

## A pós-graduação sob o olhar de cotistas negros(as): trajetórias e perspectivas de ingressantes no Mestrado em Relações Étnico-Raciais do Cefet/RJ<sup>i</sup>

**Dyego de Oliveira Arruda<sup>ii</sup>**

Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca (CEFET)

Rio de Janeiro – RJ, Brasil

[lattes.cnpq.br/5222976964204691](http://lattes.cnpq.br/5222976964204691)

 [orcid.org/0000-0002-9514-284X](http://orcid.org/0000-0002-9514-284X)  
dyego.arruda@gmail.com

**Talita de Oliveira<sup>iii</sup>**

Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca (CEFET)

Rio de Janeiro – RJ, Brasil

[lattes.cnpq.br/2271554890725098](http://lattes.cnpq.br/2271554890725098)

 [orcid.org/0000-0002-6070-9092](http://orcid.org/0000-0002-6070-9092)  
talita.oliveira@cefet-rj.br

**Caroline Oliveira Santos<sup>iv</sup>**

Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca (CEFET)

Rio de Janeiro – RJ, Brasil

[lattes.cnpq.br/7705061823964730](http://lattes.cnpq.br/7705061823964730)

 [orcid.org/0000-0003-3969-3636](http://orcid.org/0000-0003-3969-3636)  
caroline.santos@cefet-rj.br

### Para citar artigo:

ARRUDA, Dyego de Oliveira;  
OLIVEIRA, Talita de; SANTOS, Caroline  
Oliveira. A pós-graduação sob o olhar  
de cotistas negros/as: trajetórias e  
perspectivas de ingressantes no  
Mestrado em Relações Étnico-Raciais  
do Cefet/RJ. *PerCursos*, Florianópolis,  
v. 27, e0207, 2026.

 <http://dx.doi.org/10.5965/19847246272026e0207>



## A pós-graduação sob o olhar de cotistas negros(as): trajetórias e perspectivas de ingressantes no Mestrado em Relações Étnico-Raciais do Cefet/RJ

### Resumo

Este artigo objetiva compreender elementos das trajetórias e perspectivas de cotistas negros(as) que se valeram do direito à reserva de vagas para acessar a pós-graduação *stricto sensu* em uma instituição pública federal de ensino brasileira. Em termos metodológicos, a pesquisa apresentou abordagem qualitativa, na qual foram captados elementos das experiências e olhares de 29 cotistas autodeclarados(as) negros(as) que ingressaram nos anos de 2023 e 2024 no Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Relações Étnico-Raciais (PPRER) do Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca (Cefet/RJ), na cidade do Rio de Janeiro. Vale ressaltar que o PPRER representou um contexto promissor para a presente pesquisa, afinal, desde o surgimento do curso de mestrado vinculado ao Programa, em 2011, há cotas raciais nos processos de seleção de estudantes. Em suma, os resultados da pesquisa apontaram que cotistas negros(as) normalmente são provenientes de contextos de significativa vulnerabilidade socioeconômica, ao passo em que perfazem as primeiras pessoas de suas famílias a acessarem a pós-graduação *stricto sensu*. Além disso, são indivíduos que conciliam as atividades de estudo com outras demandas laborais e de cuidado consigo e com membros da família. Quando olhamos, em específico, para as perspectivas desses sujeitos, fica perceptível uma preocupação em levar os resultados das pesquisas até as comunidades das quais são provenientes, estimulando processos de transformação social. Por fim, vale ainda registrar que cotistas negros(as) demandam diálogo com intelectuais também negros(as), ao passo que almejam continuar ocupando a universidade, especialmente o lugar da docência, tornando-a mais diversa e representativa.

