

Cotas na pós-graduação: a experiência da Universidade Federal de Minas Gerais

DOI 10.1590/1678-98732432e014

Bianca Drielly Mendes^I  ,
Ana Paula Karruz^{II}  

^IPrograma de Pós-Graduação em Ciência Política, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, Brasil.

^{II}Departamento de Ciência Política, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, Brasil.

Palavras-chave: políticas públicas, ação afirmativa, cotas raciais, programas de pós-graduação, Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).

RESUMO Introdução: O artigo identifica os desafios da implementação da política de ação afirmativa de cunho racial na pós-graduação *stricto sensu* a partir do caso da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Em 2017, a UFMG aprovou uma política de inclusão para negros, indígenas e pessoas com deficiência. A maioria das decisões sobre como operar essa política ficou a cargo dos colegiados dos programas de pós-graduação, numa implementação do tipo *bottom-up*. Nosso objetivo é responder às seguintes questões: i) quais foram os padrões de implementação dessa política?; e ii) quais foram os obstáculos encontrados para efetivar a política de cotas de cunho racial na UFMG? **Materiais e métodos:** Conduzimos um estudo de caso de abordagem mista e natureza descritiva, baseado em dois conjuntos de dados. O primeiro foi construído via análise documental dos editais dos processos seletivos dos 79 programas de pós-graduação acadêmicos da UFMG no quinquênio 2018-2022. Foram estimadas regressões para investigar associações entre o percentual de reserva (a variável dependente) e atributos das ofertas. O segundo conjunto de dados foi produzido por entrevistas semiestruturadas com 18 atores envolvidos na elaboração ou implementação da política de cotas. **Resultados:** Observamos que os percentuais de reserva se concentram no limite mínimo e podem reforçar um certo tipo de estratificação: cursos de Ciências Humanas tendem a praticar um maior percentual que cursos de maior prestígio (das Ciências Exatas e da Terra, Engenharias e Ciências Biológicas). A taxa de ocupação das vagas reservadas é baixíssima: em 2022, apenas 21,1% no mestrado e 12,6% no doutorado. Identificamos dez possíveis explicações para a baixa ocupação das vagas reservadas. Essas explicações incluem falta de identificação com o corpo docente e com as linhas de pesquisa, falta de proficiência em línguas estrangeiras e diferentes manifestações de racismo. **Discussão:** Apesar de extremamente relevante, a política de ações afirmativas na pós-graduação da UFMG não atingiu, ainda, seu potencial integral. Além da reserva de vagas, a inclusão racial na pós-graduação *stricto sensu* depende de outras condições viabilizadoras da admissão e da permanência dos estudantes. Parte delas pode ser promovida localmente pelos programas, como ajustes no horário das aulas, de modo a facilitar a conciliação com atividades laborais, e maior receptividade a novos interesses de pesquisa (tais como temas relacionados à negritude).

Recebido em 21 de Agosto de 2023. Aprovado em 9 de Maio de 2024. Aceito em 10 de Julho de 2024.

I. Introdução¹

¹ Esta pesquisa foi apoiada pela Fundação de Amparo à Pesquisa de Minas Gerais (Fapemig), Processo APQ-01958-21. Agradecemos também aos(as) pareceristas anônimos(as) da Revista de Sociologia e Política, cujas recomendações nos ajudaram a aprimorar este trabalho.

As desigualdades presentes na sociedade brasileira refletem-se na pós-graduação. Em particular é notável a sub-representação dos negros, que perfazem apenas 25% dos pós-graduandos *stricto sensu* - mestrandos e doutorandos (Righetti et al., 2020). As ações afirmativas buscam aplacar distorções, estabelecendo condições especiais de ingresso e permanência na mais alta esfera acadêmica para grupos historicamente alijados dessa etapa educacional (Venturini, 2019).

Nesse sentido, em 2017 a Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG, 2017) aprovou uma política de inclusão para pessoas negras (pretas e pardas), indígenas e com deficiência em seus cursos de pós-graduação *stricto sensu* (mestrados e doutorados). A maioria das decisões - como o percentual de vagas a serem reservadas para negros (entre 20 e 50%) e as ações para promover a permanência dos cotistas - foram descentralizadas, ficando a juízo dos

Sumário executivo

Contexto da pesquisa

As desigualdades presentes na sociedade brasileira refletem-se na pós-graduação. As ações afirmativas buscam aplacar distorções, estabelecendo condições especiais de ingresso e permanência na mais alta esfera acadêmica para grupos historicamente aliados dessa etapa educacional.

A Portaria Normativa do Ministério da Educação nº 13/2016 estimulou a implementação de iniciativas para inclusão de negros, indígenas e pessoas com deficiência nos programas de pós-graduação (PPGs) das instituições federais de ensino superior (IFES). As medidas concretas foram então desenhadas individualmente pelas próprias IFES, abrindo espaço para uma diversidade de formatos de ações afirmativas.

Em 2017, a Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) aprovou uma política de inclusão para seus cursos de pós-graduação *stricto sensu* (mestrados e doutorados). A resolução previu a reserva de 20% a 50% das vagas ofertadas em cada curso para candidatos negros, sendo o percentual exato definido pelos respectivos colegiados dos cursos.

Esta pesquisa estuda o caso da UFMG a partir de dois conjuntos de dados: análise documental dos editais dos 79 PPGs acadêmicos da instituição no quinquênio 2018-2022; e transcrição de 18 entrevistas com atores envolvidos na elaboração ou implementação da política de cotas nessa IFES.

Evidências anteriores ao estudo

A literatura sobre desigualdades raciais e ações afirmativas no ensino superior tem focado a graduação, em detrimento da pós-graduação. Os poucos estudos sobre a pós-graduação utilizaram dados do Censo Demográfico de 2010 ou dados administrativos da Capes referentes a 2018. Essas pesquisas revelaram a sub-representação de negros nos mestrados e doutorados, especialmente nas áreas consideradas de maior prestígio, como Direito, Engenharias, Arquitetura, Odontologia e Medicina.

A parca literatura prévia sobre cotas de cunho racial na pós-graduação, embora tenha identificado algumas resistências e barreiras, não examinou detalhadamente os obstáculos ao acesso e à permanência, seja da perspectiva dos estudantes negros ou dos colegiados dos PPGs.

Valor agregado do estudo

Este estudo oferece três principais contribuições. A primeira é a descrição do panorama formado pelas decisões individuais de colegiados de PPGs da UFMG. De modo geral, os PPGs manifestaram uma perspectiva conservadora, pois a maioria aplicou percentuais próximos ao mínimo (20%). Os cursos de Ciências Humanas praticaram um maior percentual de reserva de vagas, ao passo que cursos das Ciências Exatas e da Terra, Engenharias e Ciências Biológicas adotaram percentuais menores, o que pode reforçar a estratificação horizontal.

A segunda contribuição é o alerta sobre a baixíssima ocupação das vagas reservadas a pessoas negras. No período 2018-2022, o déficit de ocupação dessas vagas na UFMG foi estonteante, superior a 4.200 vagas.

A terceira contribuição é a identificação de dez possíveis explicações para a baixa ocupação das vagas reservadas. Essas explicações incluem falta de identificação com o corpo docente e linhas de pesquisa, falta de proficiência em línguas estrangeiras e diferentes manifestações de racismo.

Implicações de todas as evidências disponíveis

Para além da reserva de vagas, a inclusão racial na pós-graduação *stricto sensu* depende de outras condições, viabilizadoras da admissão e da permanência. Parte delas exige a expansão da assistência estudantil. Outras condições requerem a revisão de normas institucionais, como a possibilidade de candidatura concomitante às modalidades de cota e ampla concorrência. Ainda, algumas mudanças podem ser promovidas localmente pelos PPGs, entre elas ajustes no horário das aulas, de modo a facilitar a conciliação com atividades laborais, e maior receptividade a novos interesses de pesquisa (e.g., temas relacionados à negritude).

colegiados dos programas de pós-graduação (PPGs). Trata-se de uma estratégia de implementação *bottom-up*, “de baixo para cima”, de modo que burocratas de nível de rua (nesse caso, docentes membros dos colegiados dos PPGs) podem alterar a conformação da política (Sabatier, 1986; Barrett, 2004).

A latitude de experimentação conferida aos colegiados de pós-graduação para a implementação das cotas e o grande número desses programas na UFMG (79 PPGs acadêmicos em 2022) oferecem um rico campo de análise, ainda inexplorado. Também, interessa analisar o potencial da reserva de vagas conter a estratificação vertical - especificamente, a sub-representação da população negra na pós-graduação em geral - e a estratificação horizontal - distribuição desigual de grupos raciais entre cursos, com categorias mais favorecidas acessando cursos de maior prestígio ou retorno financeiro (Posselt & Grodsky, 2017).

