13.409/2016, o texto passou a estender a reserva para pessoas

com deficiência e, posteriormente, em 2023, através da Lei 14.723/2023, passou a contemplar também os quilombolas.

Em que pese o enfoque deste tópico nas cotas raciais, é interessante destacar que os fundamentos que norteiam a referida inclusão também se desdobram para as outras modalidades. Nessa seara, Benedetti e Horvath Júnior (2024) pontuam a importância da política de cotas para a inclusão social da pessoa com deficiência:

Busca-se nas políticas públicas e sociais, por meio das ações afirmativas, a promoção da pacificação social e o afastamento da herança da exclusão social, valorizando-se o homem, a vida e a pessoa humana, viabilizando-se, então, sob a visão dos Direitos Humanos, a inclusão e integração social da pessoa com deficiência de modo a formar-se uma ampla rede de proteção social (Benedetti; Horvath Júnior, 2024, p. 3).

O Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015), predecessor da lei 13.409/2016, sistematizou a proteção constitucionalmente garantida às pessoas com deficiência. A partir desta nova norma, o governo definiu a obrigação do Estado em assegurar e promover a dignidade humana das pessoas com deficiência através da promoção da igualdade, da garantia de liberdades individuais fundamentais e da sua efetiva inclusão social.

Em seu Capítulo IV, dedicado ao direito à educação, a lei constitui como obrigação do Estado a garantia de um sistema educacional inclusivo em todos os níveis de aprendizado, incluindo, portanto, o acesso ao ensino superior. Mais à frente, o mandamento legal prevê que caberia ao poder público assegurar, criar, desenvolver, implementar, incentivar, acompanhar e avaliar políticas de acesso à educação superior e à educação profissional e tecnológica em igualdade de oportunidades e condições com as demais pessoas (Brasil, 2015).

Neste cenário nacional de debate sobre o tema e com a visibilidade dada a essa parcela da população, foram estabelecidas as bases sociais e legais que permitiriam a inclusão da pessoa com deficiência na Lei de Cotas.

Já com relação aos quilombolas, após a publicação da lei, em 2012, esse grupo passou a ser abarcado pela política de cotas dentro do grupo de pretos e pardos. Entretanto, conforme pontuado por Oliveira e Maciel (2024), os quilombolas possuem características específicas para além do fato de serem negros e oriundos de escolas públicas:

Além dos grupos previstos no Decreto 12.711/2012 (Brasil, 2012a) e suas alterações (estudantes do ensino público, pretos e pardos, indígenas e pessoas com deficiência), outras condições específicas precisam ser

consideradas, como é o caso dos quilombolas que, além de serem negros e oriundos de escola pública, têm baixa renda per capita, vivem em zonas rurais ou distantes das zonas urbanas e têm histórias de vida marcadas por disputas pela posse da terra que consideram suas como herança de seus antepassados, recorrendo à preservação cultural e o engajamento nos movimentos sociais como principais ferramentas de luta (Oliveira; Maciel, 2024, p. 3).

No mesmo estudo, as pesquisadoras apresentam dados escolares das áreas remanescentes de quilombo, destacando que estas passaram por um grande avanço entre 2004 e 2020, de modo que mais jovens tornaram-se aptos a pleitear uma vaga no ensino superior, demonstrando a necessidade da alteração legislativa que seria publicada em 2023:

Em 2004, havia 22.800 matrículas, e em 2008 esse número aumentou para 396.408 (Arruti, 2010; Brasil, 2021). Com relação ao ensino médio, fase final da educação básica: em 2008, tínhamos 8.432 estudantes quilombolas matriculados no ensino médio (Brasil, 2021), representando 2,06% do montante de 408.412 matrículas na educação básica registrados pelo INEP para o mesmo ano (2022). Em 2020, esse número aumentou para 20.713 matrículas no ensino médio das escolas em áreas remanescentes de quilombo (Brasil, 2021), equivalente a 5,22% do total de matrículas daquele ano. Considerando esses dados, podemos dizer que houve um aumento de 3,16% no número de estudantes no ensino médio nas áreas remanescentes de quilombo no período de 16 anos; portanto, um aumento no número de estudantes em condições legais de disputar uma vaga na educação superior, a partir da diplomação no ensino médio (Oliveira; Maciel, 2024, p. 9).

Assim, sedimentada a política de cotas educacionais no ensino superior, passaremos a analisar, no tópico seguinte, a evolução da pós-graduação no Brasil e a consequente expansão das cotas também para este grau de ensino.

2.2. UM BREVE APANHADO HISTÓRICO DA PÓS-GRADUAÇÃO NO BRASIL

O desenvolvimento da pós-graduação no Brasil passa pela necessidade de mão de obra especializada e qualificada, capaz de alavancar o processo de desenvolvimento do país, tendo em vista que o desenvolvimento da ciência e da pesquisa se mostraram fundamentais para os planos de crescimento nacionais. Conforme pontuado por Nobre e Freitas (2017), a partir da industrialização e da consequente modernização do país, as universidades públicas entraram em expansão e, com mais instituições voltadas para a pesquisa, tornou-se propício o desenvolvimento dos primeiros cursos de mestrado e doutorado do país.

Neste sentido, nos anos 1960 ocorre a regulamentação do ensino a nível de pós-graduação, por meio do Parecer nº 977, de 3 de dezembro de 1965, do Conselho

Federal de Educação, conhecido como Parecer Sucupira. Desse modo, 1965 se torna um importante marco para o objeto deste estudo, com a criação de 27 cursos que foram classificados no nível de mestrado e 11 no de doutorado, totalizando 38 cursos no país (Nobre; Freitas, 2017).

Destarte, torna-se imperioso iniciar este trabalho destacando a robusta evolução da pós-graduação na história brasileira. Entre 1976 e 2016, o Brasil experimentou um crescimento de mais de 800% no número geral de cursos, saindo de 699 cursos em 1976 para 6.131 cursos espalhados pelo território em 2016 (Nobre; Freitas, 2017). A figura a seguir, que demonstra a expansão dos programas de pós-graduação no Brasil, foi retirada da versão preliminar de 2024 do plano nacional da pós-graduação (PNPG):

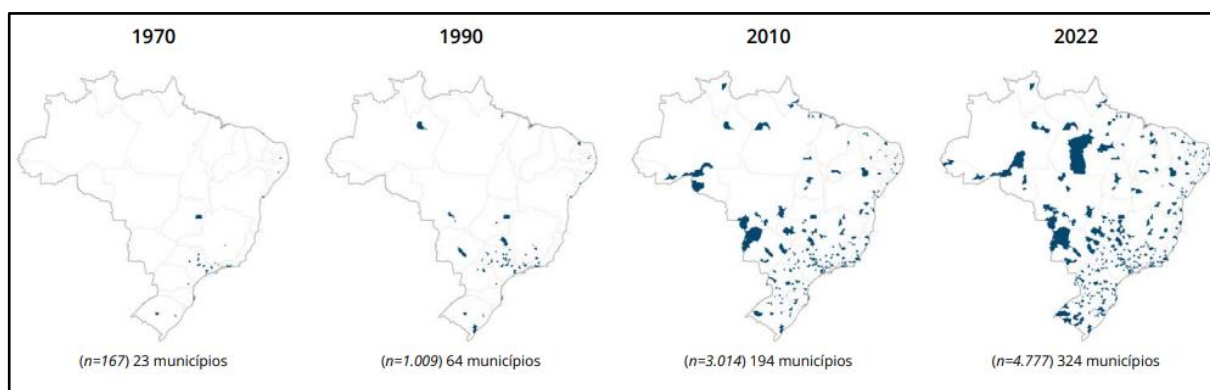


Figura 1: Evolução do alcance da pós-graduação *stricto sensu* no território nacional. Fonte: Brasil (2023b)

Essa evolução seguiu acompanhada de perto pela coordenação de aperfeiçoamento de pessoal de nível superior (CAPES). Este órgão, criado em 1951 como Campanha Nacional de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior, nasce com o objetivo de “assegurar a existência de pessoal especializado em quantidade e qualidade suficientes para atender às necessidades dos empreendimentos públicos e privados que visam ao desenvolvimento do país”.

Conforme pontuado por Ribeiro (2019), a expansão da pós-graduação guarda relação direta com os processos de reconhecimento estabelecidos pela CAPES, que por meio das análises em torno da qualidade imprimiram um ritmo ordenado de expansão da modalidade.

É importante destacar que a CAPES é responsável pela criação dos Planos Nacionais de Pós-Graduação (PNPG), com o objetivo de desenvolver a pós-graduação e a pesquisa no país. Conforme enunciado por Nobre e Freitas (2017),

os cinco Planos Nacionais de Pós-Graduação totalizam cinco etapas na história da educação superior brasileira:

1- a capacitação dos docentes da universidade; 2- a preocupação com o desempenho e a qualidade; 3- a integração da pesquisa feita na universidade com o setor produtivo, visando o desenvolvimento nacional; 4- a flexibilização do modelo de pós-graduação, o aperfeiçoamento do sistema de avaliação e a ênfase na internacionalização; 5- a introdução do princípio da indução estratégica, o combate às assimetrias e o impacto das atividades de pós-graduação no setor produtivo e na sociedade (Nobre e Freitas, 2017, p. 29).

Nobre e Freitas, em seu trabalho, sintetizam as diretrizes que guiaram os primeiros Planos Nacionais da Pós-Graduação. O primeiro deles, com vigência entre 1975 e 1979, partiu da constatação de que o processo de expansão da pós-graduação havia sido até então parcialmente espontâneo, desordenado e pressionado por motivos conjunturais (Nobre; Freitas, 2017, p. 29).

O segundo PNPG, com vigência entre 1982 e 1985, também tinha como cerne a formação de recursos humanos qualificados para as atividades docentes, de pesquisa e técnicas, visando ao atendimento dos setores público e privado (Nobre; Freitas, 2017, p. 29).

O terceiro PNPG, com vigência entre 1986 e 1989, contemporâneo à Constituição de 1988, vislumbrava a conquista da autonomia nacional por meio da busca pela plena capacitação científica e tecnológica no país, novamente com foco na formação de recursos humanos de alto nível, a fim de alcançar independência econômica, científica e tecnológica para o Brasil no século XXI (Nobre e Freitas, 2017, p. 30). Destarte, o PNPG de 1986 objetivava

a consolidação e a melhoria do desempenho dos cursos de mestrado e doutorado; a institucionalização da pesquisa nas universidades para assegurar o funcionamento da pós-graduação e; a integração com o setor produtivo. A pesquisa aparece de modo indissociável da pós-graduação e da ciência e tecnologia, na direção de consolidar os cursos e institucionalizar a pesquisa na universidade. (Nobre e Freitas, 2017, p. 30)

O quarto PNPG, que compreenderia o período de 1994 a 2002, não chegou a ser promulgado, sendo que o próximo plano entraria em vigência no período de 2005 a 2010. Como pontuado pelos autores supracitados, o quinto PNPG

caracterizou-se pela introdução do princípio de indução estratégica nas atividades de pós-graduação em associação com as fundações estaduais e os fundos setoriais, o aprimoramento do processo de avaliação qualitativa da pós-graduação, a preocupação com a solidariedade entre os cursos e seu impacto social, a expansão da cooperação internacional, o **combate às assimetrias**, a formação de recursos humanos para a inovação tecnológica no mundo globalizado

e competitivo, e a ênfase na formação de docentes para todos os níveis de ensino, bem como de quadros técnicos via mestrado profissional para os setores público e privado (Oliveira, 2010 *apud* Nobre; Freitas, 2017, p. 31, grifo nosso).

No sexto PNPG, vigente no período de 2011 a 2020, para além das características supracitadas, buscou-se promover uma integração do ensino de pós-graduação com o setor empresarial e com a sociedade. Desse modo, buscou-se a formação de uma agenda nacional de pesquisa em torno de temas relevantes no cenário nacional, superação de assimetrias e a formação de recursos humanos para empresas e programas nacionais (Nobre; Freitas, 2017, p. 31).

O sétimo PNPG, referente ao período de 2025 a 2029, foi elaborado com atraso, devido à pandemia da covid-19, e ainda não foi publicado. Entretanto, seguindo o mesmo viés do plano anterior, o documento de proposta preliminar colaborativa de 2024, disponível no site da CAPES, reafirma a preocupação com a diversidade e inclusão no âmbito da pós-graduação.

Assim, é importante destacar que, desde o Plano Nacional da Pós-Graduação de 2005, o combate às assimetrias aparece como um tópico importante, que vem para contrapor o caráter elitista e seletivo no qual surge a pós-graduação brasileira. Conforme pontuado por Ribeiro (2019), o desenho da pós-graduação no país surge com “rigorosa seletividade intelectual”:

Isto é, a pós-graduação foi concebida com um caráter, minimamente, elitista do ponto de vista intelectual, sobretudo em virtude de sua natureza. Por outro lado, os objetivos e metas dos Planos Nacionais de Pós-graduação (PNPGs) defendem que essa herança deve ser combatida no contexto brasileiro, em uma perspectiva de diminuição de assimetrias regionais e de difusão concreta do conhecimento técnico e científico. Além disso, desde 11 de maio de 2016, o Ministério da Educação (MEC), por meio da Portaria Normativa nº. 13, prevê a institucionalização, nas Instituições Federais de Ensino Superior, de políticas de Ações Afirmativas na forma de cotas raciais para a Pós-graduação. Logo, embora as políticas do segmento defendam a necessidade de um amadurecimento acadêmico para ingresso na Pós-graduação, há medidas, no contexto da atualidade, que visam ao combate de um elitismo histórico nos Mestrados e Doutorados (Ribeiro, 2019, p. 28).

Destarte, procuramos traçar um breve panorama da pós-graduação no Brasil, com foco na sua exponencial evolução e na mudança de viés que a acompanha. Inicialmente pensado como um projeto para poucos, hoje esse eixo de ensino já reconhece a necessidade e importância do combate às assimetrias e da produção de diversidade.

Conforme disposto no documento PNPG preliminar de 2024, na análise do desempenho da gestão da pós-graduação no Brasil, importa tanto a evolução do acesso, em números absolutos, como a sua inclusividade, considerando a sua distribuição na população (Brasil, 2023a, p. 60). Nesse contexto, surge a incorporação das ações afirmativas, já amplamente disseminadas na graduação, e que hoje se encontram indiscutivelmente formalizadas na pós-graduação por meio da Lei 14.729/2023, artigo 7º-B:

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

Cumprе destacar, entretanto, que o caminho das ações afirmativas na pós-graduação se iniciou bem antes. Como será visto mais à frente, o mito da democracia racial, que por muito tempo invisibilizou a população negra brasileira, vem paulatinamente sendo desmistificado, à medida que diversos estudos referentes ao tema escancaram as diferenças sociorraciais legadas pelo regime escravocrata, cuja lógica ainda hoje sustenta, em boa medida, a base econômica, social e cultural do Brasil (Arruda; Silva, 2023, p. 688).

Esse reconhecimento das disparidades resultou na Lei de Cotas, que desde 2012 define critérios homogêneos que regulam procedimentos e a elegibilidade de beneficiários, algo que não é observado na pós-graduação, tendo em vista a grande quantidade de programas acadêmicos e sua liberdade para estabelecer normas e critérios próprios para a seleção de seus estudantes (Venturini; Feres Junior, 2020).

Conforme pontuado por Venturini e Feres Junior (2020), a Universidade do Estado da Bahia foi a primeira instituição de ensino superior pública a estabelecer, em 2002, uma política de ação afirmativa voltada para a pós-graduação. Entretanto, com lento avanço, foi apenas em 2012, ano da publicação da lei de cotas, que começaram a surgir mais propostas de ações afirmativas para ingresso nesse nível educacional (Venturini; Feres Junior, 2020, p. 885).

Um importante marco se deu em 2016, com a publicação da Portaria Normativa MEC nº13. O referido documento apresenta de forma expressa a necessidade do estabelecimento de políticas de inclusão pelas universidades federais:

Art. 1º As Instituições Federais de Ensino Superior, no âmbito de sua autonomia e observados os princípios de mérito inerentes ao desenvolvimento científico, tecnológico e de inovação, terão o prazo de noventa dias para apresentar propostas sobre inclusão de negros (pretos e pardos), indígenas e pessoas com deficiência em seus programas de pós-graduação (Mestrado, Mestrado Profissional e Doutorado), como Políticas de Ações Afirmativas.

Art. 2º As Instituições Federais de Ensino deverão criar comissões próprias com a finalidade de dar continuidade ao processo de discussão e aperfeiçoamento das Ações Afirmativas propostas.

Art. 3º A Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES deverá coordenar a elaboração periódica do censo discente da pós-graduação brasileira, com o intuito de fornecer os subsídios para o acompanhamento de ações de inclusão de negros (pretos e pardos), indígenas e pessoas com deficiência na pós-graduação, bem como para a avaliação de tais ações junto aos programas de pós-graduação.

Art. 4º O Ministério da Educação - MEC instituirá Grupo de Trabalho para acompanhar e monitorar as ações propostas nesta Portaria (Brasil, 2016).

Desde sua publicação, a difusão das ações afirmativas na pós-graduação do Brasil aumentou. Conforme observado por Venturini e Feres Junior (2020), isso se deu também pelo entendimento das instituições e programas de pós-graduação de que a portaria seria obrigatória. Nesse contexto se insere a Universidade Federal de Juiz de Fora, que, como será discutido no tópico seguinte, institui em 2020 a Resolução nº 67, de 28 de agosto de 2021, do Conselho Superior, que introduz a política de cotas para ingresso na pós-graduação.

2.3. A PÓS-GRADUAÇÃO NA UFJF

A pós-graduação na Universidade Federal de Juiz de Fora surge apenas em 1989, com o Programa de Pós-graduação (PPG) em Letras – hoje dividido entre PPG Linguística e PPG Estudos Literários. Nestes 36 anos, a Universidade atingiu a marca de 46 programas de pós-graduação, sendo 25 com mestrado/doutorado, 10 com mestrado acadêmico e 11 com mestrado profissional.

Considerando as especificidades dos programas multicêntricos, profissionais e em rede, o recorte desta pesquisa irá se restringir apenas aos programas acadêmicos *stricto sensu* da UFJF, quais sejam: Administração; Ambiente Construído; Artes, Cultura e Linguagens; Biodiversidade e Conservação da Natureza; Ciência da Computação; Ciência da Reabilitação E Desempenho Físico-Funcional; Ciência da Religião; Ciências Aplicadas à Saúde; Ciências Biológicas: Imunologia e Doenças Infecto-Parasitárias/Genética e Biotecnologia; Ciências Farmacêuticas; Ciências Sociais; Comunicação; Direito e Inovação; Economia; Educação; Enfermagem;

Engenharia Civil; Engenharia Elétrica; Filosofia; Física; Geografia; Letras: Estudos Literários; História; Linguística; Matemática; Modelagem Computacional; Odontologia; Psicologia; Química; Saúde; Saúde Coletiva; Serviço Social.

Todos esses programas são vinculados à Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa (PROPP) da UFJF, sendo que o referido órgão é responsável por definir as normas básicas que irão delimitar os programas. Nesse sentido, em 2023, foi publicado pela PROPP o novo Regulamento Geral da Pós-Graduação, através da RESOLUÇÃO CSPP/UFJF Nº 28, DE 07 DE JUNHO DE 2023, que entrou em vigor a partir de 2024.

Assim como a norma anterior, a nova resolução apresenta mandamentos gerais, permitindo que cada programa de pós-graduação mantenha uma ampla margem para definir, por meio do colegiado, a normativa que irá reger seu curso. Nesse cenário se encontram as normas para ingresso e distribuição de vagas, que também gozam de relativa discricionariedade para sua regulamentação, permitindo abordagens muito divergentes que, por vezes, demonstram uma ausência de entendimento das normas existentes para ingresso, gerando insegurança para os candidatos e abrindo espaço para questionamentos do processo seletivo como um todo.

Dentro desse contexto de autonomia normativa que vigora na pós-graduação, em 2021, foi publicada, na Universidade Federal de Juiz de Fora, a resolução nº 67, de 28 de agosto de 2021, do Conselho Superior (CONSU), que introduziu a política de cotas para ingresso na pós-graduação:

Art. 1º - Fica instituída, nos termos desta resolução, a Política de Ações Afirmativas na Pós-graduação *stricto sensu* da UFJF, devendo todos os PPG desta instituição adotar ações afirmativas para inclusão dos grupos de que trata esta resolução em seus cursos de mestrado e doutorado, acadêmicos e profissionais (UFJF, 2021, p. 3).

Sobre a referida política de cotas, objeto de pesquisa deste estudo, emergem algumas questões tais como a persistente ausência de norma detalhada para ingresso e seleção de novos alunos:

Art. 3º - Os grupos previstos no Art. 2º desta resolução deverão compor, ao final de sua implantação, 50% das vagas dos processos seletivos dos PPG da UFJF.

§1º. Quando o processo seletivo se der por áreas de concentração, linhas de pesquisa, grupos de pesquisa, ou diretamente vinculadas à definição do orientador, a distribuição do quantitativo de cotas entre os diferentes grupos

previstos no Art. 2º **deverá ser realizada pelo PPG e divulgada no edital de seleção** (UFJF, 2021, p. 4, grifo nosso).

É importante destacar também a existência da PORTARIA/SEI Nº 311, DE 07 DE MARÇO DE 2022, que regulamenta os procedimentos específicos para seleção após a publicação da resolução nº 67, de 28 de agosto de 2021, do Conselho Superior (CONSU). A normativa prevê, em seu artigo 2º, inciso VII, que caberá a cada programa definir a distribuição de vagas quando a seleção se der por áreas de concentração ou linhas de pesquisa, mantendo a ampla margem de discricionariedade para os critérios da seleção e gerando discrepâncias entre os processos seletivos:

Art. 2º O edital deverá tornar públicas as seguintes informações:

- I. As inscrições nos grupos acima previstos, deverão ser solicitadas exclusivamente pelos(as) candidatos(as);
- II. Independentemente de sua condição, o candidato(a) não está obrigado(a) a se inscrever em um dos grupos previstos;
- III. A adesão pelo(a) candidato(a) para concorrer às vagas reservadas para as cotas acontecerá de forma voluntária ao preencher e assinar o formulário de autodeclaração, conforme modelos disponíveis nos Anexos;
- IV. O processo de homologação das solicitações de inclusão no grupo de cotas somente será iniciado após a divulgação das notas finais e recursos;
- V. Os procedimentos das bancas de heteroidentificação e das comissões especiais serão definidas em instrumento normativo próprio;
- VI. O percentual de vagas destinado às cotas (que no primeiro ano de implantação é de no mínimo 30%, devendo atingir 50%) deve ser informado no texto do edital;

VII. Quando o processo seletivo se der por áreas de concentração, linhas de pesquisa, grupos de pesquisa, ou diretamente vinculadas à definição do orientador, a distribuição do quantitativo de cotas previstos no Art. 2º da Resol. 67/2021 deverá ser realizada pelo PPG e divulgado no edital de seleção;

VIII. O processo seletivo deve respeitar as seguintes etapas:

- a. Todos(as) os(as) candidatos(as), independentemente da opção por cotas, realizarão as mesmas etapas do processo seletivo, ao final do qual, resolvidos os eventuais recursos, será atribuída uma pontuação final, dentro do âmbito de classificação aplicável no respectivo programa;
- b. Todos (as) os (as) candidatos (as) aprovados (as), sem a identificação da opção por cotas, serão listados em ordem decrescente da sua pontuação final, ficando excluídos das demais etapas do processo os candidatos reprovados;
- c. As vagas então serão preenchidas, em ordem decrescente de pontuação final, conforme a opção do candidato pelas vagas reservadas às cotas, ou pelas de ampla concorrência;
- IX. Caso não haja o preenchimento das vagas destinadas às cotas, estas serão destinadas à ampla concorrência e preenchidas segundo a ordem de classificação; X. As vagas remanescentes dentre as de ampla concorrência deverão ser redirecionadas para os candidatos cotistas (UFJF, 2022, p. 2, grifo nosso).

Ante o contexto acima apresentado, o problema de gestão que se destaca neste cenário dentro da Universidade Federal de Juiz de Fora se constitui na análise

do ingresso de candidatos cotistas nos programas de pós-graduação com a aplicação da nova política de cotas, instituída em 2021 na Universidade Federal de Juiz de Fora, através da Resolução nº 67, de 28 de agosto de 2021, do Conselho Superior.

Conforme será demonstrado no tópico a seguir, os diversos programas de pós-graduação da Universidade Federal de Juiz de Fora implementaram a referida norma de modo individualizado, conforme decisão dos seus próprios órgãos colegiados, o que gerou modos diversos de ingresso na Instituição, cada um deles com aspectos e consequências distintos.

2.4. A RESOLUÇÃO 67 DE 28 DE AGOSTO DE 2021 DO CONSU

Conforme apresentado no tópico anterior, a Resolução 67 de agosto de 2021 do CONSU da Universidade Federal de Juiz de Fora firma institucionalmente o compromisso da UFJF com a inclusão na medida em que institui de forma obrigatória a política de cotas na pós-graduação.

Neste tópico iremos nos debruçar mais detalhadamente no texto da norma citada, para então, mais adiante, adentrarmos na análise de como a resolução foi incorporada pelos programas de pós-graduação da universidade. Cumpre destacar inicialmente os motivos que fundamentaram, após diversos debates, a inclusão dessa política na UFJF. Como já relatado neste estudo, a Universidade Federal de Juiz de Fora seguiu uma tendência já amplamente difundida nas universidades brasileiras de estender a política de cotas, unificadamente estabelecida em nível de graduação, para a pós-graduação. Assim, em que pese a política de cotas representar um dos possíveis desdobramentos das ações afirmativas, para o contexto da Universidade Federal de Juiz de Fora, os termos são tratados como sinônimos, tendo em vista a forma como foram incorporadas as ações afirmativas na instituição.

Como será apresentado abaixo, dentre as considerações que motivaram o estabelecimento da norma, podemos destacar a importância das ações afirmativas na concretização do princípio da igualdade material; a difusão da política de cotas na graduação e sua instituição em concursos públicos federais; a crescente demanda por maior qualificação profissional e acadêmica; os benefícios do aumento da diversidade étnica e cultural do corpo discente; a publicação da Portaria Normativa MEC nº 13, de 11 de maio de 2016, que influenciou diretamente a expansão da política; dentre outros:

CONSIDERANDO que as políticas de ações afirmativas no Brasil, compreendidas como medidas que têm como escopo a reparação ou

compensação da desigualdade social e preconceitos ou discriminações de raça, não são concessões do Estado, mas deveres que se extraem dos princípios constitucionais, incluindo o objetivo de “erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais” e “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (Art. 3º, Incisos III e IV, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988), a igualdade material (Art. 5º, caput, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988) e a “igualdade de condições para o acesso e permanência na escola” (Art. 206, Inciso I, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988);

CONSIDERANDO que ações afirmativas/reservas de vagas vêm sendo adotadas para os cursos de graduação da UFJF, conforme definido pela Lei nº 12.711/2012 e regulamentado pela Portaria Normativa do Ministério da Educação (MEC) nº 18/2012 e pelo Decreto nº 7.824/2012, que explicitamente coloca em seu Art. 5º, § 3º, que “as instituições federais de educação poderão, por meio de políticas específicas de ações afirmativas, instituir reservas de vagas suplementares ou de outra modalidade”;

CONSIDERANDO que as ações afirmativas em cursos de graduação da UFJF criam demanda por uma maior qualificação profissional e acadêmica, sendo importante que haja, portanto, continuidade de políticas e ações no nível da pós-graduação, uma vez que as ações afirmativas na graduação não foram suficientes para compensar integralmente as desigualdades;

CONSIDERANDO que o ingresso no serviço público federal para exercer cargos profissionais também passou a obedecer, nos termos da Lei nº 12.990/2014, uma reserva de 20% (vinte por cento) das vagas aos/às negro(a)s, tendo em vista que a adoção de políticas de ações afirmativas no nível da graduação não é suficiente para reparar ou compensar efetivamente as desigualdades sociais resultantes de passivos históricos ou atitudes discriminatórias atuais;

CONSIDERANDO que os programas de pós-graduação *stricto sensu* (PPG) da UFJF se beneficiariam academicamente com a adoção de uma política de inclusão, aumentando a diversidade étnica e cultural em seu corpo discente, e ampliando sua inserção social, conforme diretrizes das diferentes áreas de avaliação da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES); CONSIDERANDO que outras Instituições Federais de Ensino Superior (Ifes) adotam reserva de vagas e outras políticas de ações afirmativas em cursos de pós graduação;

CONSIDERANDO que qualquer política de ação afirmativa não pode em nenhuma situação dificultar o acesso do grupo que se objetiva atender à compensação que se pretende realizar;

CONSIDERANDO que a representatividade percentual de negros (pretos e pardos) e indígenas do contingente populacional do estado de Minas Gerais, segundo o último censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), de 2010 (aproximadamente 54%), é significativamente maior que os demais grupos a serem atendidos pelas ações afirmativas e que indivíduos podem estar incluídos em mais de um destes grupos;

CONSIDERANDO a Portaria Normativa MEC nº 13, de 11 de maio de 2016, que dispõe sobre a indução de ações afirmativas na pós-graduação, e dá outras providências;

CONSIDERANDO a Lei nº. 12.288, de 20 de julho de 2010, que instituiu o Estatuto da Igualdade Racial; alterando 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 e que no Estatuto da Igualdade Racial, a classificação é “Negros” em substituição a “Pretos e Pardos”.

CONSIDERANDO o Decreto nº 8.727, de 28 de abril de 2016, que dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, reconhecendo a necessidade de superar a

histórica discriminação sofrida por estes grupos devido à sua identidade de gênero;

CONSIDERANDO o Decreto federal nº. 6.040, de 7 de fevereiro de 2007, que institui a Política Nacional de Desenvolvimento Sustentável dos Povos e Comunidades Tradicionais, reconhecendo e valorizando o respeito à diversidade socioambiental e cultural dos povos e comunidades tradicionais, caracterizando-os dentro dos aspectos étnicos, raciais, de gênero, idade, religiosidade, ancestralidade, orientação sexual e atividades laborais, entre outros, de modo a não desrespeitar, subsumir ou negligenciar as diferenças dos mesmos grupos, comunidades ou povos ou, ainda, instaurar ou reforçar qualquer relação de desigualdade; Dentro destas denominações são incluídos os Extrativistas, Pescadoras e Pescadores Artesanais, Povos e Comunidades de Terreiro, Povos Indígenas, Povos Ciganos, Caiçaras, Comunidades do Cerrado, Quilombolas, dentre outros (UFJF, 2021, p. 1-3).

No que se refere às definições estabelecidas no mandamento normativo, conforme já apresentado quando da introdução deste trabalho, não existe um modelo unificado de seleção, cabendo a cada programa realizar a distribuição de vagas conforme definido em colegiado.

As definições obrigatórias da norma residem na porcentagem de vagas – a ser alcançada gradativamente pelos programas e nas modalidades de acesso, conforme disposto no texto a seguir:

Art. 2º - Os processos seletivos para ingresso nos cursos de mestrado e doutorado da UFJF deverão prever reserva de vagas para os grupos previstos abaixo, que serão tratados em conjunto e indistintamente ao longo desta resolução:

I - negros;

II - povos e comunidades tradicionais;

III - pessoas trans (transgêneros, transexuais e travestis);

IV – pessoas com deficiência (PcD);

V - pessoas refugiadas, solicitantes da condição de refugiado e imigrantes humanitários;

§1º. Por ocasião da realização dos processos seletivos, as inscrições nos grupos acima previstos deverão ser solicitadas pelos(as) candidatos(as). exclusiva candidato(a),

§2º. A solicitação de inscrição nos grupos acima é uma prerrogativa do(a) desta forma nenhum(a) candidato(a), independentemente de sua condição, está obrigado(a) a se inscrever em um dos grupos previstos nesta resolução.

§3º. O processo de homologação das solicitações de inclusão no grupo de cotistas somente será iniciado após divulgação das notas finais e recursos, por meio de bancas de heteroidentificação constituídas pelas instâncias competentes da administração superior da UFJF, a serem definidas em instrumento normativo próprio.

Art. 3º - Os grupos previstos no Art. 2º desta resolução deverão compor, ao final de sua implantação, 50% das vagas dos processos seletivos dos PPG da UFJF.

§1º. Quando o processo seletivo se der por áreas de concentração, linhas de pesquisa, grupos de pesquisa, ou diretamente vinculadas à definição do orientador, a distribuição do quantitativo de cotas entre os diferentes grupos previstos no Art.2º deverá ser realizada pelo PPG e divulgada no edital de seleção.

§2º. A implantação do percentual estabelecido no caput deste artigo deverá se dar de maneira progressiva de forma que no primeiro ano da aplicação

desta norma atinja-se no mínimo 30%, aumentando-se esse valor anualmente em 5 pontos percentuais até atingir o percentual pleno definido no caput no quinto ano de sua aplicação (UFJF, 2021, p. 3-4).

Com relação à porcentagem das vagas destinadas para as ações afirmativas, assim como na graduação, o objetivo final é que a reserva no ingresso alcance 50% das vagas disponíveis. Este limite poderá ser implementado de forma progressiva, iniciando-se com no mínimo 30% das vagas e aumentando 5 pontos percentuais anualmente. Note-se que alguns programas optaram por instituir a política já com a reserva de 50% das vagas, conforme determinado pela norma, como é o caso dos PPGs de Estudos Literários e Linguística, ambos da Faculdade de Letras.

No tocante às modalidades de cotas definidas na legislação, a Resolução se afasta da Lei de Cotas da Graduação, na medida em que exclui a vinculação socioeconômica como requisito obrigatório para o usufruto das cotas.

São incluídas ainda novas modalidades de ingresso, além das cotas raciais e para pessoas com deficiência: trata-se da reserva para os refugiados e as pessoas trans, aqui incluídos os transgêneros, transexuais e travestis.

As normas que delimitam os candidatos aptos a concorrer em cada modalidade se encontram na Portaria PROPP/UFJF Nº 12, DE 23 DE MARÇO DE 2023, que define através de cinco apêndices as especificidades de cada caso. A referida Portaria foi alterada em 2025, através da PORTARIA PROPP/UFJF Nº 111, DE 27 DE FEVEREIRO DE 2025, que retificou os critérios para as vagas reservadas para refugiados e para pessoas de comunidades tradicionais.

Com relação às ações afirmativas destinadas aos candidatos pretos e pardos, cabe aos candidatos preencherem um modelo de autodeclaração. Uma vez que a declaração goza de relativa presunção de veracidade, o candidato se torna apto a concorrer na modalidade de ações afirmativas para negros. Após a seleção, os candidatos aprovados nesta modalidade serão submetidos a uma banca de heteroidentificação que irá avaliar aspectos fenotípicos que correspondem às características físicas dos candidatos.

No tocante à modalidade de ações afirmativas para comunidades tradicionais, os candidatos deverão apresentar, já na inscrição, a autodeclaração juntamente com algum documento emitido por sociedade representativa que comprove o pertencimento a algum dos grupos previstos no Decreto nº 6.040/2007, como uma

Declaração de Pertencimento Étnico para Indígena, Quilombola, Comunidades Ribeirinhas e afins, por exemplo. No caso de o candidato não possuir a declaração emitida pela sociedade representativa, a norma prevê uma entrevista complementar com uma comissão designada pelo Conselho Setorial de Pós-Graduação e Pesquisa para essa finalidade.

Os candidatos que irão concorrer às vagas reservadas para as ações afirmativas destinadas a pessoas com deficiência deverão apresentar comprovação da deficiência na forma de laudo emitido nos últimos doze meses a contar da data de inscrição. Para a UFJF, serão consideradas pessoas com deficiência, aptas a concorrer às vagas de cotas, aquelas que se enquadrem no Art. 2º da Lei nº 13.146/2015 e nas categorias discriminadas no Art. 4º do Decreto nº 3.298/1999, com as alterações introduzidas pelo Decreto nº 5.296/2004, no § 1º do Art. 1º da Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012 (Transtorno do Espectro Autista) e as contempladas pelo enunciado da Súmula nº 377 do Superior Tribunal de Justiça (STJ) (UFJF, 2023, p. 4).

Assim como os candidatos que se enquadram na modalidade das cotas raciais, o candidato pessoa trans deverá apresentar, na inscrição, uma autodeclaração que também goza da presunção relativa de veracidade. Se enquadram nesta modalidade de cotas as pessoas travestis, transgêneras e transexuais; mulheres e homens trans; homens trans não-binários e transmasculinos; mulheres transexuais e transgêneras; pessoas com identidades de gênero divergentes do gênero binário e heteronormativo ou que não se identificam com o gênero que lhes foi designado ao nascer, performando socialmente com elementos de outro gênero; pessoas não-binárias que se identificam como trans, agêneras, bigêneras, gênero fluido, performando socialmente com elementos distintos daqueles comumente atribuídos aos gêneros binários (UFJF, 2023, p. 4).

Para a comprovação do enquadramento, os candidatos poderão apresentar, na inscrição, documentos complementares, aptos a subsidiar o processo de avaliação de sua elegibilidade à vaga, tais como documentos sociais com retificação de nome ou prenome, documentos de saúde, de psicólogos, assistentes sociais ou jurídicos que reforcem a autodeclaração. Inexistindo os documentos acima citados, ou em caso de dúvidas, a norma prevê ainda uma entrevista com uma comissão designada pelo Conselho Setorial de Pós-Graduação e Pesquisa para aferição do enquadramento.

Por fim, as pessoas refugiadas, para concorrer às vagas reservadas para as ações afirmativas, deverão apresentar documentação comprobatória composta pelo Cadastro de Pessoa Física, pela Carteira Nacional de Registro Migratório ou Documento de Identificação Equivalente, e algum documento que comprove sua situação de refugiado tal como o protocolo de solicitação de refúgio, a decisão de reconhecimento da situação de refugiado emitida pelo Comitê Nacional para os Refugiados (CONARE), ou ainda a autorização de residência com amparo legal em atos normativos federais de acolhida humanitária (UFJF, 2025, p. 2).

A Resolução 67 destaca ainda, em seu artigo 4º, que os candidatos das ações afirmativas devem passar por todas as etapas do processo seletivo da mesma forma que os candidatos da ampla concorrência, e, assim como no caso dos concursos públicos federais, as vagas não ocupadas poderão ser repassadas para a modalidade de ampla concorrência. Já em seu artigo 5º, a resolução exime os PPGs em rede de aplicarem a resolução, desde que possuam justificativa, motivo pelo qual esses programas não irão fazer parte do objeto de estudo desta pesquisa.