Nesse contexto, propusemos a seguinte questão: quais padrões de implementação e obstáculos à efetividade podem ser identificados na política de cotas de cunho racial na pós-graduação da UFMG? Para endereçá-la, empreendemos dois esforços de pesquisa complementares entre si: i) descrever o panorama resultante das decisões descentralizadas, considerando a distribuição dos percentuais de reserva praticados e associações desses com características dos cursos; e ii) identificar eventuais entraves à plena efetividade da política de cotas na pós-graduação *stricto sensu* da UFMG.

Para isso, conduzimos um estudo de caso de abordagem mista e natureza descritiva, baseado em dois conjuntos de dados. O primeiro foi produzido por análise documental a partir dos editais dos processos seletivos dos PPGs acadêmicos da instituição, considerando o quinquênio 2018-2022. O banco de dados resultante serviu para o cálculo de estatísticas descritivas e estimação de modelos de regressão, em que a variável dependente é o percentual das vagas que foram reservadas para negros. O segundo conjunto de dados foi produzido por entrevistas semiestruturadas com 18 atores, os quais estiveram envolvidos na elaboração da política ao nível institucional ou foram membros dos colegiados dos quatro programas que possuíam em 2022 procedimento de hetero identificação racial.

Os resultados apontam que os percentuais de reserva, tanto no mestrado quanto no doutorado, concentram-se no limite mínimo (isto é, 20%). A comparação entre os PPGs sugere que as decisões dos colegiados podem aprofundar a estratificação horizontal: os cursos de Ciências Humanas, historicamente mais engajados na temática étnico-racial, praticam um maior percentual em suas reservas, ao passo que cursos considerados mais elitistas e de maior prestígio - das Ciências Exatas e da Terra, Engenharias e Ciências Biológicas - tendem a adotar percentuais menores. Além da área de estudo, a análise de regressão revela duas outras associações, envolvendo o número de docentes no PPG e o número de vagas ofertadas no curso - respectivamente, positiva e negativamente associados com o percentual de reserva.

No período 2018-2022, o déficit de ocupação das vagas reservadas a negros nos PPGs acadêmicos da UFMG foi estarrecedor, superior a 4.200 vagas. As entrevistas evidenciaram diversas barreiras de acesso. Destacamos a “meritocracia” (por exemplo, mesma nota mínima no processo seletivo, seja para candidatos da ampla concorrência ou das cotas); a resistência dos programas em acolher novos interesses de pesquisa (por exemplo, temas relacionados à negritude); e a deficiência das ações de fomento à permanência - seja do ponto de vista material (como bolsas de estudo em quantidade e valor insuficientes; manutenção de aulas diurnas, conflitantes com as necessidades do pós-

graduando trabalhador) ou simbólico (falta de sentimento de pertença devido à baixa presença de negros no corpo docente).

Além desta introdução, este artigo se organiza em seis seções. A seção II traz um breve histórico das ações afirmativas na pós-graduação e apresenta perspectivas teóricas e empíricas sobre as estratificações existentes. A seção III detalha a política institucional da UFMG. A seção IV descreve a metodologia das análises quantitativas e qualitativas, cujos resultados são relatados nas seções V e VI, nessa ordem. A seção VII reporta nossas considerações finais.

II. Ações afirmativas na pós-graduação: breve histórico e estratificação persistente

A primeira experiência de ações afirmativas na pós-graduação em universidade pública brasileira ocorreu em 2002, na Universidade do Estado da Bahia (Carvalho, 2006).

Após longo lapso, apenas em 2016 houve um estímulo do governo federal, com a emissão da Portaria Normativa do Ministério da Educação n° 13, de 11 de maio de 2016, a qual instituiu uma data limite de 90 dias, a partir de sua publicação, para a apresentação de propostas de inclusão de negros, indígenas e pessoas com deficiência nos PPGs das instituições federais de ensino superior (IFES). Essa publicação não exigia a implementação das propostas inclusivas; no entanto, é reiteradamente mencionada por diversos PPGs como um dos fatores que favoreceram a institucionalização de medidas afins na pós-graduação (Venturini, 2019). Não houve, portanto, coordenação ao nível central, o que abriu espaço para uma enorme diversidade de formatos de ações afirmativas nas IFES.

A despeito do volume relativamente modesto de ações afirmativas voltadas para o ingresso na pós-graduação (em 2018, 26,4% do total de PPGs acadêmicos de universidades públicas no país tinham ação de inclusão), Venturini (2019) salienta que o crescimento foi rápido: a maior parte dessa adesão ocorreu após a indução federal, e foi instituída majoritariamente por resoluções dos conselhos universitários. Além disso, para Venturini & Feres Júnior (2020, p. 905), o “crescimento bastante expressivo e rápido das ações afirmativas na pós-graduação é, pelo menos em parte, consequência do sucesso das políticas de ação afirmativa na graduação”.

Cabe destacar que os cursos de pós-graduação (assim como os de graduação) não são estritamente comparáveis em relação a seus retornos materiais e simbólicos. A literatura sobre estratificação educacional (por exemplo, Lucas, 2001; Arum et al., 2007) nomeia duas dimensões de estratificação. A estratificação vertical concerne às desigualdades na transição entre os diferentes níveis educacionais. Já a estratificação horizontal refere-se às desigualdades existentes dentro dos níveis educacionais; manifesta-se como uma associação entre características familiares e individuais (por exemplo, educação dos pais, gênero, raça e etnia) e contextuais (como área de estudo e grau acadêmico) e a distribuição dos estudantes entre cursos, com grupos mais favorecidos povoando desproporcionalmente cursos de maior valor material ou simbólico.

Posselt & Grodsky (2017) argumentam que as teorias desenvolvidas para a compreensão da estratificação horizontal e vertical até a graduação podem ser estendidas para a pós-graduação. Salientam, ainda, que o processo de admissão é bem mais do que a tarefa de identificar alunos com as maiores chances de sucesso acadêmico: trata-se, também, de criar comunidades, estabelecer metas e identidades organizacionais. Sob essa ótica, o acesso aos estratos superiores

da educação define as pessoas que se tornarão as principais lideranças intelectuais em seus campos disciplinares.

Estudos iniciais, fundamentados em censos demográficos, encontraram uma acentuada desigualdade regional, racial, étnica e de gênero na pós-graduação do Brasil (por exemplo, [CGEE, 2012](#); [Artes, 2018](#)). De acordo com [Righetti et al. \(2020\)](#), a base de dados abertos da Capes, com informações referentes a 2018, indicava que apenas um quarto do total de pós-graduandos *stricto sensu* era formado por negros - ou seja, havia um pós-graduando negro para cada três não negros. Essa razão é inferior ao que se pode inferir sobre o percentual de graduados negros à época. Segundo a PNAD Contínua 2019 ([IBGE, 2020](#)), entre pessoas de 18 a 24 anos, 6% de jovens brancos já haviam concluído o ensino superior, enquanto o percentual de pessoas negras nessa condição era 2,8%. Se considerarmos a composição populacional por idade apurada no Censo 2022 ([IBGE, 2024](#)), e aplicarmos os percentuais de graduados da PNAD Contínua 2019, chegamos a uma estimativa de 1 graduado negro para cada 2,4 graduados brancos.

Os padrões de desigualdade persistiam, ainda, entre os níveis da pós-graduação. A presença de negros era maior no mestrado (36 negros para cada 100 brancos) do que no doutorado (29 negros para cada 100 brancos), segundo [Artes \(2018\)](#), que examinou dados do Censo Demográfico 2010.

Além da estratificação vertical, a pós-graduação brasileira tem sido marcada pela estratificação horizontal. [Righetti et al. \(2020\)](#) salientaram a assimetria na participação dos negros nas diferentes áreas do conhecimento. Áreas consideradas de maior prestígio, como Direito, Engenharias, Arquitetura, Odontologia e Medicina, são menos frequentadas por negros; na Medicina, por exemplo, em 2018, apenas um a cada dez cientistas em formação era negro. Pretos perfaziam menos de 2% dos pós-graduandos *stricto sensu* na Odontologia e na Medicina. Já no Serviço Social e na Antropologia, a participação dos pretos girava em torno dos 14% e 18%, respectivamente.