Finalmente, é importante citarmos novamente a PORTARIA/SEI Nº 311, DE 07 DE MARÇO DE 2022, derivada da Resolução 67, que regulamenta os procedimentos específicos para a adoção da política de ações afirmativas nos editais dos processos seletivos.

Dentre os principais aspectos da Portaria, estão a previsão de inscrição exclusiva pelos candidatos independentemente de sua condição através dos formulários de autodeclaração; a definição da impossibilidade de alteração do grupo indicado após a inscrição; e a determinação de que quando o processo seletivo se der por áreas de concentração, linhas de pesquisa, grupos de pesquisa, ou diretamente vinculado à definição do orientador, a distribuição do quantitativo de cotas previstos no Art. 2º da Resolução 67/2021 deverá ser realizada pelo PPG e divulgado no edital de seleção.

Note-se, assim, que as normativas publicadas desde a instituição da política de cotas na pós-graduação não apresentam dispositivos unificadores de como deve funcionar a seleção dos candidatos cotistas, nem como as vagas serão distribuídas, deixando a cargo de cada programa definir esta etapa via edital. Com isso, temos hoje, na pós-graduação da UFJF, uma variação dos modelos de seleção no que se

refere à aplicação da política de cotas, definidos via editais internos, conforme veremos no tópico a seguir.

2.5. OS PROCESSOS SELETIVOS

Neste tópico, nos propusemos a analisar os editais de ingresso mais recentes de todos os programas de pós-graduação *stricto sensu* da Universidade Federal de Juiz de Fora, *campus* Juiz de Fora.

Para isso, foram consultadas as páginas públicas de cada programa, buscando sempre o último edital publicado, desde que posterior a 2022, de modo a possibilitar a criação de um levantamento amplo e atualizado da interpretação de cada programa da política de cotas da instituição.

Destacamos que a análise será focada no aspecto da seleção referente à política de ações afirmativas e como ela é empregada em cada programa. Questões relacionadas aos aspectos acadêmicos da seleção serão ignoradas, assim como os mandamentos relacionados à ampla concorrência.

Nesta etapa, serão consultados apenas os dados públicos disponíveis em cada página de web, de modo que não irá ocorrer nenhuma consulta aos programas solicitando dados ou informações. Dentre os pontos observados, pretendemos destacar: a. se houve a incorporação da política de ações afirmativas em cada programa; b. a porcentagem da reserva de vagas; c. o modo de seleção realizado; e d. como a reserva de vagas é aplicada na seleção.

2.5.1. As formas de seleção

Conforme pontuado, o presente tópico se foca na síntese da leitura dos editais dos 32 programas de pós-graduação alvos desta pesquisa.

Destacamos que alguns programas de pós-graduação possuem edital único para seleção de mestrado e de doutorado, enquanto outros publicam editais separados. Entretanto, para todos os cursos, serão observados os dois níveis de ensino caso existentes: mestrado e doutorado. Eventuais retificações ocorridas após a data da consulta aos editais não serão transportadas para esse trabalho assim como os novos editais publicados após a realização deste levantamento.

No tocante à nomenclatura observamos que existe uma variedade grande de apresentação desses editais, com diferentes graus de formalidade. Assim, todos os

títulos destacados nas análises a seguir correspondem à forma como o documento é apresentado nas páginas de web dos programas de pós-graduação.

Iniciando nosso levantamento, o Programa de Pós-Graduação em Biodiversidade e Conservação da Natureza (PPG Biodiversidade) da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) possui cursos de mestrado e doutorado acadêmicos. Para a análise da política de cotas, foi consultado o Edital 2025.4, que contempla 10 vagas para o curso de mestrado e 03 vagas para o doutorado. A seleção é realizada através de linhas de pesquisa. Para as ações afirmativas, são reservadas até 05 vagas para o mestrado e até 02 vagas para o doutorado. A reserva de vagas é feita em cada linha de pesquisa, sendo arredondada para cima em caso de a aplicação do percentual resultar em número não inteiro. O edital não detalha como será feita a alocação das vagas, sendo que, dentro das linhas de pesquisa, para a seleção do doutorado, é disponibilizada apenas uma vaga em cada uma das três linhas. Não há previsão para ordem de preenchimento das vagas.

O Programa de Pós-Graduação em Ciência da Computação da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) possui curso de mestrado acadêmico. Para a análise da política de cotas, foi consultado o Edital 01/2025, que contempla a oferta de 40 vagas para o curso de mestrado. A seleção é dividida em grupos, sendo o grupo 1 da ampla concorrência, e o grupo 2 dos candidatos que optarem pela política de cotas. A divisão das vagas é de 65% destinadas para a ampla concorrência e 35% das vagas destinadas às ações afirmativas. Essa proporção é aplicada em cada área de concentração, e os candidatos realizam o mesmo processo seletivo, sendo ranqueados ao final em grupos separados. Caso sobrem vagas em um grupo, elas poderão ser direcionadas para o outro.

O Programa de Pós-graduação em Ambiente Construído da Universidade Federal do Juiz de Fora (UFJF) possui curso de mestrado acadêmico. Para a análise da política de cotas, foi consultado o Edital 001/2025, que contempla 25 vagas de mestrado, sendo 50% das vagas reservadas para as ações afirmativas. As vagas são distribuídas por orientador, existindo a previsão do candidato beneficiário das cotas concorrer simultaneamente às vagas reservadas para as ações afirmativas e as da ampla concorrência. Caso sobrem vagas em um grupo, elas poderão ser direcionadas para o outro. Os candidatos aprovados serão classificados por linha de pesquisa em ordem decrescente da nota final alcançada sem a identificação por grupo de cota, e

as vagas serão preenchidas, em ordem decrescente de pontuação final, conforme a opção do candidato pelas vagas reservadas às cotas ou pelas vagas de ampla concorrência.

O Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) possui curso de mestrado acadêmico. Para a análise da política de cotas, foi consultado o Edital 004/2025, que contempla 24 vagas de mestrado, sendo 50% das vagas reservadas para as ações afirmativas. Além das vagas reservadas para ações afirmativas, existe também a reserva de vagas para candidatos estrangeiros, de modo que o candidato pode escolher entre três modalidades ao se inscrever no processo seletivo: ampla concorrência, ações afirmativas ou estrangeiros. As vagas são distribuídas por linhas de pesquisa. Caso sobrem vagas em um grupo, elas poderão ser direcionadas para o outro. As vagas do sistema de cotas serão preenchidas de acordo com a classificação obtida pelos candidatos, desde que aprovados e classificados. Em caso de não efetivação de matrícula de candidato aprovado, candidatos classificados poderão ser convocados para suprir as vagas não preenchidas. O edital não detalha como será feita a alocação das vagas, não havendo previsão de ordem de preenchimento das vagas. Também não fica claro se as vagas destinadas aos candidatos estrangeiros são contabilizadas dentro dos 50% reservados para as ações afirmativas.

O Programa de Pós-Graduação em Ciências da Reabilitação e Desempenho Físico-Funcional (PPGCRDF) da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) possui curso de mestrado acadêmico. Para a análise da política de cotas, foi consultado o edital de seleção para a turma 2025.3, que contempla 28 vagas de mestrado, sendo 50% das vagas reservadas para as ações afirmativas. As vagas são distribuídas por linhas de pesquisa. Não há previsão expressa de direcionamento de vagas excedentes entre os grupos. O edital não detalha como será feita a alocação das vagas, não havendo previsão de ordem de preenchimento das vagas.

O Programa de Pós-Graduação em Ciências Biológicas (PPGCBIO) – Imunologia e Doenças Infecto Parasitárias/ Genética e Biotecnologia da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) possui cursos de mestrado e doutorado acadêmicos. Para a análise da política de cotas, foram consultados os dois últimos editais publicados, o Edital 01/2025 MESTRADO e o Edital 01/2025 DOUTORADO. Para a seleção do mestrado, cada candidato deve, já na inscrição, indicar o orientador e a

linha de pesquisa para a qual pretende se candidatar. São oferecidas 27 vagas distribuídas entre os possíveis orientadores. Para as ações afirmativas, são reservadas 11 vagas, estando referidas no edital como 50% do total de vagas disponíveis. As vagas são distribuídas através da escolha dos orientadores indicados pelos candidatos no grupo da ampla concorrência e das ações afirmativas. Caso as vagas das ações afirmativas não sejam preenchidas, poderão ser direcionadas para a ampla concorrência. Para a seleção do doutorado, cada candidato deve, já na inscrição, indicar o orientador e a linha de pesquisa que pretende se candidatar. São oferecidas 12 vagas, distribuídas entre os possíveis orientadores, 06 direcionadas para a ampla concorrência e 06 direcionadas para as ações afirmativas. Assim como no mestrado, a distribuição das vagas será feita de acordo com a escolha indicada pelo candidato. Não há previsão expressa da ordem de distribuição das vagas entre os orientadores, se o preenchimento irá se iniciar pela fila das ações afirmativas ou pela fila da ampla concorrência. Também não há maior detalhamento sobre como será a distribuição nos casos de vagas únicas de cada orientador. Caso as vagas das ações afirmativas não sejam preenchidas, poderão ser direcionadas para a ampla concorrência.

O Programa de Pós-Graduação em Ciências Farmacêuticas da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) possui cursos de mestrado e doutorado acadêmicos. Para a análise da política de cotas, foram consultados os dois últimos editais publicados, o Edital 004/2025 do curso de mestrado e o Edital 005/2025 do curso de doutorado. Para a seleção do mestrado, são oferecidas 24 vagas distribuídas entre os possíveis orientadores. Para as ações afirmativas, são reservadas 12 vagas, que equivalem a 50% do total de vagas disponíveis. Há a previsão de redirecionamento das vagas não preenchidas entre os dois grupos. As vagas serão preenchidas em ordem decrescente de pontuação final, distribuídas de acordo com o número de vagas definidas para cada modalidade, não havendo divisão de vagas entre as linhas de pesquisa, apenas o total de vagas disponíveis. Para a seleção do doutorado, são oferecidas 12 vagas distribuídas da seguinte forma: 06 direcionadas para a ampla concorrência e 06 direcionadas para as ações afirmativas. Também na seleção do doutorado, há a previsão de direcionamento das vagas não preenchidas entre os dois grupos. Quanto à distribuição, as vagas serão preenchidas em ordem decrescente de pontuação final e distribuídas de acordo com o número de vagas definidas para cada

modalidade, não havendo divisão de vagas entre as linhas de pesquisa, ou previsão de como cada candidato será direcionado para o seu orientador.

O Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) possui cursos de mestrado e doutorado acadêmicos. Para a análise da política de cotas, foram consultados os dois últimos editais publicados, o Edital 02/2025 do curso de mestrado e o Edital 03/2025 do curso de doutorado. Para a seleção do mestrado, são oferecidas 20 vagas que serão distribuídas conforme disposto em edital, por “ordem de mérito”, não havendo vagas específicas para linhas de pesquisa ou orientadores. Para as ações afirmativas, são reservadas 40% do total de vagas disponíveis, distribuídas da seguinte forma: a) Negros(as): 4 (quatro) vagas; b) Povos e Comunidades Tradicionais: 1 (uma) vaga; c) Pessoas trans: 1 (uma) vaga; d) Pessoas com Deficiência (PcD): 1 (uma) vaga; e) Pessoas refugiadas, solicitantes da condição de refugiado e imigrantes humanitários: 1 (uma) vaga. Caso alguma das vagas previstas para cada grupo de cotas não sejam preenchidas, elas serão destinadas para as demais categorias de cotas, de acordo com a ordem de classificação dos candidatos. Não havendo candidatos cotistas aprovados em nenhuma das modalidades, elas serão direcionadas para a ampla concorrência. Para a seleção do doutorado, são oferecidas 12 vagas, sendo que, assim como ocorre no processo do mestrado, essas vagas serão distribuídas conforme disposto em edital, por “ordem de mérito”, não havendo vagas específicas para linhas de pesquisa ou orientadores. Das 12 vagas, até 05 serão reservadas para as ações afirmativas, distribuídas da seguinte forma: a) Negros(as): 1 (uma) vaga; b) Povos e Comunidades Tradicionais: 1 (uma) vaga; c) Pessoas trans: 1 (uma) vaga; d) Pessoas com Deficiência (PcD): 1 (uma) vaga; e) Pessoas refugiadas, solicitantes da condição de refugiado e imigrantes humanitários: 1 (uma) vaga. Caso alguma das vagas previstas para cada grupo de cotas não sejam preenchidas, elas serão destinadas para as demais categorias de cotas, de acordo com a ordem de classificação dos candidatos. Não havendo candidatos cotistas aprovados em nenhuma das modalidades, elas serão direcionadas para a ampla concorrência.

O Programa de Pós-Graduação em Comunicação da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) possui cursos de mestrado e doutorado acadêmicos. Para a análise da política de cotas, foram consultados os dois últimos editais publicados, o Edital 05/2024 MESTRADO e o Edital 06/2024 DOUTORADO. Para a seleção do

mestrado, cada candidato deve, já na inscrição, indicar a linha de pesquisa desejada, sendo que a seleção e o ranqueamento serão efetuados em cada linha de pesquisa. São oferecidas 27 vagas, sendo 13 vagas para uma das linhas de pesquisa e 14 vagas para a outra linha. Para as ações afirmativas, são reservadas 40% das vagas, sendo 05 vagas para a primeira linha e 06 para a segunda. O edital deixa claro que a seleção é feita dentro de cada linha de pesquisa, e a distribuição dos orientadores é definida em um momento posterior pela comissão de pós-graduação. Ainda, o edital prevê que caso as vagas reservadas para as ações afirmativas não sejam preenchidas, passarão para a modalidade de ampla concorrência. Para a seleção do doutorado, a seleção também ocorre por linha de pesquisa, sendo oferecidas 14 vagas distribuídas entre as mesmas linhas de pesquisa do mestrado, das quais oito são direcionadas para a primeira linha e seis direcionadas para a segunda. A reserva de vagas das ações afirmativas é de 40% do total das vagas disponibilizadas, sendo 03 vagas para uma das linhas e 02 vagas para a outra, de modo que a distribuição dos orientadores irá ocorrer em momento posterior pela comissão de pós-graduação. Caso as vagas das ações afirmativas não sejam preenchidas, poderão ser direcionadas para a ampla concorrência.

O Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) possui curso de mestrado acadêmico. Para a análise da política de cotas, foi consultado o Edital 02/2025, que contempla a oferta de 36 vagas para o curso de mestrado. A seleção é dividida em duas linhas de pesquisa, sendo que já na inscrição os candidatos deverão escolher os orientadores dos quais irão pleitear as vagas. Das vagas ofertadas, 50% são destinadas para as ações afirmativas, sendo que essa proporção é aplicada em cada linha de pesquisa, e, assim como em todos os casos vistos até agora, os candidatos realizam o mesmo processo seletivo e são ranqueados ao final em grupos separados. Caso sobrem vagas em um grupo, elas poderão ser direcionadas para o outro. O edital prevê que candidatos reprovados na Comissão de Heteroidentificação poderão ser reclassificados dentro da ampla concorrência. Por fim, o edital do curso de mestrado em direito apresenta como será realizada a distribuição das vagas:

3.5 A partir da Nota Final de Aprovação serão elaboradas, para cada Linha de Pesquisa, duas listas de classificação, uma para as pessoas candidatas pela Ampla Concorrência, e outra para as candidatas pelas Cotas.

3.6 A ocupação das vagas pelas pessoas classificadas ocorrerá primeiramente pelas Cotas e depois pela Ampla Concorrência, de modo a se

garantir o cumprimento da política de ações afirmativas em cada Linha, obedecendo os critérios do subitem 3.3.

3.7 A ocupação das vagas pelas pessoas cotistas em cada Linha seguirá o seguinte procedimento, a partir da classificação final geral das pessoas cotistas na respectiva Linha, até que se atinja o percentual adotado por este edital para a política afirmativa:

I. As pessoas candidatas cotistas melhor classificadas para as vagas disponibilizadas para cada pessoa orientadora ocuparão as primeiras vagas destinadas a ele/ela, de modo a possibilitar que cada docente tenha 01(uma) vaga preenchida por cotas;

II. Caso alguma pessoa orientadora não tenha pessoas candidatas cotistas aptas a preencher sua vaga, a ocupação das segundas vagas remanescentes das demais pessoas orientadoras será efetuada de acordo com a ordem decrescente de notas das pessoas candidatas cotistas subsequentes, até que se complete o percentual de 50% das vagas na Linha de Pesquisa;

III. Esse processo será adotado sucessivamente, respeitando sempre o preenchimento de somente 01(uma) vaga por docente a cada rodada, até que estejam preenchidas todas as vagas destinadas às cotas;

IV. A ocupação deve se dar sempre a partir da classificação em ordem decrescente, observando a pessoa orientadora indicada na inscrição e o procedimento explicitado nos incisos acima (UFJF. Edital de Seleção 02/2025 - Mestrado Acadêmico em Direito e Inovação, p.13-14).

O Programa de Pós-Graduação em Economia da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) possui cursos de mestrado e doutorado acadêmicos. Para a análise da política de cotas, foram consultados os dois últimos editais publicados, o Edital Seleção Mestrado 2026 e o Edital Seleção Doutorado 2026. A seleção do mestrado contará com uma etapa única, qual seja, o exame realizado pela Associação Nacional de Centros de Pós-Graduação em Economia – Anpec, com a oferta de 20 vagas para o próximo semestre. Para as ações afirmativas, são reservadas 50% das vagas, totalizando 10 vagas reservadas. É destacada, ainda, a possibilidade de não classificação dos candidatos aprovados além da 450ª posição na classificação geral das pessoas candidatas para o mestrado de 2026 no Exame Anpec, sem a nota de Economia Brasileira. Após a seleção, é prevista a publicação de uma lista de classificação única para a ampla concorrência e as ações afirmativas. O Programa não detalha como será realizada a distribuição das vagas. Para a seleção do doutorado, são oferecidas 20 vagas, sendo reservado o total de 50% das vagas para os candidatos optantes por ações afirmativas. Também no doutorado, não há detalhamento da distribuição das vagas, seja por área de conhecimento ou escolha de orientador. A divulgação do resultado final será apresentada através de uma lista de classificação única, em ordem decrescente de nota, sendo listadas primeiro aquelas que optaram pela modalidade de cotas e, em seguida, aquelas da ampla concorrência.

O Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) possui cursos de mestrado e doutorado acadêmicos. Para a análise da política de cotas, foi consultado o Edital 11/2024, que contempla 56 vagas para o curso de mestrado e de doutorado, sendo que o quantitativo de vagas será distribuído entre os cursos de Mestrado e Doutorado a partir do fluxo de aprovação e de classificação dos candidatos. Para as ações afirmativas, são reservadas 50% das vagas, totalizando 28 vagas. Os candidatos devem, na inscrição, escolher a modalidade de curso desejada, uma das três linhas de pesquisa disponíveis no programa e indicar potenciais orientadores. O Programa possui uma etapa de classificação e não classificação em que os candidatos são listados segundo sua nota de aprovação (que corresponde à média das notas das etapas de cada modalidade). A classificação das pessoas aprovadas se dará por meio da aplicação do coeficiente de classificação, no valor 100 (cem), e a não classificação das pessoas aprovadas se dará por meio da aplicação do coeficiente de não classificação, no valor 70 (setenta). O edital não deixa claro como essa distribuição de coeficientes é realizada ou como serão definidas as pessoas classificadas e não classificadas. Entendemos, a princípio, que os candidatos são alocados após o final da seleção em dois grupos – ampla concorrência e ações afirmativas – e classificados inicialmente com a nota do processo seletivo dentro destes grupos. Sobre o tema, assim dispõe o edital:

O coeficiente de classificação é o valor que garante o atendimento às Políticas de Ações Afirmativas (resguardadas pela Resolução 67/2021, do CONSU/UFJF e pela decisão colegiada do PPGE/UFJF de 14 de outubro de 2020) durante a ocupação de vagas, conforme o item 3.4 deste edital, definindo a ordem de classificação.

O coeficiente de classificação será aplicado, primeiramente, para as pessoas candidatas aprovadas na modalidade Cotas.

A classificação das pessoas aprovadas neste Processo Seletivo se dará através da média aritmética simples entre a Nota de Aprovação e o coeficiente de classificação no valor de 100, seguindo a ordem decrescente das Notas de Aprovação em cada modalidade (Cotas e Ampla Concorrência), conforme os critérios descritos no item 3.4, iniciando com pessoas aprovadas na modalidade Cotas. Essa média será chamada de **NOTA DE APROVAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO**.

A não classificação das pessoas aprovadas neste Processo Seletivo se dará através da média aritmética simples entre a Nota de Aprovação e o coeficiente de não classificação no valor de 70 (setenta), seguindo a ordem decrescente das Notas de Aprovação em cada modalidade (Cotas e Ampla Concorrência), conforme os critérios descritos no item 3.4, iniciando com pessoas aprovadas na modalidade Cotas. Essa média será chamada de **NOTA DE APROVAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO**. 8.4. A não classificação das pessoas aprovadas neste Processo Seletivo se dará através da média aritmética simples entre a Nota de Aprovação e o coeficiente de não classificação no valor de 70 (setenta), seguindo a ordem decrescente das

Notas de Aprovação em cada modalidade (Cotas e Ampla Concorrência), conforme os critérios descritos no item 3.4. Essa média será chamada de **NOTA DE APROVAÇÃO E NÃO CLASSIFICAÇÃO** (Programa de pós-graduação em Educação, Edital 11/2024, p. 9).

Sobre a divulgação do resultado final:

No que se refere ao resultado final, o resultado final das pessoas aprovadas e classificadas e das pessoas aprovadas e não classificadas no Processo Seletivo será dado pela média aritmética produzida em 8.3 e 8.4, respectivamente. Essas médias serão denominadas, respectivamente, **NOTA DE APROVAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO** e **NOTA DE APROVAÇÃO E NÃO CLASSIFICAÇÃO**. 9.2. O resultado final do Processo Seletivo será divulgado no dia 17 de junho de 2025, a partir das 20 horas. 9.3. As listas nominais do resultado final do Processo Seletivo serão divulgadas separadamente, em ordem decrescente das médias aritméticas, já aplicados os critérios de desempate, produzidas em 8.3 e 8.4, para modalidade Cotas e modalidade Ampla Concorrência, da seguinte forma: i. lista de pessoas aprovadas e classificadas com os respectivos nomes de docentes orientadoras ou orientadores; ii. lista de pessoas aprovadas e não classificadas por docente orientadora(or) para a(o) qual foi aprovada. iii. lista de pessoas aprovadas e não classificadas por linha de pesquisa (Programa de pós-graduação em Educação, Edital 11/2024, p. 10).

O Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) possui cursos de mestrado e doutorado acadêmicos. Para a análise da política de cotas, foram consultados os dois últimos editais publicados, o Edital de Mestrado 2025/01 e o Edital de Doutorado 1/2025. Para a seleção do mestrado, serão oferecidas até 14 vagas para o semestre 2025.3. Para as ações afirmativas, são reservadas 50% das vagas, constando expressamente a obrigatoriedade de os candidatos cotistas alcançarem nota 70 em todas as etapas da seleção, assim como os candidatos da ampla concorrência. O programa prevê, ainda, que as vagas serão preenchidas em ordem decrescente de pontuação final, considerando as linhas de pesquisa e de acordo com a escolha do candidato pelas vagas reservadas às cotas ou pela ampla concorrência, não oferecendo mais detalhes a respeito de como é feita essa distribuição ou ordem de preenchimento entre os grupos. Para a seleção do doutorado, são oferecidas até 16 vagas, sendo reservado o total de 50% das vagas para os candidatos optantes por ações afirmativas. Também no doutorado, os candidatos cotistas devem atingir a mesma nota de corte da ampla concorrência, sendo a seleção realizada através das linhas de pesquisa. O edital de doutorado, de igual modo, não apresenta detalhes de como será realizada a distribuição das vagas entre os grupos.

O Programa de Pós-Graduação em Engenharia Civil da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) possui curso de mestrado acadêmico. Para a análise da política de cotas, foi consultado o Edital PEC/UFJF Nº 04/2025, que contempla 22 vagas de mestrado, sendo 50% das vagas reservadas para as ações afirmativas. As vagas são distribuídas entre duas áreas de concentração e quatro linhas de pesquisa, que deverão ser indicadas pelos candidatos já na inscrição. Não há previsão expressa de direcionamento de vagas excedentes entre os grupos. O edital não detalha como será feita a alocação das vagas, não havendo previsão de ordem de preenchimento destas. Diferentemente dos editais analisados até aqui, o PPG Engenharia Civil prevê que candidatos de ações afirmativas que não anexarem a documentação obrigatória prevista serão automaticamente direcionados para a ampla concorrência.

O Programa de Pós-Graduação em Engenharia Elétrica da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) possui cursos de mestrado e doutorado acadêmicos. Para a análise da política de cotas, foram consultados os dois últimos editais publicados, o Edital de Mestrado 01/2025 e o Edital de Doutorado 02/2025. Para a seleção do mestrado, serão oferecidas até 20 vagas, divididas em duas áreas de concentração que deverão ser indicadas já na inscrição. Para as ações afirmativas, são reservadas 45% das vagas. Desse modo, constam, no total, 09 vagas destinadas às ações afirmativas e 11 vagas destinadas à ampla concorrência. O edital prevê que as vagas serão distribuídas igualmente entre as duas linhas de pesquisa, entretanto, não detalha como será trabalhado o número ímpar de vagas nas duas modalidades. Sobre a distribuição das vagas, o edital prevê:

Com o objetivo de garantir o ingresso a partir da aplicação de cotas, o candidato deverá atingir a pontuação mínima para aprovação e o preenchimento das vagas se dará através da seguinte sequência de etapas:

- I – Todos os candidatos, independentemente da opção por cotas, realizarão as mesmas etapas do processo seletivo, ao final do qual, resolvidos os eventuais recursos, será atribuída uma pontuação final;
- II – Todos os candidatos aprovados, sem a identificação da opção por cotas, serão listados em ordem decrescente da sua pontuação final, ficando excluídos das demais etapas do processo os candidatos reprovados;
- III - As vagas então serão preenchidas, em ordem decrescente de pontuação final, conforme a opção do candidato pelas vagas reservadas às cotas, ou pelas de ampla concorrência;
- IV - Caso não haja o preenchimento das vagas destinadas às cotas, as mesmas serão destinadas à ampla concorrência e preenchidas segundo a ordem de classificação, o mesmo devendo ocorrer na direção contrária, sendo as vagas remanescentes dentre as de ampla concorrência redirecionada para os candidatos cotistas (Programa de pós-graduação em Engenharia Elétrica, Edital 01/2025, p. 13).

Para a seleção do doutorado, são oferecidas até 14 vagas, divididas em duas áreas de concentração que deverão ser indicadas já na inscrição, de modo que seja reservado o total de 45% das vagas para os candidatos optantes por ações afirmativas, totalizando 06 vagas disponíveis para essa modalidade. O edital prevê que os candidatos cotistas concorrerão concomitantemente às vagas reservadas às modalidades de cotas e às vagas destinadas à modalidade de ampla concorrência, de acordo com a sua classificação no processo seletivo (o mesmo valendo para a seleção do mestrado). Sobre a distribuição das vagas, o edital de doutorado traz a mesma disposição do mestrado, acima transcrito.

O Programa de Pós-Graduação em Filosofia da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) possui curso de mestrado acadêmico. Para a análise da política de cotas, foi consultado o Edital Nº 01/2024, que contempla 20 vagas de mestrado, sendo reservadas 08 vagas para as ações afirmativas distribuídas entre os grupos da seguinte forma: 04 vagas para candidatos negros, 01 vaga para povos e comunidades tradicionais, 01 vaga para candidatos trans, 01 vaga para pessoas com deficiência e 01 vaga para refugiados. O edital prevê a distribuição das vagas ociosas entre os grupos de ações afirmativas e ampla concorrência, e a classificação em cada uma das modalidades será da maior para a menor nota. As vagas são distribuídas entre duas linhas de pesquisa que deverão ser indicadas pelos candidatos já na inscrição, não havendo, no edital, previsão do quantitativo de vagas para cada linha, o que sugere que a classificação é feita de forma única. Desse modo, são aprovados os candidatos com maior nota na ampla concorrência e na reserva de vagas. Uma peculiaridade do processo seletivo reside no fato dele ter duas grandes etapas de seleção, separadas por 06 meses, em que os aprovados e classificados na primeira etapa desenvolvem por 06 meses seus projetos de dissertação com os orientadores para os quais foram designados. Tratando-se de etapa eliminatória, dado que, ao final dos 06 meses, o projeto pode ser considerado aprovado ou reprovado, e somente após essa etapa é divulgado o resultado final da seleção.

O Programa de Pós-Graduação em Física da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) possui cursos de mestrado e doutorado acadêmicos. Para a análise da política de cotas, foi consultado o Edital 2/2025 que trata da seleção para os cursos de mestrado e doutorado. Para a seleção do mestrado, serão oferecidas até 14 vagas, sendo 45% desse quantitativo (06 vagas) reservadas para as ações afirmativas. As

vagas serão preenchidas em ordem decrescente de pontuação final, que será apresentada em uma lista única, com cada candidato sendo alocado no grupo solicitado (ampla concorrência ou ações afirmativas). O edital prevê a possibilidade de direcionamento das vagas ociosas entre os grupos, e, ainda, que os candidatos cotistas eliminados possam ser classificados na ampla concorrência de acordo com sua nota geral. Por fim, tanto para o curso de mestrado quanto para o de doutorado, há previsão expressa do percentual de 60% das vagas destinadas para a ampla concorrência, totalizando 08 vagas nos dois cursos. A seleção do doutorado segue as mesmas regras dispostas para o mestrado. São oferecidas até 15 vagas, sendo reservado o total de 45% desse quantitativo (07 vagas) para os candidatos optantes por ações afirmativas. No ato da inscrição, todos os candidatos deverão indicar suas preferências de grupos de pesquisa do PPGF conforme a distribuição de vagas apresentada no anexo D do edital. A seleção é dividida em 07 grupos de pesquisa, de modo que existem grupos com apenas 01 vaga disponível para cada curso. Não há um maior detalhamento de como será estruturada a ordem de preenchimento das vagas entre os grupos de ampla concorrência e de ações afirmativas.

O Programa de Pós-Graduação em Geografia da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) possui cursos de mestrado e doutorado acadêmicos. Para a análise da política de cotas, foram consultados os dois últimos editais publicados, o Edital de Mestrado 02/2025 e o Edital de Doutorado 01/2025. Para a seleção do mestrado, serão oferecidas até 24 vagas igualmente distribuídas entre as duas linhas de pesquisa do programa. Para as ações afirmativas, são reservadas 50% das vagas, também distribuídas entre as duas linhas de pesquisa. A classificação é feita em duas filas, uma para ampla concorrência e outra para as ações afirmativas, por ordem decrescente de pontuação final. No caso de vagas remanescentes em alguma das linhas de pesquisa, estas poderão ser repassadas para a linha de pesquisa adjacente. Também há previsão de que as vagas ociosas, nas duas modalidades, poderão ser repassadas para o outro grupo. Para a seleção do doutorado, são oferecidas até 19 vagas, sendo 10 vagas destinadas para uma das linhas, e 09 vagas destinadas para a outra. Assim como no mestrado, há a possibilidade de remanejamento de vagas entre as duas linhas de pesquisa. O edital prevê a reserva de 50% das vagas para as ações afirmativas, totalizando 10 vagas para esse grupo, e 09 vagas para a ampla concorrência. A classificação é feita em duas filas, uma para a ampla concorrência e

outra para as ações afirmativas, por ordem decrescente de pontuação final. No caso de vagas remanescentes em alguma das duas modalidades (ampla concorrência ou ações afirmativas), estas poderão ser repassadas para outro grupo. Por fim, tanto a seleção do mestrado quanto a do doutorado preveem que a distribuição entre os orientadores será feita após a matrícula de acordo com a conveniência do programa.

O Programa de Pós-Graduação em História da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) possui cursos de mestrado e doutorado acadêmicos. Para a análise da política de cotas, foi consultado o Edital de Processo Seletivo para Mestrado e Doutorado – 2026. O edital prevê até 15 vagas para o doutorado, igualmente divididas entre as três linhas de pesquisa do programa. Para o mestrado, são previstas 24 vagas, igualmente distribuídas entre as mesmas linhas de pesquisa do doutorado. As informações sobre reservas de vagas são apresentadas no anexo I, sendo prevista a reserva de 50% das vagas para as ações afirmativas. Assim, para o mestrado, são reservadas 12 vagas, distribuídas igualmente entre as linhas de pesquisa, e, para o doutorado, são reservadas 08 vagas, com limite de 03 vagas por linha de pesquisa. As vagas destinadas às ações afirmativas que não forem preenchidas serão alocadas para a ampla concorrência. Ao final, os candidatos são classificados de acordo com o grupo escolhido, e as vagas são distribuídas em ordem decrescente de classificação.

O Programa de Pós-Graduação em Letras: Estudos Literários da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) possui cursos de mestrado e doutorado acadêmicos. Para a análise da política de cotas, foram consultados os Editais 02/2025 para ingresso no doutorado e o Edital 01/2025 para ingresso no mestrado. O edital do doutorado prevê até 20 vagas para o doutorado, divididas entre as três linhas de pesquisa do programa, sendo reservadas 50% das vagas para as ações afirmativas, totalizando 10 vagas para esse grupo e 10 vagas para a ampla concorrência. Destaca-se que todas as linhas de pesquisa possuem vagas em número par, igualmente divididas para a ampla concorrência e para as ações afirmativas. Para o mestrado, são previstas 26 vagas, distribuídas entre três linhas de pesquisa, sendo reservadas 50% das vagas para as ações afirmativas, totalizando 13 vagas para esse grupo e 13 vagas para a ampla concorrência. Assim como no mestrado, as três linhas de pesquisa possuem vagas em número par, igualmente divididas para a ampla concorrência e para as ações afirmativas. Por fim, as vagas destinadas às ações afirmativas que não forem preenchidas serão alocadas para a ampla concorrência, e

vice-versa. Ao final, os candidatos são classificados de acordo com o grupo escolhido, e as vagas são distribuídas em ordem decrescente de classificação.

O Programa de Pós-Graduação em Linguística da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) possui cursos de mestrado e doutorado acadêmicos. Para a análise da política de cotas, foram consultados o Edital 02/2025 para ingresso no doutorado e o Edital 01/2025 para ingresso no mestrado. O edital do doutorado prevê até 19 vagas para o doutorado, divididas entre as duas linhas de pesquisa do programa, sendo reservadas 50% das vagas para as ações afirmativas, totalizando 10 vagas para esse grupo e 09 vagas para a ampla concorrência. Com relação à distribuição das vagas, o edital prevê:

As vagas destinadas a cotas serão distribuídas, dentro de cada linha, pelos(as) docentes que estão ofertando vagas no presente edital, respeitando-se o limite de 1 (uma) vaga por docente. Caso não haja candidato(a) cotista aprovado(a) para o(a) primeiro(a) docente da lista de cada linha, a vaga será redirecionada para o docente subsequente na lista, em ordem alfabética, até que se preencham os 50% das vagas reservadas, ou até que não haja mais docentes na lista de cada linha (Programa de Pós-Graduação em Linguística, Edital 02/2025, p. 2).

Por fim, a classificação dos candidatos aprovados será realizada por orientador, em fila única para os candidatos da ampla concorrência e reserva de vagas. Para o mestrado, são previstas 16 vagas, distribuídas entre as quatro áreas temáticas do programa, sendo reservadas 50% das vagas para as ações afirmativas, totalizando 08 vagas para esse grupo e 08 vagas para a ampla concorrência. Por fim, as vagas destinadas às ações afirmativas que não forem preenchidas serão alocadas para a ampla concorrência, e vice-versa. Ao final, os candidatos são classificados de acordo com a área escolhida, e as vagas são distribuídas em ordem decrescente de classificação.

O Programa de Pós-Graduação em Matemática da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) possui curso de mestrado acadêmico. Para a análise da política de cotas, foi consultado o Edital 2026/1, que contempla 14 vagas de mestrado distribuídas entre as duas linhas de pesquisa do programa, sendo reservadas 50% das vagas, totalizando 07 vagas para as ações afirmativas. As vagas serão preenchidas em ordem decrescente de pontuação final, conforme a opção do candidato pelas vagas reservadas às cotas ou pelas de ampla concorrência. O edital prevê a possibilidade de direcionamento das vagas ociosas entre os grupos, e, ainda,

que os candidatos cotistas eliminados possam ser classificados na ampla concorrência de acordo com sua nota geral.

O Programa de Pós-Graduação em Modelagem Computacional da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) possui cursos de mestrado e doutorado acadêmicos. Para a análise da política de cotas, foram consultados o Edital 04/2025, que trata da seleção para o curso de mestrado, e o Edital de Fluxo Contínuo 01/2025, que trata da seleção para o curso de doutorado. Para a seleção do mestrado, serão oferecidas até 20 vagas, sendo 50% das vagas, totalizando 10 vagas reservadas para as ações afirmativas. As vagas serão preenchidas em ordem decrescente de pontuação final, que será apresentada em uma lista única, não havendo um detalhamento de como será realizada a distribuição das vagas. O edital prevê a possibilidade de direcionamento das vagas ociosas entre os grupos, e, ainda, que os candidatos cotistas eliminados possam ser classificados na ampla concorrência de acordo com sua nota geral. A seleção do doutorado ocorre em fluxo contínuo, sendo ofertadas até 15 vagas para serem preenchidas durante o ano de 2025. Das 15 vagas, 06 serão reservadas para as ações afirmativas, o que corresponde a 40% das vagas. A cada etapa do processo seletivo, as vagas de ampla concorrência ou de cotas serão utilizadas em caso de aprovação e de acordo com a escolha do candidato no ato da inscrição. Neste caso, o edital prevê a possibilidade de direcionamento das vagas ociosas entre os grupos.

O Programa de Pós-Graduação em Odontologia da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) possui cursos de mestrado e doutorado acadêmicos. Para a análise da política de cotas, foi consultado o Edital 001/2025. O edital prevê até 15 vagas para o doutorado e 22 vagas para o curso de mestrado, divididas entre os três núcleos de pesquisa do programa. A seleção é feita através dos núcleos de pesquisa, sendo reservadas 50% das vagas para as ações afirmativas. Em que pese a previsão de 50% da reserva de vagas, a contagem é feita por cada núcleo de pesquisa, sendo que, em caso de número ímpar de vagas, a vaga a mais é direcionada para a ampla concorrência. Assim, o edital prevê 12 vagas para a ampla concorrência e 10 para as ações afirmativas no mestrado, e 08 vagas para a ampla concorrência e 07 para as ações afirmativas no caso do doutorado. As vagas destinadas às ações afirmativas que não forem preenchidas serão alocadas para a ampla concorrência e vice-versa. Ao final, as vagas para cada núcleo serão preenchidas conforme a ordem decrescente

das notas finais dos candidatos aprovados, conforme a opção pelas vagas destinadas às cotas ou pelas vagas de ampla concorrência.

O Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) possui cursos de mestrado e doutorado acadêmicos. Para a análise da política de cotas, foram consultados os dois últimos editais publicados, o Edital de Mestrado 01/2025 e o Edital de Doutorado 02/2025. Para a seleção do mestrado, serão oferecidas até 26 vagas divididas entre as 03 linhas de pesquisa do programa. Para as ações afirmativas, são reservadas 50% das vagas, totalizando 13 vagas, sendo que a opção de concorrer às vagas reservadas não exclui o candidato de concorrer às vagas de ampla concorrência, caso sua pontuação no processo seletivo assim o permita e existam vagas excedentes na ampla concorrência. O programa prevê ainda que as vagas serão preenchidas em ordem decrescente de pontuação final, considerando as linhas de pesquisa e de acordo com a escolha do candidato pelas vagas reservadas às cotas ou pela ampla concorrência. Para a seleção do doutorado, são oferecidas até 08 vagas, divididas entre as três linhas de pesquisa do programa, sendo reservado o total de 50% das vagas para os candidatos optantes por ações afirmativas. Considerando a distribuição das vagas entre as linhas de pesquisa para este edital, são reservadas 05 vagas para as ações afirmativas e 03 vagas para a ampla concorrência. Em ambos os editais, caso não haja preenchimento do total de vagas destinadas a um dos dois grupos, elas serão revertidas automaticamente para o outro grupo.

O Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) possui cursos de mestrado e doutorado acadêmicos. Para a análise da política de cotas, foram consultados o Edital de Mestrado 02/2025 e o Edital de Doutorado 02/2024. Para a seleção do mestrado, são oferecidas até 15 vagas, sendo reservadas 50% das vagas para as ações afirmativas, totalizando 08 vagas, enquanto 07 vagas são direcionadas para a ampla concorrência. Em que pese os projetos serem direcionados para uma das duas linhas de pesquisa do programa, não há um maior detalhamento de como é realizada a distribuição das vagas. Para a seleção do doutorado, são oferecidas até 10 vagas, sendo reservadas 50% das vagas para as ações afirmativas, totalizando 05 vagas para cada modalidade. Também no doutorado, não há qualquer menção de como é realizada a distribuição das vagas.

Em ambos os editais, caso não haja preenchimento do total de vagas destinadas a um dos dois grupos, elas serão revertidas automaticamente para o outro grupo.

O Programa de Pós-Graduação em Saúde da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) possui cursos de mestrado e doutorado acadêmicos. Para a análise da política de cotas, foram consultados o Edital de Mestrado Turma 2024/3 e o Edital de Doutorado Turma 2025/3. Para a seleção do mestrado, serão oferecidas até 31 vagas distribuídas entre 15 orientadores. São reservadas 40% das vagas para as ações afirmativas, totalizando 12 vagas, enquanto 19 vagas são direcionadas para a ampla concorrência. Para a seleção do doutorado, são oferecidas até 18 vagas, divididas entre 10 orientadores, sendo reservadas 50% das vagas para as ações afirmativas, totalizando 09 vagas para cada modalidade. Nos dois editais, ao final da seleção, todos os candidatos aprovados dos dois grupos são listados em um resultado único, sendo as vagas preenchidas em ordem decrescente de pontuação final, conforme a opção do candidato pelas vagas reservadas às cotas ou pelas de ampla concorrência. O edital não prevê quais as vagas que serão direcionadas para as ações afirmativas, sendo que há diversos casos de orientadores com apenas uma vaga indicada em edital. Em ambos os editais, caso não haja preenchimento do total de vagas destinadas a um dos dois grupos, elas serão revertidas automaticamente para o outro grupo.

O Programa de Pós-graduação em Ciências Aplicadas à Saúde da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) possui curso de mestrado acadêmico. Para a análise da política de cotas, foi consultado o Edital 03/2025, que contempla 53 vagas de mestrado, sendo reservadas 26 vagas para as ações afirmativas distribuídas entre as três linhas de pesquisa do programa. O programa prevê ainda que as vagas serão preenchidas em ordem decrescente de pontuação final, considerando as linhas de pesquisa e de acordo com a escolha do candidato pelas vagas reservadas às cotas ou pela ampla concorrência. Há, ainda, a possibilidade de as vagas ociosas de uma modalidade serem repassadas para a outra.

O Programa de Pós-Graduação em Artes, Cultura e Linguagens da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) possui cursos de mestrado e doutorado acadêmicos. Para a análise da política de cotas, foram consultados o Edital de Mestrado 13/2025 e o Edital de Doutorado 12/2025. Para a seleção do mestrado, serão oferecidas até 20 vagas, sendo reservadas 50% das vagas para as ações

afirmativas, totalizando 10 vagas. Para a seleção do doutorado, são oferecidas até 10 vagas, sendo reservadas 50% das vagas para as ações afirmativas, totalizando 05 vagas para cada modalidade. Os editais não detalham a distribuição das vagas, pontuando apenas que, ao final, os candidatos serão classificados em ordem decrescente de nota. Em ambos os editais, caso não haja preenchimento do total de vagas destinadas a um dos dois grupos, estas serão revertidas automaticamente para o outro grupo.

O Programa de Pós-Graduação em Ciência da Religião da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) possui cursos de mestrado e doutorado acadêmicos. Para a análise da política de cotas, foram consultados o Edital Turma 2026 que trata da seleção para o curso de mestrado e o Edital Turma 2026 que trata da seleção para o curso de doutorado. Para a seleção do mestrado, serão oferecidas até 32 vagas distribuídas entre 18 possíveis orientadores, sendo 50% das vagas, totalizando 16 vagas reservadas para as ações afirmativas. O edital prevê que a opção de concorrer às vagas reservadas para as ações afirmativas não exclui o candidato de concorrer às vagas de ampla concorrência, caso sua pontuação no processo seletivo assim o permita e existam vagas excedentes do Grupo. Ainda, o programa realiza a reserva de 50% das vagas para mulheres, sendo que as candidatas que se enquadrem no grupo das ações afirmativas terão prioridade em relação às demais mulheres. Não há, no edital, detalhamento de como será feita a distribuição das vagas. Para a seleção do doutorado, serão oferecidas até 29 vagas, distribuídas entre 18 possíveis orientadores, sendo 50% das vagas reservadas para as ações afirmativas. Existe, assim como no mestrado, a previsão da inclusão das mulheres dentro da reserva de vagas, sendo que as mulheres que se enquadrarem nas ações afirmativas previstas em norma terão prioridade em relação às outras. Por fim, o edital de doutorado também não detalha como será feita a alocação das vagas, dispondo apenas da possibilidade de direcionamento das vagas ociosas entre os grupos.

O Programa de Pós-Graduação em Química da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) possui cursos de mestrado e doutorado acadêmicos. Para a análise da política de cotas, foram consultados o Edital Nº 005/2025-PPGQ, que trata da seleção para o curso de mestrado, e o Edital Nº 006/2025-PPGQ, que trata da seleção para o curso de doutorado. Para a seleção do mestrado, serão oferecidas até 22 vagas, distribuídas entre quatro áreas de conhecimento, com 50% das vagas, isto é,

11 vagas reservadas para as ações afirmativas, sendo que a seleção contará com uma etapa única, qual seja, o Exame Unificado de Química (EUQ), realizado pela SBQ (Sociedade Brasileira de Química). Para a seleção do doutorado, serão oferecidas até 19 vagas, divididas entre 15 possíveis orientadores, sendo 50% das vagas, isto é, 10 vagas reservadas para as ações afirmativas. A seleção contará com três etapas, e as vagas serão preenchidas conforme a opção do candidato pelas vagas reservadas às cotas ou pelas vagas de ampla concorrência, por “Docente Orientador”, em ordem decrescente de pontuação final do projeto de doutorado. Não há informações sobre a forma de distribuição das vagas únicas. Em ambos os editais, caso não haja preenchimento do total de vagas destinadas a um dos dois grupos, estas serão revertidas automaticamente para o outro grupo.

O Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) possui cursos de mestrado e doutorado acadêmicos. Para a análise da política de cotas, foram consultados o Edital Turma 2026 que trata da seleção para o curso de mestrado e o Edital Turma 2026 que trata da seleção para o curso de doutorado. Para a seleção do mestrado, serão oferecidas até 25 vagas, distribuídas entre 02 linhas de pesquisa e 12 áreas temáticas, sendo 50% das vagas reservadas para as ações afirmativas. Ao final da seleção, os candidatos serão classificados em ordem decrescente de pontuação, conforme a área temática escolhida como primeira opção. Sobre a distribuição das vagas, o edital prevê que:

Se não houver um ou mais candidatos(as) cotistas entre os 13 (treze) primeiros classificados(as), as vagas remanescentes, até o número de 13 (treze), entre as 26 (vinte e seis) disponibilizadas, serão ocupadas pelos(as) candidatos(as) cotistas melhor classificados(as), salvo aquelas para as quais não houver candidatos(as) cotistas.

Na existência de vagas remanescentes, os(as) candidato(as) excedentes poderão ser convocados(as) a assumir tais vagas, observando para tanto a nota obtida na classificação final do processo seletivo - em ORDEM DECRESCENTE, e com prioridade para eventual candidato(a) cotista aprovado(a), desde que o percentual de 50% das vagas ocupadas por candidatos(as) cotistas ainda não tenha sido atingido. Tal convocação será concretizada SOMENTE na vigência de anuência do(a) candidato (a) e do(a) orientador(a) no(s) tema(s) em que ainda haja vaga disponível entre as previamente informada no item 2.1 do presente Edital (Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva, Edital Mestrado 2026, p. 8).

Para a seleção do doutorado, serão oferecidas até 14 vagas, distribuídas entre 02 linhas de pesquisa e 09 áreas temáticas, sendo 50% das vagas reservadas para as ações afirmativas. Ao final, os candidatos serão classificados em ordem decrescente, por orientador, de acordo com a nota final obtida no processo seletivo e

sua opção por concorrer às vagas reservadas. Assim como no mestrado, o edital prevê que, não havendo candidatos cotistas entre os 7 primeiros classificados, as vagas remanescentes até o número de 07 serão ocupadas pelos candidatos cotistas mais bem classificados, segundo a área temática.

Finalizada a etapa de análise dos editais dos trinta e dois programas de pós-graduação que são objetos do presente estudo, apresentamos, a seguir, um quadro-síntese do levantamento realizado, destacando de modo geral como a política de cotas foi implementada na UFJF no ano de 2025:

Quadro 2: Síntese dos 32 editais analisados

PPG	Reserva de vagas	Nível	Forma de distribuição das vagas no Mestrado/ Doutorado	Reserva de vagas no Mestrado	Reserva de vagas no Doutorado	Obs.
PPG Biodiversidade.	50%.	Mestrado e Doutorado.	Por linha de pesquisa.	10 Vagas distribuídas em 3 linhas de pesquisa. Duas linhas de pesquisa possuem 3 vagas e uma linha de pesquisa possui 04 vagas.	Uma vaga por linha de pesquisa, sendo 03 linhas de pesquisa diferentes.	Ausência de detalhamento sobre a distribuição das vagas de ações afirmativas entre as linhas disponíveis.
PPG em Ciência da Computação.	35%.	Mestrado.	O edital menciona que as vagas serão distribuídas dentro das áreas de pesquisa.	Separação em dois grupos, um para ampla concorrência e outro para ações afirmativas.	-	-

PPG em Ciências Biológicas.	PPG em Ciências da Reabilitação e Desempenho Físico-Funcional.	PPG em Administração.	PPG em Ambiente Construído.
50%.	50%.	50%.	50%.
Mestrado e Doutorado.	Mestrado.	Mestrado.	Mestrado.
Por orientador.	Por linha de pesquisa.	Por linha de pesquisa.	Por orientador.
11 vagas reservadas.	28 Vagas distribuídas em 2 linhas de pesquisa, uma com 12 vagas e a outra com 16 vagas.	24 Vagas distribuídas em 2 linhas de pesquisa, uma com 15 vagas e a outra com 9 vagas.	Cotistas concorrem simultaneamente nas vagas de ações afirmativas e na ampla concorrência.
06 vagas reservadas.	-	-	-
A soma das vagas disponibilizadas por cada orientador é superior ao número de vagas oferecidas nas duas seleções. Não há previsão de como será realizado o preenchimento no caso das vagas únicas por orientador.	-	O edital prevê a reserva de vagas para candidatos estrangeiros como uma terceira modalidade de ingresso. Não há detalhamento de como essas vagas serão contabilizadas.	O preenchimento ocorre em ordem decrescente em fila única. Não há detalhamento sobre a distribuição das vagas.

PPG em Direito.	PPG em Comunicação.	PPG em Ciências Sociais.	PPG em Ciências Farmacêuticas.
50%.	40%.	40%.	50%.
Mestrado.	Mestrado e Doutorado.	Mestrado e Doutorado	Mestrado e Doutorado.
Por orientador dentro de cada linha de pesquisa.	Por linha de pesquisa.	-	-
18 vagas distribuídas em duas linhas de pesquisa.	11 vagas distribuídas em duas linhas de pesquisa.	08 vagas distribuídas entre os grupos abarcados pelas ações afirmativas.	12 vagas reservadas para as ações afirmativas.
-	05 vagas distribuídas em duas linhas de pesquisa.	05 vagas distribuídas entre os grupos abarcados pelas ações afirmativas.	06 vagas reservadas para as ações afirmativas.
O Edital apresenta de forma detalhada como será feita a distribuição das vagas dos candidatos aprovados em cada linha.	Vinculação aos orientadores será feita após o final da seleção.	Não há divisão na classificação por pesquisa, área temática ou orientador.	Não há divisão na classificação por linha de pesquisa, área temática ou orientador. Os candidatos são ranqueados em duas filas, uma da ampla concorrência e outra das ações afirmativas.

PPG em Engenharia Civil.	PPG em Enfermagem.	PPG em Educação.	PPG em Economia.
50%.	50%.	50%.	50%.
Mestrado.	Mestrado e Doutorado.	Mestrado e Doutorado.	Mestrado e Doutorado.
Vagas distribuídas por áreas de concentração e linhas de pesquisa.	Por linha de pesquisa.	Por linha de pesquisa.	Seleção realizada pela ANPEC.
11 vagas reservadas, não havendo detalhamento de como será feita a alocação.	07 vagas reservadas.	28 vagas reservadas para mestrado e doutorado. Vagas são contabilizadas de forma conjunta e distribuídas conforme o fluxo de aprovação.	20 vagas para o mestrado, não há detalhamento de como as vagas são distribuídas.
-	08 vagas reservadas.	28 vagas reservadas para mestrado e doutorado. Vagas são contabilizadas de forma conjunta e distribuídas conforme o fluxo de aprovação.	20 vagas para o doutorado, não há detalhamento de como as vagas são distribuídas.
Candidatos cotistas que não anexarem a documentação correta são automaticamente direcionados para ampla concorrência.	Não há detalhamento de como será feita a alocação das vagas entre os grupos.	O edital prevê a aplicação de um coeficiente de classificação para garantia das ações afirmativas.	-

PPG em Geografia.	PPG em Física.	PPG em Filosofia.	PPG em Engenharia Elétrica.
50%.	45%.	40% (Percentual não expresso).	45%.
Mestrado e Doutorado.	Mestrado e Doutorado.	Mestrado.	Mestrado e Doutorado.
Seleção por linhas de pesquisa.	Distribuição realizada em fila única/ Distribuição realizada em fila única com candidata optando por um dos sete grupos de pesquisa.	Distribuição realizada em fila única.	Vagas distribuídas em áreas de concentração e linhas de pesquisa.
12 vagas reservadas.	06 vagas reservadas.	08 vagas reservadas.	09 vagas reservadas, existindo previsão de distribuição igualitária entre as linhas de pesquisa.
09 vagas reservadas.	07 vagas reservadas.	-	06 vagas reservadas.
Distribuição dos orientadores é realizada depois da matrícula.	Cotistas eliminados podem concorrer na ampla concorrência com sua nota geral.	A reserva de vagas é feita por cada grupo específico.	Candidatos cotistas concorrem concomitantemente às vagas reservadas para as cotas e na ampla concorrência.

PPG em Matemática.	PPG em Linguística.	PPG em Letras: Estudos Literários.	PPG em História.
50%.	50%.	50%.	50%.
Mestrado.	Mestrado e Doutorado.	Mestrado e Doutorado.	Mestrado e Doutorado.
Seleção por linhas de pesquisa.	Seleção por linhas de pesquisa no mestrado e por linha de pesquisa e orientador no doutorado.	Seleção por linhas de pesquisa.	Seleção por linhas de pesquisa.
07 vagas reservadas.	08 vagas reservadas.	13 vagas reservadas.	12 vagas reservadas.
-	10 vagas reservadas.	10 vagas reservadas.	08 vagas reservadas.
Candidatos cotistas podem ser classificados na ampla concorrência com sua nota geral.	Previsão expressa da distribuição por orientadores em cada linha por ordem alfabética.	Todas as vagas são previstas em número par.	Informações sobre reserva de vagas são apresentadas no Anexo I.

PPG em Ciência da Religião.	PPG em Artes, Cultura e Linguagens.	PPG em Ciências Aplicadas à Saúde.	PPG em Modelagem Computacional.
50%.	50%.	50%.	50% para o mestrado e 40% para o doutorado.
Mestrado e Doutorado.	Mestrado e Doutorado.	Mestrado.	Mestrado e Doutorado.
Seleção por orientador.	Distribuição realizada em fila única (não expressa).	Seleção por linhas de pesquisa.	Distribuição realizada em fila única.
16 vagas reservadas.	10 vagas reservadas.	26 vagas reservadas.	10 vagas reservadas.
15 vagas reservadas.	05 vagas reservadas.	-	06 vagas reservadas.
Há previsão de reserva de vagas (50%) para mulheres sendo que candidatas mulheres cotistas terão preferência sobre as demais. Não detalha ordem com relação a cotistas homens.	Não há detalhamento de como serão distribuídas as vagas.	-	A seleção do doutorado ocorre por fluxo contínuo. Não há detalhamento de como ocorre a alocação das vagas no mestrado.

PPG em Saúde.	PPG em Química.	PPG em Odontologia.	PPG em Psicologia.
40%.	50%.	50%.	50%.
Mestrado e Doutorado.	Mestrado e Doutorado.	Mestrado e Doutorado.	Mestrado e Doutorado.
Seleção por orientador.	Seleção do mestrado por áreas do conhecimento e do doutorado por orientador.	Seleção por linhas/núcleos de pesquisa.	Seleção por linhas de pesquisa.
12 vagas reservadas.	11 vagas reservadas.	10 vagas reservadas.	13 vagas reservadas.
09 vagas reservadas.	10 vagas reservadas.	07 vagas reservadas.	05 vagas reservadas.
Edital não prevê como será realizada a alocação das vagas entre os orientadores.	Seleção do mestrado feita em etapa única através do Exame Unificado de Química (EUQ). Não há informações sobre a forma de distribuição das vagas únicas.	Reserva de vagas é feita por núcleo de pesquisa, em caso de vagas ímpares essas serão direcionadas para a ampla concorrência.	Candidatos cotistas podem concorrer as vagas excedentes da ampla concorrência.

PPG em Serviço Social.	PPG em Saúde Coletiva.
50%.	50%.
Mestrado e Doutorado.	Mestrado e Doutorado.
Seleção por linhas de pesquisa.	Seleção por área temática.
08 vagas reservadas.	13 vagas reservadas.
05 vagas reservadas.	07 vagas reservadas.
Não há detalhamento de como será feita a alocação das vagas entre as linhas.	-

Fonte: Elaborado pela autora do presente trabalho com base em dados extraídos dos editais correspondentes de cada programa.

Tendo concluído o levantamento dos editais de pós-graduação da UFJF, passaremos a apresentar, no próximo capítulo, as ações afirmativas sob a ótica do ingresso na pós-graduação. Pretendemos, ainda, realizar a análise conjunta dos dados levantados neste capítulo e dos questionários aplicados para as coordenações dos trinta e dois programas de pós-graduação da Universidade Federal de Juiz de Fora.

3. O INGRESSO EM PERSPECTIVA

Neste capítulo, pretendemos evidenciar os aspectos da etapa de ingresso consubstanciada nos diversos processos seletivos que ocorrem em cada programa de pós-graduação no Brasil.

Para isso, iremos retratar os elementos que compõem o perfil da pós-graduação nos dias de hoje mediante a reflexão de alguns pontos, tais como a autonomia universitária e da pós-graduação, a carência de dados oficiais neste grau de ensino, a avaliação quadrienal da CAPES e a supervalorização do mérito para, então, tendo como referencial teórico a obra de Venturini (2019) intitulada *Ação afirmativa na pós-graduação: os desafios da expansão de uma política de inclusão*. Também apresentamos as principais etapas das seleções realizadas pelos programas, as formas de distribuição de vagas e os impactos gerados por cada escolha.

Ainda neste capítulo, serão apresentadas as estratégias metodológicas utilizadas na presente pesquisa, bem como os resultados da coleta de dados realizada através dos questionários aplicados nas coordenações dos programas de pós-graduação da UFJF e a interpretação dos dados à luz da teoria de Venturini (2019).

3.1. O PERFIL DA PÓS-GRADUAÇÃO BRASILEIRA

Em um país marcado por intensas desigualdades, a educação formal historicamente se mostra como uma importante ferramenta de mobilidade social. Desse modo, por muitos anos, a obtenção de um diploma de graduação seria condição *sine qua non* para a ascensão social das classes mais baixas.

Entretanto, com a ampliação das vagas de graduação através da criação de novas universidades públicas, da concepção do Reuni (Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais), da expansão do financiamento em universidades privadas através de políticas como o Prouni (Programa Universidade para Todos) e da consolidação de políticas de ingresso mais democráticas, o diploma da graduação que outrora se constituía como instrumento eficaz para a qualificação e mobilidade social tem seu valor reduzido, sendo cada vez

mais exigidas novas titulações para o acesso a diversas carreiras qualificadas tal como a carreira docente.

Nesse cenário de ampliação do acesso ao ensino superior, a pós-graduação brasileira experimentou, nas últimas décadas, uma expansão exponencial, atraindo cada vez mais os holofotes para esse grau de ensino e publicizando o que antes fazia parte da realidade apenas de uma minúscula parte da população brasileira, com contornos excludentes e caráter elitizado, e que hoje se descortina em um instrumento importante na distribuição de oportunidades e consequente movimentação socioeconômica.

A crescente valorização e expansão da pós-graduação exige que cada vez mais sejam estudados os pilares que constituem esse grau de ensino, sendo fundamental que dados como sua composição étnico-racial, porcentagens de ingresso e conclusão dos cursos, distribuição regional, dentre outros, possam ser acessados pela sociedade e por órgãos governamentais, gerando substrato para que políticas públicas possam ser direcionadas com maior precisão, contribuindo para o acesso e democratização da pós-graduação e a subsequente redução de desigualdades (Venturini, 2023, p. 411).

Apesar dos esforços recentes da CAPES, com a criação do censo da pós-graduação, atualmente ainda enfrentamos a escassez de dados públicos oficiais a respeito do perfil do pós-graduando brasileiro. O referido censo da pós-graduação, cuja publicação dos resultados está prevista para novembro de 2026, foi instituído pela Portaria CAPES nº 99, de 09 de abril de 2024, e tem por objetivo *subsidiar a tomada de decisões e a formulação de políticas públicas, com ênfase especial em ações afirmativas e inclusivas, contribuindo para o aperfeiçoamento contínuo do Sistema Nacional de Pós-Graduação (SNPG)* (CAPES, 2026). Trata-se do reconhecimento pelo governo brasileiro da importância da coleta de informações em nível de pós-graduação e da deficiência de dados com que hoje lidamos.

O censo demográfico de 2022, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), aponta que 43,5% da população brasileira se autodeclara branca, enquanto mais de 50% da população se autodeclara negra, ou seja: pretos ou pardos (IBGE, 2022). O latente equilíbrio nos dados gerais da população não é replicado nos dados educacionais do país. Segundo o Censo 2022, mais de 25 milhões de pessoas concluíram cursos de graduação. Desse número, menos de 2 milhões se

autodeclararam pessoas pretas, e menos de 8 milhões se declararam pessoas pardas (SIDRA-IBGE, 2022). Assim, em um universo de 25 milhões de pessoas que concluíram a graduação, aproximadamente 40% são negros, o que não acompanha as porcentagens da autoidentificação de negros e brancos no Brasil.

Há de se pontuar, ainda, que os dados da graduação são reflexo da lei de cotas de 2012, que em muito contribuiu para a aproximação dos números. Infelizmente, como já mencionado, os dados sobre a pós-graduação hoje são exíguos. Entretanto, considerando a ausência de uma norma federal de inclusão nesse nível de ensino e o aumento da complexidade e elitização na pós-graduação, podemos inferir que a distância entre negros e brancos é ainda maior, a partir da pesquisa de Marques (2025) e da publicação da Agência Brasil (2025).

Venturini (2023) corrobora com a inferência acima exposta e apresenta, em sua obra, os dados da pesquisa da Fundação Carlos Chagas em 2015. Segundo o relatório, pessoas negras representam apenas 15,2% dos doutores titulados e 19,3% dos mestres, totalizando 18,1% do total de titulados na pós-graduação (Venturini, 2023, p. 212), deixando evidente a discrepância relacionada ao recorte racial. Há de se pontuar, ainda, que esse histórico de exclusão de grupos minoritários não se desdobra apenas na questão racial, segundo a autora:

Cenário semelhante existe com relação aos graduados, pós-graduandos e pós-graduados com deficiência, travestis e transexuais e refugiados no Brasil. Na Plataforma Lattes e na Plataforma Sucupira, principais fontes de dados sobre a pós-graduação brasileira, por exemplo, não há qualquer questão sobre deficiência, identidade de gênero, nome social ou situação de refúgio. Em vista disso, os dados a respeito da participação desses grupos na pós-graduação são escassos, quiçá inexistentes, visto que a sua obtenção demanda o cruzamento de dados de diversas plataformas governamentais e que não são abertos a todo e qualquer interessado (Venturini, 2023, p. 214).

Assim, em que pese a ausência de dados governamentais oficiais recentes sobre o acesso de grupos raciais diversos na pós-graduação, é notório que a pós-graduação é um nível educacional composto predominantemente por brancos e marcado por intensas desigualdades regionais, étnico-raciais e econômicas (Venturini, 2023, P 72). Dessa forma, conforme pontuado pela autora,

para que o processo de expansão dos direitos seja efetivo, parece ser necessário que as ações afirmativas sejam estendidas também para a pós-graduação, o que tem sido feito por programas e universidades de forma gradativa desde 2002. Todavia, diferentemente do que ocorre com as ações afirmativas para graduação, ainda não há uma legislação federal que regule as medidas para pós-graduação, o que mantém a autonomia que os programas detêm para definir objetivos e características, e possibilita,

inclusive, a existência de políticas distintas em uma mesma universidade (Venturini, 2023, p. 73).

Nesse sentido, como mencionado no segundo capítulo do presente trabalho, a partir dos anos 2000, os planos nacionais da pós-graduação coordenados pela CAPES passaram a destacar a importância do combate às assimetrias que culminaria com a publicação da Portaria Normativa nº 13 do Ministério da Educação, em 2016, que determinou a apresentação pelos cursos de propostas de políticas de inclusão para minorias. Tem-se assim um reconhecimento por parte do poder público da importância das ações afirmativas na equalização das condições iniciais dos estudantes que competem por vagas na pós-graduação, considerando a premissa de que determinados grupos possuem trajetórias e condições que os colocam em desvantagem, mesmo após a conclusão de cursos de graduação (Venturini, 2023, p. 248).

Na graduação, os beneficiados com a política de cotas são obrigatoriamente egressos da rede pública de ensino e, muitas vezes, candidatos de baixa renda. As alterações dos regulamentos de pós-graduação, por sua vez, desvinculadas da exclusividade de recebimento de egressos da rede pública de ensino, expandiram o leque e abarcaram enquanto beneficiários de ações afirmativas um maior número de estudantes pretos, pardos, indígenas, pessoas com deficiência, transexuais, travestis e refugiados. Venturini destaca, ainda, que a variação dos beneficiários quando da implementação local da política deu-se muitas vezes em razão da proximidade dos programas e docentes com os grupos citados por conta de suas linhas e projetos de pesquisa (Venturini, 2023, p. 262).

Assim, apesar de não instituir a obrigatoriedade de adoção das ações afirmativas nas instituições de ensino, parte das Universidades Federais interpretaram seu texto de forma vinculante, o que incentivou os debates institucionais internos e serviu como uma oportunidade para uma “normatização das ações afirmativas em nível de pós-graduação”, resultando na alteração de diversos regulamentos dos programas de pós-graduação brasileiros com a criação de normas visando a inclusão de minorias.

Entretanto, em que pese a Portaria 13 do MEC ter tido um importante papel indutor na disseminação das ações afirmativas entre os programas de pós-graduação no Brasil, conforme pontuado por Venturini (2023, p. 275), diversos representantes

dos órgãos federais, incluindo a CAPES, mantiveram o entendimento de que a edição de uma norma que obrigasse a adoção de ações afirmativas no âmbito da pós-graduação extrapolaria a competência do órgão tendo em vista que caberia às universidades a escolha da forma de ingresso nos cursos de pós-graduação. Isso porque, as Entidades reconheceram a importância da autonomia administrativa das universidades federais e dos próprios programas de pós-graduação.

A autonomia universitária (Venturini, 2023, p. 92) se traduz no poder de autônomação exercitável dentro dos limites impostos pelo ordenamento jurídico e restrito ao interesse da entidade que o detém. Sacramentada em 1988 como mandamento constitucional, essa garantia só poderia então ser alterada mediante publicação de emenda constitucional, conferindo estabilidade e segurança jurídica para as universidades, destacando a importância do princípio para o ordenamento jurídico brasileiro.

Cumprir destacar ainda que, conforme o entendimento pontuado pela CAPES, a autonomia universitária das Instituições Federais se desdobra para os programas de pós-graduação, que também gozariam de relativa autonomia, no que se refere aos aspectos didático-científicos, podendo criar cursos, organizar os seus currículos e definir as regras de ingresso para novos estudantes (Venturini, 2023, p. 95).

Na lógica supracitada, os coordenadores de pós-graduação passam a ter um papel muito importante na inclusão das ações afirmativas em seus programas, tendo em vista que são eles os responsáveis por receber ou reconhecer demandas existentes e decidir apresentá-las ou não ao colegiado. O órgão colegiado, por sua vez, é a instância responsável pela tomada de decisões acadêmicas, administrativas e operacionais mais relevantes em um programa de pós-graduação, sendo composto por docentes, discentes e servidores (Venturini, 2023, p. 96).

Assim, considerando a relativa autonomia existente na pós-graduação, abre-se margem para que as percepções individuais de uma única pessoa, o coordenador, possam ser determinantes no tempo e modo de aprovação de pautas importantes na agenda decisória da instituição (Venturini, 2023, p. 34).

Dados apresentados por Venturini (2023, p. 127) indicam que, assim como observado em nível de graduação, a democratização do espaço universitário na pós-graduação não é realizada de forma igualitária entre todas as carreiras, sendo que as áreas como humanidades e ciências sociais aplicadas incluem mais

diversidade do que áreas duras, como as engenharias, que apresentam a menor proporção de programas com medidas afirmativas.

Ademais, os estudos indicam que existe uma maior resistência às ações afirmativas na pós-graduação. Conforme apontado por Venturini, isso pode ser explicado, entre outros motivos, pela maior valorização da meritocracia, pela crença de que as ações afirmativas implementadas de forma bem-sucedida na graduação já seriam suficientes para reduzir as desigualdades de acesso e pelo temor da perda de qualidade dos programas de pós-graduação.

A meritocracia pode ser definida como um sistema de valor por meio do qual recompensas são distribuídas com base no esforço individual (Venturini, 2023, p. 325). Segundo esse princípio, os jovens realizam as mesmas provas no vestibular, de modo que apenas os que merecerem, através de seu esforço, irão tirar a maior nota e ser recompensados com a vaga desejada no ensino superior. A ideia, entretanto, em uma sociedade estratificada como a brasileira, com imensa desigualdade social e profundamente díspar na distribuição de riquezas, a igualdade fica restrita apenas ao plano formal, não sendo possível se falar em verdadeira igualdade de oportunidades. Logo, o mérito que é medido sem que exista igualdade de oportunidades entre os indivíduos não é real e acaba por reproduzir disfarçadamente as desigualdades de oportunidades (Venturini, 2023, p. 326).

Para além do discurso meritocrático, remanesce em alguns programas de pós-graduação a ideia de que o sucesso das ações afirmativas na graduação foi capaz de reduzir em níveis satisfatórios a desigualdade, de modo que, tendo todos os estudantes passado pelo mesmo curso e obtido uma formação de qualidade, não seria mais necessário estender a política de cotas para a pós-graduação. Entretanto, o ingresso na pós-graduação, conforme será trabalhado no tópico seguinte, é composto por um processo seletivo complexo em que o currículo do discente na graduação, suas publicações e atividades de pesquisa e extensão são normalmente considerados para a nota final. Logo, estudantes de graduação que necessitam trabalhar ao longo do curso não poderiam se dedicar da mesma forma às atividades de pesquisa e extensão, monitorias, intercâmbios, participação em congressos dentre outras atividades. Registre-se ainda que muitos desses jovens são os primeiros de suas famílias a ingressarem no ensino superior, de modo que a ideia da pós-graduação e a preparação necessária para seguir nessa etapa se tornam conceitos abstratos,

muitas vezes concretizados apenas ao final do curso, quando já não é mais possível alterar seu ritmo na graduação.

O terceiro aspecto considerado pelos cursos se constitui na maior preocupação com a excelência e a qualidade dos cursos de pós-graduação, seja por seu prestígio social ou, principalmente, pela preocupação com a redução da nota do programa na avaliação quadrienal realizada pela CAPES, que interfere diretamente na sua captação de recursos e crescimento:

A avaliação da Capes tem implicações sobre concessão de auxílios pelas agências de fomento e organismos internacionais, de modo que os PPGs investem grandes esforços em maximizar suas chances de receber boas notas. Na medida em que o estabelecimento de ações afirmativas possa comprometer a excelência acadêmica e produtividade científica dos programas ou estender os tempos para titulação, sua adoção possivelmente seria considerada uma ameaça. A resistência à ameaça poderia se manifestar pela não implementação de ações afirmativas, ou pela aplicação dessas ações, porém em percentuais mínimos (Karruz; Mendes, 2024).

A avaliação quadrienal realizada pela CAPES desempenha um papel importante no sistema nacional de pós-graduação como ferramenta de criação, manutenção e monitoramento dos cursos e, ainda, como referência na distribuição de recursos e bolsas entre os programas de pós-graduação. Trata-se de um sistema em que programas credenciados são avaliados por pares e recebem uma nota de um a sete, sendo um a menor nota e sete a nota máxima.

Os programas que obtêm notas seis e sete são considerados programas de excelência, com prestígio internacional e fonte de recursos diferenciada (PROEX). Programas que obtêm notas quatro e cinco também são considerados positivos, sendo a nota cinco o teto para programas que só possuem curso de mestrado. Programas que obtiverem notas um e dois na avaliação quadrienal tem sua autorização de funcionamento e reconhecimentos dos cursos de mestrado e doutorado cancelados. Logo, a nota três corresponde então à nota mínima para atingir o padrão de qualidade estipulado pela CAPES, permitindo que o programa continue a ter seu funcionamento validado pela agência.

As notas da avaliação são divulgadas a cada quatro anos, sendo que a partir de então serão definidos os recursos que irão compor este ciclo, seja para apoio a eventos nacionais e internacionais, financiamento de alunos e professores, bolsas de pós-graduação, compra e modernização de equipamentos, entre outros. A avaliação é realizada através da coleta de dados na Plataforma Sucupira, cabendo às

coordenações realizarem anualmente os lançamentos de seu programa, tais como a proposta do curso, os objetivos, turmas, disciplinas, projetos de pesquisa, produção acadêmica de alunos e professores, participação em eventos, entre outras.

Conforme apresentado na página oficial da CAPES:

A Avaliação do Sistema Nacional de Pós-Graduação, na forma como foi estabelecida a partir de 1998, é orientada pela Diretoria de Avaliação/CAPES e realizada com a participação da comunidade acadêmico-científica por meio de consultores ad hoc. A avaliação é atividade essencial para assegurar e manter a qualidade dos cursos de Mestrado e Doutorado no país (CAPES, 2023).

Assim, a avaliação tem por objetivo:

Certificação da qualidade da pós-graduação Brasileira (referência para a distribuição de bolsas e recursos para o fomento à pesquisa);
Identificação de assimetrias regionais e de áreas estratégicas do conhecimento no SNPG para orientar ações de indução na criação e expansão de programas de pós-graduação no território nacional (CAPES, 2023).

Esse rigoroso sistema de avaliação cria uma competição inerente a cada programa e estimula a busca pela elevação de desempenho e padrões de qualidade, não só para o aumento do recebimento de bolsas e recursos, mas como condição básica para sua existência institucional: a perda da qualidade de um curso pode representar o fim do seu credenciamento.

Logo, torna-se justificada a maior preocupação dos programas de pós-graduação com a excelência acadêmica, entretanto, cumpre destacar que não existem dados que corroborem que a entrada de discentes por ações afirmativas poderiam ter um impacto negativo na avaliação do programa. Lamont (*apud* Venturini, 2023, p. 339-340) destaca que a concepção de excelência acadêmica pode ser encarada de muitas formas, uma vez que diversos são os atores e critérios usados para avaliá-la. Lamont pontua ainda que, na análise dos critérios adotados pela CAPES, “a excelência é avaliada em termos de originalidade, significância intelectual ou social, metodologia, viabilidade, entre outros critérios”, sendo a diversidade do corpo discente, portanto, um critério adicional positivo na avaliação (Lamont *apud* Venturini 2023, p. 339-340).