Nota-se, portanto, a manutenção do caráter elitista das universidades brasileiras, como reflexo da ação continuada do racismo e da discriminação em nossa sociedade ([Hasenbalg, 1979](#); [Lima et al., 2020](#)). A literatura (por exemplo, [Bonilla-Silva, 1997](#); [Almeida, 2019](#)) vem caracterizando racismo de três modos: i) o racismo individual, sobre comportamentos discriminatórios praticados por indivíduos; ii) o racismo institucional, que identifica práticas e ideologias racistas nas instituições; e iii) o racismo estrutural, que aponta efeitos do sistema social na criação e reprodução de disparidades raciais.

Assim, reconhecer e compreender o racismo e as desigualdades nas universidades é fundamental para promover e aperfeiçoar políticas de inclusão racial na educação brasileira. Em particular, há uma escassez de estudos aprofundados sobre as disparidades raciais no acesso à pós-graduação, como apontam [Venturini \(2019\)](#), [Venturini & Feres Júnior \(2020\)](#) e [Bernardino-Costa et al. \(2024\)](#).

III. Reserva para negros na pós-graduação da UFMG: política institucional com desenho definido ao nível dos programas

Com 54,5 mil membros em sua comunidade, 94 cursos de graduação, 160 cursos de pós-graduação *stricto sensu*, 93 PPGs ([UFMG, 2024a](#)) e 10,4 mil mestrandos e doutorandos em programas acadêmicos ([Capes, 2024a](#), com base em dados de 2022), a UFMG tem se destacado em distintas avaliações, ocu-

pando o posto de sétima melhor instituição de ensino superior da América do Sul ([Times Higher Education, 2024](#)). Segundo a avaliação quadrienal mais recente da Capes (2017-2020), 54% dos cursos de pós-graduação *stricto sensu* acadêmicos da UFMG são de padrão internacional de excelência² (notas 6 ou 7, numa escala de 3 a 7), percentual largamente maior que a média nacional desses cursos (22%)³.

² Cálculo nosso com base em [UFMG \(2024b\)](#).

³ Cálculo nosso, com base em [Capes \(2024b\)](#).

Em adição à projeção da UFMG no cenário nacional, outro fator justifica termos selecionado essa universidade como caso a ser analisado: em 2017, a UFMG aprovou uma política de inclusão para pessoas negras, indígenas e com deficiência em seus cursos de pós-graduação *stricto sensu* (Resolução do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão - CEPE n° 02/2017). Para acesso de candidatos negros, a resolução previu reserva de vagas (cota), conforme art. 3°. Para indígenas e pessoas com deficiência, a resolução determinou o lançamento de editais anuais específicos, com a oferta de no mínimo uma vaga suplementar em cada curso de mestrado acadêmico, mestrado profissional e doutorado da UFMG (art. 6° e art. 9°).

A configuração dessa ação afirmativa confere alta discricionariedade aos agentes implementadores. A maioria das decisões - como o percentual de vagas a serem reservadas para negros (entre 20 e 50%) - foi descentralizada, ficando a juízo dos colegiados dos PPGs. Assim, a política institucional da UFMG prevê um processo de implementação *bottom-up* ([Sabatier, 1986](#); [Barrett, 2004](#)), em que burocratas de nível de rua conformam substantiva e localmente (em cada PPG) o desenho resultante. Na implementação *bottom-up* não existe uma clara distinção entre formulação e implementação. Por essa razão, os executores são considerados os principais atores no processo de implementação de políticas.

A análise adiante explora a variação de desenho da ação afirmativa na pós-graduação da UFMG. Especificamente, descreve o cenário resultante da implementação descentralizada da política e os desafios persistentes ao acesso e permanência do público-alvo.

IV. Metodologia

Esta pesquisa configura-se como um estudo de caso de abordagem mista e natureza descritiva. As análises adiante foram executadas em duas fases. A primeira baseou-se em análise documental dos editais dos processos seletivos dos 79 PPGs acadêmicos da UFMG⁴, considerando as chamadas para ingresso no primeiro e segundo semestres do quinquênio de 2018 (ano de implementação da política institucional de reserva de vaga) a 2022 (editais mais recentes no momento de realização da análise documental).

⁴ Os mestrados profissionais não foram considerados porque possuem normas e conceito Capes próprios.

Os editais foram extraídos da página eletrônica da Pró-Reitoria de Pós-Graduação ([PRPG, 2024](#)), e sua análise produziu um banco de dados com 847 observações (isto é, ofertas⁵). Foram calculadas estatísticas descritivas (de frequência, centralidade e dispersão) e estimados modelos de regressão. As análises quantitativas consideraram também outros dados relacionados às ofertas, extraídos de páginas oficiais - área do conhecimento do programa e conceito Capes do programa no quadriênio 2013-2016, obtidos de [Capes \(2024c\)](#) - ou fornecidos pela PRPG (quantitativo de docentes no programa, quantitativo de discentes no curso e vagas reservadas efetivamente preenchidas).

⁵ Combinações únicas de edital, PPG, nível de curso e processo seletivo (por exemplo, edital regular, Ciência Política, mestrado, 2020/1).

Com propósitos descritivos, a análise de regressão permitiu investigar a existência de associações entre o percentual de vagas reservadas para candida-

tos negros e atributos das ofertas (por exemplo, nível do curso e área do conhecimento). Como a variável dependente - percentual de reserva praticado em certa oferta - apresenta variação restrita (ao intervalo de 20% a 50%), as especificações estimadas são próprias para dados censurados (utilizamos o pacote *censReg*, para o ambiente de programação R). Para tratar a dependência entre decisões tomadas por um mesmo colegiado, os modelos estimados preveem, ainda, interceptos aleatórios por PPG. Desta maneira, decompõe-se o erro aleatório do modelo em duas partes: uma parte aplicável a todos os PPGs (ao nível da população), outra parte compartilhada apenas por observações concernentes a um mesmo PPG (variação aleatória, ao nível do grupo).

A segunda fase compreendeu a condução de entrevistas semiestruturadas com atores envolvidos na elaboração da política - majoritariamente, docentes membros dos colegiados de quatro programas. Ao todo, foram entrevistadas 18 pessoas entre os meses de março e junho de 2022. As entrevistas e seus roteiros foram previstos em projeto de pesquisa anteriormente aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (Cetec-MG)⁶.

⁶ Processo CAAE 53943921.3.0000.8507.

Os programas examinados na segunda fase foram recrutados de maneira intencional, em processo definido por Patton (1990) como “amostragem de casos críticos”, segundo a qual são escolhidos os casos com potencial de produzir mais informações e ter maior impacto para a pesquisa. Dos 79 PPGs acadêmicos da instituição, os quatro selecionados foram os pioneiros na adoção de uma comissão de hetero identificação em processo seletivo - uma etapa adicional para evitar fraudes na autodeclaração racial. Assim, nossa expectativa era que esses programas tivessem passado por uma discussão colegiada rica sobre a implementação das cotas. Seguem os programas, acompanhados do respectivo percentual de reserva em 2022/1⁷ e conceito Capes (2013-2016): Ciência Política (31,25%, 7), Comunicação Social (50%, 6), Demografia (20%, 7) e Educação: Conhecimento e Inclusão Social (50%, 7).

⁷ Nenhum desses programas ofertou vagas para ingresso em 2022/2.

Para garantir a confidencialidade e preservar a privacidade dos participantes da pesquisa, não serão divulgados os nomes dos entrevistados, tampouco seus cargos. Nas referências às entrevistas, os programas aparecem numerados, aleatoriamente, de PPG1 a PPG4, e os entrevistados, numerados de 1 a 18. A amostra apresenta a seguinte composição: 12 docentes membros de colegiado, cinco representantes discentes e um servidor técnico-administrativo, esse pertencente à administração central da universidade. Discentes e docentes estão assim distribuídos entre os programas: quatro do PPG1, cinco do PPG2, três do PPG3 e cinco do PPG4.

Utilizamos análise de conteúdo para a interpretação das transcrições das entrevistas, seguindo as três etapas recomendadas por Bardin (2000): pré-análise, exploração do material ou codificação, e tratamento dos resultados (inferência e interpretação). Ainda que a maior parte da análise de conteúdo componha a seção VI, eventualmente depoimentos são mobilizados para esclarecer os achados da primeira fase, relatados na seção V.