Ademais, se observarmos a experiência da graduação após a inserção das ações afirmativas, podemos verificar que alunos ingressantes por meio das cotas possuem desempenho muito semelhante aos discente ingressantes pela ampla

concorrência. Outrossim, conforme pontuado por Venturini (2023), diferente dos cursos de graduação, os programas de pós-graduação possuem um número reduzido de alunos, o que permite que coordenações e corpo docente possam acompanhar de perto esses ingressantes, identificando eventuais carências que possam prejudicar sua trajetória acadêmica na pós-graduação. De resto, como bem nos lembra a autora,

a pós-graduação tem como missão e papel social a formação de novos pesquisadores, razão pela qual é necessário que os programas se preocupem com o aumento das oportunidades e os docentes se esforcem e se dediquem ao acompanhamento de seus alunos (Venturini, 2023, p. 342).

Em resumo, considerando os elementos e ponderações expostos nesse tópico, podemos elencar quatro principais formas de incorporação das ações afirmativas nos programas de pós-graduação:

1. Programas que criaram as ações afirmativas por iniciativa própria e decisão de seus colegiados;
2. Programas que criaram as ações afirmativas por decisão de seus colegiados, mas por iniciativa de órgãos externos (...);
3. Universidades e programas que criaram ações afirmativas em cumprimento a leis estaduais;
4. Programas que criaram ações afirmativas em razão de resoluções do Conselho Universitário válidas para todos os cursos de pós-graduação de determinada universidade (Venturini, 2023, p. 119).

Cumpre destacar, por fim, que na Universidade Federal de Juiz de Fora, a criação da maioria das políticas de ações afirmativas na pós-graduação derivou de uma resolução do conselho universitário, o CONSU, que determinou de modo unificado que todos os programas instituíssem progressivamente a nova política, mas, considerando a autonomia relativa da pós-graduação, deixou a cargo de cada curso os caminhos para a inserção da reserva de vagas.

Como veremos no tópico seguinte, essa flexibilidade geral na implementação das ações afirmativas permitiu que os impactos na forma de aplicação dos processos seletivos fossem pequenos, sendo a política de cotas pela reserva de vagas o modelo adotado pela maioria dos programas em nível nacional, escolha essa que pode influenciar diretamente na efetividade das ações afirmativas na pós-graduação.

3.2. O INGRESSO NA PÓS-GRADUAÇÃO BRASILEIRA

A graduação possui acesso unificado para todos os cursos, seja por meio do Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM) ou de vestibulares próprios das instituições de ensino. Em geral, as provas são idênticas e o modelo de seleção também é o

mesmo para todos os candidatos do certame. Já na pós-graduação, conforme pontuado no capítulo anterior, o ingresso se dá de forma diversa, de modo que cada curso em cada instituição de ensino possui suas próprias normas para matrículas, exames de qualificação, distribuição de bolsas e recursos, estágios e também para os processos seletivos.

É certo que as instituições de ensino, por meio de suas pró-reitorias, fazem um acompanhamento dos programas editando normas básicas que devem ser observadas em todos os cursos. Ademais, para além das normas institucionais, os programas de pós-graduação também observam as regras propostas pelas agências de fomento, como a CAPES, visando à captação de recursos e obtenção de melhor nota na avaliação quadrienal. Com isso, a pós-graduação não se trata de uma “terra sem lei”, em que caberia aos coordenadores e colegiados a definição dos rumos dos cursos. As pró-reitorias de pós-graduação e os Conselhos Universitários exercem um papel importante, tendo sido inclusive as maiores responsáveis pela inclusão das políticas de ações afirmativas nos cursos de pós-graduação do Brasil.

Nesta seção, apresentamos os diversos desdobramentos dos processos seletivos para ingresso na pós-graduação, suas principais formas de apresentação e as alterações geradas pela implementação da reserva de vagas. Para isso, utilizamos como referencial teórico o levantamento realizado por Venturini (2023) em sua pesquisa, que mapeou os processos seletivos dos cursos de pós-graduação até então existentes no Brasil.

Cumpramos observar que o processo para ingresso na pós-graduação possui caráter mais subjetivo se comparado à graduação, em que normalmente as etapas são compostas por avaliações unificadas, com gabaritos objetivos e mais fácil mensuração. Como veremos a seguir, a pós-graduação possui uma diversidade maior de etapas nos processos, como o uso de entrevistas, que podem ser valoradas de acordo com a intenção dos programas.

Venturini (2023, p. 97) sintetizou as principais etapas e os critérios e conceitos observados entre os diversos programas de pós-graduação brasileiros que foram alvo de sua pesquisa. Passaremos a descrever, a seguir, de acordo com os objetivos do nosso trabalho, as principais ideias elencadas pela autora.

O primeiro conceito que deve ser apontado é a *nota de corte*. A grande maioria dos programas de pós-graduação definem em edital essa nota mínima que deve ser

atingida por todos os candidatos para que possam então avançar entre as etapas do processo seletivo. Como veremos mais à frente, não é incomum que os candidatos cotistas inscritos nos certames da pós-graduação acabem eliminados preliminarmente dos processos por não alcançarem as notas de corte, o que impacta diretamente na aplicabilidade das ações afirmativas.

Outra etapa comumente observada nas seleções é a *entrevista*, que pode ser realizada diretamente com o orientador pretendido ou com uma banca diversa previamente definida em edital. É importante destacar que, muitas vezes, as bancas de entrevista são definidas após a aprovação dos candidatos para esta etapa, acentuando ainda mais o caráter subjetivo da seleção na pós-graduação.

Além das entrevistas, muitos programas preveem, em sua seleção, provas de *proficiência em idiomas estrangeiros*, nas quais normalmente são exigidas comprovações de certo nível de fluência em um idioma para o mestrado e em dois idiomas para o doutorado. Parte dos programas de pós-graduação determina de forma fixa em edital os idiomas que serão aceitos, enquanto outros programas possuem uma maior flexibilidade, permitindo uma gama maior de opções. Há ainda a previsão de dispensa da realização desta etapa de provas com a apresentação prévia de certificação que comprove a proficiência, sendo que cada programa pode definir quais documentos serão aceitos com esse fim. No tocante às provas, elas se constituem comumente de um texto em idioma estrangeiro que deverá ser lido e interpretado pelo candidato, que irá então apresentar suas respostas em português, objetivando demonstrar a capacidade de leitura e entendimento do idioma em questão.

Uma etapa que geralmente é observada nos processos seletivos, principalmente para o curso de doutorado, é a *análise de currículo*, na qual são atribuídos pontos pela experiência acadêmica e profissional do candidato e por sua produção acadêmica, de acordo com barema definido pelos programas em edital.

Em diversos programas de pós-graduação, também é exigida do candidato a apresentação de um *projeto de pesquisa*, indicando as expectativas do estudo que será desenvolvido, bem como os referenciais teóricos e procedimentos metodológicos escolhidos para analisar o problema de pesquisa. De preferência, espera-se que esse estudo esteja alinhado às linhas de pesquisa e áreas de concentração do curso pretendido. Os programas que exigem a apresentação de projeto de pesquisa como

parte da seleção também podem ter como etapa avaliativa a arguição do projeto, que pode ocorrer de forma autônoma ou conjuntamente à entrevista.

Há ainda a possibilidade de ser requerido aos candidatos o *aceite prévio do orientador* como requisito para validação de sua inscrição no programa. Trata-se de mais uma etapa com caráter fortemente subjetivo e muitas vezes limitadora das ações afirmativas.

Podemos observar, ainda, a exigência de *cartas de recomendação* em alguns programas de pós-graduação, com fins de atestar a experiência acadêmica do candidato.

Outro aspecto que observamos durante o levantamento realizado nos editais de seleção no segundo capítulo desta dissertação – e que não consta na pesquisa de Venturini (2023) – é que existem programas de pós-graduação que transformam certames externos realizados de forma autônoma por entidades relacionadas ao curso em questão como etapa inicial do seu processo seletivo, utilizando as notas obtidas como ponto de partida para o avanço no programa. É o caso, por exemplo, do Programa de Pós-Graduação em Economia da UFJF, que utiliza como etapa única para sua seleção do mestrado o exame realizado pela Associação Nacional de Centros de Pós-Graduação em Economia – Anpec.

Feitas essas considerações, é notável que são muitas as possibilidades e arranjos de seleção para ingresso na pós-graduação, sendo que, conforme pontuado por Venturini (2023), de modo geral, os programas de pós-graduação contam com liberdade para definir seus processos e critérios de admissão, possibilitando o surgimento de diversos modelos de editais.

É importante registrar que alguns programas possuem mais autonomia que outros, a depender do regulamento e funcionamento das instituições de ensino em que estão inseridos. Em alguns casos, os editais são submetidos à apreciação de outros órgãos colegiados externos aos programas, o que, como veremos mais adiante, dificulta a alteração das bases da seleção para a adequação às ações afirmativas. Venturini (2023, p. 96) destaca ainda o papel de controle exercido pelos tribunais quando os editais são alvo de questionamentos judiciais. Decisões judiciais podem realizar alterações ou anulações dos pontos definidos internamente pelos programas em seus processos seletivos. Frisa-se que essa apreciação legal se torna muito complexa quando pensamos na jurisprudência que embasa a pós-graduação,

que ora se aproxima da graduação e ora se aproxima dos concursos para cargos públicos.

Como pontuamos, as possibilidades de arranjos para a constituição dos processos seletivos nos programas de pós-graduação são diversas. A valoração de etapas como entrevistas ou pontuação de itens do currículo podem consignar um caráter mais ou menos subjetivo ao processo, ao passo que podem ser mais ou menos permeáveis à eficácia das ações afirmativas.

Assim como no caso da Universidade Federal de Juiz de Fora, muitas das resoluções que determinaram a inclusão das ações afirmativas nos programas de pós-graduação não apresentaram modelos detalhados de como os processos seletivos deveriam passar a funcionar, limitando-se em definir uma porcentagem mínima de vagas que deveriam então ser reservadas para grupos minoritários. Dada a atual conjuntura, caberia aos programas a definição dos parâmetros em que seriam inseridas essas ações afirmativas.

Como já abordado em nosso segundo capítulo, as ações afirmativas correspondem a um conceito amplo que envolve diversos tipos de programas ou iniciativas que têm por objetivo conferir recursos ou direitos especiais para membros de um grupo social específico, com vista a um bem coletivo (Venturini *apud* Feres Junior, 2018, p. 13).

Nesse sentido, alguns modelos de seleção se mostram mais favoráveis a uma maior eficácia e efetividade das ações afirmativas. As provas de proficiência em idiomas estrangeiros, por exemplo, são uma barreira considerável para determinados grupos, tendo em vista o caráter elitista que ainda hoje permeia os cursos de idiomas no Brasil.

Venturini destaca em seu trabalho que a principal forma de inclusão das ações afirmativas nos programas ocorreu através do sistema de reserva de vagas, com as cotas, semelhante ao que já ocorria de forma bem-sucedida na graduação. Além dessa modalidade, alguns programas optaram por criar vagas suplementares, que são reservadas para candidatos que preencherem os requisitos exigidos e não alteram o número de vagas da ampla concorrência (Venturini 2023, p. 111).

Podemos listar as seis modalidades mais observadas na adoção das ações afirmativas pelos programas de pós-graduação:

cota – cotas para determinados grupos;
 cota + vagas suplementares reservadas – cotas para um determinado grupo e vagas adicionais destinadas exclusivamente a outro(s) grupo(s) de beneficiários, todos submetidos a processo seletivo regulado por edital único;
 cota + vagas suplementares reservadas (com processo seletivo separado) – cotas para um determinado grupo e vagas adicionais destinadas exclusivamente a outro(s) grupo(s) de beneficiários, os quais são submetidos a um processo seletivo separado e com regras distintas;
 cota + vagas suplementares reservadas (com processo seletivo único) – vagas adicionais destinadas exclusivamente para pessoas pertencentes a determinados grupos e todos os candidatos são submetidos a processo seletivo regulado por edital único;
 vagas suplementares reservadas (com processo seletivo separado) – apenas vagas adicionais destinadas exclusivamente a determinados grupos, os quais são submetidos a processos seletivos separados e com regras distintas;
 cota + bônus – cotas para determinados grupos e bônus em etapas do processo seletivo (Venturini, 2023, p. 114).

A maioria dos programas que adotaram as ações afirmativas não realizaram alterações nas fases tradicionais do processo de admissão, mantendo o mesmo processo seletivo de forma unificada para candidatos das ações afirmativas e ampla concorrência. Essa ausência de alteração nas fases do processo seletivo faz com que, muitas vezes, os candidatos aptos à reserva de vagas não alcancem a pontuação de corte na seleção, ocasionando a existência de vagas ociosas que são redirecionadas para a ampla concorrência, diminuindo a eficácia das ações afirmativas.

Assim, o entendimento da maioria dos programas de pós-graduação analisados por Venturini – e também dos programas de pós-graduação da UFJF analisados neste trabalho – foi pela opção de submeter todos os candidatos ao mesmo processo seletivo, como tentativa de se tornarem mais inclusivos e garantirem a qualidade dos programas, mantendo o critério do mérito acadêmico.

De posse do exemplo bem-sucedido da graduação, a maioria dos cursos optou por implementar a política de cotas, deixando de lado a reflexão a respeito de soluções mais adequadas ao formato da pós-graduação (Venturini, 2023, p. 258).

Como demonstrado no Quadro 1 deste trabalho, as vagas destinadas às ações afirmativas na Universidade Federal de Juiz de Fora não são totalmente preenchidas, levando à reflexão de que é preciso considerar as barreiras existentes para as minorias nos processos seletivos, tendo em vista que apenas a reserva de vagas não é suficiente para a efetividade das ações afirmativas. Nesse sentido:

Na maioria dos programas que adotaram ações afirmativas, as cotas não excluem as fases tradicionais dos processos de admissão, tais como a realização de provas de proficiência em idiomas estrangeiros, de provas dissertativas e de entrevistas, a apresentação de projetos de pesquisa, a

avaliação de currículos e de publicações, entre outras. No entanto, se essas políticas visam, em última instância, incluir indivíduos de grupos desfavorecidos, deve-se observar que alguns desses procedimentos tradicionais têm alto potencial de exclusão e podem afetar sua eficácia (Venturini, 2023, p. 364).

A autora também pontua:

A modificação dos critérios de seleção em favor de determinados grupos é uma forma de avaliar o mérito de maneira mais sensível às desigualdades existentes entre os grupos sociais, permitindo que essa avaliação seja calibrada em conformidade com as circunstâncias e as oportunidades das pessoas. No entanto, como a citação acima demonstra, a criação de critérios de admissão diferenciados é considerada uma violação do princípio do mérito (Venturini, 2023, p. 259).

Em que pese a maioria dos programas ter se limitado à reserva de vagas através das cotas ou das vagas suplementares, alguns programas mapeados por Venturini apresentaram modificações interessantes em seus processos seletivos, tais como redução na nota de corte, isenção de etapas para candidatos indígenas (normalmente relacionadas à proficiência), criação de novos critérios para a comprovação da proficiência em idiomas, entre outros.

O debate realizado a respeito das especificidades do processo de educação dos povos indígenas pode ser estendido à comunidade surda, que tem a Língua Brasileira de Sinais (Libras) como sua língua materna. Assim, alguns programas, como o Programa de Pós-Graduação em Linguística da Universidade Federal de Santa Catarina, já preveem que, para o discente surdo, a língua portuguesa possa ser considerada como língua estrangeira, dispensando esses estudantes de realizarem a prova de proficiência, quando exigido apenas um idioma, ou realizando apenas uma prova, quando exigidos dois idiomas.

Sobre a etapa da prova de proficiência, especificamente, Venturini observou, por meio de entrevistas, que sua aplicação é permeada por justificativas que vão além do mérito. Questões como a bibliografia dos cursos, livros e artigos não traduzidos, e demais materiais utilizados nas pesquisas, que podem demandar dos estudantes a capacidade de leitura em outro idioma, justificam a necessidade dessa etapa. A autora cita ainda o incentivo da CAPES para a internacionalização, principalmente para os programas de excelência, com a publicação em periódicos estrangeiros, participação em congressos internacionais, intercâmbios, entre outros.

Assim, considerando a importância da manutenção da prova de proficiência para esses cursos, alguns programas preveem alternativas, como o aumento do prazo para a comprovação da proficiência e a oportunidade de realização de um segundo teste. Em caso de reprovação, a não valoração da prova de idiomas como etapa eliminatória nas seleções – transformando-a em etapa classificatória – e a criação de cursos instrumentais para os candidatos reprovados na primeira tentativa foram algumas das alternativas disponibilizadas (Venturini, 202, p. 378).

Adentrando brevemente no aspecto das políticas de permanência, muitos cursos alteraram suas normas de distribuição de bolsas, priorizando candidatos advindos das vagas de ações afirmativas. Isso se mostra relevante, visto que muitas vezes a distribuição das bolsas decorre da posição na seleção ou ainda da avaliação da produção acadêmica prévia do candidato.

A pró-reitoria de pós-graduação e pesquisa da UFJF, por exemplo, determina, por meio da RESOLUÇÃO CSPP/UFJF Nº 37, DE 06 DE OUTUBRO DE 2023, que as bolsas próprias dos recursos da universidade deverão considerar critérios que priorizem estudantes ingressantes pelas cotas. Com isso, alguns programas criam mecanismos de distribuição de pontuação extra para candidatos cotistas, enquanto outros efetivamente realizam a distribuição de bolsas primeiro entre esse grupo:

Art. 9º As bolsas do PBPG deverão ser concedidas prioritariamente aos(as) alunos(as) ingressantes pela política de ações afirmativas, sendo os demais critérios de concessão definidos por cada Programa de Pós-Graduação.

§ 1º Cada Programa de Pós-Graduação, através de sua Comissão de Bolsas ou equivalente, deverá publicizar os critérios e mecanismos utilizados para concessão de bolsas do PBPG, bem como os resultados de cada rodada dos processos de concessão.

§ 2º Não havendo candidatos(as) cotistas aptos(as) a receber bolsas, os Programas de Pós Graduação poderão conceder bolsas do PBPG a ingressantes pela modalidade de ampla concorrência.

§ 3º Não havendo mais candidatos(as) elegíveis a bolsas do PBPG em determinado Programa, poderão as cotas remanescentes ser emprestadas ou redistribuídas a outros Programas, conforme os critérios de concessão definidos na portaria anual de que trata o art. 8º (UFJF, 2023).

Há de se pontuar, ainda, que muitas vezes os programas de pós-graduação não possuem autonomia para a criação de regras diferenciadas na seleção, como a alteração das notas de corte para os candidatos das ações afirmativas, por exemplo.

No caso da UFJF, a Resolução 67 de 2021 determina expressamente que todos os candidatos deverão passar pelas mesmas etapas de seleção, mas não especifica pontos como alterações nas regras para a dispensa de idiomas, ou a existência de notas de corte diferenciadas:

Art. 4º. Com o objetivo de garantir o ingresso a partir da aplicação de cotas, o edital para preenchimento das vagas **deverá estabelecer um valor mínimo da pontuação para aprovação** e se dará através da seguinte sequência de etapas:

I - todos(as) os(as) candidatos(as), independentemente da opção por cotas, realizarão as mesmas etapas do processo seletivo, ao final do qual, resolvidos os eventuais recursos, será atribuída uma pontuação final, dentro do âmbito de classificação aplicável no respectivo programa;

II - todos (as) os (as) candidatos (as) aprovados (as), sem a identificação da opção por cotas, serão listados em ordem decrescente da sua pontuação final, ficando excluídos das demais etapas do processo os candidatos reprovados;

III - as vagas então serão preenchidas, em ordem decrescente de pontuação final, conforme a opção do candidato pelas vagas reservadas às cotas, ou pelas de ampla concorrência;

IV - caso não haja o preenchimento das vagas destinadas às cotas, as mesmas serão destinadas à ampla concorrência e preenchidas segundo a ordem de classificação, o mesmo devendo ocorrer na direção contrária, sendo as vagas remanescentes dentre as de ampla concorrência redirecionada para os candidatos cotistas (UFJF, 2021, grifo nosso).

Destarte, finalizada a etapa de avaliação dos candidatos, entram em cena os critérios para a distribuição das vagas do processo seletivo, de modo que cada programa possui, previsto em edital, sua própria forma de alocação de vagas. Abaixo, listamos as quatro formas principais observadas nos levantamentos realizados por Venturini:

- a. processos seletivos nos quais as vagas são distribuídas por áreas de concentração ou linhas de pesquisa;
- b. processos seletivos em que cada orientador tem um número delimitado de vagas previsto no edital, e o candidato concorre à vaga de um orientador específico;
- c. processos seletivos em que há um número fixo de vagas, as quais não seguem critérios predefinidos de orientação e linha de pesquisa, cabendo à comissão de seleção verificar a disponibilidade de orientação e adequação às linhas do programa; e
- d. processos seletivos que não estabelecem número mínimo de vagas cuja definição varia conforme a demanda (Venturini, 2023, p. 98-99).

Novamente realizando a comparação da forma de seleção com os cursos de graduação, podemos perceber que a distribuição das vagas na pós-graduação é cercada de novas barreiras que podem interferir diretamente na efetividade das ações afirmativas.

Isso porque, no caso da graduação, conforme determinado em lei, 50% das vagas em cada curso serão direcionadas para as ações afirmativas. Tratando assim de turmas mais numerosas, basta realizarmos a aplicação do coeficiente legal, não havendo normalmente desdobramentos nessa aplicação.

Já no caso da pós-graduação, como vimos no trecho acima transcrito, a seleção pode ocorrer de formas diversas. Os itens *c* e *d* são os que mais se aproximam aos moldes da graduação, em que a seleção ocorre de forma geral, de modo que todos os candidatos serão ranqueados dentro das vagas disponibilizadas, e, posteriormente ao ingresso, serão então direcionados às áreas temáticas, linhas de pesquisa ou orientadores que os colegiados e bancas de seleção julgarem mais compatíveis ou pertinentes ao seu trabalho. Note-se que basta se aplicar, ao resultado final da seleção, o coeficiente definido em norma para a garantia das ações afirmativas.

As questões que demandam maior reflexão começam a surgir na medida em que se afunila o universo da seleção, como no caso dos itens *a* e *b*. No caso dos cursos que realizam seu processo seletivo através das linhas de pesquisa, áreas temáticas ou de concentração, e optam por criar um maior número de vagas suscetíveis à aplicação do coeficiente da reserva de vagas definido pelo curso, o processo ocorre de forma semelhante ao descrito no parágrafo anterior. Entretanto, nos casos em que as linhas ou áreas possuam vagas únicas – assim como no caso da seleção por orientadores também com vagas únicas ou insuficientes para a aplicação da porcentagem da reserva de vagas em que o candidato já em sua inscrição deve direcionar sua intenção de orientação ou de área temática –, o não estabelecimento de critérios detalhados e bem definidos podem ocasionar diversos entraves nos processos seletivos.

Um primeiro desdobramento desse cenário que nos cumpre refletir é a possibilidade da anulação da norma de cotas na prática. Ao se criar vagas individuais, sem previsão específica de como serão distribuídas entre os candidatos aprovados, a aplicação do coeficiente de reserva de vagas não pode ser realizada, tornando-se um caminho suscetível de burla das políticas de cotas naquela seleção.

Outrossim, o problema das vagas únicas mal delimitadas também pode afetar diretamente os candidatos aprovados via ampla concorrência. Em um programa que prevê em seu regulamento 06 vagas distribuídas entre 06 orientadores diferentes, com

a seleção ocorrendo a partir da escolha do candidato por um determinado orientador, a simples aplicação do coeficiente das ações afirmativas pode causar desvios, supondo que o preenchimento das vagas se inicie pelos candidatos aprovados através das ações afirmativas. Neste caso, três vagas serão direcionadas para esses aprovados, entretanto, candidatos da ampla concorrência aprovados com nota maior poderão ser sumariamente excluídos do processo no caso de o orientador escolhido também ter sido indicado por outro candidato aprovado via ações afirmativas, gerando o imbróglio descrito na análise desta pesquisa.

Logo, é preciso que os critérios de distribuição de vagas das seleções sejam bem definidos em edital, de modo que exista, para ambos os grupos – ampla concorrência e ações afirmativas –, a previsibilidade de como será o deslinde da seleção.

Também devem ser considerados os desdobramentos da seleção com vagas ímpares. Esferas de seleção que ofereçam três ou mais vagas ímpares em seu grupo, considerando um coeficiente de reserva de vagas de 50%, poderão ter variações na aplicação das ações afirmativas a depender de como será definido – ou não – o critério para o arredondamento na distribuição de vagas. No caso de o programa considerar que, dentro de uma área ou linha de pesquisa, em caso de não existir número exato para divisão das vagas, deverão ser priorizados os candidatos inscritos pelas ações afirmativas, os grupos de 3 vagas, por exemplo, terão sempre 2 vagas direcionadas para as cotas, de modo que, ao final, a seleção não ultrapasse a porcentagem definida em norma. Da mesma forma, caso a opção seja para que o curso priorize as vagas destinadas à ampla concorrência, ao final da seleção, não teriam sido observados os limites mínimos para a reserva de vagas definidos em norma. Assim, novamente destacamos a necessidade de os editais de seleção dos programas de pós-graduação trazerem, de forma detalhada, como a distribuição das vagas será feita, inclusive nos casos em que existirem mais de uma vaga por grupo.

Ademais, para além da clareza e definição prévia de critérios nos editais, é positivo que os programas pensem em alternativas para abarcar o maior número de candidatos possíveis dos dois grupos. Para isso, a possibilidade de remanejamento interno de vagas ou o arranjo sempre em vagas pares dentro de cada grupo de seleção são exemplos que podem ser bem-sucedidos.

Sobre a temática, Venturini (2023) destaca em sua obra a resolução aprovada pela Universidade Federal de Goiás (UFG), em 2015, caracterizando-a como uma das mais completas entre as publicadas à época:

Uma das questões mais interessantes discutidas na UFG foi a forma de distribuição das vagas pelos programas de pós-graduação e como seria feita a reserva em cada caso. De acordo com o entrevistado (2018), a seleção por orientador foi um dos pontos de maior controvérsia: alguns entendiam que o percentual de reserva deveria ser aplicado ao número de vagas disponibilizado por orientador e que, caso houvesse menos de três vagas, não se aplicaria a cota. Diante disso, os membros da comissão e demais envolvidos tiveram a ideia de criar um banco de vagas adicionais, destinadas exclusivamente para cotistas, calculado a partir do somatório de todas as vagas ofertadas pelos professores orientadores.

(...)

Assim, o modelo da UFG é considerado um dos mais completos, visto que leva em consideração os vários tipos de ingresso na pós-graduação, quais sejam, a concorrência por vagas em áreas de concentração e/ou linhas de pesquisa, ou por vagas de um orientador específico. (Venturini, 2023, p. 264).

O modelo acima referenciado é apresentado na Resolução CONSUNI Nº07/2015, que determinou, ainda em 2015, que os cursos de pós-graduação da UFG instituíssem, em seus processos seletivos, a reserva de 20% das vagas para as ações afirmativas:

Art. 5º No caso de processos seletivos nos quais o candidato concorre a vagas em áreas de concentração ou linhas de pesquisa, **serão adotados, dentro de cada uma destas, os mesmos proporcionais gerais definidos no art. 4º**, garantindo-se o mínimo de três vagas (uma para cotista) em cada uma delas, ou seguindo as regras estabelecidas no Art. 6º.

Art. 6º No caso de processos seletivos nos quais o candidato concorre à vaga de um orientador específico, **o edital deverá prever um número adicional de vagas para cotistas.**

§ 1º O número adicional de vagas para cotistas será calculado a partir do somatório de vagas ofertadas pelos orientadores do Programa de Pós-Graduação, garantindo-se a proporção mínima de vinte por cento (20%) do total de vagas ofertadas, conforme definido no Art. 4º, caput.

§ 2º Os candidatos cotistas ingressarão nas vagas adicionais, que serão alocadas para qualquer um dos orientadores que tenham oferecido vagas individuais para a livre concorrência, respeitando-se o disposto no § 2º do Art. 4º e seguindo as regras do processo seletivo estabelecido em edital específico.

§ 3º O número total de estudantes destinados a um único orientador não poderá ultrapassar o número máximo de orientandos definido em Regulamento Específico do Programa e, caso isso ocorra no contexto do § 2º, a comissão de seleção ou coordenação intermediará a redistribuição desses candidatos para outros orientadores em potencial (UFG, 2015, grifos nosso).

Vejamos que a resolução traz consigo algumas ponderações interessantes, tais como a obrigatoriedade de observação do coeficiente das ações afirmativas em cada esfera de seleção, com orientação expressa para que as seleções por linhas ou áreas

de pesquisa tenham vagas suficientes para a aplicação da política. Nos casos de seleção por orientador ou de vagas únicas em áreas e linhas de pesquisa, a obrigação da criação de vagas adicionais durante a seleção garante o ingresso de 20% dos candidatos aprovados via ações afirmativas ao mesmo tempo que resolve o imbróglio dos candidatos aprovados nos primeiros lugares da ampla concorrência, que poderiam ficar excluídos pela distribuição prévia das vagas únicas. Ainda, há a previsão para que, em casos excepcionais, o programa possa realizar a redistribuição de candidatos para orientadores em potencial.

Cuida-se assim de um dispositivo simples, mas que traz consigo um direcionamento geral para a aplicação da inserção das ações afirmativas em todos os programas vinculados à instituição.

Já no ano de 2023, a referida resolução foi atualizada para aumentar os percentuais de 20% para 50% através da RESOLUÇÃO CONSUNI/UFG Nº 198, DE 26 DE MAIO DE 2023, tendo, entretanto, mantido o detalhamento a respeito da distribuição das vagas com a necessidade de criação de vagas adicionais e a obrigatoriedade de serem observados os percentuais de reserva de vagas também nas linhas de pesquisa e áreas de concentração:

Art. 4º. O número de vagas oferecidas em cada processo seletivo será fixado no edital, observando-se, em qualquer caso, que, pelo menos, cinquenta por cento (50%) das vagas serão reservadas para pessoas de grupos minorizados, definidos no art. 1º desta resolução.

§ 1º Os(as) candidatos(as) pertencentes aos grupos minorizados, definidos no art. 1º desta resolução, **concorrerão concomitantemente às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência**, de acordo com a sua classificação no processo seletivo.

§ 2º Os(as) candidatos(as) pertencentes aos grupos minorizados, definidos no art. 1º desta resolução, classificados(as) dentro do número de vagas oferecido para ampla concorrência, não serão computados(as) para efeito do preenchimento das vagas reservadas, ou seja, não serão considerados(as) cotistas.

§ 3º Em caso de desistência de candidato(a)(s) pertencente(s) aos grupos minorizados, definidos no art. 1º desta resolução, aprovado(a)(s) em vaga(s) reservada(s) no âmbito desta Resolução, a(s) vaga(s) será(ão) preenchida(s) pelo(a)(s) candidato(a)(s) concorrendo posteriormente classificado(a)(s). à(s) vaga(s) reservada(s),

§ 4º Na hipótese de não haver candidatos(as) pertencentes aos grupos minorizados, definidos no art. 1º desta resolução, aprovados(as) em número suficiente para ocupar as vagas reservadas, as vagas remanescentes serão revertidas para a ampla concorrência, sendo preenchidas pelos(as) demais candidatos(as), observada a ordem de classificação.

§ 5º Para fazer jus à vaga reservada no âmbito desta Resolução, a pessoa pertencente a pelo menos um dos grupos minorizados, definidos no art. 1º desta resolução, deverá ser aprovada e classificada no processo seletivo atendendo às mesmas exigências apresentadas aos(às) demais candidatos(as) concorrendo às vagas de ampla concorrência.

§ 6º Ficará facultado à Coordenadoria dos Programas definir outros grupos minorizados aos quais caberão ações afirmativas, resguardando-se a transparência e a segurança jurídica.

Art. 5º. No caso de processos seletivos nos quais o(a) candidato(a) concorrerá a vagas em áreas de concentração ou linhas de pesquisa, **serão adotados, dentro de cada uma destas, o mesmo percentual geral definido no art. 4º desta resolução, garantindo-se o mínimo de duas vagas (sendo uma para cotista) em cada uma delas.**

Art. 6º. **No caso de processos seletivos nos quais o(a) candidato(a) concorrerá à(s) vaga(s) de um(a) orientador(a) específico(a), o edital deverá prever um número adicional de vagas para cotistas.**

§ 1º O número adicional de vagas para cotistas deverá ser, no mínimo, igual ao somatório de vagas ofertadas para ampla concorrência pelos(as) orientadores(as) do Programa de Pós-Graduação.

§ 2º Os(As) candidatos(as) cotistas ingressarão nas vagas adicionais, que serão alocadas para qualquer um(a) dos(as) orientadores(as) que tenham oferecido vagas individuais para a ampla concorrência, respeitando-se o disposto no § 2º do art. 4º desta resolução, e seguindo as regras do processo seletivo estabelecidas no edital específico.

§ 3º O número total de estudantes destinados(as) a um(a) único(a) orientador(a) não poderá ultrapassar o número máximo de orientandos(as) definido em Regulamento Específico do Programa e, caso isso ocorra no 5º contexto do § 2º deste artigo, a comissão de seleção ou coordenação intermediará a redistribuição desses(as) candidatos(as) para outros(as) orientadores(as).

§ 4º Na hipótese de não haver candidatos(as) pertencentes aos grupos minorizados, definidos no art. 1º desta resolução, aprovados(as) em número suficiente para ocupar as vagas adicionais, essas vagas não serão revertidas para a ampla concorrência (NR) (UFG, 2023, grifo nosso).

No caso específico da UFJF, a resolução 67 de 2021, objeto deste estudo, não apresentou detalhes sobre como deveria ser realizada a distribuição das vagas nos casos supracitados, ficando a cargo de cada programa definir suas normas em edital. Conforme veremos ao final do presente capítulo, essa ausência de detalhamento pode gerar situações prejudiciais em relação à efetividade das ações afirmativas.

3.3. PERCURSO METODOLÓGICO DA PESQUISA

Neste trabalho, realizamos uma pesquisa qualitativa a respeito do ingresso na pós-graduação após a normatização da política de cotas. Desse modo, tendo como objetivo geral compreendermos os impactos provocados pela Resolução nº 67 de 28 de agosto de 2021 (CONSU) nos processos seletivos realizados pelos programas de pós-graduação da UFJF, nos propusemos a realizar um estudo de caso tendo como

objeto a seleção dos PPGs da Universidade Federal de Juiz de Fora, com o levantamento comparativo dos seus pontos positivos e fragilidades.

Por meio da abordagem qualitativa, os fenômenos ensejadores da pesquisa passam a ser compreendidos em uma perspectiva integrada, dentro do seu próprio contexto, através de diversos dados coletados e posteriormente analisados que guiarão o pesquisador através de diferentes caminhos (Godoy, 1995, p. 21). Para a autora, três são os caminhos mais observados dentro da pesquisa qualitativa: o estudo de caso, a análise documental e a etnografia.

Conforme inicialmente pontuado, neste trabalho optou-se por realizar um estudo de caso qualitativo, apresentando como plano de fundo a Universidade Federal de Juiz de Fora e seus programas de pós-graduação, tendo sido realizada – através do levantamento dos editais de seleção de todos os programas de pós-graduação acadêmicos da Universidade Federal de Juiz de Fora e, ainda, dos questionários aplicados às coordenações de cada um desses cursos – uma análise pormenorizada da implementação da política de cotas neste grau de ensino.

André (2013, p. 97) destaca que o estudo de caso na pesquisa educacional permite uma análise aprofundada de um fenômeno particular, considerando seu contexto e suas múltiplas dimensões. Neste sentido:

Se o interesse é investigar fenômenos educacionais no contexto natural em que ocorrem, os estudos de caso podem ser instrumentos valiosos, pois o contato direto e prolongado do pesquisador com os eventos e situações investigadas possibilita descrever ações e comportamentos, captar significados, analisar interações, compreender e interpretar linguagens, estudar representações, sem desvinculá-los do contexto e das circunstâncias especiais em que se manifestam. Assim, permitem compreender não só como surgem e se desenvolvem esses fenômenos, mas também como evoluem num dado período de tempo (André, 2013, p. 97).

A partir do objetivo geral, ensejamos abordar, como objetivos específicos neste trabalho, a apresentação das mudanças normativas impostas pela Resolução nº 67 de 28 de agosto de 2021 (CONSU), a descrição do funcionamento dos programas de pós-graduação – principalmente no que se refere ao processo seletivo –, a análise do impacto da nova política no ingresso dos programas de pós-graduação, e, por fim, a proposição de ações que visem sanar os entraves para a distribuição de vagas em processos seletivos, a fim de contribuir para o sucesso das ações afirmativas na pós-graduação.

Como a política de cotas para ingresso nos cursos de pós-graduação da UFJF foi implementada na instituição sem que houvesse uma normativa única para as normas de seleção estabelecida pela Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa (PROPP), cada programa de pós-graduação da universidade a incorporou à sua maneira em seus respectivos editais, de modo que a distribuição das vagas entre as diferentes pós-graduações não seguiu o mesmo critério. Com isso, a hipótese do presente estudo é de que, em alguns programas, os critérios de ingresso e distribuição das vagas (entre cotistas e ampla concorrência) ainda não estão tão bem estabelecidos, o que pode vir a resultar em questionamentos e incompreensão por parte de candidatos que, sentindo-se injustiçados no processo, buscam solicitar judicialmente o direito de acesso à pós-graduação.

No que se refere aos elementos metodológicos desta pesquisa, foram realizadas pesquisas bibliográficas e documentais. A pesquisa bibliográfica consistiu na busca por obras de diversos autores que abordassem as políticas de ações afirmativas na história, sua fundamentação e justificativa no contexto brasileiro e mundial. Buscou-se, ainda, por autores que destrincharam as estruturas da pós-graduação brasileira, sua evolução e a inserção das ações afirmativas também neste nível educacional. Por meio dessa abordagem, foram identificados e analisados conceitos, teorias e debates relevantes que fundamentam a compreensão desse tema ao longo do tempo, com destaque para o trabalho de Venturini (2018), cujo mapeamento da pós-graduação em nível nacional, detalhando as formas de seleção para ingresso nas universidades após a inclusão das cotas permeou a análise comparativa realizada neste trabalho.