V. Percentuais de reserva praticados pelos PPGs e associações com características das ofertas

A maior parte (29,9%) das 847 ofertas praticou o percentual o mínimo de reserva, enquanto o percentual máximo foi adotado em somente 5% das ofertas. A Tabela 1 informa que a média do percentual de reserva foi de 26,1% (25,7% para o mestrado e 26,5% para o doutorado) e a mediana ficou próxima

Tabela 1 - Estatística descritiva do percentual de reserva para candidatos/as negros/as na amostra completa (n = 847 ofertas)

Variável	Observações	Média	Desvio padrão	Mínimo	Mediana	Máximo
Percentual de reserva para negros/as (total)	847	26,1	8,1	20,0	22,9	50,0
Nível do curso: Mestrado	475	25,7	8,1	12,5	22,7	58,8
Nível do curso: Doutorado	372	26,5	8,4	0,0	24,4	52,0
Área: Ciências Agrárias	67	30,3	11,7	20,0	25,0	58,8
Área: Ciências Biológicas	136	22,6	3,6	12,5	21,6	33,3
Área: Ciências da Saúde	190	24,4	4,8	17,7	22,7	50,0
Área: Ciências Exatas e da Terra	83	24,6	8,0	0,0	20,0	50,0
Área: Ciências Humanas	88	33,4	10,7	20,0	31,3	52,0
Área: Ciências Sociais Aplicadas	99	28,0	10,7	20,0	23,1	50,0
Área: Engenharias	98	23,0	4,5	18,2	20,3	41,7
Área: Interdisciplinar	46	25,5	5,6	16,7	24,4	44,4
Área: Linguística, Letras e Artes	40	29,6	8,2	20,0	28,4	49,2
Conceito Capes: 3	34	23,1	3,0	20,0	22,2	28,6
Conceito Capes: 4	176	27,2	9,0	16,7	25,0	58,8
Conceito Capes: 5	230	24,9	7,4	18,2	22,2	52,0
Conceito Capes: 6	190	26,6	8,9	0,0	23,1	50,0
Conceito Capes: 7	202	26,7	8,6	12,5	23,5	50,0
Conceito Capes: não avaliado	15	22,6	1,8	20,0	22,2	25,0
Processo seletivo: 2018/1	130	26,3	9,3	20,0	22,2	50,0
Processo seletivo: 2018/2	37	27,1	8,6	20,0	25,0	50,0
Processo seletivo: 2019/1	129	26,0	8,4	20,0	22,2	50,0
Processo seletivo: 2019/2	47	24,3	4,7	12,5	23,5	40,0
Processo seletivo: 2020/1	129	25,6	8,4	0,0	22,7	50,0
Processo seletivo: 2020/2	41	24,5	4,5	18,2	23,1	33,3
Processo seletivo: 2021/1	129	25,9	8,1	20,0	22,2	58,8
Processo seletivo: 2021/2	41	28,6	10,7	16,7	25,0	58,8
Processo seletivo: 2022/1	140	26,6	8,3	17,7	23,8	50,0
Processo seletivo: 2022/2	24	26,2	7,0	20,0	25,0	40,0
Edital regular	835	26,1	8,3	0,0	22,7	58,8
Edital para vagas remanescentes [†]	12	27,1	8,2	20,0	25,0	50,0

Notas: [†] inclui editais de vagas remanescentes, de segunda chamada e extraordinários.

Fonte: elaborado pelas autoras, 2024.

ao limite mínimo (22,9%, sendo 22,7% para o mestrado e 24,4% para o doutorado).

Cinco ofertas apresentam percentual de reserva inferior a 20%, enquanto esse percentual é superior a 50% em outras três ofertas. Não há justificativa aparente para esses valores discrepantes. A imposição de reserva anual (não a cada processo seletivo), conforme art. 3º da Resolução CEPE n° 02/2017, não explica tais valores, pois eles não foram “compensados” em processos seletivos no mesmo ano em que ocorreram.

Os percentuais de reserva tendem a ser bem próximos para cursos de mestrado e doutorado em um mesmo programa e processo seletivo. A mediana da diferença média entre o percentual de reserva do mestrado e do doutorado num mesmo programa e processo seletivo foi de -0,3 ponto percentual. Na maioria

⁸ Nem todos os 79 PPGs ofereceram vagas de mestrado e doutorado em um mesmo processo seletivo.

dos PPGs (45 dos 59 analisados⁸), a diferença média encontra-se entre -4,0 e 2,5 pontos percentuais. Nesse sentido, essa primeira análise não sugere que as práticas dos PPGs tendam a aprofundar a estratificação vertical.

Já no que tange à estratificação horizontal, o quadro é diferente. Tomemos a classificação por área de conhecimento utilizada pela Capes, conhecida como “grandes áreas”. A área das Ciências Humanas apresenta as maiores medianas (31,3%, conforme [Tabela 1](#)). Já as menores medianas encontram-se nas Ciências Exatas e da Terra (20,0%), nas Engenharias (20,3%) e nas Ciências Biológicas (21,6%). Uma possível explicação para essa variação diz respeito à composição do alunado e às temáticas tratadas pelas áreas:

tem a ver também com as temáticas discutidas no programa, ou seja, um programa das Ciências Humanas, onde existe uma maior diversidade dos corpos que ocupam aquele lugar e que traz uma maior diversificação de temáticas, eles tendem transformar isso numa questão política a ser enfrentado, né? [...] E eu acho que nas áreas de Ciências Exatas, nas áreas de Ciências da Saúde, Biológicas, talvez essa... essa discussão não esteja tão forte. (Entrevistado P6)

Salientamos que a distribuição de pós-graduandos negros entre cursos depende da ocupação das vagas reservadas, bem como do acesso desse público via vagas da ampla concorrência. Portanto, ainda que os percentuais de reserva possam estar contribuindo para a estratificação horizontal, isto não significa que ela tenha aumentado com o advento das cotas.

O conceito Capes do programa, por outro lado, não parece associar-se com o percentual de reserva. A menor mediana (22,2%, conceitos 3 e 5) é menos de três pontos percentuais inferior à maior mediana (25,0%, conceito 4). Da mesma forma, ao longo dos dez processos seletivos analisados, a variação das medianas foi bastante tímida: entre 22,2% e 25,0%.

Nas avaliações precedentes, não detectamos padrões claros de variação dos percentuais de reserva de acordo com características das ofertas, exceto pela área de conhecimento. Possivelmente, correlações entre os vários atributos neutralizam associações bivariadas. Diante disso, realizou-se uma análise multivariada para investigar a relação entre cada atributo e o percentual de reserva, controlando-se pelos demais atributos.

Foram estimados modelos de regressão em um subconjunto dos dados, o qual atende a dois critérios: i) o percentual de reserva encontra-se entre os limites definidos pela Resolução CEPE n° 02/2017 (implicando descarte de oito ofertas), e ii) o conceito Capes estava disponível (levando ao descarte de 15 ofertas, pois os respectivos programas não haviam sido avaliados). A amostra resultante possui 824 observações ([Tabela 2](#)).

Nos três modelos estimados ([Tabela A1](#), do [Apêndice](#)), a variável dependente é o percentual de reserva praticado em uma certa oferta. A primeira especificação consiste em modelo de mínimos quadrados ordinários, mostrada para fins de comparação. Inclui *dummies* para o nível do curso, as áreas do conhecimento, o conceito Capes, o processo seletivo, o tipo de edital, a idade do curso em 2022, o número de docentes e de discentes em 2021 e o total de vagas ofertadas no curso. A segunda especificação replica a estrutura da primeira, porém o modelo estimado é do tipo censurado, reconhecendo a variação limitada do percentual de reserva (entre 20 e 50%). A terceira especificação adiciona interceptos aleatórios à especificação (2), para dar conta da dependência do erro entre ofertas de um mesmo programa - e, por isso, é a especificação preferencial para a análise. O [Gráfico 1](#) traz os resultados da especificação (3).