Adicionalmente, foi realizado um levantamento entre as legislações pertinentes a essa área, tais como a legislação que implementou a política de cotas na Universidade Federal de Juiz de Fora (Resolução nº 67 de 28 de agosto de 2021 – CONSU), a portaria que estabeleceu os critérios para seleção (PORTARIA/SEI Nº 311, DE 07 DE MARÇO DE 2022), de modo a possibilitar uma descrição do cenário objetivo do tema na Universidade Federal de Juiz de Fora; a Constituição Federal de 1988, de modo a localizar o mandamento constitucional que norteia a referida política de inclusão através dos artigos firmemente previstos no Título Dois da Lei Maior; e a Lei de Cotas (Lei 12.711 de 2012), que inaugura nacionalmente a política de ações afirmativas na graduação após o amplo debate realizado durante a ADPF 186 de

relatoria do Ministro Ricardo Lewandowski, também abordada neste estudo. A consulta aos textos legais citados contribui para a compreensão de certos aspectos da política de ações afirmativas educacionais no Brasil, e reforçam a importância da temática para o alcance da justiça social e da necessidade de nos mantermos vigilantes na atualidade.

Conforme pontua André (2013, p. 100), os documentos são muito úteis nos estudos de caso porque complementam informações obtidas por outras fontes e fornecem base para a triangulação dos dados. Assim, para a análise documental, foi realizada, no segundo capítulo, uma ampla consulta aos editais de seleção posteriores a 2022 dos programas acadêmicos de pós-graduação *stricto sensu* da UFJF, a fim de mapear a incorporação da política de cotas na prática, com especial destaque para a forma de alocação das vagas. Além dos editais, foram consultados os dados publicados pela Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa (PROPP) da Universidade Federal de Juiz de Fora, que detalham o ingresso na pós-graduação nos últimos anos. Ainda, de modo a contribuir com o levantamento do contexto do presente estudo de caso, essa pesquisa analisou o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) referente aos anos 2022-2027, que orienta as ações institucionais de planejamento e gestão da UFJF.

Por fim, no que se refere aos instrumentos de pesquisa, foram aplicados questionários via *Google Forms*, direcionados aos servidores atuantes nas coordenações da pós-graduação, de modo a realizar um levantamento da distribuição de vagas ocorrida após a publicação da Resolução 67. Por meio do formulário, foram coletadas informações a respeito do preenchimento das vagas destinadas às ações afirmativas, a percepção sobre as possíveis mudanças no perfil da pós-graduação após a sua implementação, a existência de judicialização ou processos administrativos relacionados ao tema, bem como a incidência de recursos e os critérios utilizados na alocação das vagas.

Como destacado, os questionários foram aplicados para as coordenações de todos os programas de pós-graduação da UFJF (*campus* Juiz de Fora), preenchidos por secretários ou pelos próprios coordenadores, excluídos os programas profissionais e os de convênio, por possuírem regras distintas vinculadas a outras instituições de ensino. Assim, os questionários foram disponibilizados aos 32 programas de pós-graduação da UFJF: Administração; Ambiente Construído; Artes,

Cultura e Linguagens; Biodiversidade e Conservação da Natureza; Ciência da Computação; Ciência da Reabilitação E Desempenho Físico-Funcional; Ciência da Religião; Ciências Aplicadas à Saúde; Ciências Biológicas: Imunologia e Doenças Infecto-Parasitárias/Genética e Biotecnologia; Ciências Farmacêuticas; Ciências Sociais; Comunicação; Direito e Inovação; Economia; Educação; Enfermagem; Engenharia Civil; Engenharia Elétrica; Filosofia; Física; Geografia, Letras: Estudos Literários; História; Linguística; Matemática; Modelagem Computacional; Odontologia; Psicologia; Química; Saúde; Saúde Coletiva; Serviço Social.

Finalizadas as fases exploratórias, de definição dos focos de estudo, e de coleta dos dados, de delimitação do estudo, passamos à última fase indicada por André (2013), a análise sistemática dos dados:

A fase mais formal de análise tem lugar quando a coleta de dados está praticamente concluída. O primeiro passo é organizar todo o material coletado, separando-o em diferentes arquivos, segundo o tipo de instrumento ou a fonte de coleta ou arrumando-o em ordem cronológica. O passo seguinte é a leitura e releitura de todo o material para identificar os pontos relevantes e iniciar o processo de construção das categorias analíticas. (...)

Esse trabalho deverá resultar num conjunto inicial de categorias que serão reexaminadas e modificadas num momento subsequente, em que aspectos comuns serão reunidos, pontos de destaque separados e realizadas novas combinações ou desmembramentos. A categorização por si só não esgota a análise. É preciso que o pesquisador vá além, ultrapasse a mera descrição, buscando realmente acrescentar algo ao que já se conhece sobre o assunto. Para isso terá que recorrer aos fundamentos teóricos do estudo e às pesquisas correlacionadas, estabelecer conexões e relações que lhe permitam apontar as descobertas, os achados do estudo (André, 2013, p. 101).

Para isso, pretendemos utilizar como metodologia a análise de conteúdo a partir dos princípios de Bardin (2002), de modo a articular os dados de campo com a literatura de referência da temática e com a legislação vigente, para estabelecer um paralelo entre teoria e prática, definindo possíveis estratégias de aprimoramento da política.

Conforme definido por Bardin (2002), a análise de conteúdo se apresenta como um emaranhado de técnicas de análise da comunicação que objetivam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção da mensagem. Trata-se da manipulação de mensagens para trazer à superfície indicadores que permitam inferir informações para além da mensagem descrita. Para isso, iremos perpassar pelas diferentes fases da análise de conteúdo: a pré-análise, já realizada através da organização e sistematização de ideias que irão conduzir a análise, com a

escolha dos documentos que serão apreciados e a formulação de hipóteses e objetivos; a exploração dos materiais através da administração sistemática do que restou definido na pré-análise; e, por fim, o tratamento dos resultados, por meio da inferência e interpretação.

Conforme apresentado por Godoy (1995):

A pré-análise pode ser identificada como uma fase de organização. Nela estabelece-se um esquema de trabalho que deve ser preciso, com procedimentos bem definidos, embora flexíveis. Normalmente envolve a leitura flutuante, ou seja, um primeiro contato com os documentos que serão submetidos à análise, a escolha deles, a formulação das hipóteses e/ ou objetivos, a elaboração dos indicadores que orientarão a interpretação e a preparação formal do material.

(...)

Orientados pelas hipóteses e referenciais teóricos, e definidos os procedimentos a serem seguidos, poderemos então iniciar a segunda fase, de exploração do material, que nada mais é do que o cumprimento das decisões tomadas anteriormente.

(...)

Assim, num movimento contínuo da teoria para os dados e vice-versa, as categorias vão se tornando cada vez mais claras e apropriadas aos propósitos do estudo. Estamos aqui adentrando a terceira fase do processo de análise do conteúdo, denominada tratamento dos resultados e interpretação. Apoiado nos resultados brutos, o pesquisador procurará torná-los significativos e válidos. Utilizando técnicas quantitativas e/ ou qualitativas, condensará tais resultados em busca de padrões, tendências ou relações implícitas. Esta interpretação deverá ir além do conteúdo manifesto dos documentos, pois, conforme indicado anteriormente, interessa ao pesquisador o conteúdo latente, o sentido que se encontra (Godoy, 1995, p. 24).

De acordo com o que foi pontuado por Bardin (2002, p. 95), a fase da pré-análise possui três missões: a escolha dos documentos a serem submetidos à análise, a formulação das hipóteses e dos objetivos e a elaboração de indicadores que fundamentam a interpretação final. Tendo por objetivo geral compreendermos os impactos provocados pela Resolução nº 67 de 28 de agosto de 2021 (CONSU) nos processos seletivos realizados pelos programas de pós-graduação da UFJF, dentre os documentos que irão formar o *corpus* e, portanto, serão submetidos aos processos analíticos, estão os questionários que foram aplicados aos programas de pós-graduação *stricto sensu* da UFJF com o objetivo de coletar informações a respeito da implementação da política de cotas em cada um dos 32 programas e, ainda, a análise dos editais de mestrado e doutorado dos referidos cursos.

Por fim, no que se refere à terceira etapa da análise, conforme proposto por Bardin (2002, p. 119), de posse dos dados obtidos, passaremos à categorização, de modo a fornecer, por condensação, uma representação simplificada dos dados brutos.

Assim, a partir da análise, os dados serão organizados em categorias e agrupados por semelhanças, o que, no caso em questão, resultará em um mapeamento da implementação das ações afirmativas na pós-graduação, com a indicação de pontos positivos e oportunidades de melhorias dentre as normativas de seleção publicadas pelos programas de pós-graduação *stricto sensu* da Universidade Federal de Juiz de Fora.

3.4. A COLETA DOS DADOS EM CAMPO

Tendo como objetivo geral compreendermos os impactos provocados pela Resolução nº 67 de 28 de agosto de 2021 (CONSU) nos processos seletivos realizados pelos programas de pós-graduação da UFJF, realizamos a aplicação de questionários via *google forms*, direcionados aos servidores atuantes nas coordenações de pós-graduação, de modo a realizar um levantamento da distribuição de vagas ocorrida após a implementação da política de cotas neste grau de ensino.

Por meio do formulário, foram questionadas informações a respeito do preenchimento das vagas destinadas às ações afirmativas, a percepção sobre as possíveis mudanças no perfil da pós-graduação após a sua implementação, a existência de judicialização ou processos administrativos relacionados ao tema, bem como a incidência de recursos e os critérios utilizados na alocação das vagas.

Como destacado, os questionários foram aplicados para as coordenações de todos os programas de pós-graduação da UFJF, *campus* Juiz de Fora, preenchidos por secretários ou pelos próprios coordenadores, excluídos os programas profissionais e os de convênio por possuírem regras distintas e serem vinculados a outras instituições de ensino. Os questionários foram divulgados com o apoio da Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa (PROPP) através do *fórum de coordenadores*, um canal de comunicação entre as coordenações de todos os programas de pós-graduação da UFJF e a pró-reitoria.

O questionário aplicado, anexo a este trabalho, possuía 12 questões de múltipla escolha e um campo livre, não obrigatório, reservado para comentários, críticas e sugestões relacionadas à implementação da política de cotas no programa respondente. As 12 questões foram divididas em duas seções, sendo a primeira delas relacionada a um levantamento de informações objetivas sobre a implementação da política de cotas em cada programa de pós-graduação respondente, e a segunda

seção relacionada à percepção individual e subjetiva de cada secretário ou coordenador respondente.

O primeiro bloco de perguntas era composto por questionamentos a respeito do ano de implementação da política de cotas, a porcentagem atual da reserva de vagas no curso e o modo como a reserva e distribuição das vagas é realizada em cada processo seletivo. Já o segundo bloco de perguntas, por sua vez, era composto por questionamentos relacionados à percepção das coordenações a respeito da política de cotas em seu programa de pós-graduação. Foram apresentadas questões relacionadas à porcentagem de ocupação das vagas que são disponibilizadas para as ações afirmativas, o aperfeiçoamento progressivo da política em cada programa, o aumento da diversidade do corpo discente, a presença de estratégias de divulgação e conscientização, a existência de reclamações formalizadas ou ameaças de judicialização relacionadas à implementação da política e distribuição das vagas nas seleções já realizadas, a presença de políticas específicas de permanência para discentes ingressantes cotistas, o registro de conflitos entre discentes derivada do ingresso através das ações afirmativas, informações a respeito da evasão e tempo de titulação entre os discentes ingressantes através das ações afirmativas, e, por fim, uma classificação geral sobre o sucesso da implementação da política em cada programa.

O questionário foi disponibilizado em 3 de novembro de 2025 e permaneceu aberto para respostas até o dia 14 de janeiro de 2026. Foram recebidas 16 respostas, que passarão a ser destrinchadas a seguir de forma anônima, sendo que cada questionário será numerado segundo a ordem cronológica das respostas. O questionário um (Q1), o questionário dois (Q2) e o questionário três (Q3) foram recebidos em 04 de novembro de 2025. Os questionários quatro (Q4) e cinco (Q5) foram recebidos em 05 de novembro de 2025. Os questionários seis (Q6) e sete (Q7) foram recebidos em 06 de novembro de 2025. O questionário oito (Q8) foi recebido em 18 de novembro de 2025, e os questionários nove (Q9) e dez (Q10) foram recebidos em 19 de novembro de 2025. O questionário onze (Q11) foi recebido em 20 de novembro de 2025, os questionários doze (Q12), treze (Q13) e catorze (Q14) foram recebidos em 22, 25 e 27 de novembro de 2025, respectivamente. Por fim, os questionários quinze (Q15) e dezesseis (Q16) foram recebidos em 2026, nos dias 09 e 13 de janeiro, respectivamente.

Com relação à primeira seção do questionário, onze programas informaram realizar a reserva de 50% das vagas nos processos seletivos para as ações afirmativas. Quatro programas informaram que a porcentagem de reserva de vagas nos processos seletivos é inferior a 50% e superior a 20%, e um dos respondentes informou que a reserva de vagas é inferior a 20%. No que diz respeito ao ano de implementação, doze programas implementaram no ano de 2022 – quando foi iniciada a política de ações afirmativas na pós-graduação –, três programas informaram ter implementado a política em 2023 e um programa informou ter implementado a política em 2024.

Com relação ao modo como a reserva é realizada, catorze programas indicaram que a forma que mais se aproxima de sua realidade é a reserva de um percentual de vagas previamente disposto em edital, com classificação separada para as ações afirmativas e a ampla concorrência. Dois programas responderam que o modo que mais se aproxima é a classificação única com distribuição das vagas após o fim da seleção através de sorteio ou outro método. No tocante à última questão da seção relacionada à distribuição das vagas no processo seletivo, seis programas informaram que a seleção é realizada por linhas de pesquisa ou áreas de conhecimento. Seis programas responderam que a seleção é feita de forma unificada, com posterior distribuição das vagas entre os candidatos aprovados, três programas responderam que a distribuição das vagas é feita por orientador, e um respondente assinalou a opção “outro” e informou que a distribuição das vagas é feita por áreas temáticas no mestrado e por linhas de pesquisa no doutorado.

Na segunda seção, de caráter mais subjetivo, os respondentes foram questionados quanto à percepção da ocupação de vagas. Um programa respondeu que, geralmente, todas as vagas disponíveis são ocupadas por candidatos cotistas. Cinco programas responderam que as vagas reservadas para ações afirmativas possuem uma boa ocupação por candidatos cotistas. Dez programas responderam que as vagas reservadas para ações afirmativas quase sempre ficam ociosas e são direcionadas para a ampla concorrência.

Com relação ao aperfeiçoamento da política e o aumento da diversidade do corpo discente, nove respondentes informaram perceber a evolução da política e um aumento da diversidade entre os alunos do programa. Sete respondentes informaram

perceber uma evolução na política, mas que ainda não era possível observar um aumento da diversidade do corpo discente.

No tocante às estratégias de divulgação, quatro programas informaram que a política é amplamente divulgada interna e externamente ao programa através de diferentes estratégias. Quatro programas responderam que a divulgação é realizada internamente, alcançando parte da comunidade acadêmica, e oito programas responderam que não existe uma política de divulgação e conscientização relacionada à política de cotas no programa.

Sobre a existência de reclamações formais relacionadas às ações afirmativas após finalizada a seleção, quatro programas informaram ter recebido reclamações formais relacionadas a essa modalidade de ingresso, enquanto doze programas informaram não terem recebido reclamações formais a esse respeito.

Com relação às políticas de permanência, três programas informaram possuir bolsas de mestrado e doutorado específicas para alunos que ingressaram por meio das vagas reservadas. Dez programas informaram que existem regras na distribuição das bolsas de mestrado e doutorado que facilitam a sua implementação para alunos que ingressaram por meio das vagas reservadas. Três programas informaram que inexistem políticas de permanência específicas para os alunos ingressantes através da reserva de vagas. Sobre a existência de conflitos entre discentes envolvendo o ingresso através das ações afirmativas, três programas informaram ter recebido reclamações formais relacionadas ao tema, enquanto os outros treze afirmam não ter conhecimento da existência desses conflitos.

Com relação ao aumento do tempo de titulação ou da evasão de alunos cotistas, sete programas informaram que ainda não foi possível perceber nenhuma diferença no tempo de titulação ou evasão dos alunos ingressantes pela política de cotas. Sete programas informaram que inexistem diferenças no tempo de titulação e taxa de evasão dos discentes cotistas. Um programa respondeu ter notado um aumento no tempo de titulação ou taxa de evasão dos discentes cotistas, e um programa respondeu que ainda não teve a inserção de alunos através das ações afirmativas, não sendo possível, portanto, avaliar a evasão ou tempo médio de titulação.

Por fim, a respeito da percepção sobre o sucesso das ações afirmativas nos programas de pós-graduação, quatro programas responderam que a política de cotas,

da forma que foi implementada, foi bem-sucedida, enquanto doze programas entendem que a política apresenta reflexos positivos, mas ainda precisa ser aperfeiçoada em diversos aspectos.

No campo livre, criado para a coleta voluntária de impressões ou comentários gerais a respeito da política de cotas na pós-graduação, foram recebidas considerações de sete programas.

O primeiro comentário, presente no questionário dois (Q2, 2025) apresenta sugestões de melhorias de comunicação no processo de heteroidentificação realizada após a aprovação de candidatos selecionados através de cotas raciais. O segundo comentário, presente no questionário cinco (Q5, 2025), pontua que a aplicação da política de cotas é indiferente no programa em questão, tendo em vista que os aprovados serão convocados da mesma maneira através da ampla concorrência. Ainda, é mencionada a predileção pela “entrada por mérito”.

O terceiro comentário, presente no questionário seis (Q6, 2025), pontua a inexistência de diferenças entre candidatos brasileiros e estrangeiros para a implementação de bolsas na pós-graduação. A quarta sugestão, presente no questionário oito (Q8, 2025), destaca o caráter pioneiro do curso em questão, uma vez que, desde o ano de 2021, iniciou a aplicação da reserva de vagas. O quinto comentário, presente no questionário dez (Q10, 2025), destaca que o principal limitador para o sucesso das ações afirmativas na pós-graduação ainda reside no nível da graduação que ainda possui um baixo contingente de alunos cotistas. Ainda, pontua a importância da divulgação da política de cotas na pós-graduação em nível institucional.

O sexto comentário, presente no questionário doze (Q12, 2025), pontua a existência de conflitos, reclamações e ameaças de judicialização relacionadas à distribuição de bolsas entre alunos cotistas. Por fim, o sétimo comentário, presente no questionário quinze (Q15, 2026), destaca a necessidade de a UFJF investir na divulgação da política de cotas na pós-graduação e na capacitação dos servidores para o atendimento dos novos alunos, como as pessoas com deficiência. Ainda, é pontuada a necessidade do constante movimento de aprimoramento dos processos seletivos e acompanhamento da evasão desses novos alunos.

Neste tópico, buscamos apresentar os resultados dos questionários aplicados na presente pesquisa. O levantamento das informações acima registradas possibilita,

juntamente com a investigação dos editais de seleção dos 32 programas de pós-graduação, alcançamos o terceiro objetivo específico desta pesquisa: a análise do impacto da nova política no ingresso dos programas de pós-graduação, para, enfim, no capítulo quatro, propor ações que visem a sanar os entraves para a distribuição de vagas em processos seletivos e contribuir para o sucesso das ações afirmativas na pós-graduação.

3.5. A ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS

Buscamos nesta etapa apresentar as bases que serão utilizadas para a análise dos dados coletados nos questionários e no levantamento apresentado no segundo capítulo deste trabalho.

Como restou demonstrado, o formato dos processos seletivos influencia diretamente na efetividade da política de cotas na pós-graduação, de modo que a definição prévia de critérios e a clareza de ideias torna-se um requisito primordial para uma seleção bem-sucedida.

Cumpre-nos destacar inicialmente que a Universidade Federal de Juiz de Fora, através da Pró-reitoria de Pós-graduação e Pesquisa, optou por realizar a vedação expressa da alteração dos critérios de seleção apenas para candidatos das ações afirmativas:

Art. 4º. Com o objetivo de garantir o ingresso a partir da aplicação de cotas, o edital para preenchimento das vagas deverá estabelecer um valor mínimo da pontuação para aprovação e se dará através da seguinte sequência de etapas:

I - todos(as) os(as) candidatos(as), independentemente da opção por cotas, **realizarão as mesmas etapas do processo seletivo**, ao final do qual, resolvidos os eventuais recursos, será atribuída uma pontuação final, dentro do âmbito de classificação aplicável no respectivo programa (UFJF, 2021, grifo nosso).

Como analisado nos tópicos anteriores, a referida vedação deriva, em parte, da supervalorização da ideia de mérito, comum na pós-graduação, e do temor da queda de resultados e de qualidade dos programas, observada na maioria dos cursos *stricto sensu* do Brasil.

Podemos enquadrar as alterações ocorridas na Resolução 67 de 2021 através da teoria das mudanças institucionais com base no *locus* de transformação, apresentadas por Venturini, que podem ser definidas por quatro tipos: *substituição*, *camadas*, *deriva* e *conversão* (Venturini, 2023, p. 365).

A substituição diz respeito à mudança mais abrupta, na qual regras e práticas antigas são trocadas por novos modelos. Já o processo de camadas diz respeito a alterações menores introduzidas gradualmente e que subsistem conjuntamente com as práticas antigas, realizando acréscimos às regras já existentes. Na Deriva, não são observadas alterações formais nas regras, mas seus resultados são alterados por mudanças externas. Por fim, na Conversão, as regras também permanecem inalteradas, mas passam a ser interceptadas de forma diversa por meio do aproveitamento de ambiguidades inerentes às instituições, com o objetivo de converter a instituição a novas metas, funções e propósitos (Venturini, 2023, p. 365-368).

Como pontuado pela autora, os processos de mudança dos programas de pós-graduação seguiram dois caminhos principais: a substituição ou a mudança por camadas. A substituição pode ser relacionada aos programas com maior grau de mudança, que realizaram alterações não só no seu regulamento para instituir as ações afirmativas, mas que também alteraram de forma efetiva as etapas e formas da seleção para que a política pudesse então alcançar maior eficácia. Já os programas que realizaram mudanças em camadas mantiveram, em sua essência, as formas tradicionais de ingresso, realizando pequenas alterações para atender à nova demanda, qual seja, a instituição das ações afirmativas em nível de pós-graduação, e ao mesmo tempo mantiveram regras e formato antigos justificados, em parte, pelo mérito acadêmico (Venturini, 2023, p. 374).

Entendemos que, considerando a análise dos editais apresentados no capítulo 2 deste trabalho e a normativa publicada pela UFJF, os programas de pós-graduação desta instituição passaram pelo processo de mudança em camadas, em que permanecem coexistindo as etapas tradicionais dos processos seletivos com a inserção da reserva de vagas, visando à maior democratização do ensino nesse nível.

Podemos pontuar que as seleções para ingresso na pós-graduação da UFJF seguem ocorrendo de forma idêntica para todos os candidatos e seguindo pequenas variações das etapas tradicionais de seleção, previstas em edital. Podemos notar também que a forma de classificação dos aprovados, distribuição das vagas e divulgação dos resultados sofreram alterações, uma vez que reside nessa etapa a aplicação da política de ações afirmativas na Universidade Federal de Juiz de Fora.

Entre os programas de pós-graduação estudados, são percebidas previsões muito diversas nos editais quando consideramos a questão da alocação das vagas e classificação dos candidatos. Nesse universo, alguns programas direcionaram maior atenção a essa parte final da seleção, apresentando estratégias interessantes para o seguimento do processo, enquanto outros, conforme veremos a seguir, apresentam maior fragilidade no tocante à preparação e aplicação dos editais.

Destacamos que a maioria dos editais de seleção analisados, apesar de indicarem que a seleção ocorrerá entre linhas de pesquisa, não detalham em seu texto a quantidade de vagas que será direcionada para cada linha ou, em caso de vagas ímpares, quais linhas terão suas vagas direcionadas para as ações afirmativas e como deverá ser realizada essa escolha, ou, ainda, qual a ordem de preenchimento das vagas entre as filas da ampla concorrência e das ações afirmativas.

Questão semelhante ocorre nas seleções da UFJF realizadas através da escolha que o candidato faz em optar por um determinado orientador. Aqui, como pontuado no tópico anterior, se torna ainda mais primordial que o edital apresente de forma bem delimitada os critérios de distribuição de vagas, tendo em vista que muitas vezes as vagas por orientador são únicas. Entretanto, poucos são os editais que detalham previamente essa distribuição.

Nestes casos, ao se realizar a alocação das vagas por ordem da classificação geral dos candidatos, percebemos dois cenários possíveis. Uma primeira possibilidade seria realizar o preenchimento das vagas iniciando-se pelos candidatos das ações afirmativas. Nessa situação, determinado orientador pode ter sua única vaga preenchida por meio das cotas, estando todos os outros candidatos aprovados que optaram por esse orientador sumariamente excluídos da seleção independentemente da pontuação obtida. De modo contrário, iniciando o preenchimento pela ampla concorrência, a aplicação da política de cotas poderá restar esvaziada, caso o orientador já tenha sido escolhido pelos candidatos de maior pontuação da ampla concorrência.

Note-se que, em que pese se tratar de um apontamento simples, sua não contemplação pelo edital permite resultados muito diversos, gerando lacunas que podem comprometer de modo substancial a segurança do processo seletivo.

Outrossim, como podemos verificar nos dados apresentados na seção 2.5.1., essa é uma situação recorrente nos editais publicados pelos programas de

pós-graduação da UFJF, dentre os quais diversos deles não apresentam informações sobre como será realizada a distribuição das vagas, limitando-se a definir uma porcentagem de vagas para as ações afirmativas e direcionando os esforços para os aspectos acadêmicos da seleção.

O pouco cuidado com a etapa final da seleção, ou seja, com a distribuição das vagas e classificação dos candidatos, é passível de gerar prejuízos para os candidatos e para o programa como um todo. A previsibilidade em um certame público é elemento primordial para que possa ser aferida a sua legalidade. Os candidatos precisam saber previamente, de forma clara e específica, quais regras serão aplicadas para a alocação das vagas, considerando a inserção das ações afirmativas.

Conforme apresentado no tópico anterior, 25% dos respondentes indicaram ter recebido reclamações formais relacionadas ao ingresso dos discentes de pós-graduação através das ações afirmativas. Considerando o quão recente é a política na pós-graduação e a baixa porcentagem de ingressantes aprovados através da reserva de vagas, esse dado se reveste de importância e reafirma a necessidade de trazer à luz a análise dos processos seletivos para o ingresso na pós-graduação.

A existência de lacunas ou interpretações subjetivas dos dispositivos do edital de seleção supostamente permitem uma maior margem de manobra para que os programas possam contornar eventuais problemas originados após a distribuição das vagas. Entretanto, no momento em que não for mais possível atender às expectativas dos candidatos com os resultados publicados, a ausência de clareza na definição dos critérios de seleção aumenta o risco de judicializações capazes de paralisarem ou até mesmo anularem todo o certame.

Assim, de modo a alcançar a previsibilidade e diminuir os questionamentos acerca das seleções, alguns programas passaram a adotar estratégias interessantes em seus editais, como a realização da seleção de forma unificada, sem divisão de áreas temáticas, linhas de pesquisa ou orientador. Logo, aplicando o quantitativo equivalente das ações afirmativas ao resultado final, todos os candidatos da ampla concorrência e das ações afirmativas que se enquadrarem no número de vagas ofertadas em cada grupo serão aprovados. Nessas seleções, observadas nos editais dos Programas de Pós-Graduação em Ciências Farmacêuticas e Ciências Sociais, a distribuição entre orientadores, áreas temáticas ou linhas de pesquisa passa a ser

realizada posteriormente à seleção, por meio de critérios acadêmicos definidos pelo colegiado do curso.

Outra estratégia utilizada por alguns programas de pós-graduação foi a definição das vagas sempre em formato par, independentemente do número de grupos e divisões em que a seleção seria realizada, de modo que metade das vagas em cada linha de pesquisa, área, ou orientador seja direcionada para as ações afirmativas, gerando duas filas em que as maiores notas de cada grupo seriam aprovadas e classificadas na seleção. Essa estratégia, observada no Programa de Pós-Graduação em Letras: Estudos Literários, garante que tanto os candidatos da ampla concorrência quanto os das ações afirmativas – cujas notas são suficientes – permaneçam no certame. Entretanto, essa estratégia pode não ser passível de aplicação em todos os programas de pós-graduação da UFJF, tendo em vistas as especificidades de cada programa e dos critérios considerados para avaliação nas respectivas áreas.

Podemos observar ainda que alguns programas definem previamente, em seu edital, as regras para a ordem de distribuição das vagas, como a ordem alfabética dos nomes dos orientadores utilizada no Programa de Pós-Graduação em Linguística dentro de cada área temática. Nestes casos, não é possível saber antes da seleção quais vagas, quando únicas, serão direcionadas para a ampla concorrência ou para as ações afirmativas. Entretanto, a forma em que a alocação das vagas será realizada é previsível e de entendimento amplo pelos candidatos, que poderão aferir se o edital de fato foi cumprido quando da divulgação dos resultados.

Reforçamos que a preocupação dos cursos não deve focar apenas na possibilidade de reclamações ou insatisfações com a percepção dos candidatos acerca dos resultados, mas sim na observância de critérios claros e bem definidos do instrumento normativo da seleção, de modo que a distribuição das vagas seja coerente com os critérios previstos em edital.

Outro exemplo observado na análise dos editais da Pós-Graduação em Engenharia Elétrica e da Matemática que se aproxima da forma de seleção dos concursos para cargos públicos é a previsão expressa de o candidato poder concorrer, ao mesmo tempo, na ampla concorrência e nas ações afirmativas, o que permite a ampliação do alcance das ações afirmativas para um número maior de candidatos. Neste sentido, alguns dos programas analisados definem que, caso o candidato

cotista aprovado possua nota suficiente para ingressar via ampla concorrência, a vaga das ações afirmativas deverá ser ocupada por outro candidato cotista.

É possível observar ainda que alguns Programas de Pós-Graduação, como os cursos de Física, Direito e Engenharia Civil, preveem que a falta de documentos obrigatórios para a inscrição via ações afirmativas ou a reprovação na etapa de heteroidentificação ou análise de documentos não exclui sumariamente o candidato do certame, sendo que este passará então a ser classificado automaticamente na fila da ampla concorrência.

Também foi possível observarmos na coleta de dados a criação de algumas novas modalidades de ações afirmativas, tais como a reserva de vagas para estrangeiros e para mulheres previstas pelos cursos de Pós-Graduação em Ciência da Religião e Administração. Em que pese não haver vedação para a criação de outros critérios específicos de reserva de vagas, é necessário que esses cursos também apresentem, em edital, qual será o percentual destinado para esses candidatos e se eles estarão ou não contabilizados no quantitativo original de vagas destinadas às ações afirmativas conforme determinado pela PROPP. Além disso, os programas devem definir se esses candidatos poderão concorrer em dois grupos de ações afirmativas – como no caso das mulheres negras ou refugiadas – e, ainda, a ordem de preenchimento das vagas considerando os novos grupos.

Alguns editais, como o do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, preveem a divisão com percentuais expressos para cada modalidade de cota, tais como candidatos negros, quilombolas, PcDs. Em nossa percepção, essa divisão de grupos pode se tornar um limitador da efetividade das ações afirmativas, ainda mais quando consideramos a baixa procura de grupos como quilombolas ou refugiados. Ademais, a criação de percentuais expressos dentro das modalidades de ações afirmativas demanda que os programas cujo processo seletivo ocorra através das linhas de pesquisa ou orientadores apresentem ainda um maior grau de detalhamento de como será realizada a distribuição das vagas, sua ordem de preenchimento e preferência no caso de vagas ociosas.

Podemos observar, ainda no Programa de Pós-Graduação em Educação, a existência de uma forma de seleção que se distancia das demais pela previsão de aplicação de um coeficiente de classificação no valor de 100 pontos e de um coeficiente de não classificação no valor de 70 pontos. Cumpre-nos destacar que não

ficou claro apenas pela leitura dos dispositivos do edital de 2025 como se dará a distribuição dos coeficientes entre os candidatos. Já para a seleção de 2026, publicada após o levantamento dos dados apresentados neste trabalho, o curso em questão disponibilizou para os candidatos um vídeo explicativo a respeito das ações afirmativas em seu programa.

Passando a análise dos dados coletados mediante a aplicação de questionários, cujo roteiro consta integralmente no Apêndice B do presente trabalho, podemos perceber que a implementação das cotas na pós-graduação não se deu de forma uniforme, tendo registros variáveis entre 2021 e 2024. A porcentagem da implementação também foi variável, uma vez que até a data do levantamento realizado no segundo capítulo do presente trabalho, os Programas de Pós-Graduação em Ciência da Computação, Ciências Sociais, Comunicação, Engenharia Elétrica, Filosofia, Física e em Saúde não haviam implementado a porcentagem de 50% na reserva de vagas para as ações afirmativas.

Conforme apresentado por Venturini (2023, p. 400), a predileção por baixos graus de mudança pode ser explicada pela forte resistência em fazer alterações mais substanciais nos processos de admissão, devido à importância que os programas e docentes atribuem ao mérito acadêmico. A autora destaca que a natureza dos cursos pode ser relevante para essa diferenciação de graus, tendo sido observado que áreas relacionadas às Ciências Humanas, possivelmente devido à sua proximidade com temáticas de desigualdades sociais, étnico-raciais e de gênero, apresentando maior valorização da diversidade na abordagem metodológica, são as que apresentam maior grau de mudança (Venturini, 2023, p. 384).

Entretanto, como essa pesquisa se limitou a realizar a análise dos editais de seleção, não tendo sido estudados os regulamentos dos 32 programas de pós-graduação da UFJF e, ainda, como os questionários aplicados para as coordenações dos cursos foram respondidos anonimamente, não é possível confirmar que essa distribuição entre áreas tenha ocorrido também desta forma na UFJF. O que podemos afirmar, pela análise dos dados, é que as variações nos processos seletivos existem, de modo que cada curso interpretou à sua maneira a resolução 67 de 2021.

A diversidade de normas e formas de interpretação e adequação dos editais ao melhor interesse e características específicas dos programas não pode, por si só, ser classificada como algo negativo, estando inclusive dentro do escopo da autonomia

universitária da pós-graduação. A grande questão gira em torno do fato de que algumas dessas interpretações resultaram em normas carentes de substrato, com lacunas que, em última análise, podem ser prejudiciais à efetividade das ações afirmativas na pós-graduação, de modo que o ideal seria que os programas estipulassem, em seus editais, um detalhamento prévio da etapa final da seleção, garantindo segurança jurídica para os candidatos, os programas e a própria instituição. É essa segurança, dentre outros elementos, que será capaz de permitir que os objetivos de democratização do ensino via política de cotas possam evoluir cada vez mais.

Conforme os dados coletados nos questionários aplicados, apenas um dos respondentes observa que as vagas direcionadas para as ações afirmativas são completamente ocupadas, o que equivale a aproximadamente 6% da amostra analisada. Cinco respondentes acreditam que as cotas possuem hoje uma boa ocupação, o que corresponde a aproximadamente 31% da amostra, enquanto mais da metade, 10 respondentes, entendem que quase sempre as vagas destinadas às ações afirmativas ficam ociosas e são direcionadas para a ampla concorrência, perfazendo aproximadamente 62% do universo da amostra.

Esse resultado é compatível com os números divulgados pela própria instituição. Os dados apresentados pela PROPP no Quadro 1 deste estudo apontam que 90 estudantes ingressaram por meio das ações afirmativas em 2023. Em contrapartida, os dados divulgados pelo Observatório da UFJF indicam que, nesse mesmo ano, ingressaram, ao todo, 959 estudantes nos cursos de pós-graduação da UFJF, o que nos indica que menos de 10% dos novos alunos da pós-graduação foram aprovados através da reserva de vagas.

Ainda analisando os dados disponibilizados pelo Observatório da Universidade Federal de Juiz de Fora, podemos constatar que, em 2024, aproximadamente 12% dos ingressantes da pós-graduação eram cotistas, enquanto em 2025, aproximadamente 13% dos discentes eram ingressantes por meio das ações afirmativas. Assim, mesmo que seja observado um crescimento no número de ingressantes pela reserva de vagas, esse aumento ainda é muito sutil e permanece distante dos 50% previstos em norma pela instituição.

Retomando a análise dos questionários, quando perguntados a respeito da publicidade da política de cotas em seu programa, 50% dos respondentes informaram

que não possuem estratégias de divulgação sobre a existência da política e sobre a importância da conscientização a respeito do tema. Já 25% informaram que a divulgação se restringe ao ambiente interno, alcançando apenas parte da comunidade acadêmica, e apenas 25% dos respondentes indicaram que existe uma política bem estabelecida para a divulgação e conscientização das ações afirmativas.

A carência de conhecimento sobre a importância da existência da política de cotas pode ser um fator determinante, conforme apontado por dois coordenadores no campo de manifestação escrita do questionário e abaixo transcrito, que pontuam ainda a importância da divulgação da política não só pelos programas, mas também na UFJF como um todo:

Acredito que o principal limitador para a o sucesso da política de ações afirmativas advém de um cenário anterior ao ingresso na pós-graduação. Ainda há um contingente maior de pessoas “não cotistas” com acesso ao ensino superior, o que resulta em baixa procura por vagas de ações afirmativas. Mas esse número vem aumentando. Acredito que uma política de divulgação maior, tanto no âmbito do programa, quanto da UFJF resultaria em maior procura (Q10, 2025).

Acredito que a Instituição ainda precise investir na divulgação das ações afirmativas e na capacitação dos servidores para o atendimento a pessoas com deficiência, por exemplo. Além disso, é necessário o constante movimento de aprimoramento dos processos seletivos, a fim de viabilizar o acesso à Pós-graduação via cotas de ações afirmativas, e acompanhar a possível evasão dos alunos ingressantes pela política de cotas (Q15, 2026).

A partir da análise do campo dissertativo do questionário, de igual modo, é possível confirmarmos que a política de cotas ainda não é amplamente aceita dentro dos programas, tendo em vista que persistem manifestações que mitigam o potencial das ações afirmativas como agentes de mudança para a democratização do ensino, por parte daqueles que acreditam que o ingresso deveria ser baseado apenas no mérito. É o caso da manifestação enviada por um dos coordenadores e abaixo transcrita:

Eu noto que a aplicação da política de cotas é indiferente no Programa. Quer dizer, o aluno da cota entraria da mesma forma, se disputasse pela ampla concorrência. Pessoalmente não vejo que a aplicação de cotas produz alterações nos ingressantes e prefiro a entrada por mérito (Q5, 2025).