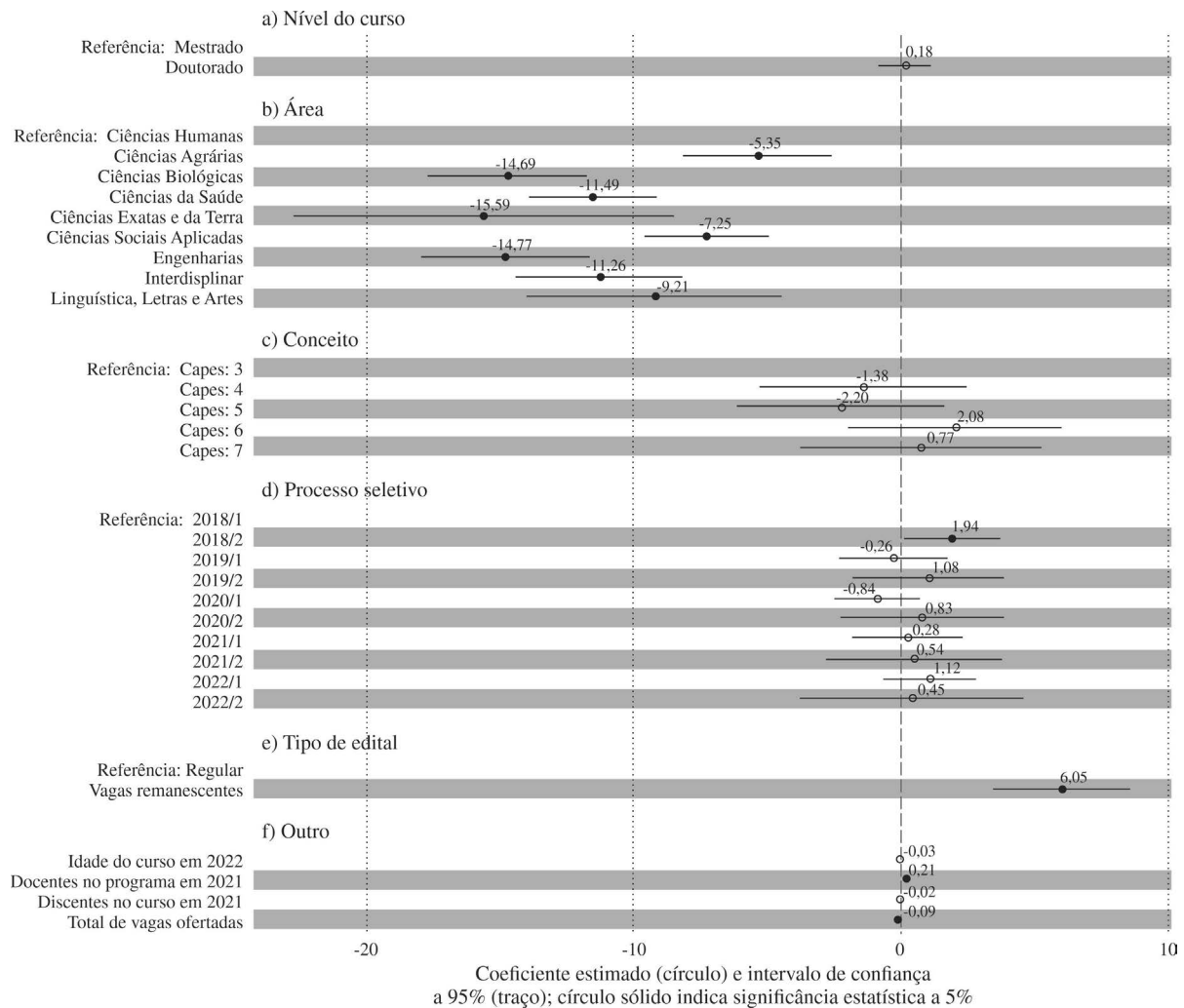
Tabela 2 - Estatística descritiva da amostra utilizada na análise de regressão (n = 824 ofertas)

Variável	Tipo	Média	Desvio padrão	Mínimo	Mediana	Máximo
Percentual de reserva para negros/as	p	26,11	8,06	20,00	22,90	50,00
Nível do curso: Mestrado	d	0,55	0,50	0	1	1
Nível do curso: Doutorado	d	0,45	0,50	0	0	1
Área: Ciências Agrárias	d	0,07	0,26	0	0	1
Área: Ciências Biológicas	d	0,16	0,37	0	0	1
Área: Ciências da Saúde	d	0,22	0,42	0	0	1
Área: Ciências Exatas e da Terra	d	0,10	0,30	0	0	1
Área: Ciências Humanas	d	0,11	0,31	0	0	1
Área: Ciências Sociais Aplicadas	d	0,12	0,33	0	0	1
Área: Engenharias	d	0,12	0,32	0	0	1
Área: Interdisciplinar	d	0,05	0,22	0	0	1
Área: Linguística, Letras e Artes	d	0,05	0,22	0	0	1
Conceito Capes: 3	d	0,04	0,20	0	0	1
Conceito Capes: 4	d	0,21	0,41	0	0	1
Conceito Capes: 5	d	0,28	0,45	0	0	1
Conceito Capes: 6	d	0,23	0,42	0	0	1
Conceito Capes: 7	d	0,24	0,43	0	0	1
Processo seletivo: 2018/1	d	0,16	0,36	0	0	1
Processo seletivo: 2018/2	d	0,04	0,21	0	0	1
Processo seletivo: 2019/1	d	0,16	0,36	0	0	1
Processo seletivo: 2019/2	d	0,05	0,22	0	0	1
Processo seletivo: 2020/1	d	0,15	0,36	0	0	1
Processo seletivo: 2020/2	d	0,05	0,21	0	0	1
Processo seletivo: 2021/1	d	0,15	0,36	0	0	1
Processo seletivo: 2021/2	d	0,04	0,21	0	0	1
Processo seletivo: 2022/1	d	0,17	0,37	0	0	1
Processo seletivo: 2022/2	d	0,03	0,17	0	0	1
Edital regular	d	0,99	0,11	0	1	1
Edital para vagas remanescentes [†]	d	0,01	0,11	0	0	1
Idade do curso em 2022 (em anos)	n	27,69	16,55	2	24,00	91
Docentes no programa em 2021 [‡]	n	36,60	19,94	10	29,00	106
Discentes no curso em 2021	n	75,87	52,61	18	61,00	301
Total de vagas ofertadas [#]	n	24,30	18,61	2	20,00	120

Notas: d = *dummy*; n = número natural; p = percentual. [†]Inclui editais de vagas remanescentes, de segunda chamada e extraordinários. [‡]Permanentes e colaboradores. [#]Ampla concorrência mais reserva para negros; não considera vagas suplementares (para indígenas e pessoas com deficiência).

Fonte: elaborado pelas autoras, 2024.

Gráfico 1 - Coeficientes estimados em regressão censurada com interceptos aleatórios por PPG, nos quais a variável dependente é o percentual de vagas reservadas para candidatos/as negros/as (n = 824 ofertas)



Fonte: elaborado pelas autoras, 2024.

Os resultados das três especificações são direcionalmente semelhantes. Dos atributos analisados, poucos mostraram associação estatisticamente significativa ($\alpha \leq 5\%$) com o percentual de reserva, a saber: área, a *dummy* para 2018/2 (único coeficiente estatisticamente significativo no conjunto de *dummies* para processo seletivo), tipo de edital, tamanho do corpo docente e vagas ofertadas no curso. Ciências Humanas é a área que mais reserva, enquanto as Ciências Exatas e da Terra, as Engenharias e as Ciências Biológicas são as que menos o fazem, *ceteris paribus*. A diferença média de percentuais de reserva entre as Ciências Humanas e essas três áreas é da ordem de 15 pontos percentuais, controlando-se pelas demais covariáveis.

Editais para vagas remanescentes (englobando editais dos tipos vagas remanescentes, segunda chamada e extraordinários), reservam seis pontos percentuais a mais que editais regulares, em média, tudo o mais constante. Todavia, editais para vagas remanescentes são raros, correspondendo a apenas 11 das 824 ofertas consideradas.

Em relação ao tamanho do corpo docente, cada professor adicional está associado a uma elevação de 0,214 ponto percentual na reserva, todos os

demais atributos constantes. Suspeitamos que esta relação positiva possa ser explicada pela maior disponibilidade do corpo docente para orientação de alunos com interesses de pesquisa menos convencionais e histórico de privação de oportunidades educacionais, como muitas vezes é o caso de candidatos elegíveis às cotas.

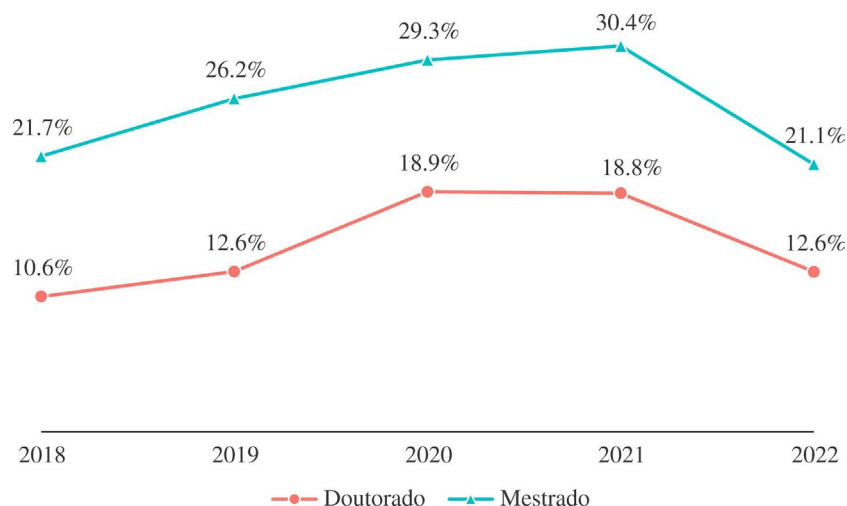
Finalmente, sobre as vagas ofertadas, o aumento de uma vaga no processo seletivo está associado a uma diminuição de 0,086 ponto percentual na reserva, *ceteris paribus*. Supomos que percentuais baixos de reserva possam ser reputados como satisfatórios ou “suficientes” em ofertas com mais vagas, por corresponderem a um número absoluto relativamente alto em comparação com o número de vagas reservadas em cursos com menos vagas.