Todavia, também através do campo livre do questionário e em caráter oposto ao trecho acima transcrito, foi possível constataremos que já em 2021 existiam cursos que implementaram a reserva de vagas em seu programa, destacando o seu caráter pioneiro frente a temática:

O meu Programa foi pioneiro e reservou 50% das vagas ainda em 2021, logo, a resposta correta de quando se iniciou é 2021 e não 2022 como foi assinalado anteriormente por não haver a opção por 2021 (Q8, 2025).

Destacamos, neste ponto, com base na teoria já apresentada nos tópicos anteriores, a importância dos coordenadores de pós-graduação como agentes que diretamente podem promover a eficácia das políticas de cotas em seus programas. Reforçamos que o tema não é unanimidade, de modo que alguns programas demonstram mais interesse do que outros no sucesso da política de cotas, o que reafirma a necessidade de a instituição definir parâmetros básicos para as seleções de ingresso nos cursos de pós-graduação.

Por fim, perguntados sobre sua impressão geral a respeito do sucesso da implementação das ações afirmativas nos cursos de pós-graduação, apenas 25% dos respondentes entendem que a política de cotas foi implementada de forma bem sucedida em seu programa, enquanto os outros 75% dos respondentes destacam que, apesar de existirem reflexos positivos, ainda há muito o que ser aperfeiçoado para o sucesso das ações afirmativas.

A partir da análise dos editais que regem os processos seletivos dos programas de pós-graduação na instituição e dos questionários respondidos, entendemos que a efetividade das ações afirmativas na pós-graduação na UFJF ainda está muito aquém de suas potencialidades. Nesse sentido, reforçamos o reconhecimento dos esforços empenhados pela Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa da UFJF na busca de estratégias para definir parâmetros basilares a serem garantidos pelos programas de pós-graduação em seus processos seletivos, conferindo maior segurança ao certame e de fato promovendo o êxito das ações afirmativas na pós-graduação *stricto sensu* na universidade, contribuindo com a política nacional de aprimoramento e democratização da educação especializada no Brasil.

Como todo projeto robusto de manutenção dos paradigmas sociais e melhoria das políticas públicas, o processo de implementação das cotas nos programas de pós-graduação da UFJF não foi isento de fragilidades, como pudemos observar na análise dos editais de processos seletivos e dos dados coletados em campo mediante a aplicação de questionários. No intuito de somar esforços às iniciativas da UFJF para a implementação das políticas de ações afirmativas, o próximo capítulo de nosso trabalho consiste na elaboração de um Plano de Ação que propõe à universidade

medidas possíveis para aprimorar a política de cotas na pós-graduação, bem como mitigar as fragilidades observadas nos critérios estabelecidos para o preenchimento das vagas nos cursos de mestrado e doutorado.

4. PLANO DE AÇÃO EDUCACIONAL

Buscamos, até o presente momento, apresentar o caso de gestão em estudo por meio da elucidação de aspectos fundamentais das ações afirmativas, do funcionamento da pós-graduação *stricto sensu* no Brasil, das normativas que regulam as ações afirmativas na pós-graduação da Universidade Federal de Juiz de Fora e dos editais de seleção publicados por cada programa da Instituição.

Posteriormente, sob a ótica do ingresso na pós-graduação, passamos à análise dos dados coletados através dos editais de seleção e dos questionários aplicados, apresentando as formas de seleção adotadas na UFJF, destacando as boas práticas já desenvolvidas e as eventuais fragilidades observadas.

Diante disso, pretendemos apresentar neste capítulo, à luz da teoria explicitada e da análise realizada nos tópicos anteriores, o plano de ação educacional, produto desta pesquisa, que visa, sobretudo, contribuir para o aperfeiçoamento da política de ações afirmativas na pós-graduação da Universidade Federal de Juiz de Fora.

4.1. O PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

Antes de adentrarmos na proposta de intervenção idealizada a partir desta pesquisa, entendemos ser muito importante apresentar o Plano de Desenvolvimento Institucional (2022-2027) da Universidade Federal de Juiz de Fora, de modo a demonstrar que a proposta que será descrita está inserida no planejamento acadêmico e de gestão da UFJF.

Conforme definido no próprio documento,

O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) é o documento no qual a Universidade olha para seu presente e projeta seu futuro. Ainda que uma exigência legal, o mais relevante, e para além de qualquer formalismo, deve ser a consideração sobre a elaboração do PDI como aquelas propostas e condições para o desenvolvimento institucional e como ferramenta de planejamento acadêmico e de gestão (UFJF, 2025, p. 23).

O PDI, publicado originalmente em 2023 e revisado em 2025, defende que a Universidade seja mais aberta e inclusiva, de modo a garantir igualdade no acesso e de tratamento, o reconhecimento da diversidade, o combate ao preconceito de qualquer natureza, contribuindo para a redução das desigualdades históricas e acumuladas na sociedade brasileira (UFJF, 2025, p. 78).

O texto apresenta diversas ações desdobradas em objetivos para a pós-graduação, como metas para avaliação – interna e externa – dos programas; metas para expansão da internacionalização; melhoria da produção acadêmica nos programas de pós-graduação, inclusive com foco nos egressos e nas revistas científicas da UFJF; incentivo à capacitação dos docentes; ações relacionadas ao financiamento, como a diversificação das fontes de captação de recursos; objetivos que visem à integração da graduação com a pós-graduação; ações relacionadas às ações afirmativas; ações relacionadas a programas de integridade e ética com a previsão da criação de um código de conduta na pós-graduação da UFJF; ações relacionadas a programas de apoio e institucionalização da especialização *lato sensu*; e, por fim, ações visando à ampliação da excelência na pós-graduação.

Sobre a ação relacionada às ações afirmativas, objeto de interesse desse trabalho, cumpre-nos discorrer com mais detalhes sobre os desdobramentos propostos pela instituição, que são apresentados a partir de três objetivos.

O primeiro objetivo diz respeito à inclusão de discentes de ações afirmativas na pós-graduação da UFJF e tem como meta que 50% dos discentes de cada Programa de Pós-Graduação da UFJF sejam vinculados a ações afirmativas. A referida meta tem como objetivo aumentar a diversidade e inclusão nos programas da UFJF e deverá ser realizada pelas Coordenações dos Programas de Pós-Graduação, pela Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa (PROPP), pela Pró-Reitoria de Assistência Estudantil (PROAE), pelo Núcleo de Apoio à Inclusão (NAI) e pela Diretoria de Ações Afirmativas (DIAAF) através de duas etapas: o acompanhamento dos editais para a inclusão dos discentes das ações afirmativas e a instituição de um grupo de trabalho para o acompanhamento desses discentes (UFJF, 2025, p. 133).

O segundo objetivo trata da consolidação e do acompanhamento da implementação da política de ações afirmativas na pós-graduação da UFJF, se desdobrando na meta de garantir a efetivação da política de ações afirmativas dos PPGs da UFJF. Para isso, o texto prevê que sejam realizados o acompanhamento e o suporte para a implementação das cotas em cada programa, de modo a dar continuidade à política de inclusão da UFJF (UFJF, 2025, p. 133-134).

O terceiro e último objetivo relacionado às ações afirmativas diz respeito ao desenvolvimento e à implementação da política de assistência estudantil na pós-graduação da UFJF. O referido objetivo se desdobra em uma meta: a criação da

política de assistência estudantil na pós-graduação da UFJF. Pretende-se desenvolver, conjuntamente à PROAE, um programa para garantir a subsistência de alunos de pós-graduação em situação de vulnerabilidade socioeconômica, possibilitando dar continuidade à política de inclusão da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF, 2025, p. 134-135).

Pela leitura dos fragmentos citados, podemos observar que, de modo expresse, a Universidade Federal de Juiz de Fora prevê o acompanhamento dos editais de seleção de cada programa de pós-graduação como medida necessária para a continuidade da política de ações afirmativas. Isso porque os editais de seleção são instrumentos garantidores da efetividade da política na instituição, tendo em vista que nele estão previstas as regras que vão subsidiar os ingressos desses novos discentes. Daí advém a grande importância de termos editais claros, completos, que determinem expressamente como será realizada a alocação das vagas em cada curso.

Mais adiante no PDI, dentro do capítulo das ações estratégicas da UFJF para o período de 2022 a 2027, temos destacado um novo tópico direcionado às ações afirmativas, no qual são desenvolvidos os objetivos relacionados originalmente a onze ações:

A primeira ação está relacionada ao acompanhamento das ações afirmativas na graduação. A segunda ação dispõe sobre o acompanhamento e avaliação da política de cotas na pós-graduação, e se desdobra em um objetivo: avaliar o acesso de estudantes cotistas, com recorte nos subgrupos, considerando dimensões de ingresso, permanência e conclusão. Para esse objetivo, o texto propõe a meta de acompanhar a implementação das cotas em todos os programas de pós-graduação. Pretende-se assim assegurar o acompanhamento sistemático da implementação da política de cotas nos programas de pós-graduação da instituição, em consonância com as diretrizes nacionais de inclusão e diversidade (UFJF, 2025, p. 313-314).

A terceira ação apresentada diz respeito à implementação de conteúdo étnico-raciais nos currículos dos cursos de graduação. A quarta ação, de caráter mais subjetivo, se relaciona ao desenvolvimento de uma universidade acolhedora, flexível, acessível, inclusiva, diversa e solidária, com respeito à vida e aos valores éticos da convivência humana.

A quinta ação no PDI originalmente publicado em 2022 tratava do ingresso de cotistas nos processos seletivos e concursos públicos. Porém, no texto atualizado, publicado em 2025, a ação foi alterada para o aperfeiçoamento da política de cotas na instituição, traçando objetivos como a ampliação da efetividade da política de

reserva de cotas e a garantia de que os critérios, procedimentos e instrumentos de implementação estejam alinhados à legislação vigente, aos princípios da equidade e à promoção da diversidade no acesso e na permanência no ensino superior (UFJF, 2025, p. 318-319). Ainda dentro da quinta ação, o texto prevê, como uma das suas metas, o fortalecimento dos mecanismos de transparência e controle social da política de reserva de vagas através da publicação de dados e relatórios periódicos, da criação de uma seção específica para o tema no site da UFJF, do fortalecimento dos canais de escuta e denúncias, da organização de eventos sobre a temática, da elaboração de materiais didáticos e, por fim, de ações de diálogo com a comunidade interna e externa (UFJF, 2025, p. 322).

A sexta ação também sofreu alterações no texto publicado em 2025. Inicialmente, ela tratava da intersetorialidade nas ações do NAI, mas foi excluída na versão revisada. A sétima ação – que originalmente era denominada *Política de inclusão: revisão e criação de documentos institucionais* –, foi alterada em 2025 para o desenvolvimento de uma política institucional de inclusão das pessoas com deficiência.

A oitava ação, que também foi excluída no texto publicado em 2025, se relacionava às ações de formação continuada na área de educação inclusiva. A nona ação prevê a criação do regimento de trabalho dos intérpretes-tradutores de libras (TILs). Já a décima ação, por sua vez, diz respeito às ações de suporte e acompanhamento de estudantes com deficiência na pós-graduação *stricto sensu*. Por fim, a décima primeira ação, a última do eixo das ações afirmativas no PDI, também foi excluída do documento publicado em 2025 e previa a ampliação do quadro de servidores da DIAAF e do NAI.

Ao final do documento, é pontuada a importância do monitoramento e da constante revisão das propostas ali previstas. Nesse sentido:

O PDI é um documento que precisa revelar-se dinâmico, não um retrato congelado no tempo. Esta dinamicidade não deve ser confundida com flexibilidade nos objetivos e metas, mas compreendida como a possibilidade de espaços adaptativos para o sucesso dos objetivos e metas. Muitas vezes, uma ação estratégica enfrenta dificuldades de implementação por variados motivos – resistência dos atores, desafio orçamentário inesperado, agenda regulatória (resoluções, por exemplo) a ser aprovada em órgão superior da instituição, entre outros. Entretanto, por tratar-se de documento oficial, utilizado referencialmente interna e externamente, o PDI não pode estar ao sabor de impossibilidades ocasionais; ele precisa, acima de tudo, do comprometimento institucional para sua implementação bem-sucedida (UFJF, 2025, p. 513).

Neste subtópico, buscamos apresentar as diretrizes institucionais legalmente previstas no PDI 2022-2027 da Universidade Federal de Juiz de Fora, de modo que seja possível observarmos que as propostas de intervenção que serão descritas a seguir estão alinhadas com o planejamento acadêmico e de gestão da instituição.

4.2. A PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

Antes de apresentarmos a proposta de intervenção fruto da pesquisa realizada, é importante destacarmos que, ao final da construção deste texto, a Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa da UFJF publicou a Portaria PROPP/UFJF Nº149 de 14 de novembro de 2025, que substituiu a Portaria 311/2022, que regulava os processos seletivos após a edição da resolução 67 de 2021.

A publicação visa aperfeiçoar as seleções ocorridas na pós-graduação no que se refere à política de cotas, entretanto, entendemos que as questões debatidas nos capítulos anteriores permanecem intocadas, não tendo ocorrido mudanças substanciais sobre o objeto de nossa pesquisa.

Assim, podemos afirmar que, no tocante aos sujeitos de direitos das ações afirmativas, não são apresentadas alterações pela nova resolução, sendo mantidas as categorias: negros, povos e comunidades tradicionais, pessoas trans (transgêneros, transexuais e travestis), pessoas com deficiência (PcD), pessoas refugiadas, quilombolas, solicitantes da condição de refugiado e imigrantes humanitários. De igual modo, foram mantidas as exigências dos documentos necessários para a comprovação do referido direito.

Também não houve alterações no tocante à discricionariedade da vinculação às cotas pelos grupos supracitados, tampouco sobre as porcentagens de vagas – que permanecem sendo de 30% no primeiro ano, devendo chegar até 50% com a informação deste coeficiente de forma expressa no edital.

É importante pontuarmos que, conforme adiantado acima, a nova norma não prevê nenhuma alteração no tocante às etapas do processo de seleção, estando novamente expresso que todos os candidatos devem realizar as mesmas etapas do processo seletivo, e que as vagas remanescentes serão redirecionadas entre os dois grupos.

Destarte, o foco da nova portaria, que repete a maioria dos dispositivos da Portaria 311/2022, diz respeito às ações afirmativas direcionadas aos candidatos

pretos e pardos, bem como aos critérios utilizados para os procedimentos de heteroidentificação:

Art. 6º - A comissão de heteroidentificação utilizará exclusivamente o critério fenotípico para aferição da condição declarada pela pessoa no certame.

§ 1º Serão consideradas as características fenotípicas da pessoa ao tempo da realização do procedimento de heteroidentificação.

§ 2º Não serão considerados, para os fins do caput, quaisquer registros ou documentos pretéritos eventualmente apresentados, inclusive imagem e certidões referentes a confirmação em procedimentos de heteroidentificação realizados em certames federais, estaduais, distritais e municipais ou em processos seletivos de qualquer natureza.

§ 3º Não será admitida, em nenhuma hipótese, a prova baseada em ancestralidade (UFJF, 2025).

O artigo sexto passa a vigorar de forma diversa, sendo expressamente vedada a utilização da aprovação em qualquer instituição federal de ensino pelo sistema de cotas, no caso dos candidatos pretos ou pardos, que deverão, obrigatoriamente, se submeter à comissão de heteroidentificação da UFJF.

Logo, em que pese aperfeiçoar os aspectos da heteroidentificação na esteira do que determina o PDI da UFJF, a nova norma repete a mesma estrutura da Portaria 311/2022, na medida em que não institui novos critérios para a seleção, e, mais especificamente, para a etapa de alocação e distribuição das vagas.

Assim, registrada a alteração normativa ocorrida durante o período de construção deste trabalho, convém reapresentarmos a questão central desta pesquisa, que tem por objeto a análise da nova política de cotas implementada na pós-graduação da Universidade Federal de Juiz de Fora através da Resolução nº 67 de 28 de agosto de 2021 (CONSU), e as modificações realizadas pelos programas no que se refere aos critérios de seleção para ingresso.

Como pontuado no PDI analisado no tópico anterior, o acompanhamento dos editais de seleção dos programas de pós-graduação da UFJF é essencial para o desenvolvimento das ações afirmativas, estando previsto no documento institucional vigente.

A Portaria 311/2022 e, mais recentemente, a Portaria 149 de 2025 são silentes no tocante aos critérios de distribuição das vagas, deixando a cargo de cada programa definir em edital como será feita a referida alocação. Isso, como também já demonstrado, permitiu a formação de lacunas e incompletudes nos editais de seleção publicados, afetando diretamente a efetividade das ações afirmativas na pós-graduação.

A partir dos resultados coletados através dos questionários aplicados aos programas de pós-graduação e dos dados publicados pela Universidade Federal de Juiz de Fora, podemos constatar que a realidade das ações afirmativas na pós-graduação está muito aquém de suas potencialidades, persistindo um baixíssimo grau de aprovação no ingresso de novos discentes através da reserva de vagas.

Ademais, por meio do levantamento realizado no segundo capítulo, podemos perceber a existência de muitas lacunas nos editais de pós-graduação publicados à época, principalmente no tocante à etapa final de seleção e aos critérios para a distribuição das vagas.

Essa ausência de critérios contribui para que surjam questionamentos do processo seletivo e sujeita as seleções a um maior risco de judicializações que podem afetar diretamente o ingresso de novos alunos nos programas de pós-graduação. Ademais, a falta de informações a respeito de como o processo de fato se descortina pode contribuir para a baixa adesão dos estudantes elegíveis às vagas reservadas.

Os dados colhidos no questionário corroboram a ideia acima apresentada, na medida em que evidenciam que 25% dos respondentes já tiveram de lidar com reclamações formais relacionadas ao ingresso via ações afirmativas e, ainda, que 50% dos respondentes não possui qualquer estratégia de divulgação da política de cotas externamente ou internamente ao seu programa.

Adicionalmente, a ausência de critérios definidos institucionalmente pela UFJF, seja para a distribuição de vagas, seja para as políticas de divulgação e produção de informação para a comunidade acadêmica e para a comunidade externa, faz com que fique a cargo dos programas de pós-graduação a definição dos caminhos que serão traçados para a aplicação da política de cotas.

Essa variação de caminhos permite que a política seja mais ou menos eficaz dentro das unidades. Aqui relembremos a reflexão de Venturini (2023) a respeito da importância dos coordenadores e colegiados de pós-graduação no tratamento e encaminhamento das questões relacionadas às ações afirmativas. Os dados apresentados pela autora (Venturini, 2023, p. 127) e corroborados pelos resultados dos questionários aplicados demonstram que a democratização do espaço universitário na pós-graduação não é realizada de forma igualitária entre todos os cursos, de modo que alguns programas apresentam maior resistência à aplicação das ações afirmativas em detrimento da supervalorização do mérito acadêmico.

Logo, cabe à instituição realizar a criação de critérios mínimos que garantam a aplicação de fato das ações afirmativas, de modo que a autonomia de cada programa de pós-graduação resida na escolha dos modelos que melhor se adequem aos cursos, mas, sob nenhuma hipótese, que exista margem discricionária para a instituição de fato das ações afirmativas neste grau de ensino.

Ante todo o apresentado, a proposta de intervenção que elaboramos reside na necessidade de que sejam revistas as formas de aplicação das ações afirmativas em alguns programas. Desse modo, a proposta se organiza em três eixos: normativo, administrativo e institucional, tendo como fim último auxiliar no processo de consolidação das ações afirmativas na pós-graduação. A seguir, detalharemos cada eixo em sua respectiva seção.

4.2.1. Eixo normativo

Como amplamente discutido ao longo deste trabalho a partir dos dados coletados, entendemos que a ausência de critérios bem definidos em norma central pela instituição contribui para a aplicação das ações afirmativas de modo individualizado por cada programa, sendo observado em muitos dos editais publicados as lacunas que dificultam o entendimento e o controle da aplicação da política de cotas na pós-graduação.

Considerando que cada programa possui uma visão diversa a respeito de como devem funcionar as ações afirmativas na pós-graduação, existindo inclusive posições menos favoráveis – justificadas pela primazia do mérito acadêmico –, entendemos ser necessário que a instituição estabeleça em norma os critérios mínimos para a etapa final da seleção para ingresso nos programas de pós-graduação, qual seja, a aplicação da política de cotas na distribuição das vagas prevista em edital.

Destacamos que a presente proposta está em consonância com o PDI institucional que, dentro de suas metas, na quinta ação, prevê o fortalecimento dos mecanismos de transparência e controle social da política de reserva de vagas (UFJF, 2025, p. 322). Desse modo, a clareza e a previsibilidade dos editais de pós-graduação se tornam elementos primordiais para o controle social mencionado, garantindo segurança para todos os interessados neste processo.

Assim, utilizando-nos da ferramenta 5W2H, apresentamos a seguir os principais aspectos do plano de ação, tendo no horizonte as questões: “O quê?”, “Por

quê?”, “Quando?”, “Onde?”, “Quem?”, “Como?” e “Quanto custa?”. A resposta a essas perguntas nos permite realizar uma análise detalhada da proposta de intervenção do presente estudo de caso, identificando de forma mais clara as responsabilidades, métodos, prazos, objetivos e recursos associados para criar um plano de ação voltado para sua implementação (Marshall Junior *et al.*, 2012, p. 79). Em suma:

Quadro 3: Proposta de Intervenção – A

PROPOSTA DE INTERVENÇÃO – A	
O quê?	Alteração da Portaria 149 de 14 de novembro de 2025
Por quê?	Ante a existência de lacunas apontadas nessa pesquisa, essa alteração visa o alcance de maior clareza nos processos seletivos, diminuição de obscuridades, maior segurança jurídica tendo como fim último o aumento da eficácia das ações afirmativas na pós-graduação.
Onde?	No âmbito da Universidade Federal de Juiz de Fora, mais precisamente da Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa.
Quando?	A alteração poderá ser implementada após deliberação dos agentes envolvidos.
Quem?	Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa (PROPP).
Como?	Inclusão de inciso dentro do artigo segundo que trata das informações publicizadas em edital para determinar que: • Os editais de seleção deverão apresentar de forma expressa como serão distribuídas as vagas disponíveis entre os grupos ampla concorrência e ações afirmativas, indicando, inclusive, a ordem de preenchimento quando das vagas únicas; • Os editais de seleção deverão contar com sessão própria para o tópico das ações afirmativas, apresentando de forma detalhada como a política é apresentada no programa em questão de modo a evitar obscuridades e lacunas nos dispositivos relacionados às ações afirmativas.
Quanto custa?	Não há previsão de custos para essa proposta.

Fonte: Elaborado pela autora do presente trabalho (2026).

Com esta medida, acreditamos que a instituição pode promover maior transparência quanto aos critérios para a distribuição das vagas nos editais, bem como também evitar possíveis judicializações futuras por parte de candidatos que venham a se sentir lesados no correr do certame. Agora, passemos ao segundo eixo de nossa proposta de intervenção.

4.2.2. Eixo administrativo

Além da alteração normativa, entendemos que algumas ações realizadas pela Administração Superior da UFJF podem contribuir para o sucesso das ações afirmativas na pós-graduação, principalmente no que tange à seleção para ingresso.

Um dos aspectos essenciais para que a alteração normativa proposta possa ser efetiva é a existência de elementos de controle e acompanhamento que deverão ser realizados pela Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa e pela Diretoria de Ações Afirmativas da Universidade.

Entendemos que a Diretoria de Ações Afirmativas, muito atuante no âmbito da graduação da UFJF, pode ser mais presente também na esfera da pós-graduação, de modo que, para além dos procedimentos de heteroidentificação, possa realizar o acompanhamento dos alunos da pós-graduação ingressantes via ações afirmativas, bem como das eventuais demandas sensíveis a esse grupo.

Conforme retirado da página da DIAAF, a Diretoria de Ações Afirmativas é um:

Órgão integrante da Reitoria da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), responsável por formular, implementar e acompanhar políticas de ações afirmativas, diversidade e equidade. A DIAAF atua de forma transversal, em diálogo com toda a comunidade universitária, fortalecendo a inclusão e garantindo o respeito às diferenças.

A Diretoria de Ações Afirmativas (DIAAF) tem como missão promover políticas de igualdade, reconhecimento das diferenças e valorização da diversidade, assegurando condições de acesso, permanência e participação plena na vida universitária.

Entre suas atribuições está a criação e o acompanhamento de políticas públicas voltadas às ações afirmativas, além da gestão do Núcleo de Apoio à Inclusão (NAI).

A atuação da DIAAF baseia-se no princípio da equidade, reconhecendo as desigualdades históricas, sociais, culturais, econômicas e de gênero que afetam diferentes grupos. Assim, mantém um olhar atento às pessoas negras, indígenas, quilombolas, com deficiência, LGBTQUIAPN+ e em vulnerabilidade socioeconômica (UFJF, 2025).

Dentre as competências da DIAAF, podemos destacar a adoção de estratégias que visem ao acompanhamento dos grupos de alunos cotistas, estando, por consequência, em consonância com o Plano de Desenvolvimento Institucional da UFJF. Ressaltamos ainda que, na página pública da DIAAF, existe a previsão expressa, dentre as suas competências, para a inclusão da pós-graduação na sua esfera de atuação:

VI. estimular ações de inclusão de negros (pretos e pardos), indígenas e pessoas com deficiência na Pós-graduação e Intercâmbios, de acordo com a Portaria Normativa nº 13, de 11 de maio de 2016, do Ministério da Educação (UFJF, 2025).

Entendemos que a atuação conjunta da PROPP com a DIAAF é de suma importância para o avanço das ações afirmativas na pós-graduação. Ademais, para que seja possível verificar o grau de adesão e sucesso da nova norma, torna-se necessário que sejam instituídas políticas específicas de acompanhamento dos egressos incluindo a política de cotas no seu escopo de atuação.

A seguir, utilizando o mesmo princípio das estratégias abordadas no eixo anterior, apresentamos, de maneira resumida, as duas medidas propostas no tocante aos trâmites administrativos:

Quadro 4: Proposta de Intervenção – B

PROPOSTA DE INTERVENÇÃO - B	
O quê?	Inclusão do fluxo administrativo de envio dos editais seleção para a PROPP e DIAAF para acompanhamento dos dispositivos vinculados as ações afirmativas.
Por quê?	A maior participação da DIAAF no processo de inclusão das ações afirmativas ainda na seleção dos programas de pós-graduação pode ser muito favorável no reconhecimento de fragilidades no texto dos editais publicados, uma vez que esse órgão possui maior permeabilidade às demandas dos discentes elegíveis, podendo ser sensível a questões que fogem do conhecimento dos PPGs. Assim, não se propõe aqui a mitigação da autonomia universitária dos programas de pós-graduação, mas sim que os cursos possam receber um maior apoio e orientação de setores centrais da Instituição após a nova norma.
Onde?	No âmbito da Universidade Federal de Juiz de Fora, mais precisamente da Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa, da Diretoria de Ações Afirmativas e das coordenações dos programas de pós-graduação.
Quando?	A alteração poderá ser implementada após a entrada em vigor da nova norma que determina a previsão expressa dos dispositivos relacionados às distribuições de vagas e à aplicação das ações afirmativas nos programas. Assim, todos os editais publicados após a mudança normativa deverão participar do novo fluxo PROPP-DIAAF. Após o primeiro ciclo de seleções, o fluxo PROPP-DIAAF deverá ser seguido em cada programa quando ocorrerem alterações no tópico referente às ações afirmativas no edital.
Quem?	Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa (PROPP) e Diretoria de Ações Afirmativas (DIAAF).
Como?	O objetivo desse envio se constitui, antes de tudo, em uma medida de acompanhamento e orientação para auxiliar os programas na adaptação de suas seleções, observando o novo mandamento normativo acima proposto, tendo como fim último a maior eficácia das ações afirmativas na pós-graduação. Assim, semelhante ao que já foi feito por alguns dos programas de pós-graduação – que encaminham seus editais publicados para ciência e divulgação pela PROPP –, deverá ser criado um novo fluxo para que o envio dos documentos também seja direcionado para a Diretoria de Ações Afirmativas. Ao receber os editais, caberia ao DIAAF, juntamente com a PROPP, o acompanhamento do tópico específico das ações afirmativas, de modo a verificar se estão presentes os requisitos mínimos previstos na nova

	norma. Para melhor registro, acreditamos que o envio possa ser realizado através de <i>Processo SEI ADM Geral:001 – Ofício</i> , tendo como assunto <i>Edital de seleção PPG XXX</i> . Observadas as lacunas ou contradições nos editais enviados, caberia à DIAFF a inclusão de despacho no mesmo processo, sugerindo pontos de melhoria e indicação de fragilidades, dando também a PROPP ciência do documento.
Quanto custa?	Não há previsão de custos para essa proposta.

Fonte: Elaborado pela autora do presente trabalho (2026).

Ainda com relação ao eixo administrativo, consideramos a necessidade de implementação, no Procedimento Operacional Padrão dos programas de pós-graduação da instituição, de um campo destinado ao registro da forma de ingresso do estudante a ser desligado, entendendo que o agrupamento de dados dessa natureza tende a auxiliar no mapeamento de elementos referentes à evasão educacional e na criação de possíveis estratégias para sanar (ou amenizar) o problema. Destacamos, a seguir, a nossa terceira proposta de intervenção:

Quadro 5: Proposta de Intervenção – C

PROPOSTA DE INTERVENÇÃO - C	
O quê?	Alteração do Procedimento Operacional Padrão (POP) DESLIGAMENTO DE ALUNOS DA PÓS-GRADUAÇÃO <i>STRICTO SENSU</i> - POPENS-01.
Por quê?	Pretende-se, com essa alteração, aperfeiçoar o acompanhamento dos alunos que são desligados sem defesa dos programas de pós-graduação e pertencem ao recorte dos estudantes das ações afirmativas, de modo a possibilitar uma investigação das questões relacionadas à permanência desses alunos e fornecer dados que poderão auxiliar no mapeamento da taxa de desistência na pós-graduação, subsidiando o debate sobre a necessidade de novas políticas voltadas para esse grupo.
Onde?	No âmbito da Universidade Federal de Juiz de Fora, mais precisamente da Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa, da Diretoria de Ações Afirmativas e das coordenações dos programas de pós-graduação.
Quando?	A alteração poderá ser implementada após deliberação dos agentes envolvidos.
Quem?	Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa (PROPP).
Como?	Acrescentar, no POP-ENS-01, um campo para que seja informado se o discente que será desligado é ingressante via ações afirmativas. O documento “ <i>ENSINO: Pós-Graduação007.1-Form Desligamento</i> ”, que instrui o processo de desligamento, deverá ter campo próprio para a informação sobre a forma de ingresso, semelhante ao que já ocorre com as informações de discentes bolsistas. Ao final do processo, assim como ocorre o envio para a Gerência de Bolsas quando o estudante desligado é bolsista, o processo deverá também ser encaminhado para a Diretoria de Ações Afirmativas.
Quanto custa?	Não há previsão de custos para essa proposta.

Fonte: Elaborado pela autora do presente trabalho (2026).

Apresentadas as nossas duas propostas referentes ao eixo administrativo, passemos agora às considerações do terceiro e último eixo estratégico deste plano de ação, cujo enfoque é a construção de estratégias institucionais.

4.2.3. Eixo Institucional

Chamamos a atenção neste tópico para a realização de ações em nível institucional, ou seja, aquelas de domínio mais amplo da universidade como um todo e que extrapolam a individualidade de cada programa de pós-graduação.

Destacamos que as propostas apresentadas nesta subseção estão em consonância com o disposto no PDI institucional, que prevê o acompanhamento e o aperfeiçoamento das ações afirmativas na instituição conforme as diretrizes nacionais de inclusão e diversidade.

Desse modo, a partir dos dados apresentados no terceiro capítulo do presente estudo, podemos observar que os programas de pós-graduação, de modo geral, carecem de estratégias de divulgação das ações afirmativas, inclusive em sua esfera interna. Assim, é necessário que a própria instituição contribua para a inserção da temática na rotina dos programas e da universidade de modo geral, fazendo com que essa política seja mais amplamente divulgada entre os alunos da graduação. Dessa forma, os graduandos que ingressaram em seus cursos através das ações afirmativas podem se inteirar mais sobre as possibilidades de continuidade dos estudos após a conclusão da graduação, aumentando a procura por vagas reservadas e, conseqüentemente, a expectativa de ingresso desses discentes na pós-graduação. Para além das estratégias de divulgação, entendemos também que as autoavaliações institucionais podem contribuir com a evolução das ações afirmativas na pós-graduação.

Em 2019, a CAPES publicou o relatório do grupo de trabalho que discutiu a autoavaliação de programas de pós-graduação. Nas novas diretrizes da agência de fomento, para além da avaliação externa já apresentada nesta pesquisa, ocorre uma ampliação do foco pelo reconhecimento de que a autoavaliação pode trazer mais subsídios para o desenvolvimento dos programas e do sistema de pós-graduação como um todo, na medida em que favorece a construção da identidade, heterogeneidade e envolvimento dos programas avaliados, para além dos padrões mínimos garantidos pela avaliação externa (CAPES, 2019, p. 4-5). Para a agência,

a autoavaliação é o processo de se avaliar a si próprio, por vezes também chamada avaliação interna ou avaliação institucional, quando referida às organizações. Seu principal objetivo é formativo, de aprendizagem. Uma vez que é planejada, conduzida, implementada e analisada por pessoas elas próprias formuladoras e agentes das ações a serem avaliadas, a autoavaliação possibilita uma reflexão sobre contexto e políticas adotadas, além da sistematização dos dados que levam à tomada de decisão.

(...)

Em outras palavras, a autoavaliação é um processo avaliativo conceituado e autogerido pela comunidade acadêmica. A comunidade tem a titularidade da avaliação. Envolve a participação de distintos atores da academia ou externos a ela (docentes, discentes, egressos, técnicos e outros), nos níveis hierárquicos diversos, dos estratégicos aos mais operacionais (CAPES, 2019, p. 7).

Na esteira do acima exposto, a UFJF realizou, no ano de 2025, uma autoavaliação institucional preenchida por vários grupos da instituição, dentre eles os programas de pós-graduação. Entretanto, a política de ações afirmativas não foi abordada no documento, que se limitou a incluir, em uma das perguntas do tópico de responsabilidade social, o questionamento sobre a instituição promover de forma satisfatória a igualdade étnico-racial. Segundo a Instituição,

O objetivo da iniciativa é coletar a percepção da comunidade interna sobre dimensões estratégicas da Universidade relacionadas com o tema ações afirmativas ampliando o engajamento desses grupos.

Esse processo é fundamental para que a Universidade possa traçar suas estratégias a partir de um movimento de autoconhecimento institucional, garantindo a construção de uma UFJF cada vez melhor para toda a comunidade (UFJF, 2025).

Considerando que o principal objetivo da autoavaliação é formativo, nos parece que incluir a temática do ingresso através das ações afirmativas na pós-graduação se mostra uma boa oportunidade de divulgação e conscientização a respeito do tema. Para que os programas de pós-graduação possam de fato realizar as alterações propostas pela nova norma, torna-se necessária a realização de capacitações, de modo que se crie substrato para a modificação ou aperfeiçoamento da aplicação das ações afirmativas em seus processos seletivos.

Com isso, elaboramos a seguir as nossas três últimas propostas de intervenção. A primeira delas tem relação direta com a autoavaliação:

Quadro 6: Proposta de Intervenção – D

PROPOSTA DE INTERVENÇÃO – D	
O quê?	Inclusão de um eixo de autoavaliação relacionado às ações afirmativas na pós-graduação.
Por quê?	Considerando o caráter formativo da autoavaliação e, ainda, seu potencial para reflexão sobre o contexto e as políticas adotadas no grupo avaliado, entendemos que incluir a temática do ingresso através das ações afirmativas na pós-graduação se mostra uma boa oportunidade de divulgação e conscientização a respeito do tema e, ao mesmo tempo, permite que os diferentes agentes envolvidos – alunos, professores e servidores administrativos – possam auxiliar no processo de detectar pontos fortes e potencialidades, tanto quanto discriminar pontos fracos dos programas e prever oportunidades e metas que irão, em última instância, contribuir para o avanço da política de cotas na pós-graduação.
Onde?	No âmbito da Universidade Federal de Juiz de Fora, e mais precisamente da Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa e das coordenações dos programas de pós-graduação.
Quando?	A alteração poderá ser implementada no próximo ciclo de autoavaliação institucional e dos programas de pós-graduação.
Quem?	Comissão Própria de Avaliação (CPA) e a Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa (PROPP).
Como?	Alteração do formulário de autoavaliação institucional direcionado à pós-graduação para acrescentar no documento um eixo de perguntas relacionadas a política de ações afirmativas existente na pós-graduação. Sugere-se medir o grau de satisfação com a política, a percepção de mudança do perfil dos discentes e o grau de conhecimento a respeito do tema. Além da alteração do formulário institucional, na esfera da Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa, quando dos contatos realizados para o fomento da autoavaliação nos programas via fórum dos coordenadores, deverá incluir dentro de suas recomendações que todos os programas adicionem em seus instrumentos de avaliação internos um eixo relacionado às ações afirmativas na pós-graduação.
Quanto custa?	Não há previsão de custos para essa proposta.

Fonte: Elaborado pela autora do presente trabalho (2026).

A segunda proposta, por sua vez, é referente ao eixo institucional e está estruturada no quadro a seguir.