VI. Desafios à implementação das cotas nos quatro PPGs selecionados

Diversos impedimentos ao pleno êxito da política de ações afirmativas na pós-graduação foram apontados pelos entrevistados. Para Santos et al. (2022), a dificuldade de efetivação da política na UFMG assenta-se, sobretudo, na possibilidade de migração das vagas para a ampla concorrência (no caso de não preenchimento das vagas reservadas), na dificuldade estrutural do estudo de outros idiomas (para cumprimento da exigência dos processos seletivos de conhecimento em segunda ou terceira língua) e na hipossuficiência da assistência estudantil para esse nível educacional, impasses também mencionados por nossos entrevistados.

Um obstáculo repetidas vezes reportado nas entrevistas é o do não preenchimento das vagas reservadas a candidatos/as negros/as (por motivos ainda não plenamente compreendidos, mas conjecturados abaixo). De fato, no contexto geral da universidade, é alarmante a baixa ocupação das vagas reservadas - sendo ocupação aqui entendida como ingresso (matrícula inicial), não como permanência. A ocupação máxima, de 30,4%, deu-se em 2021 nas ofertas para mestrado (Gráfico 2). Em 2022, foram ocupadas pelo público-alvo apenas 136 das 646 vagas reservadas nos mestrados (21,1%); no doutorado, ocupou-se aproximadamente uma a cada oito vagas reservadas (54 de 429 vagas). No

Gráfico 2 - Percentual de ocupação das vagas reservadas a candidatos/as negros/as na pós-graduação *stricto sensu* da UFMG (programas acadêmicos)



Fonte: elaborado pelas autoras, 2024.

período 2018-2022, foram ofertadas 12.120 vagas nos mestrados e 8.340 vagas nos doutorados (em ambos os níveis, consideramos apenas os programas acadêmicos). Do total de 20.460 vagas, foram reservadas a candidatos negros 3.208 vagas nos mestrados e 2.212 nos doutorados. O déficit de ocupação das vagas reservadas foi de 4.271 vagas (2.383 vagas não ocupadas no mestrado e 1.888 no doutorado).

Entrevistados de todos os quatro programas incluídos na análise qualitativa (Ciência Política, Comunicação Social, Demografia e Educação: Conhecimento e Inclusão Social) relataram casos em que as vagas reservadas não foram totalmente preenchidas e, por consequência, foram remanejadas para a ampla concorrência. Nesses PPGs, a média de ocupação das vagas reservadas entre 2018 e 2022 foi de 44% no mestrado (mediana = 45%) e 30% no doutorado (mediana = 36%). Notadamente, esses PPGs exibem taxas de ocupação mais elevadas que a média da instituição, possivelmente por serem todos programas de reconhecida excelência.

Inobstante, o PPG em Demografia tem encontrado maior dificuldade no preenchimento das vagas; em apenas três das dez ofertas analisadas houve candidatos cotistas aprovados. Um entrevistado desse programa destaca que alguns candidatos negros não se candidataram às cotas, possivelmente por acreditarem que teriam mais chances concorrendo na ampla concorrência, que oferece mais vagas.

Com base em dados sobre o ingresso via cotas (e outras formas de acesso) nos mestrados e doutorados da UFMG nos anos de 2018 e 2019, Santos et al. (2022) detectaram evidência de que a estratificações horizontal continua a ser produzida:

Apenas algumas áreas têm vivido a ampliação da presença de pessoas negras e indígenas por meio das ações afirmativas. Tudo indica que tanto a noção geral que envolve o prestígio de áreas como Ciências Exatas e Ciências da Saúde, as hierarquias de saberes, quanto o investimento público e os interesses privados em áreas específicas contribuam para dois níveis de sucateamento. Um geral, que atingiria todas as áreas, e um segundo, mais focal, que contribuiria para aumentar a distância entre áreas e refletiria uma possível noção de campos de estudo mais acessíveis para determinadas parcelas da população (Santos et al., 2022, p. 175).

O que dizem os nossos entrevistados a esse respeito? Nas suas palavras, quais as principais razões para a baixa ocupação das vagas? O Quadro A1 (Apêndice) apresenta dez possíveis motivações identificadas na análise de conteúdo da transcrição das 18 entrevistas realizadas, acompanhadas de citações que substanciam essas motivações potenciais. São elas:

1. Moldes atuais da pós-graduação: baixo valor das bolsas e aulas diurnas;
2. Falta de informação sobre oportunidades de pós-graduação entre o público-alvo;
3. Acúmulo de barreiras na escolarização da população negra;
4. Falta de identificação com corpo docente ou com linhas de pesquisa;
5. Baixa receptividade a temas relacionados à negritude ou a olhares originais sobre outros temas;
6. Falta de proficiência em línguas estrangeiras;
7. “Meritocracia”;
8. Racismo individual;
9. Racismo institucional; e
10. Racismo estrutural.

Passamos agora ao aprofundamento de algumas das motivações potenciais - em particular, aquelas relacionados às condições (materiais ou simbólicas) para permanência no curso. A ausência dessas condições pode impactar negativamente as inscrições nos processos seletivos (por exemplo, desencorajando estudantes a buscarem a pós-graduação), a confirmação da matrícula de candidatos cotistas aprovados (por exemplo, pela falta de recursos para subsistência enquanto estudam), o desempenho nas disciplinas (por exemplo, em função da necessidade de compatibilizar estudos com atividade laboral e outras responsabilidades), a pesquisa da dissertação ou tese (por exemplo, devido à falta de acesso a financiamento para trabalho de campo) e, cumulativamente, a titulação.

Os entrevistados frequentemente fizeram alusão às bolsas de estudo. Segundo P13, uma análise realizada pelo colegiado do programa constatou que a maioria das desistências após a matrícula inicial em 2022/1 foram de pessoas negras, especificamente por não terem conseguido bolsa. Este auxílio material pode ser considerado um condicionante crítico à permanência de muitos desses alunos nos programas.

Dos quatro PPGs analisados, apenas a Demografia não havia alterado suas normas de bolsa para favorecer a permanência dos cotistas, apesar do dever de revisão ditado pelo art. 14 da Resolução CEPE nº 02/2017. Até o momento das entrevistas, nesse PPG o critério de distribuição estava inteiramente baseado no desempenho do candidato, e o número de bolsas não permitia contemplar todos os interessados.

Historicamente, as normas das agências de fomento exigiram que o bolsista se dedicasse integralmente às atividades do PPG e que, na hipótese de vínculo empregatício, fossem suspensos o exercício das atividades profissionais e a percepção de vencimentos. Mas, como argumenta o entrevistado P5, a bolsa não pode mais ser vista apenas como um auxílio à pesquisa, para comprar um computador ou livros, por exemplo. Alguns dos alunos e suas famílias têm literalmente sobrevivido com as bolsas recebidas. Para P5, o acesso à universidade foi expandido e, com isso, houve uma mudança no perfil dos alunos que frequentam a pós-graduação. Reforça esta ideia o testemunho do entrevistado P18:

tem mais alunos que não têm a ajuda dos pais e vivem de bolsa. Alunos que estão conciliando trabalho e faculdade, menos aquele padrão, assim, de aluno de classe média-alta que está fazendo o mestrado, o doutorado, está supertranquilo, porque tem os pais ali para garantir tudo (Entrevistado P18).