Quadro 7: Proposta de Intervenção – E

PROPOSTA DE INTERVENÇÃO – E	
O quê?	Desenvolvimento de uma política institucional de divulgação sobre as ações afirmativas na pós-graduação.
Por quê?	Os dados coletados no terceiro capítulo indicam que os programas de pós-graduação, de modo geral, carecem de estratégias de divulgação das ações afirmativas na pós-graduação. Através do questionário, foi possível constatar que 50% dos respondentes não possuem nenhuma política de divulgação a respeito da temática, 25% possuem uma política restrita ao ambiente interno para divulgação das ações afirmativas, e, apenas 25% dos respondentes acreditam ter uma política de divulgação a respeito do tema satisfatória. Diante da carência de informações, faz-se necessário que a própria instituição contribua para a inserção da temática na rotina dos programas e da universidade de modo geral, fazendo, inclusive, com que essa política atinja os alunos da graduação. Dessa forma, os graduandos que ingressaram em seus cursos através das ações afirmativas podem se inteirar mais sobre as possibilidades de continuidade dos estudos após a conclusão da graduação, aumentando a procura por vagas reservadas e, conseqüentemente, a expectativa de ingresso desses discentes na pós-graduação.
Onde?	No âmbito da Universidade Federal de Juiz de Fora, e, mais precisamente, da Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa e das coordenações dos programas de pós-graduação.
Quando?	A alteração poderá ser implementada após a deliberação dos agentes envolvidos.
Quem?	Diretoria de Imagem Institucional, Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa (PROPP), programas de pós-graduação da UFJF.
Como?	Produção de material didático sobre o tema com o auxílio da Diretoria de Imagem da UFJF, que é responsável pela criação e divulgação de conteúdos institucionais. Sugere-se que sejam incluídos alunos da pós-graduação, de modo a enriquecer ainda mais o material produzido. Após a produção do material, sugere-se que seja realizada a divulgação nas páginas da UFJF, tais como da PROPP e DIAFF. Ainda, o material deverá ser vinculado através das redes sociais da UFJF e enviado pela PROPP para os programas de pós-graduação, que deverão realizar a divulgação internamente. A divulgação deverá ocorrer ainda no ambiente da graduação, através de contato via e-mail com as unidades acadêmicas da UFJF, que deverão então enviar o material para os departamentos dos cursos, de modo a alcançar o maior número possível de discentes de graduação.
Quanto custa?	Não há previsão de custos para essa proposta.

Fonte: Elaborado pela autora do presente trabalho (2026).

E, por fim, nossa terceira e última proposta de intervenção institucional se destriacha no oitavo quadro do presente estudo.

Quadro 8: Proposta de Intervenção – F

PROPOSTA DE INTERVENÇÃO - F	
O quê?	Capacitação dos servidores envolvidos nos processos seletivos da pós-graduação.
Por quê?	Considerando a proposta de alteração normativa que prevê a modificação dos editais de seleção que deverão apresentar critérios mais definidos para a aplicação da política de cotas, entendemos ser importante que os servidores que atuam nos programas, TAEs, coordenadores e o colegiado como um todo possam ser instruídos a respeito das possíveis abordagens para as ações afirmativas. Acreditamos que a existência de lacunas nos editais deriva principalmente da falta de maior conhecimento a respeito do tema, tendo em vista que, conforme pontuado por Venturini, a maioria dos programas buscou repetir a experiência bem-sucedida da graduação, não considerando as peculiaridades inerentes à pós-graduação. Assim, em última instância, essa proposta visa auxiliar a diminuição de obscuridades nos editais contribuindo para o aumento da eficácia das ações afirmativas na pós-graduação.
Onde?	No âmbito da Universidade Federal de Juiz de Fora, e mais precisamente da Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa e das coordenações dos programas de pós-graduação.
Quando?	A proposta poderá ser implementada após a deliberação dos agentes envolvidos e a produção de materiais específicos. Sugere-se uma capacitação anual.
Quem?	Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa (PROPP).
Como?	Realização de seminários organizados anualmente pela Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa. Através desses seminários, poderão ser apresentados os modelos exitosos já empregados em outros programas de pós-graduação do Brasil, como o da UFG, que leva em consideração os vários tipos de ingresso na pós-graduação, quais sejam, a concorrência por vagas em áreas de concentração e/ou linhas de pesquisa, ou por vagas de um orientador específico (Venturini, 2023). Os seminários podem ser realizados por servidores convidados de outras instituições, a depender dos recursos disponíveis para tanto, e também de servidores alocados na Diretoria de Ações Afirmativas, Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa e nas coordenações dos programas de pós-graduação da UFJF. O seminário deverá englobar ainda a apresentação dos dados internos dos programas e a possibilidade de troca entre as diferentes coordenações a respeito das experiências positivas e negativas tocantes ao tema.
Quanto custa?	Poderão surgir eventuais custos derivados do convite de servidores de outras instituições para a participação em seminários.

Fonte: Elaborado pela autora do presente trabalho (2026).

Neste capítulo, através das seis propostas de intervenção apresentadas, buscamos contribuir com a sedimentação e posterior evolução das ações afirmativas nos programas de pós-graduação da Universidade Federal de Juiz de Fora, contemplando aspectos normativos, administrativos e institucionais relacionados ao tema.

A análise realizada neste trabalho e, por consequência, as propostas de intervenção dela derivadas se enquadram sob a ótica do ingresso na pós-graduação. Entretanto, entendemos que para alcançarmos o pleno sucesso das ações afirmativas neste eixo de ensino, novas estratégias devem ser refletidas, debatidas e implementadas também sob a ótica da permanência desses estudantes, com o efetivo envolvimento da Pró-Reitoria de Assistência Estudantil (PROAE) na rotina da pós-graduação.

Acreditamos que o fortalecimento das ações afirmativas na pós-graduação é fundamental para garantir o desenvolvimento de uma universidade acolhedora, flexível, acessível, inclusiva, diversa e solidária (UFJF, 2025).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve por objetivo entender os impactos provocados pela Resolução nº 67 de 28 de agosto de 2021 (CONSU) nos processos seletivos realizados pelos Programas de Pós-Graduação da UFJF, para, ao final, propor ações que visem sanar as dificuldades e o aprimoramento das práticas já desenvolvidas. Além do objetivo geral, fizeram parte do presente trabalho os seguintes objetivos específicos: apresentar as mudanças normativas impostas pela Resolução nº 67 de 28 de agosto de 2021 (CONSU) e descrever o funcionamento dos programas de pós-graduação, principalmente no que se refere ao processo seletivo, bem como analisar o impacto da nova política no ingresso dos programas de pós-graduação para, por fim, propor ações que visem sanar os entraves para a distribuição de vagas em processos seletivos, a fim de contribuir para o sucesso das ações afirmativas na pós-graduação.

A escolha dessa temática se justificativa pela grande importância das ações afirmativas para a democratização do ensino superior no Brasil e por observarmos, através das atividades exercidas pela autora do trabalho na UFJF, que diante da ausência de uma normativa robusta para definir os parâmetros das seleções para o ingresso na pós-graduação, no que diz respeito ao tema, cada programa de pós-graduação aplicava sua própria interpretação da Resolução 67/2021 e da Portaria 311/2022, gerando regras e processos seletivos muito diversos entre si.

Conforme exposto ao longo deste trabalho, essa maior discricionariedade reguladora dos programas, por si só, não se constitui como ponto negativo, entretanto, a ausência de regras básicas permite que algumas normativas de pós-graduação consubstanciadas em seus editais de seleção se apresentem de forma confusa, gerando lacunas que, em última instância, se mostram prejudiciais para a incorporação de fato das ações afirmativas na pós-graduação.

Assim, buscando alcançar os objetivos supramencionados, essa dissertação foi dividida em cinco capítulos.

No primeiro capítulo, buscamos apresentar o problema de pesquisa que norteou o presente trabalho e seus desdobramentos além da hipótese e justificativa da pesquisa. Descrevemos a situação normativa da pós-graduação na UFJF, em que os programas possuem ampla margem para criar suas próprias regras. Pontuamos a

implementação da resolução CSPP/UFJF Nº 28 de 2023, que criou o atual regulamento geral da pós-graduação, estabelecendo algumas regras básicas sobre como os programas devem funcionar.

Mais adiante, foi apresentada a Resolução 67 de 2021 que institui, de fato, as ações afirmativas na pós-graduação. Como amplamente pontuado, a referida resolução encontra-se inserida em um contexto nacional no qual as universidades federais, motivadas pela portaria normativa Nº 13 do MEC, passaram a realizar debates a respeito da temática e sua implementação nas instituições. Também neste capítulo, apresentamos a Portaria SEI 311 de 2022, que regulamentou os processos seletivos, estabelecendo algumas regras pós-resolução 67, e, ainda, os principais referenciais teóricos que subsidiam essa pesquisa, com destaque para o trabalho de Venturini.

No segundo capítulo, buscamos detalhar a temática das ações afirmativas na pós-graduação e, para atingir esse intento, o subdividimos em 5 subcapítulos. No primeiro subcapítulo, foi apresentada a fundamentação das ações afirmativas educacionais na ótica brasileira e mundial, desde sua origem na Índia, perpassando pela experiência estadunidense, após o fim da política de segregação institucional, pelo modelo francês e pelo caso da África do Sul, após o fim do regime do *apartheid*.

Passamos então à apresentação do conceito de ações afirmativas, com base nos autores Gusmão (2024), Silva e Arruda (2023), Lewandowski (2012), Feres Junior (2018) e Bayma (2012). Desse modo, pudemos então apresentar o conceito que foi utilizado para o desenvolvimento dessa pesquisa, entendendo as ações afirmativas como ferramentas de discriminação positivas, que objetivam o alcance da igualdade material por grupos minoritários e historicamente discriminados, visando à diminuição das desigualdades sociais e à concretização do Princípio da Dignidade Humana.

Como trabalhado neste subcapítulo, a igualdade material, para além da igualdade formal constitucionalmente prevista – que veda qualquer tipo de discriminação negativa –, leva em consideração as especificidades de cada pessoa ou grupo derivados do contexto desigual vivenciado, buscando, conforme a máxima aristotélica, tratar os iguais como iguais e os desiguais como desiguais na medida de sua desigualdade.

Mais à frente, passamos à análise das ações afirmativas educacionais no Brasil, descortinando conceitos como o do “mito da democracia racial”, que por muito

tempo sancionou a inércia do poder público diante das desigualdades vivenciadas pelas pessoas negras no Brasil, e o paradigmático julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 186, que decidiu pela constitucionalidade das ações afirmativas no ensino superior brasileiro e possibilitou, ainda em 2012, a publicação da Lei de Cotas 12711/2012, que instituiu a obrigação de as instituições federais de ensino superior vinculadas ao MEC reservarem no mínimo 50% das vagas para as ações afirmativas.

No segundo subcapítulo, buscamos realizar uma breve explanação a respeito da história da pós-graduação no Brasil, nascida da necessidade de mão de obra qualificada no país. Destacamos que, nos anos 1960, através do Parecer Sucupira, a Pós-Graduação foi regulamentada nos moldes que hoje conhecemos.

Buscamos, ainda, apresentar resumidamente os planos nacionais da pós-graduação, com destaque para a previsão do combate às assimetrias em seu meio, dado que, em sua origem, a pós-graduação possuía um caráter elitista e com rigorosa seletividade intelectual.

Diferentemente da graduação, que teve na lei 12.711/2012 a instituição das ações afirmativas de forma padronizada nacionalmente, na pós-graduação não foi possível observar a criação de uma lei nacional equivalente. Assim, a nacionalização do tema foi subsidiada pelos diversos debates realizados em torno das ações afirmativas na pós-graduação, com destaque para o papel do movimento negro, o que resultou em 2016 na publicação da Portaria Normativa 13 do Ministério da Educação, que determinava que as instituições federais de ensino superior apresentassem propostas para a inclusão de minorias em seus cursos de pós-graduação.

O entendimento da referida portaria como vinculativa fez com que muitas instituições de ensino passassem a discutir o tema em seus Conselhos Superiores, fazendo com que surgissem progressivamente novos regulamentos tratando das ações afirmativas na pós-graduação, como também foi o caso da Universidade Federal de Juiz de Fora e da Resolução 67/2021.

No terceiro subcapítulo, descrevemos resumidamente o funcionamento da pós-graduação na UFJF, apresentando o recorte dos trinta e dois cursos que seriam objeto de estudo da presente pesquisa. O quarto subcapítulo, por sua vez, foi dedicado à análise da Resolução 67 de 2021, que inaugurou institucionalmente as ações afirmativas na pós-graduação da UFJF. No quinto subcapítulo, buscamos

apresentar os processos seletivos na pós-graduação da UFJF, realizando um levantamento dos editais mais recentes dos 32 programas de pós-graduação acadêmicos da instituição.

Cumpre-nos destacar neste ponto que o levantamento acima mencionado foi realizado ao longo do ano de 2025. Desse modo, podem ter ocorrido alterações nos cursos, regulamentos internos e nos editais de seleção. É o caso, por exemplo, do curso do Programa de Pós-Graduação em Engenharia Civil, que hoje também conta com o curso de doutorado, mas, quando do levantamento, não possuía editais disponíveis para consulta. Devemos destacar, ainda, que os editais consultados, de domínio público, eram os mais recentes publicados na época da consulta, de modo que eventuais retificações realizadas após a consulta inicial não foram mapeadas neste trabalho.

O levantamento realizado teve por objetivo verificar: a. se houve a incorporação da política de ações afirmativas em cada programa; b. a porcentagem da reserva de vagas; c. o modo de seleção realizado; e d. como a reserva de vagas é aplicada na seleção. Ao final do capítulo, apresentamos uma tabela comparativa com as principais informações obtidas, de modo a facilitar a comparação dos modelos e obtermos um panorama geral da pós-graduação na UFJF.

No terceiro capítulo, que foi subdividido em cinco subcapítulos, passamos a realizar uma análise a partir da lógica do ingresso na pós-graduação, tendo como referencial teórico a obra *Ação afirmativa na pós-graduação: os desafios da expansão de uma política de inclusão*. O primeiro subcapítulo buscou apresentar o perfil da pós-graduação brasileira, demonstrando que, em que pese tenhamos uma ausência de dados oficiais atualizados sobre a pós-graduação, podemos observar nitidamente a predominância de estudantes brancos neste grau de ensino. Assim, de modo distinto ao que ocorre na graduação – na qual as ações afirmativas são fortemente vinculadas a questões sociais e de renda –, na pós-graduação, as cotas são ligadas na maior parte dos casos a questões étnico-raciais, pessoas com deficiência, refugiados e, mais recentemente, pessoas trans.

Essa maior flexibilidade, inclusive no que diz respeito à variação do público alvo das ações afirmativas, deriva, em parte, da autonomia universitária que se traduz no poder de autonormação exercitável dentro dos limites impostos pelo ordenamento jurídico e restrito ao interesse da entidade que o detém (Venturini, 2023, p. 92).

Cumpre-nos destacar ainda que, conforme o entendimento pontuado pela CAPES, a autonomia universitária das instituições federais se desdobra para os programas de pós-graduação, que também gozariam de relativa autonomia, no que refere aos aspectos didático-científicos, permitindo que observemos variações em seus regulamentos, currículos e regras para ingresso.

Outrossim, também destacamos no decorrer do texto que, de forma semelhante ao que ocorre na graduação, a democratização do espaço universitário não ocorre de forma igualitária entre todos os cursos de pós-graduação, de modo que alguns programas depositam maior valor na meritocracia do que outros.

Conforme pontuado por Venturini (2023, p. 325), a meritocracia pode ser definida como um sistema de valor por meio do qual recompensas são distribuídas com base no esforço individual. Entretanto, conforme amplamente pontuado ao longo desse trabalho, em uma sociedade desigual e estratificada como a brasileira, a igualdade fica restrita ao campo formal, de modo que não é possível falarmos em igualdade de oportunidades e, portanto, em mérito real.

Ademais, a maior resistência da pós-graduação com relação às cotas, além da ideia da meritocracia, reside na crença de que as cotas da graduação foram bem-sucedidas e suficientes para igualar todos os estudantes que receberam uma mesma formação com qualidade. Todavia, considerando as peculiaridades dos processos seletivos da pós-graduação, itens como currículo, publicações, atividades de pesquisa e extensão e participação em eventos são determinantes para o sucesso na seleção, de modo que não podemos falar que todos os egressos da graduação terão de fato as mesmas oportunidades.

Por fim, o terceiro aspecto que justifica a maior resistência da pós-graduação às cotas repousa na grande preocupação dos cursos com a excelência e qualidade de ensino, tendo em vista que sua existência e captação de recursos está diretamente ligada à avaliação quadrienal da CAPES. Cumpre-nos ressaltar neste ponto que não existem dados que corroborem que a entrada de discentes por ações afirmativas poderiam ter um impacto negativo na avaliação do programa, uma vez que, como podemos observar no exemplo da graduação, os alunos ingressantes por meio das cotas possuem desempenho muito semelhante aos discentes ingressantes pela ampla concorrência.

No segundo subcapítulo, optamos por trabalhar os elementos em torno do ingresso para a pós-graduação, analisando os desdobramentos dos processos seletivos e suas principais etapas a fim de observarmos como as ações afirmativas foram incorporadas nacionalmente pelos programas. A vasta gama de arranjos para as seleções de pós-graduação possibilita que muitas formas de editais sejam publicadas, de forma que algumas são mais receptivas do que outras no que se refere à adoção das ações afirmativas.

Ademais, assim como no caso da UFJF, muitas resoluções que determinaram a inclusão das ações afirmativas institucionalmente não se aprofundaram na definição de regras e modelos para as seleções, deixando a cargo dos cursos a definição de todos os demais aspectos da política. Destarte, conforme o levantamento realizado por Venturini (2023), a grande maioria dos cursos de pós-graduação se limitou a transportar o modelo da graduação para a pós, inserindo a reserva de vagas através da criação de cotas para determinados grupos, sem realizar alterações nas fases tradicionais dos processos seletivos.

Destacamos que a ausência de alteração nas etapas contribui para que o número de vagas reservadas ociosas seja grande, tendo em vista que muitos dos candidatos não alcançam a nota mínima de corte para ingresso no curso, diminuindo o alcance e a eficácia das ações afirmativas.

Ainda neste subcapítulo, foram apresentadas as quatro principais formas de alocação das vagas ao final da seleção: a distribuição por áreas de concentração ou linhas de pesquisa; a distribuição por vagas disponibilizadas pelo orientador; a distribuição de um número fixo de vagas sem critérios pré-definidos; e, por fim, a distribuição nos processos seletivos que não preveem um número de vagas, com o ingresso variando conforme a demanda (Venturini, 2023, p. 98-99).

Neste cenário, a forma de distribuição das vagas pode gerar a anulação da política de cotas na prática, tendo em vista que as vagas únicas, ou mesmo grupos ímpares de vagas, quando não bem delimitados, podem criar um cenário favorável à burla da política de cotas na seleção. Ainda, a ausência de critérios bem definidos em edital também pode afetar negativamente a ampla concorrência, quando não são observados os critérios relacionados à ordem de preenchimento, distribuição e arredondamento das vagas.

Assim, entendemos que os critérios de distribuição de vagas das seleções devem ser bem definidos em edital, de modo que exista para ambos os grupos, ampla concorrência e ações afirmativas, a previsibilidade de como será a etapa final da seleção. Ao final do subcapítulo, descrevemos a resolução que regula os processos seletivos sob a ótica das ações afirmativas na UFG. Trata-se de um documento simples e completo que trata do coeficiente das ações afirmativas em todas as esferas de seleção, prevê a criação de vagas suplementares, trabalha as vagas únicas e abre margem para a redistribuição de candidatos em casos excepcionais.

No terceiro subcapítulo, apresentamos o percurso metodológico desta pesquisa, caracterizada como um estudo de caso qualitativo relacionado ao ingresso na pós-graduação após a normatização da política de cotas pela UFJF. Foram realizadas pesquisas bibliográficas através da obra de diversos autores que analisam a questão das ações afirmativas nacional e internacionalmente, obras que estudam a estrutura da pós-graduação brasileira, bem como diversas legislações que regulamentam o tema, com especial atenção para as portarias e resoluções publicadas pela Universidade Federal de Juiz de Fora.

No tocante aos documentos analisados, conforme observado no segundo capítulo, buscamos realizar um levantamento dos editais de seleção mais recentes dos 32 programas de pós-graduação acadêmicos, visando mapear como a política de cotas foi implementada na prática da pós-graduação da UFJF, tendo como foco a distribuição das vagas pelos cursos. Tivemos ainda o apoio dos dados presentes no Observatório Institucional da UFJF e o seu Plano de Desenvolvimento Institucional, que definiu as metas e o planejamento universitário para os anos de 2022 a 2027.

Como instrumento de pesquisa, optamos por realizar a aplicação de um questionário direcionado às coordenações dos programas de pós-graduação. Esse questionário visava mapear dados objetivos a respeito da implementação da política de cotas em cada programa e as percepções subjetivas dos coordenadores ou secretários sobre os desdobramentos das ações afirmativas no seu curso. Para o estudo dos dados, nos propusemos a realizar a análise de conteúdo a partir dos princípios de Bardin, articulando os dados coletados nos questionários e os dados coletados nos editais de seleção com a literatura de referência utilizada para subsidiar o presente trabalho, buscando estabelecer um paralelo entre a teoria e a prática.

O quarto subcapítulo apresentou o resultado da coleta de dados em campo, apresentando a frequência das respostas das doze questões disponibilizadas no questionário. No quinto e último subcapítulo, por sua vez, procedemos com a análise dos dados coletados, relacionando o levantamento documental realizado no segundo capítulo com as respostas obtidas através dos questionários aplicados às coordenações dos programas de pós-graduação. A partir da teoria das mudanças institucionais, apresentada por Venturini (2023), tendo por base o *locus* de transformação, concluímos que a Universidade Federal de Juiz de Fora, através da resolução 67/2021 e dos regimentos dela derivados, observou o processo de mudança em camadas, mantendo as etapas tradicionais dos processos seletivos da pós-graduação praticamente inalteradas, ao mesmo tempo que coexistem com a reserva de vagas normatizada pela instituição.

Dentre os principais resultados observados, destacamos que diversos programas de pós-graduação da UFJF, em que pese apresentarem informações sobre a forma em que a seleção irá ocorrer – áreas temáticas, linhas de pesquisa ou por disponibilidade de orientador – não detalham em seus editais a quantidade de vagas direcionadas para cada núcleo de seleção, a ordem de preenchimento das vagas, os critérios de arredondamento para vagas ímpares e as regras para a alocação das vagas únicas.

Ainda neste tópico, buscamos apresentar algumas estratégias interessantes observadas por alguns dos programas de pós-graduação da UFJF, tais como a realização de seleção unificada, sem divisão em núcleos menores, na qual o coeficiente das ações afirmativas é aplicado diretamente sob o número total de vagas, permitindo que todos os candidatos aprovados no número de vagas disponibilizadas para as ações afirmativas e para a ampla concorrência possam ingressar no programa, ficando a distribuição entre os orientadores e/ou linhas de pesquisa para momento posterior à seleção. Outros programas optaram por sempre apresentar as vagas em formato par, independente do núcleo em que a seleção é realizada, gerando sempre duas filas, uma para a ampla concorrência e outra para as ações afirmativas, transferindo ao final as eventuais vagas ociosas entre os dois grupos.

Pontuamos que tais estratégias são interessantes do ponto de vista prático, entretanto, não são passíveis de adoção por todos os programas, seja pela disponibilidade de vagas ou mesmo por outras especificidades previstas nas normas

de cada curso. Assim, não sendo possível lançar mão dos recursos acima expostos, alguns cursos definiram em seus editais outros critérios para a ordem de distribuição das vagas, como o uso da ordem alfabética dos nomes dos possíveis orientadores, por exemplo.

Nestes casos, em que pese não seja possível que se saiba previamente quais vagas únicas serão ocupadas por cada grupo, o certame se mantém previsível, tendo em vista que a ordem de preenchimento se apresenta bem definida previamente. Desse modo, qualquer candidato, ao aplicar os mandamentos previstos em edital, pode compreender e replicar a distribuição de vagas realizada pelo programa.

Ademais, foi possível observar ainda que, de forma semelhante aos concursos para servidores públicos federais, os candidatos de alguns cursos de pós-graduação podem concorrer ao mesmo tempo nas duas filas, ampla concorrência e ações afirmativas. Ainda, identificou-se a existência de editais com previsão expressa de que, em caso de reprovação ou falta de documentos para a inscrição na modalidade ações afirmativas, o candidato possa ser ranqueado na ampla concorrência. Por fim, foram destacadas do levantamento realizado entre os editais: a previsão de cotas fixas para cada modalidade de ações afirmativas; a criação de um coeficiente de classificação e um coeficiente de não classificação; e, por fim, a incorporação de novas modalidades de ações afirmativas, como a reserva de vagas para estrangeiros e mulheres.

No tocante aos dados coletados através dos questionários, foi possível constatar que, conforme pontuado por Venturini (2023), a implementação da política de cotas na UFJF também não ocorreu de forma uniforme, de modo que existem programas que não preveem a reserva de 50% das vagas para as ações afirmativas.

Sobre a ocupação das vagas direcionadas para as ações afirmativas observamos que apenas 6% da amostra analisada indica que em seu programa as vagas reservadas são totalmente ocupadas, enquanto 31% dos respondentes informaram que existe uma ocupação considerada “boa” ao passo que 62% dos respondentes indicam que as vagas destinadas às ações afirmativas quase sempre ficam ociosas e acabam sendo direcionadas para a ampla concorrência. No tocante ao sucesso da implementação das ações afirmativas em seu programa de pós-graduação, apenas 25% dos respondentes acreditam que a política de cotas foi

implementada de forma bem-sucedida, enquanto 75% dos respondentes entendem que existem reflexos positivos, mas também entendem que ainda há muito a ser feito.

Destacamos novamente que esses dados são corroborados pelas informações fornecidas pela UFJF através do Observatório Institucional, que aponta que, em 2023, menos de 10% dos novos alunos foram aprovados via ações afirmativas. Em 2024, esse número aumentou para aproximadamente 12% e, em 2025, para 13%, revelando que a eficácia das ações afirmativas ainda está muito aquém de suas potencialidades, o que evidencia que ainda há muito a ser feito para que possamos alcançar os 50% previstos na resolução 67 de 2021.

Dentre os motivos que justificam essa baixa adesão, podemos citar elementos como a falta de divulgação da política de cotas, corroborada pelos dados coletados nos questionários, que indicam que apenas 25% dos respondentes entendem existir uma boa política de divulgação estabelecida para a divulgação e a conscientização a respeito das ações afirmativas.

O quarto capítulo do presente trabalho, de caráter mais propositivo, contempla a elaboração de um plano de ação educacional com base nas observações e coleta de dados realizados nesta pesquisa. No primeiro subcapítulo, optamos por apresentar o Plano de Desenvolvimento Institucional da UFJF, com vigência entre os anos de 2022 a 2027, no qual consta expressamente a intenção da administração local de tornar a UFJF mais aberta e inclusiva, contribuindo para reduzir as desigualdades históricas da sociedade brasileira.

Dentre os objetivos descritos no documento, constam diversas metas relacionadas ao aprimoramento das ações afirmativas em nível de pós-graduação, com vistas a permitir que 50% dos discentes de cada programa sejam ingressantes através das ações afirmativas, com a previsão expressa de que seja realizado o acompanhamento dos editais para a inclusão dos discentes e a criação de grupos de trabalho.

O PDI prevê ainda uma ação integrada de órgãos como a PROPP, a PROAE, a DIAAF e o NAI, bem como o fortalecimento de mecanismos de transparência e controle social da política de reserva de vagas, por meio da produção de dados e relatórios sobre o tema, a elaboração de materiais didáticos, a organização de eventos e ações de diálogo com a comunidade interna e externa.

Neste sentido, no subcapítulo seguinte, buscamos apresentar uma proposta de intervenção que se desdobra em três eixos: normativo, administrativo e institucional, ancorando todos os elementos no que prevê o Plano de Desenvolvimento Institucional da UFJF.

No tocante ao eixo normativo, propusemos a alteração da Portaria 149 de 14 de novembro de 2025, que substituiu, em novembro de 2025, a Portaria 311 de 2022. Visando sanar as lacunas normativas dos editais de seleção apontadas na presente pesquisa, essa nova Portaria gerou maior segurança aos candidatos e contribuiu com o aumento da eficácia da política. Em síntese, sugerimos que a alteração abarque a obrigação de todos os editais de seleção apresentarem de forma expressa a forma de distribuição das vagas ao final da referida seleção.

No tocante ao eixo administrativo, propusemos a inclusão do fluxo administrativo de envio dos editais de seleção para a PROPP e para a DIAAF, de modo a permitir um acompanhamento dos dispositivos vinculados às ações afirmativas nesses documentos. Entendemos que essa maior participação da Diretoria de Ações Afirmativas pode auxiliar no reconhecimento de fragilidades nos textos publicados, tendo em vista o maior contato da DIAAF com os discentes elegíveis.

Ainda neste eixo, propusemos a alteração do Procedimento Operacional Padrão (POP) DESLIGAMENTO DE ALUNOS DA PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU*, para incluir em seu corpo um campo específico para a indicação de ingresso via ações afirmativas pelo discente em questão. Entendemos que o agrupamento de dados dessa natureza pode auxiliar o mapeamento da evasão educacional deste grupo, permitindo a criação de possíveis estratégias para sanar (ou amenizar) o problema.

No tocante ao eixo institucional, propusemos a inclusão de um eixo nos formulários de autoavaliação relacionado às ações afirmativas na pós-graduação, tanto para o formulário Institucional de autoavaliação como para as autoavaliações aplicadas internamente pelos programas de pós-graduação. Entendemos que, considerando o objetivo formativo da autoavaliação, a inclusão da temática no instrumento avaliativo se mostra uma boa oportunidade de divulgação e conscientização a respeito do tema, ao mesmo tempo que permite que os diferentes agentes envolvidos – alunos, professores e servidores administrativos – possam auxiliar no processo de detectar pontos fortes, potencialidades e oportunidades de

melhorias que irão, em última instância, contribuir para o avanço da política de cotas na pós-graduação.

Ainda no eixo institucional, considerando os dados coletados nesta pesquisa que indicam a carência de estratégias de divulgação sobre o tema, propusemos o desenvolvimento de uma política institucional de divulgação sobre as ações afirmativas na pós-graduação. Entendemos que a criação de uma política integrada de divulgação das ações afirmativas pela administração superior da UFJF auxiliaria a divulgação interna dos programas, e, principalmente permitiria que a temática fosse apresentada aos alunos de graduação, de modo que os ingressantes através das ações afirmativas passassem a se inteirar mais acerca da política, aumentando a procura por vagas reservadas e a expectativa de ingresso dos discentes na pós-graduação.

Por fim, também no eixo institucional, propusemos a realização de capacitação dos servidores envolvidos nos processos seletivos da pós-graduação, permitindo que, ante as mudanças normativas envolvendo os editais de seleção, os servidores que atuam nos programas – TAEs, coordenadores e o colegiado como um todo – possam ser instruídos a respeito das possíveis abordagens para as ações afirmativas. Entendemos que as lacunas dos editais de seleção analisados nesta pesquisa derivem, em parte, da falta de substrato sobre o tema, tendo em vista que, conforme pontuado por Venturini (2023), grande parte dos programas de pós-graduação do Brasil buscou repetir a experiência bem-sucedida da graduação, não considerando as peculiaridades inerentes à pós.

É imperioso destacarmos, antes que se finde o presente estudo, os evidentes avanços sobre a temática das ações afirmativas na Universidade Federal de Juiz de Fora. Estes avanços reforçam o caráter compromissado da UFJF com uma sociedade mais justa, igualitária e inclusiva, desde sua criação nos anos 1960. Entretanto, como toda política pública, entendemos que a implementação das ações afirmativas na pós-graduação deve ser constantemente revisitada, de modo que possamos sempre buscar elementos que permitam o aprimoramento de sua efetividade.

Atualmente, conforme os dados coletados via Observatório Institucional, o ingresso dos alunos de pós-graduação na Universidade Federal de Juiz de Fora através das vagas reservadas para as ações afirmativas ainda está muito aquém do

objetivo traçado no PDI institucional 2022-2027, de forma que persistem os desafios a serem enfrentados para o sucesso das ações afirmativas na pós-graduação.

Acreditamos que a responsabilidade para a construção de uma universidade igualitária é de toda a comunidade acadêmica, perpassando pelas pró-reitorias e demais cargos de gestão, pelos docentes e discentes bem como por todos os servidores administrativos que compõem o corpo da UFJF. Desse modo, esperamos que o presente trabalho possa contribuir, ainda que minimamente, para o avanço da compreensão e consolidação das ações afirmativas na pós-graduação *stricto sensu* da UFJF, bem como para a democratização do ensino público qualificado no Brasil.

REFERÊNCIAS

- AGÊNCIA BRASIL. *Pós-graduação ainda é concentrada na população branca, aponta estudo*. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/educacao/pos-graduacao-ainda-e-concentrada-na-populacao-branca-aponta-estudo/> . Acesso em: 15 abr. 2026.
- ANDRADE NETO, Eduardo Belém de. O uso da ferramenta 5W2H em organizações públicas no contexto da pandemia da Covid-19: um estudo de caso no Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba. In: CONGRESSO DE GESTÃO PÚBLICA DO RIO GRANDE DO NORTE, 15., 2022. *Anais [...]*. [S. l.]: CONGESP, 2022. Disponível em: <https://congesp.rn.gov.br/anais/v-15/GT%20Experiencias%20Inovadoras%20Durante%20a%20Pandemia/GT%20Experiencias%20Inovadoras%20-%20O%20Uso%20da%20Ferramenta%205W2H%20em%20Organizacoes%20Publicas%20no%20Contexto%20da%20Pandemia%20da%20Covid-19%20um%20estudo%20de.pdf>. Acesso em: 4 maio 2026.
- ANDRÉ, Marli. O que é um estudo de caso qualitativo em educação? *Revista da FAEBA – Educação e Contemporaneidade*, Salvador, v. 22, n. 40, p. 95-103, jul./dez. 2013.
- ANJOS, R.C. Políticas afirmativas: igualdade formal e material. *Ciência Atual*, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 29-48, 2020.
- ARRUDA, D. O; SILVA V. A. O mito da democracia racial e seus reflexos na percepção social sobre as políticas públicas de ações afirmativas no Brasil. *Boletim de Conjuntura: Ano V*, Volume 16, n. 48, Boa Vista, 2023.
- BARDIN, Laurence. *Análise de Conteúdo*. EDIÇÕES 70, LDA. 2002.
- BAYMA, Fátima. Reflexões sobre a constitucionalidade das cotas raciais em universidades públicas no Brasil: referências internacionais e os desafios pós-julgamento das cotas. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, Rio de Janeiro, v. 20, n. 75, p. 325-346, abr./jun. 2012.
- BENEDETTI, Carla; HORVATH JÚNIOR, Miguel. A proteção da pessoa com deficiência como ação afirmativa de inclusão. *Revista Internacional CONSINTER de Direito*, Vila Nova de Gaia, n. 18, jun. 2024.
- BERNARDINO-COSTA, Joaze; BORGES, Antonádia; FERREIRA, Maria Aparecida Chagas; CARLOS, Gabriella da Conceição e. Radiografia das políticas de ação afirmativa na pós-graduação das universidades federais. *Dados – Revista de Ciências Sociais*, Rio de Janeiro, v. 67, n. 3, 2024.
- BRASIL. *Constituição (1988)*. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm? . Acesso em: 8 maio 2025.

BRASIL. Lei 12.711 de 29 de agosto de 2012. Brasília, 2012.

BRASIL. Lei 13.146 de 06 de julho de 2015. Brasília, 2015.

BRASIL. Lei 13.409 de 28 de dezembro de 2016. Brasília, 2016.

BRASIL. Lei 14.723 de 13 de novembro de 2023. Brasília, 2023a.

BRASIL. Ministério da Educação. *Plano Nacional de Pós-Graduação (PNPG) 2024-2028*. CAPES, 2023b. Disponível em: https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/documentos/19122023_pnpq_2024_2028.pdf. Acesso em 12 maio 2025.

BRASIL. Ministério da Educação. PORTARIA NORMATIVA Nº 13, DE 11 DE MAIO DE 2016. Brasília, 2016.

BRASIL. Ministério da Educação. *Qual a diferença entre pós-graduação lato sensu e stricto sensu?* Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/component/content/article?id=13072:qual-a-diferenca-entre-pos-graduacao-lato-sensu-e-stricto-sensu#:~:text=As%20p%C3%B3s%20gradu%C3%A7%C3%B5es%20stricto%20sensu,curso%20o%20aluno%20obter%C3%A1%20diploma>. Acesso em 6 de set. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n. 186/DF*. Relator: Min. Ricardo Lewandowski. Brasília, DF, 26 abr. 2012. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADPF186RL.pdf>. Acesso em: 8 maio 2025.

CAPES. Autoavaliação de programas de pós-graduação, 2019. Disponível em: <10062019-autoavaliacao-de-programas-de-pos-graduacao-pdf> Acesso em: 4 maio 2026.

CAPES. *Portaria nº 99, de 9 de abril de 2024*. Brasília, DF: CAPES, [s.d.]. Disponível em: https://cad.capes.gov.br/ato-administrativo-detallar?idAtoAdmElastic=14703&utm_source= . Acesso em: 11 maio 2026.

CAPES. *Sobre a Avaliação*, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/capes/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/avaliacao/sobre-a-avaliacao/avaliacao-o-que-e/sobre-a-avaliacao-conceitos-processos-e-normas/conceito-avaliacao> . Acessado em: 15 abr. 2026.

FERES JÚNIOR, J.; CAMPOS, L.A.; DAFLON, V.T.; VENTURINI, A.C. *Ação afirmativa: conceito, história e debates* [online]. Rio de Janeiro: EDUERJ, 2018, 190 p. Sociedade e política collection. <https://doi.org/10.7476/9786599036477>.

FERREIRA, R. Política de cotas raciais. In: OLIVEIRA, D.A.; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, L.M.F. *DICIONÁRIO: trabalho, profissão e condição docente*. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. Disponível em: <https://gestrado.net.br/wp-content/uploads/2020/08/323-1.pdf>. Acesso em: 6 set. 2024.

FRIEDE, Reis. A equidade no ordenamento jurídico brasileiro. In: ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO. *Direitos fundamentais em processo: estudos em comemoração aos 20 anos da Escola Superior do Ministério Público da União*. Brasília, DF: ESMPU, 2013. p. 661-670. Disponível em: https://escola.mpu.mp.br/pesquisasepublicacoes/publicacoes/catalogo-de-obras/obras-avulsas/direitos-fundamentais-em-processo-2013-estudos-em-comemoracao-aos-20-anos-da-escola-superior-do-ministerio-publico-da-uniao/37_a-equidade.pdf. Acesso em: 9 abr. 2026.

GASPAR, Lúcia; BARBOSA, Virgínia. *Ações afirmativas e política de cotas no Brasil: uma bibliografia, 1999-2012*. Recife: Fundação Joaquim Nabuco, 2013. Disponível em: https://www.gov.br/fundaj/pt-br/composicao/dimeca/biblioteca/acervos/inventarios-documentais-e-indices/acoes_afirmativas_e_politicas_de_cotas_brasil.pdf. Acesso em: 6 set. 2024.

GODOY, Arilda Schmidt. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 35, n. 3, p. 20-29, maio/jun. 1995. DOI: 10.1590/S0034-75901995000300004. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rae/article/view/38200>. Acesso em: 8 abr. 2026.