Somam-se a isso os cortes no quantitativo de bolsas disponíveis e a defasagem de seus valores, elementos que, conforme o entrevistado P5, afastam pessoas que não possuem condições materiais de se manterem estudando e promovem, conseqüentemente, a manutenção do aspecto ainda elitizado da pós-graduação brasileira. Nas palavras do entrevistado P6,

o público-alvo imaginado para pós-graduação não foi um público-alvo que tivesse necessidades de assistência estudantil. O papel das bolsas de pesquisa é... na pós-graduação, nunca cumpriu esse papel da assistência estudantil. Ela sempre cumpriu um papel de premiar o mérito, que é, [em] outros termos, premiar a capacidade da família de investir na educação dos seus filhos, guardadas situações excepcionais de pessoas que sai lá da... E aí às vezes vira referência de superação? [...] Eu não estou dizendo que antes não existiam estudantes de pós-graduação que [...] tivessem necessidade socioeconômica. Não é isso que eu estou dizendo. Eu estou dizendo que não do modo coletivo, não como um problema mais sistêmico (Entrevistado P6).

Todavia, conforme proferido pelo entrevistado P11, a permanência dos cotistas não se resume às bolsas. Tem a ver, também, com suas condições de inserção nas aulas, de acesso ao material bibliográfico e de desenvolvimento de atividades típicas de pós-graduação, como escrita de artigo, participação em eventos, integração em grupos de pesquisa. Outro fator a ser considerado é que, em geral, as aulas da pós-graduação são ministradas no turno vespertino, o que dificulta a conciliação do curso com um emprego.

Um avanço em relação aos demais programas veio com a instituição de uma comissão permanente de ações afirmativas no PPG em Educação: Conhecimento e Inclusão Social. A comissão está incumbida de assessorar e monitorar a implementação das ações afirmativas no programa, entre outras atribuições. Ainda assim, de modo geral observa-se uma dificuldade na criação de políticas de permanência por parte dos colegiados:

O art. 13 [da Resolução CEPE n° 02/2017] é para ações da UFMG para permanência. Então eles estão cientes de que não é só fazer a cota. [...] Mas qual é essas ações de permanência que eles estão fazendo? E aí eles jogam de novo pro colegiado, e o colegiado é que tem proposta de permanência. Eu acho que nosso colegiado não propôs nada. Porque a gente já está sobrecarregado, e aí é, é fácil, né? Jogar para o outro em pensar uma política para a universidade ou para o país, né? Já que a coisa, é, vem lá de cima (Entrevistado P4).

Apesar de extremamente relevante, a política de ações afirmativas na pós-graduação da UFMG não atingiu, ainda, a fruição de seu inteiro potencial. Para fortalecer a efetividade da política, faz-se necessário o estabelecimento de ações destinadas ao fomento da ocupação das vagas reservadas e da permanência do público-alvo.

VII. Considerações finais

O objetivo central deste estudo foi analisar os padrões de implementação e desafios à efetividade da política de cotas de cunho racial na pós-graduação *stricto sensu* a partir do caso da UFMG. Para isso, optou-se por uma abordagem mista e descritiva, que articulou análise documental de editais, cálculo de estatísticas descritivas, estimativa de modelos de regressão, bem como entrevistas semiestruturadas.

A análise dos percentuais de reserva praticados indica variações entre os programas da instituição. Mesmo assim, esses percentuais, tanto no mestrado quanto no doutorado, concentram-se proximamente ao limite mínimo estabelecido pela resolução, de 20%.

Controlando por outras características das ofertas, constatamos que a área de Ciências Humanas possui a maior média de reserva, enquanto as áreas de Ciências Exatas e da Terra, Engenharias e Ciências Biológicas possuem as menores. A análise multivariada também revelou que o percentual de reserva tende a ser mais elevado em cursos com um corpo docente maior, e menor quanto maior o quantitativo total de vagas ofertadas.

A ocupação das vagas reservadas é baixíssima, tanto no mestrado (em 2022, 21,1%), quanto no doutorado (12,6% em 2022). No período 2018-2022, o déficit de ocupação das vagas reservadas foi de 4.271 vagas. Numerosas barreiras à ocupação dessas vagas e à permanência foram mencionadas pelos entrevistados, dentre elas a perspectiva “meritocrática”, baseada em resultados acadêmicos prévios; manifestações de racismo; e a falta de recursos para a permanência. Para além de bolsas e outros auxílios financeiros, os entrevista-

dos apontaram variados fatores incidentes sobre a permanência - entre eles o horário das aulas, tipicamente vespertino, que dificulta a conciliação com atividades laborais.

Mesmo com os entraves persistentes ao acesso e à permanência, a obrigatoriedade de reserva de vagas em todas as ofertas *stricto sensu* da UFMG promove a conscientização sobre as desigualdades raciais e a entrada desse tema, bem como de outras questões referentes a grupos sociais marginalizados, em áreas e cursos nos quais, provavelmente, ainda não se constituíam como objeto de reflexão ou pesquisa.

Reconhecemos que não foi possível verificar os efeitos da política em pauta em sua totalidade, visto que os dados relativos à inscrição, aprovação, matrícula, permanência e conclusão por modalidade de entrada não se encontram disponíveis. Também, as entrevistas realizadas abrangeram apenas quatro dos 79 PPGs acadêmicos da UFMG; portanto, não cabe generalizar resultados baseados nessas escutas. A despeito de tais ressalvas, acreditamos que as informações e reflexões aqui partilhadas, especialmente quanto à baixíssima ocupação das vagas reservadas - fenômeno que, pelo que sabemos, não havia sido dimensionado pela literatura - possam contribuir para a fundamentação de decisões futuras relativas à revisão e à complementação da política de ações afirmativas da UFMG, bem como auxiliar outras instituições na gestão e implementação de políticas inclusivas.

Bianca Drielly Mendes (biancadrielly@hotmail.com) é Mestre em Administração pelo Cefet-MG e doutoranda em Ciência Política na UFMG, onde ocupa o cargo de Assistente em Administração.

Ana Paula Karruz (apkarruz@gmail.com) é Doutora em Políticas Públicas e Administração Pública pela George Washington University e professora do Departamento de Ciência Política da UFMG.

Referências

- Almeida, S. (2019) *Racismo estrutural*. São Paulo: Pólen.
- Artes, A. (2018) Dimensionando as desigualdades por sexo e cor/raça na pós-graduação brasileira. *Educação em Revista*, 34, e19245423, pp. 1-23. DOI
- Arum, R., Gamoran, A. & Shavit, Y. (2007) More inclusion than diversion: expansion, differentiation, and market structure in higher education. In: Y. Shavit, R. Arum & A. Gamoran (orgs) *Stratification in higher education: a comparative study*. Stanford: Stanford University Press, pp. 1-38.
- Bardin, L. (2000) *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Barrett, S.M. (2004) Implementation studies: time for a revival? Personal reflections on 20 years of implementation studies. *Public Administration*, 82(2), pp. 249-262. DOI
- Bernardino-Costa, J., Borges, A., Ferreira, M.A.C. & Conceição e Carlos, G. da (2024) Radiografia das políticas de ação afirmativa na pós-graduação das universidades federais. *Dados*, 67(3), e20210175. DOI
- Bonilla-Silva, E. (1997) Rethinking racism: toward a structural interpretation. *American Sociological Review*, 62(3), pp. 465-480. DOI
- Capes (2024a) *Geocapes - Sistema de informações georreferenciadas*. Disponível em: <<https://geocapes.capes.gov.br/geocapes/>>. Acesso em: 9 de jul. 2024.
- Capes (2024b) *Painel de dados do Observatório da Pós-Graduação*. Disponível em: <<https://sucupira-v2.capes.gov.br/sucupira4/painel/ReportSection5c9caa3192d247185e2>>. Acesso em: 9 de jul. 2024.
- Capes (2024c) *Plataforma Sucupira: dados para consulta*. Disponível em: <<https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/avaliacao/consultaFichaAvaliacao.jsf>>. Acesso em: 9 de jul. 2024.
- Carvalho, J.J. de (2006) *Inclusão étnica e racial: a questão das cotas no ensino superior*. 2ª Edição. Brasília: Attar.
- CGEE (2012) *Mestres 2012: estudos da demografia da base técnico-científica brasileira*. [online]. Brasília: Centro de Gestão e Estudos Estratégicos. Disponível em: <https://www.cgее.org.br/documents/10195/11009696/Mestres2012%28corrigido_18jun2013%29_9536.pdf>. Acesso em: 2 de ago. 2023.
- Hasenbalg, C.A. (1979) *Discriminação e desigualdades raciais no Brasil*. Rio de Janeiro: Graal.
- IBGE (2020) *Educação: 2019*. [online] Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101736>>. Acesso em: 7 jul. 2024.

- IBGE (2024) *Sistema IBGE de Recuperação Automática - SIDRA*. Disponível em: <<https://sidra.ibge.gov.br/tabela/9542>>. Acesso em: 7 de jul. 2024.
- Lima, L.F.C., Souza, L.G. de, Silva, M.A.F., Costa, B.L.D.C. & Campanharo, R.F. (2020) Falando sobre racismo: alguns apontamentos acerca das desigualdades raciais no Brasil. In: B.L.D. Costa & M.A.F. Silva (orgs) *Desigualdade para inconformados: dimensões e enfrentamentos das desigualdades no Brasil*. Porto Alegre: Editora UFRGS, pp. 131-153.
- Lucas, S.R. (2001) Effectively maintained inequality: education transitions, track mobility, and social background effects. *American Journal of Sociology*, 106(6), pp. 1642-1690. DOI
- Patton, M.Q. (1990) *Qualitative evaluation and research methods*. Beverly Hills: Sage.
- Posselt, J.R. & Grodsky, E. (2017) Graduate education and social stratification. *Annual Review of Sociology*, 43, pp. 353-378. DOI
- PRPG (2024) *Editais*. [online]. Disponível em: <<https://www.ufmg.br/prpg/editais/>>. Acesso em: 9 de jul. 2024.
- Righetti, S., Gamba, E. & Bottallo, A. (2020) Só 1 em cada 4 matriculados em programas de mestrado e de doutorado no Brasil é negro. *Folha de S. Paulo*. São Paulo, 22 de nov. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/eqilibrio/so-1-em-cada-4-matriculados-em-programas-de-mestrado-e-de-doutorado-no-brasil-e-negro.shtml>>. Acesso em: 23 de ago. 2021.
- Sabatier, P.A. (1986) Top-down and bottom-up approaches to implementation research: a critical analysis and suggested synthesis. *Journal of Public Policy*, 6(1), pp. 21-48. DOI
- Santos, K.P. dos, Moreira, L.E., Rezende, L.S.M., Menezes, P.A.S. de, Dossa, S.D., et al. (2022) Vagas reservadas, ou não? Reflexões sobre a política de inclusão excludente na pós-graduação *stricto sensu* na UFMG. In: M.M.F. Rahme, A. de S. Soares, F.A. Coutinho & C.E. dos S. Augusto (orgs) *Conhecimento e inclusão social: ações afirmativas nos 50 anos do PPGE-UFMG (1972-2022)*. Belo Horizonte: Fino Traço, pp. 166-190.
- Times Higher Education (2024) *Best universities in South America 2024*. [online]. Disponível em: <<https://www.timeshighereducation.com/student/best-universities/best-universities-south-america>>. Acesso em: 9 de jul. 2024.
- UFMG (2017) *Resolução do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão nº 2, de 4 de abril de 2017. Dispõe sobre a Política de Ações Afirmativas para inclusão de pessoas negras, indígenas e com deficiência na pós-graduação stricto sensu na Universidade Federal de Minas Gerais*. Disponível em: <<https://www2.ufmg.br/sods/content/download/2204/15346/version/1/file/02rescepe2017.pdf>>. Acesso em: 2 de ago. 2023.
- UFMG (2024a) *UFMG em números*. [online]. Disponível em: <<https://www.ufmg.br/egdi/>>. Acesso em: 9 de jul. 2024.
- UFMG (2024b) *Avaliação Capes*. [online]. Disponível em: <<https://www.ufmg.br/prpg/avaliacao-capes/>>. Acesso em: 9 de jul. 2024.
- Venturini, A.C. (2019) *Ação afirmativa na pós-graduação: os desafios da expansão de uma política de inclusão*. Tese de Doutorado. Rio de Janeiro: Universidade do Estado do Rio de Janeiro.
- Venturini, A.C. & Feres Júnior, J. (2020) Política de ação afirmativa na pós-graduação: o caso das universidades públicas. *Cadernos de Pesquisa*, 50(177), pp. 882-909. DOI

Affirmative action in postgraduate education: the experience of the Federal University of Minas Gerais

Keywords: public policy, affirmative action, racial quotas, postgraduate programs, Federal University of Minas Gerais (UFMG).

ABSTRACT Introduction: This article explores the challenges of implementing racial affirmative action policies in *stricto sensu* postgraduate education, focusing on the Federal University of Minas Gerais (UFMG) as a case study. In 2017, UFMG introduced an inclusion policy for Black people, Indigenous people, and individuals with disabilities. The implementation of this policy was largely managed by the postgraduate program boards in a bottom-up manner. Our goal is to address the following questions: i) What were the implementation patterns of this policy?; and ii) What obstacles did UFMG encounter in applying racial affirmative action policies? **Materials and methods:** We conducted a mixed-methods, descriptive case study based on two datasets. The first one was compiled through a document analysis of enrollment notices for 79 academic postgraduate programs at UFMG from 2018-2022. We estimated regressions to investigate the relationship between the percentage of reserved seats (the dependent variable) and attributes of the available seats. The second dataset consisted of semi-structured interviews with 18 individuals involved in developing or implementing the affirmative action policy. **Results:** We found that the percentage of reserved seats was most often at the minimum limit, potentially reinforcing certain types of stratification. Humanities programs tended to reserve a higher percentage of seats compared to more prestigious programs (Exact and Earth Sciences, Engineering, and Biological Sciences). The occupancy rate for reserved seats was extremely low: in 2022, only 21.1% for master's programs and 12.6% for doctoral programs. We identified ten possible reasons for this low occupancy, including a lack of identification with faculty and research areas, insufficient proficiency in foreign languages, and various forms of racism. **Discussion:** Although highly relevant, the affirmative action policy implemented at UFMG's postgraduate programs has not yet reached its full potential. Achieving racial inclusion in *stricto sensu* postgraduate education involves more than just reserving seats; it requires additional measures to enable admission and retention. Some of these measures can be addressed locally by the postgraduate programs, such as adjusting class schedules to better accommodate work commitments and being more receptive to new research interests (e.g., topics related to Black identity).



This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Apêndice

Disponível em: https://bit.ly/cotas_na_pos_apendice.

Executive summary

Research context

The inequalities found in Brazilian society are mirrored in postgraduate education. Affirmative action policies have sought to mitigate these disparities by creating special conditions for entry and retention in advanced academic programs for groups historically excluded from this educational level.

The Ministry of Education's Normative Ordinance No. 13/2016 promoted the development of initiatives to include Black people, Indigenous people, and people with disabilities in postgraduate programs (PGPs) at federal higher education institutions (FHEIs). Each FHEI then tailored its own measures, resulting in a range of affirmative action approaches.

In 2017, the Federal University of Minas Gerais (UFMG) introduced an inclusion policy for its *stricto sensu* postgraduate courses (master's and doctoral degrees). This policy set aside 20% to 50% of the seats in each course for Black candidates, with the exact percentage determined by the respective program boards.

This research examines the UFMG case drawing evidence from two sources: a document analysis of the public enrollment notices for the 79 academic PGPs from 2018-2022, and transcripts from 18 interviews with individuals involved in the development or implementation of the quota policy at this FHEI.

Existing evidence

Research on racial inequalities and affirmative action in higher education has mostly concentrated on undergraduate programs, often overlooking postgraduate education. The few existing studies on postgraduate education have relied on data from the 2010 Demographic Census or administrative data from 2018. These studies have shown that Black individuals are underrepresented in master's and doctoral programs, especially in fields deemed more prestigious, such as Law, Engineering, Architecture, Dentistry, and Medicine.

The sparse existing literature on racial quotas in postgraduate education has identified some resistance and barriers, but has not thoroughly explored the obstacles to access and retention, whether from the perspective of Black students or the program boards.

Added value of this study

This study provides three main contributions. First, it outlines the landscape shaped by the individual decisions of UFMG's postgraduate program boards. Generally, the PGPs adopted a conservative approach, with most setting aside percentages close to the minimum (20%). Humanities programs reserved a larger proportion of seats, while programs in Exact and Earth Sciences, Engineering, and Biological Sciences reserved less, potentially reinforcing horizontal stratification.

Second, our study highlights the startling low occupancy of the reserved seats for Black students. From 2018 to 2022, the shortfall in filling these reserved seats at UFMG was alarming, exceeding 4,200 seats.

The third contribution is the identification of ten possible explanations for the low occupancy of reserved seats. These include a lack of identification with the faculty and research lines, insufficient proficiency in foreign languages, and various forms of racism.

Implications of all available findings

Achieving racial inclusion in *stricto sensu* postgraduate education involves more than just reserving seats; it requires additional measures to enable admission and retention. Some of these measures include expanding student support services. Other necessary changes involve revising institutional policies, such as allowing concurrent applications to both quota and open competition categories. Furthermore, PGPs could make local adjustments, such as modifying class schedules to better accommodate work commitments and being more receptive to new research interests (e.g., topics related to Black identity).