GUSMÃO, Fábio Alexandre Ferreira. Políticas de ações afirmativas para a educação básica. *Cadernos de Pesquisa*, São Luís, v. 31, n. 1, p. 1-29, jan./mar. 2024. DOI: 10.18764/2178-2229v31n1.2024.15. Disponível em: <https://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/cadernosdepesquisa/article/view/20078>. Acesso em: 2 jun. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Sistema IBGE de Recuperação Automática (SIDRA)*. Tabela 10063: pessoas com nível superior completo, por áreas gerais, específicas e detalhadas de formação do curso de graduação concluído, segundo os grupos de idade, o sexo e a cor ou raça. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/10063#resultado>. Acesso em: 15 abr. 2026.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Panorama do Censo 2022*. Rio de Janeiro: IBGE, [2022]. Disponível em: <https://censo2022.ibge.gov.br/panorama/?localidade=BR>. Acesso em: 15 abr. 2026.

LEMPERT, Richard. Ação afirmativa nos Estados Unidos: breve síntese da jurisprudência e da pesquisa social científica. *Sociologias*, Porto Alegre, ano 17, n. 40, p. 34-91, set./dez. 2015. DOI: 10.1590/15174522-017004002. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/15174522-017004002>. Acesso em: 23 jan. 2026.

MARQUES, Fabrício. Levantamento analisa diversidade racial entre mestres e doutores. *Revista Pesquisa FAPESP*, São Paulo, ed. 355, set. 2025. Disponível em: <https://revistapesquisa.fapesp.br/levantamento-analisa-diversidade-racial-entre-mestres-e-doutores/>. Acesso em: 15 abr. 2026.

MARSHALL JUNIOR, Isnard; ROCHA, Alexandre Varanda; MOTA, Edmarson Bacelar; QUINTELLA, Odair Mesquita. *Gestão da qualidade e processos*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2012.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Igualdade. In: CAMPILONGO, Celso Fernandes; GONZAGA, Alvaro de Azevedo; FREIRE, André Luiz (coord.). *Enciclopédia jurídica da PUC-SP*. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/37/edicao-1/igualdade>. Acesso em: 14 maio 2026.

MENDES, Bianca Drielly; KARRUZ, Ana Paula. Cotas na pós-graduação: a experiência da Universidade Federal de Minas Gerais. *Revista de Sociologia e Política*, Curitiba, v. 32, e014, 2024. DOI: 10.1590/1678-98732432e014. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1678-98732432e014>. Acesso em: 7 fev. 2026.

NOBRE, Lorena Neves; FREITAS, Rodrigo Randow de. A evolução da pós-graduação no Brasil: histórico, políticas e avaliação. *Brazilian Journal of Production Engineering*, São Mateus, v. 3, n. 2, p. 18-30, 2017. Disponível em: https://periodicos.ufes.br/bjpe/article/view/v3n2_3. Acesso em: 15 mar. 2026.

OLIVEIRA, Olivia Chaves de; MACIEL, Carina Elisabeth. A participação quilombola na política de cotas: uma análise sob a perspectiva da democratização do ingresso na educação superior. *Educação e Fronteiras*, Dourados, v. 14, n. esp. 1, e024014, 2024. DOI: 10.30612/eduf.v14iesp.1.19691. Disponível em: <https://ojs.ufgd.edu.br/educacao/article/view/19691>. Acesso em: 21 jan. 2026.

PRADO, Amanda. *Apoio aos discentes cotistas: o Programa de Iniciação Científica PIBIC-Af/CNPq na UFJF*. 2017. 136 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública) – Faculdade de Educação, Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2017.

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM LETRAS: ESTUDOS LITERÁRIOS. *Edital Seleção 2024*. Juiz de Fora: Universidade Federal de Juiz de Fora, 2023. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/ppgletras/processo-seletivo/selecao-2024/>. Acesso em: 2 ago. 2024.

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM LINGUÍSTICA DA UFJF. *Edital Seleção 2024*. Juiz de Fora: Universidade Federal de Juiz de Fora, 2023. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/ppglinguistica/processos-seletivos-antigos/processos-seletivos-turma-2024-1/>. Acesso em: 2 ago. 2024.

RIBEIRO, Gabriella Cristina do Nascimento. *Programas de pós-graduação na UFJF: consolidação e acompanhamento*. 2019. 200 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública) – Faculdade de Educação/CAEd, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufjf.br/jspui/handle/ufjf/11607>. Acesso em: 18 fev. 2026.

ROCHA, Heloisa de Paula Pessoa. *Política de cotas para ingresso das pessoas com deficiência nas universidades públicas e sua consonância com os preceitos da Carta Magna*. 2011. 86 f. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior) – Universidade Federal do Ceará, Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior, Fortaleza, 2011. Disponível em: <http://repositorio.ufc.br/handle/riufc/2797>. Acesso em: 3 abr. 2026.

RODRIGUES NETO, Damasio; SCHABBACH, Letícia Maria. Entre reparação histórica e justiça social: as ideias subjacentes às políticas de ações afirmativas nas universidades públicas. *Sociedade e Estado*, Brasília, v. 39, n. 3, 2024. DOI: 10.1590/s0102-6992-20243903e51917. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0102-6992-20243903e51917>. Acesso em: 29 mar. 2026.

SANTOS, Adilson Pereira dos. Itinerário das ações afirmativas no ensino superior público brasileiro: dos ecos de Durban à Lei de Cotas. *Revista de Ciências Humanas*, Viçosa, v. 12, n. 2, p. 289-317, jul./dez. 2012. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/RCH/article/view/3445>. Acesso em: 23 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. *Plano de Desenvolvimento Institucional 2022-2027: versão revisada 2025*. Juiz de Fora: UFJF, 2025. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/pdi/wp-content/uploads/sites/249/2025/09/PDI-2022-27-Revisado-2025.pdf>. Acesso em: 8 mar. 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS. Conselho Universitário. *Resolução CONSUNI nº 07, de 24 de abril de 2015*. Goiânia: UFG, 2015. Disponível em: https://sistemas.ufg.br/consultas_publicas/resolucoes/arquivos/Resolucao_CONSUNI_2015_0007.pdf. Acesso em: 11 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS. Conselho Universitário. *Resolução CONSUNI nº 198, de 26 de maio de 2023*. Goiânia: UFG, 2023. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/867/o/Resolucao_CONSUNI_2023_0198.pdf. Acesso em: 11 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. RESOLUÇÃO Nº 67.2021, DE 28 DE OUTUBRO DE 2021. Disponível em: https://www2.ufjf.br/consu/wp-content/uploads/sites/33/2021/10/Resolucao-67.2021_SEI-Assinada.pdf. Acesso em: 2 ago. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Conselho Setorial de Pós-Graduação e Pesquisa. *Resolução CSPP/UFJF nº 37, de 06 de outubro de 2023*. Juiz de Fora: UFJF, 2023. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/cspp/wp-content/uploads/sites/22/2023/10/Resolucao-CSPP-UFJF-nº-37.pdf>. Acesso em: 11 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Faculdade de Educação. Edital nº 11/2024 – processo seletivo para ingresso no Programa de Pós-Graduação em Educação – turma 2025. Juiz de Fora: UFJF, 2024. Disponível em: https://www2.ufjf.br/ppge/wp-content/uploads/sites/158/2024/11/PPGE-2024EDITAL2025FINAL_assinado.pdf. Acesso em: 12 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Faculdade de Engenharia. Programa de Pós-Graduação em Engenharia Civil. Edital PEC/UFJF nº 04/2025: processo seletivo de candidatos para inscrição no curso de Mestrado Acadêmico para o 1º semestre letivo de 2026. Juiz de Fora: UFJF, 2025. Disponível em: <https://sigax.ufjf.br/publico/posstricto/edital/1594>. Acesso em: 12 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. *Observatório de Dados – Ingressantes Stricto Sensu*. Juiz de Fora: UFJF, [s.d.]. Disponível em: <https://observatorio.ufjf.br/ingressantestRICTO>. Acesso em: 8 abril 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. PORTARIA/SEI Nº 311, DE 07 DE MARÇO DE 2022. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/propp/wp-content/uploads/sites/20/2022/03/Portaria-311-regulamenta-procedimentos-cotas.pdf>. Acesso em: 2 ago. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. *Procedimento Operacional Padrão (POP ENS-01)*: desligamento de alunos da pós-graduação stricto sensu. Juiz de Fora: UFJF, 2024. 5 p. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/sei/wp-content/uploads/sites/89/2024/08/POP-ENS-01-Desligamento-de-Aluno-P%C3%B3s-gradua%C3%A7%C3%A3o-Stricto-Senso.pdf>. Acesso em: 6 jun. 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Programa de Pós-Graduação em Letras: Estudos Literários. *Edital nº 01/2025 – seleção para ingresso no curso de Mestrado – Turma 2026*. Juiz de Fora: UFJF, 2025. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/ppgletras/wp-content/uploads/sites/164/2025/08/EDITAL-MESTRADO-TURMA-2026.pdf>. Acesso em: 11 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Programa de Pós-Graduação em Letras: Estudos Literários. *Edital nº 02/2025 – seleção para ingresso no curso de Doutorado – Turma 2026*. Juiz de Fora: UFJF, 2025. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/ppgletras/wp-content/uploads/sites/164/2025/08/EDITAL-DOUTORADO-TURMA-2026.pdf>. Acesso em: 11 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Programa de Pós-Graduação em Biodiversidade e Conservação da Natureza. *Edital nº 2025.4 – seleção para ingresso no Programa de Pós-Graduação em Biodiversidade e Conservação da Natureza*. Juiz de Fora: UFJF, 2025. Disponível em: https://www2.ufjf.br/ppgbiodiversidade/wp-content/uploads/sites/117/2025/07/Edital-2025.4_PPG_Biodiversidade_UFJF.docx.pdf. Acesso em: 11 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Programa de Pós-Graduação em Ciência da Computação. *Edital PPGCC 01/2025 – processo seletivo para ingresso*

na pós-graduação em Ciência da Computação. Juiz de Fora: UFJF, 2025. Disponível em: https://www2.ufjf.br/pgcc/wp-content/uploads/sites/181/2024/12/Edital-PPGCC-2025_v1.docx.pdf. Acesso em: 11 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Programa de Pós-Graduação em Ambiente Construído. *Edital nº 001/2025 – processo seletivo para ingresso no Programa de Pós-Graduação em Ambiente Construído*. Juiz de Fora: UFJF, 2025. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/ambienteconstruido/wp-content/uploads/sites/152/2025/03/Edital-001-de-2025-Reificado-2.pdf>. Acesso em: 11 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Programa de Pós-Graduação em Artes, Cultura e Linguagens. *Edital nº 12/2025 – processo seletivo para ingresso no curso de Doutorado do PPGACL – Turma 2026*. Juiz de Fora: UFJF, 2025. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/ppgacl/wp-content/uploads/sites/139/2025/08/EDITAL-DE-DOCTORADO-PPGACL-Turma-2026.pdf>. Acesso em: 11 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Programa de Pós-Graduação em Artes, Cultura e Linguagens. *Edital nº 13/2025 – processo seletivo para ingresso no curso de Mestrado do PPGACL – Turma 2026*. Juiz de Fora: UFJF, 2025. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/ppgacl/wp-content/uploads/sites/139/2025/08/EDITAL-DE-MESTRADO-TURMA-2026.pdf>. Acesso em: 11 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Programa de Pós-Graduação em Administração. *Edital nº 04/2025 – seleção para ingresso no Curso de Mestrado Acadêmico em Administração (CMAA) – Turma 2026*. Juiz de Fora: UFJF, 2025. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/ppga/wp-content/uploads/sites/132/2025/09/Edital de seleção CMAA turma 2026 - Versão-publicação.pdf>. Acesso em: 11 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. *Edital nº 01/2025 – processo seletivo para ingresso no curso de Mestrado em Psicologia*. Juiz de Fora: UFJF, 2025. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/ppgpsicologia/wp-content/uploads/sites/156/2025/01/EDITAL-MESTRADO-FINAL.pdf>. Acesso em: 11 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. *Edital nº 02/2025 – processo seletivo para ingresso no curso de Doutorado em Psicologia*. Juiz de Fora: UFJF, 2025. Disponível em: https://www2.ufjf.br/ppgpsicologia/wp-content/uploads/sites/156/2025/01/Edital2025-DOUTORADO_FINAL.docx-Google-Docs.pdf. Acesso em: 11 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Programa de Pós-Graduação em Química. *Edital nº 005/2025 – processo seletivo para ingresso no curso de Mestrado em Química*. Juiz de Fora: UFJF, 2025. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/ppgquimica/wp-content/uploads/sites/190/2025/08/Edital-005-2025-PPGQ-Mestrado.pdf>. Acesso em: 11 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Programa de Pós-Graduação em Química. *Edital nº 006/2025 – processo seletivo para ingresso no curso de Doutorado em Química*. Juiz de Fora: UFJF, 2025. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/ppgquimica/wp-content/uploads/sites/190/2025/08/Edital-006-2025-PPGQ-Doutorado.pdf>. Acesso em: 11 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Programa de Pós-Graduação em Saúde. *Edital de seleção para ingresso no Programa de Pós-Graduação em Saúde – Mestrado – Turma 2024/3º semestre*. Juiz de Fora: UFJF, 2024. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/ppgsaude/processo-seletivo-2024/>. Acesso em: 12 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Programa de Pós-Graduação em Serviço Social. *Edital nº 02/2024 – processo seletivo para ingresso no curso de Doutorado em Serviço Social*. Juiz de Fora: UFJF, 2024. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/ppgservicosocial/wp-content/uploads/sites/131/2024/07/Edital-FINAL-FINAL-1.pdf>. Acesso em: 11 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva. *Processo seletivo para ingresso no curso de Mestrado em Saúde Coletiva – Turma 2026*. Juiz de Fora: UFJF, 2025. Disponível em: https://www2.ufjf.br/ppgsaudecoletiva/wp-content/uploads/sites/143/2025/08/EDITAL-PPqSC_UFJF-Turma-2026-Mestrado-OK-1.pdf. Acesso em: 11 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva. *Processo seletivo para ingresso no curso de Doutorado em Saúde Coletiva – Turma 2026*. Juiz de Fora: UFJF, 2025. Disponível em: https://www2.ufjf.br/ppgsaudecoletiva/wp-content/uploads/sites/143/2025/08/EDITAL-PPqSC_UFJF-Turma-2026-Doutorado-OK-1.pdf. Acesso em: 11 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Programa de Pós-Graduação em Serviço Social. *Edital nº 02/2025 – seleção para ingresso no Programa de Pós-Graduação em Serviço Social – Mestrado – Turma 2026*. Juiz de Fora: UFJF, 2025. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/ppgservicosocial/wp-content/uploads/sites/131/2025/08/Edital-02-2025-Mestrado-PUBLICAÇÃO-Final.pdf>. Acesso em: 11 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Programa de Pós-Graduação em Ciências Aplicadas à Saúde. *Edital 03/2025 Processo Seletivo de Discentes curso: Mestrado Acadêmico em Ciências Aplicadas à Saúde*. Juiz de Fora: UFJF, 2024. Disponível em: <https://sigax.ufjf.br/publico/posstricto/edital/1541>. Acesso em: 11 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Programa de Pós-Graduação em Saúde. *Edital de seleção para ingresso no curso de Doutorado do Programa de Pós-Graduação em Saúde – Turma 2025.3*. Juiz de Fora: UFJF, 2025. Disponível em: https://www2.ufjf.br/ppgsaude/wp-content/uploads/sites/209/2025/07/02_edital-doutorado_ppgs_2025_final-retificado.docx.pdf. Acesso em: 11 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Programa de Pós-Graduação em Ciência da Religião. Edital de abertura de inscrição à seleção do *curso de Doutorado em Ciência da Religião – Turma 2026*. Juiz de Fora: UFJF, 2025. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/ppcir/wp-content/uploads/sites/145/2025/06/Edital-doutorado-2025-revisto-e-atualizado-PDF-1-2.pdf>. Acesso em: 11 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Programa de Pós-Graduação em Ciência da Religião. Edital de abertura de inscrição à seleção do *curso de Mestrado em Ciência da Religião – Turma 2026*. Juiz de Fora: UFJF, 2025. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/ppcir/wp-content/uploads/sites/145/2025/06/EDITAL-MESTRADO-2026.pdf>. Acesso em: 11 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Programa de Pós-Graduação em Ciências da Reabilitação e Desempenho Físico-Funcional. Edital de seleção para o curso de mestrado do Programa de Pós-Graduação em Ciências da Reabilitação e Desempenho Físico-Funcional – PPGCRDF – 2025. Juiz de Fora: UFJF, 2025. Disponível em: https://www2.ufjf.br/ppgcrdf/wp-content/uploads/sites/233/2025/04/Edital_2025.pdf. Acesso em: 12 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Programa de Pós-Graduação em Ciências Farmacêuticas. Edital nº 05/2025 – Processo seletivo para o curso de Doutorado Acadêmico em Ciências Farmacêuticas – Turma 2025.3. Juiz de Fora: UFJF, 2025. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/ppgcienciasfarmaceuticas/wp-content/uploads/sites/129/2025/07/Edital-05.2025-Doutorado.pdf>. Acesso em: 12 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Programa de Pós-Graduação em Ciências Farmacêuticas. Edital nº 04/2025 – Processo seletivo para o curso de Mestrado Acadêmico em Ciências Farmacêuticas – Turma 2025.3. Juiz de Fora: UFJF, 2025. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/ppgcienciasfarmaceuticas/wp-content/uploads/sites/129/2025/07/Edital-04.2025-Mestrado.pdf>. Acesso em: 12 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais. Edital nº 03/2025 – Processo seletivo para ingresso no curso de Doutorado em Ciências Sociais – Turma 2026. Juiz de Fora: UFJF, 2025. Disponível em: https://www2.ufjf.br/ppgcsso/wp-content/uploads/sites/133/2025/07/Edital-03-2025-PPGCSODoutorado-Turma-2026_REVISADO-PELA-BANCA-em-17.07.pdf. Acesso em: 12 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais. Edital nº 02/2025 – Processo seletivo para ingresso no curso de Mestrado em Ciências Sociais – Turma 2026. Juiz de Fora: UFJF, 2025. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/ppgcsso/wp-content/uploads/sites/133/2025/07/Edital-02-2025-PPGCSOMestrado-Turma-2026.pdf>. Acesso em: 12 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Programa de Pós-Graduação em Comunicação. Edital 06/2024 – Seleção de Doutorado – Turma 2025. Juiz de Fora:

UFJF, 2024. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/ppgcom/wp-content/uploads/sites/461/2024/08/EDITAL-FINAL-DOCTORADO-TURMA-2025.pdf>. Acesso em: 12 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Programa de Pós-Graduação em Comunicação. Edital 05/2024 - Seleção de Mestrado – Turma 2025. Juiz de Fora: UFJF, 2024. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/ppgcom/wp-content/uploads/sites/461/2024/08/EDITAL-FINAL-MESTRADO-TURMA-2025.pdf>. Acesso em: 12 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Programa de Pós-Graduação em Direito. Edital 02/2025 – Seleção para o curso de Mestrado Acadêmico em Direito. Juiz de Fora: UFJF, 2025. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/ppgdireito/wp-content/uploads/sites/392/2025/04/Versa%CC%83o-final-do-Edital-para-o-SIGA-X-dia-04-de-abril-FINAL.pdf>. Acesso em: 12 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Programa de Pós-Graduação em Enfermagem. Edital 1/2025 do Processo Seletivo Turma 2025 2º Semestre - Doutorado em Enfermagem. Juiz de Fora: UFJF, 2025. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/pgenfermagem/wp-content/uploads/sites/167/2025/05/Edital-Doutorado-2025.pdf>. Acesso em: 12 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Programa de Pós-Graduação em Enfermagem. Edital 2025/01 do Processo Seletivo Turma 2025 2º Semestre – Mestrado em Enfermagem. Juiz de Fora: UFJF, 2025. Disponível em: https://www2.ufjf.br/pgenfermagem/wp-content/uploads/sites/167/2025/05/Edital-de-sele%C3%A7%C3%A3o-PPGENF_2025-2.pdf. Acesso em: 12 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Programa de Pós-Graduação em Economia. Edital de seleção para ingresso no curso de Mestrado em Economia – Turma 2026. Juiz de Fora: UFJF, 2025. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/poseconomia/wp-content/uploads/sites/118/2025/06/Edital-de-Sele%C3%A7%C3%A3o-de-Mestrado-2026.pdf>. Acesso em: 12 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Programa de Pós-Graduação em Economia. Edital de seleção para ingresso no curso de Doutorado em Economia – Turma 2026. Juiz de Fora: UFJF, 2025. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/poseconomia/wp-content/uploads/sites/118/2025/07/EDITAL-DE-SELE%C3%87%C3%83O-DE-DOCTORADO-%E2%80%93-2026-1.pdf>. Acesso em: 12 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Programa de Pós-Graduação em Filosofia. Edital Nº 01/2024 Processo de seleção para ingresso no Programa de Pós-Graduação em Filosofia – Turma 2025. Juiz de Fora: UFJF, 2024. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/ppgfilosofia/wp-content/uploads/sites/154/2024/10/Edital-Sele%C3%A7%C3%A3o-PPG-Filosofia-2025-1.pdf>. Acesso em: 12 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Programa de Pós-Graduação em Física. Edital nº 02/2025 – processo seletivo para ingresso nos cursos de Mestrado e

Doutorado em Física – segundo semestre letivo de 2025. Juiz de Fora: UFJF, 2025. Disponível em: https://www2.ufjf.br/ppg fisica/wp-content/uploads/sites/174/2025/06/SEI_UFJF-2442115-ADM_Geral-013-Edital-02-2025.pdf. Acesso em: 12 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Programa de Pós-Graduação em Geografia. Edital n. 2/2025 – processo seletivo para ingresso no curso de Mestrado em Geografia. Juiz de Fora: UFJF, 2025. Disponível em: https://www2.ufjf.br/ppgeografia/wp-content/uploads/sites/155/2025/08/Edital-n.2_2025_PPGeo_MESTRADO-1-1-1.pdf. Acesso em: 12 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Programa de Pós-Graduação em Geografia. Edital n. 1/2025 – processo seletivo para ingresso no curso de Doutorado em Geografia. Juiz de Fora: UFJF, 2025. Disponível em: https://www2.ufjf.br/ppgeografia/wp-content/uploads/sites/155/2025/08/Edital-DOUTORADO_PPGeo_UFJF_2025-1-1-1.pdf. Acesso em: 12 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Programa de Pós-Graduação em Ciências Biológicas. Edital processo seletivo nº 01/2025 – Doutorado em Ciências Biológicas: Imunologia e Doenças Infecto Parasitárias/Genética e Biotecnologia para o segundo semestre letivo de 2025. Juiz de Fora: UFJF, 2025. Disponível em: <https://sigax.ufjf.br/publico/posstricto/edital/1388>. Acesso em: 12 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Programa de Pós-Graduação em Ciências Biológicas. Edital processo seletivo 01/2025 – Mestrado em Ciências Biológicas: Imunologia e Doenças Infecto Parasitárias/Genética e Biotecnologia para o segundo semestre letivo de 2025. Juiz de Fora: UFJF, 2025. Disponível em: <https://sigax.ufjf.br/publico/posstricto/edital/1386>. Acesso em: 12 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Programa de Pós-Graduação em Linguística. Edital nº 01/2025: seleção para Mestrado em Linguística – turma com início no primeiro semestre de 2026. Juiz de Fora: UFJF, 2025. Disponível em: <https://sigax.ufjf.br/publico/posstricto/edital/1508>. Acesso em: 12 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Programa de Pós-Graduação em Linguística. Edital nº 02/2025: seleção para ingresso no curso de Doutorado em Linguística – turma 2026. Juiz de Fora: UFJF, 2025. Disponível em: https://www2.ufjf.br/ppglinguistica/wp-content/uploads/sites/119/2025/12/EDITAL_DOUTORADO_2026_RETIFICADO-1.docx.pdf. Acesso em: 12 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Programa de Pós-Graduação em Engenharia Elétrica. Edital 01/2025: processo seletivo de candidatos para inscrição no curso de Mestrado Acadêmico referente ao segundo semestre letivo de 2025. Juiz de Fora: UFJF, 2025. Disponível em: <https://sigax.ufjf.br/publico/posstricto/edital/1404>. Acesso em: 12 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Programa de Pós-Graduação em Engenharia Elétrica. Edital 02/2025: processo seletivo de candidatos para inscrição

no curso de Doutorado Acadêmico referente ao segundo semestre letivo de 2025. Juiz de Fora: UFJF, 2025. Disponível em: <https://sigax.ufjf.br/publico/posstricto/edital/1405>. Acesso em: 12 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Programa de Pós-Graduação em Modelagem Computacional. Edital nº 04/2025: processo seletivo para ingresso no curso de Mestrado em Modelagem Computacional. Juiz de Fora: UFJF, 2025. Disponível em: https://www2.ufjf.br/pgmc/wp-content/uploads/sites/236/2025/10/PPGMC_EditalProcessoSeletivo_04_2025_Mestrado-3.pdf. Acesso em: 12 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Programa de Pós-Graduação em Modelagem Computacional. Edital nº 01/2025: processo seletivo para ingresso no curso de Doutorado em Modelagem Computacional em fluxo contínuo. Juiz de Fora: UFJF, 2025. Disponível em: https://www2.ufjf.br/pgmc/wp-content/uploads/sites/236/2025/01/PPGMC_EditalProcessoSeletivo_01_2025_Doutorado_Fluxo_Contínuo.pdf. Acesso em: 12 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Programa de Pós-Graduação em Matemática. Edital do Programa de Pós-Graduação em Matemática 2026/1: processo seletivo para ingresso no Mestrado Acadêmico em Matemática. Juiz de Fora: UFJF, 2025. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/mestrdomatematica/wp-content/uploads/sites/137/2025/10/Edital-2026-1.pdf>. Acesso em: 12 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Programa de Pós-Graduação em História. Edital de seleção para ingresso nos cursos de Mestrado e Doutorado em História – turma 2026. Juiz de Fora: UFJF, 2025. Disponível em: https://www2.ufjf.br/ppghistoria/wp-content/uploads/sites/157/2025/06/Edital-Sele%C3%A7%C3%A3o-2025-Mestrado%5E0Doutorado_2026.pdf. Acesso em: 12 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Programa de Pós-Graduação em Odontologia. Edital de seleção 001/2025 – Mestrado e Doutorado acadêmico em odontologia. Juiz de Fora: UFJF, 2025. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/ppgodontologia/wp-content/uploads/sites/140/2025/05/Edital-de-sele%C3%A7%C3%A3o-2025-Mestrado-Nucleo-de-Ortodontia-e-Odontopediatria.pdf>. Acesso em: 12 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa. *Portaria PROPP/UFJF nº 12, de 23 de março de 2023*. Juiz de Fora: UFJF, 2023. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/propp/wp-content/uploads/sites/20/2023/03/Portaria-PROPP-UFJF-n-12-2023.pdf>. Acesso em: 11 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Pró-Reitoria de Pós-Graduação. *Alunos(as) matriculados(as) na pós-graduação via ações afirmativas, 2024*. Juiz de Fora: UFJF, 2024. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/propp/pos-graduacao/>. Acesso em: 15 jun. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. *RESOLUÇÃO CSPP/UFJF Nº 28, DE 07 DE JUNHO DE 2023*. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/propp/wp-content/uploads/sites/20/2026/02/Resolucao-28.2023-CSPP.pdf>. Acesso em: 2 ago. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. UFJF abre pesquisa para autoavaliação institucional. *Portal de Notícias UFJF*, Juiz de Fora, 22 jan. 2026. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/noticias/2026/01/22/ufjf-abre-pesquisa-para-autoavaliacao-institucional/>. Acesso em: 11 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Diretoria de Ações Afirmativas. *Apresentação*. Juiz de Fora: UFJF, [s.d.]. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/diaaf/apresentacao-2/>. Acesso em: 11 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa. *Portaria PROPP/UFJF nº 149, de 14 de novembro de 2025*. Juiz de Fora: UFJF, 2025. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/propp/wp-content/uploads/sites/20/2025/11/Portaria-Propp-nº-149-2025.-Substitui-a-Portaria-Propp-nº-311.2022-1.pdf>. Acesso em: 11 maio 2026.

VENTURINI, Anna Carolina. *Ação afirmativa na pós-graduação: os desafios da expansão de uma política de inclusão*. 2019. 320 f. Tese (Doutorado em Ciência Política) - Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2019.

VENTURINI, Anna Carolina. *Ação afirmativa na pós-graduação: os desafios da expansão de uma política de inclusão*. Rio de Janeiro: EdUERJ, 2023.

VENTURINI, Anna Carolina; FERES JÚNIOR, João. Política de ação afirmativa na pós-graduação: o caso das universidades públicas. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, v. 50, n. 177, p. 882-909, jul./set. 2020. DOI: 10.1590/19805347491. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/19805347491>. Acesso em: 26 set. 2025.

APÊNDICE A

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Gostaríamos de convidar você a participar como voluntário (a) da pesquisa “A POLÍTICA DE COTAS NA PÓS-GRADUAÇÃO NA UFJF: O IMPACTO DA RESOLUÇÃO 67, DE 28 DE AGOSTO DE 2021, NOS PROCESSOS SELETIVOS”. O motivo que nos leva a realizar esta pesquisa se dá pela importância das ações afirmativas para a democratização do ensino na pós-graduação, facilitando a inclusão desses alunos no mercado de trabalho qualificado. Como toda política pública, a política de cotas na pós-graduação precisa ser constantemente avaliada e estudada, de modo a verificar os desafios encontrados após a implementação e as oportunidades de melhorias.

Nesta pesquisa, pretendemos entender os impactos provocados pela Resolução nº 67, de 28 de agosto de 2021 (CONSU), nos processos seletivos realizados pelos programas de pós-graduação da UFJF, para então podermos propor ações que visem a aprimorar as práticas já desenvolvidas e sanar as possíveis dificuldades mapeadas.

Caso você concorde em participar, realizaremos a seguinte atividade: Aplicação de um questionário via *Google Forms* – direcionado aos coordenadores ou secretários dos programas de pós-graduação – que tem por objetivo realizar um levantamento da distribuição de vagas para cotistas ocorridas em 2023 e 2024.

Destacamos que a presente pesquisa pode contribuir para a construção de um levantamento geral da pós-graduação, com mapeamento dos principais entraves na realidade local, permitindo o desenvolvimento de ações direcionadas que irão aperfeiçoar a política e os processos no âmbito da pró-reitoria e dos programas de pós-graduação.

Para participar deste estudo, você não vai ter nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira. Apesar disso, se você tiver algum dano por causa das atividades que fizemos nesta pesquisa, você tem direito a buscar indenização. Você terá todas as informações que quiser sobre esta pesquisa e estará livre para participar ou recusar-se a participar. Mesmo que você queira participar agora, você pode voltar atrás ou parar de participar a qualquer momento. A sua participação é voluntária e o fato de não querer participar não vai trazer qualquer penalidade ou mudança na forma

que você é atendido (a). O pesquisador não vai divulgar seu nome. Os resultados da pesquisa estarão à sua disposição quando esta estiver finalizada. Seu nome ou o material que indique sua participação não será liberado sem a sua permissão. Você não será identificado (a) em nenhuma publicação que possa resultar dessa pesquisa.

Este termo de consentimento encontra-se impresso em duas vias originais, sendo que uma será arquivada pelo pesquisador responsável, e a outra será fornecida a você. Os dados coletados na pesquisa ficarão arquivados com o pesquisador responsável por um período de 5 (cinco) anos. Decorrido este tempo, o pesquisador avaliará os documentos para a sua destinação final, de acordo com a legislação vigente. Os pesquisadores tratarão a sua identidade com padrões profissionais de sigilo, atendendo à legislação brasileira (Resolução Nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde), utilizando as informações somente para fins acadêmicos e científicos.

Declaro que concordo em participar da pesquisa e que me foi dada a oportunidade de ler e esclarecer as minhas dúvidas.

Juiz de Fora, _____ de _____ de 2025.

Assinatura do Participante

Assinatura do (a) Pesquisador (a)

Isabella Cristina de Oliveira
Campus Universitário da UFJF
Faculdade/Departamento/Instituto: Faculdade de Educação - PPGP
CEP: 36036-900
Fone: (32) 98842-1276
E-mail: oliveira.isabella@ufjf.br

Rubrica do Participante de pesquisa ou responsável: _____ Rubrica do pesquisador: _____

APÊNDICE B**Questionário**

(Aplicado aos secretários ou coordenadores de pós-graduação da UFJF)

(01) O seu programa de pós-graduação adotou a política de cotas na seleção para mestrado e doutorado conforme a resolução 67/2021 do CONSU/UFJF?

- A) Sim, com previsão de reserva de 50% das vagas;
- B) Sim, com previsão de reserva de vagas inferior a 50% e igual ou superior a 20% das vagas;
- C) Sim, com previsão de reserva inferior a 20% das vagas;
- D) A política ainda não foi implementada no meu programa.

(02) Qual foi o ano de implementação da política de cotas na sua pós-graduação?

- A) 2022;
- B) 2023;
- C) 2024;
- D) Ainda não houve a implementação da política.

(03) Como é feita a reserva/distribuição das vagas no seu programa de pós-graduação?

- A) Reserva de um percentual de vagas previsto em edital previamente com aplicação da mesma seleção para todos os candidatos;
- B) Aplicação de um quociente adicional na nota dos candidatos cotistas;
- C) Distribuição das vagas após o fim da seleção com sorteio das vagas que serão ocupadas pelos candidatos cotistas;
- D) Ainda não foram definidos critérios de reserva ou distribuição de vagas.

(04) No caso da reserva de vagas prevista em edital, como o processo seletivo é distribuído?

- A) Seleção por linhas de pesquisa ou áreas de conhecimento;
- B) Seleção por orientador;
- C) Seleção unificada com posterior distribuição dos candidatos aprovados;
- D) Outra.

(05) Qual a média de ocupação das vagas reservadas para ações afirmativas nos processos seletivos já realizados pelo seu programa?

- A) As vagas reservadas para ações afirmativas são ocupadas em número superior a 80%;
- B) As vagas reservadas para ações afirmativas possuem uma ocupação entre 50% e 80%;
- C) As vagas reservadas para ações afirmativas possuem ocupação inferior 50%;
- D) Não há ocupação ou reserva de vagas para ações afirmativas no meu programa.

(06) Você percebe um aperfeiçoamento progressivo na política de cotas implementada no seu programa resultando no aumento da diversidade entre os alunos do curso?

- A) Sim, observo que a política vem evoluindo e já é possível notar um aumento na diversidade de alunos do programa;
- B) Sim, a política vem evoluindo, mas ainda não foi possível notar um aumento na diversidade de alunos do programa;
- C) Não, desde sua implementação, a política de cotas ainda não passou por aprimoramentos, não tendo sido observado nenhum efeito na diversidade de alunos do programa;
- D) Ainda não foi feita a implementação da política de cotas no meu programa.

(07) O seu programa de pós-graduação promove estratégias para divulgação e conscientização sobre a nova política de cotas, incentivando o crescimento e a adesão da mesma pela comunidade acadêmica (alunos, professores, funcionários e egressos)?

- A) Sim, a política é amplamente divulgada, através de diversas estratégias;
- B) A divulgação é realizada mais internamente, mas tem alcançado diversas pessoas;
- C) Não existe uma política massiva de divulgação e conscientização da política de cotas no meu programa;
- D) Meu programa não implementou a política de cotas na pós-graduação.

(08) O seu programa de pós-graduação, após a divulgação dos resultados, já recebeu reclamações formais ou ameaças de judicialização relacionadas ao ingresso através da política de cotas?

- A) Sim, recebemos reclamações formais relacionadas ao ingresso através das cotas;
- B) Sim, recebemos ameaças de judicialização relacionadas ao ingresso através das cotas;
- C) Não foram recebidas reclamações ou ameaças relacionadas ao ingresso através das cotas;
- D) Ainda não tivemos ingresso via política de cotas no meu programa.

(09) No seu programa de pós-graduação, há alguma política de permanência específica para os alunos ingressantes como cotistas?

- A) Sim, há bolsas de mestrado e doutorado específicas para alunos que ingressaram por meio da política de cotas;
- B) Sim, existem regras na distribuição das bolsas de mestrado e doutorado que facilitam a implementação para alunos que ingressaram por meio da política de cotas;
- C) Existem políticas diversas para a permanência dos alunos ingressantes como cotistas;
- D) Não há uma política de permanência específica para os alunos ingressantes como cotistas.

(10) O seu programa tem conhecimento de alguma reclamação de conflitos ocorridos entre os alunos relacionado ao ingresso pela política de cotas?

- A) Sim, já foram recebidas pela coordenação/secretaria reclamações de alunos relacionadas à política de cotas;
- B) Sim, a coordenação/secretaria já tomou ciência de reclamações enviadas para outros setores e relacionadas a conflitos derivados da forma de ingresso através da política de cotas;
- C) Não, a coordenação/secretaria não recebeu ou tem ciência de nenhum conflito entre os alunos do programa relacionada à política de cotas;
- D) A política de cotas não foi implementada no meu programa de pós-graduação.

(11) Você percebe um aumento na evasão ou no tempo de titulação dos alunos ingressantes através da política de cotas?

- A) Sim, há uma maior evasão e maior tempo de titulação dos alunos ingressantes através da política de cotas;
- B) Em que pese o tempo de titulação ser semelhante, há uma maior evasão dos alunos ingressantes pela política de cotas;
- C) Em que pese a taxa de evasão semelhante, o tempo de titulação dos alunos ingressantes através da política de cotas é superior ao dos alunos não ingressantes;
- D) Não existe, ou ainda não foi possível observar nenhuma diferença entre os alunos cotistas e não cotistas, no que se refere ao tempo de titulação e à evasão escolar.

(12) Da forma como foi implementada, como você classifica a política de cotas na pós-graduação do seu programa?

- A) Entendo que a política de cotas na minha pós-graduação foi bem-sucedida;
- B) Entendo que a política apresenta reflexos positivos, mas ainda precisa ser aperfeiçoada em diversos aspectos;
- C) Entendo que a implementação da política de cotas na minha pós-graduação não foi bem-sucedida.
- D) A política de cotas ainda não foi implementada na minha pós-graduação.

(13) Esse espaço é reservado para comentários, críticas e sugestões relacionadas à implementação da política de cotas no seu programa.