**Palavras-chave:** ações afirmativas; cotas raciais; pós-graduação; diversidade racial; antirracismo.

## The graduate education through the lens of black quota students: trajectories and perspectives of newcomer students in the Master's in Ethnic-Racial Relations at Cefet/RJ

### Abstract

This article aims to understand elements of the trajectories and perspectives of Black quota students who have exercised their right to affirmative action in order to access graduate-level education (*stricto sensu*) at a Brazilian federal public institution. Methodologically, the research adopted a qualitative approach, gathering insights and experiences from 29 self-declared Black quota students who entered the *Stricto Sensu* Graduate Program in Ethnic-Racial Relations (PPRER) at the Federal Center for Technological Education Celso Suckow da Fonseca (Cefet/RJ), located in Rio de Janeiro, during the years 2023 and 2024. It is worth noting that the PPRER provided a particularly relevant context for this study, as the program has included racial quotas in its student selection processes since the establishment of its master's degree in 2011. In summary, the findings indicate that Black quota students generally come from contexts of significant socioeconomic vulnerability and are often the first in their families to access *stricto sensu* graduate education. Moreover, they tend to balance academic activities with labor and caregiving responsibilities – both self-care and family care. Regarding their perspectives, the research reveals a clear commitment to bringing the outcomes of their academic work back to their communities, thereby fostering social transformation processes. Finally, it is important to emphasize that Black quota students express a strong desire for dialogue with Black intellectuals and aspire to continue occupying academic spaces, particularly in teaching positions, contributing to a more diverse and representative university environment.

**Keywords:** affirmative action; racial quotas; graduate education; racial diversity; anti-racism.

## 1 Aspectos introdutórios

As universidades – e, por conseguinte, os cursos de pós-graduação, principalmente os de mestrado e doutorado – sempre foram espaços elitistas e eminentemente brancos, nos quais o racismo impunha um sistema de opressão que impedia o pleno acesso de pessoas negras (pretas e pardas)<sup>1</sup> à formação de nível superior (Carvalho, 2020; Santos, 2024).

Nilma Lino Gomes (2017) sublinha que o racismo, além de impossibilitar que pessoas negras acessem os espaços acadêmicos e de pesquisa, ainda faz com que as epistemes e conhecimentos provenientes de intelectuais negros(as) sejam estigmatizados, vistos como inferiores e folclóricos. Dessa maneira, ainda segundo a autora, o racismo resulta em um duplo apagamento das subjetividades e experiências negras na universidade: primeiro, negando o acesso de corpos negros a esses espaços e, em um segundo momento, anulando as produções intelectuais negras em favor da reiteração de um saber eminentemente eurocentrado e branco.

Sendo assim, a luta por políticas públicas de ações afirmativas voltadas às populações negras no campo educacional se revela como medida fundamental para a garantia de direitos a esses indivíduos, viabilizando que as instituições acadêmicas sejam racialmente mais diversas (Feres Júnior et al., 2018). Quando olhamos, em específico, para as políticas de cotas (ou reserva de vagas), que representam um tipo de ação afirmativa, pode-se considerar essas medidas como fundamentais para, em um espaço de tempo mais curto, viabilizar o acesso de negros(as) aos cursos de graduação e pós-graduação das universidades brasileiras (Borges; Bernardino-Costa, 2022).

Vale frisar que as cotas com recorte racial começaram a ser instrumentalizadas no contexto brasileiro a partir do início dos anos 2000, com os casos pioneiros das universidades vinculadas ao Estado do Rio de Janeiro e, no plano federal, com a Universidade de Brasília (UnB). Essas instituições, valendo-se do dispositivo da autonomia universitária, instrumentalizaram normativas institucionais que resultaram em reserva de vagas voltadas a pessoas negras em seus vestibulares para a admissão de novos

---

<sup>1</sup> Vale ressaltar que a categoria negro(a) representa o somatório das pessoas que se reconhecem como pretas e pardas, estas últimas consideradas na produção de dados censitários sobre cor/raça pelo IBGE.

estudantes (Arruda; Coutinho; Santos, 2025). Anos mais tarde, em 2012, as cotas com recorte racial se difundiram no plano federal, com a promulgação da Lei nº 12.711, que destinava às pessoas egressas de escolas públicas, em condição de vulnerabilidade socioeconômica e negras um total de 50% das vagas em cursos técnicos e de graduação das instituições federais de ensino, que foram obrigadas a adotar esse tipo de mecanismo em seus processos seletivos discentes a partir de então (Brasil, 2012).

Embora as cotas com recorte racial destinadas ao acesso à pós-graduação tenham se iniciado também a partir dos anos 2000, é importante sublinhar que se tratava de iniciativas pontuais, que dependiam do caráter proativo das instituições em aprovarem diretrizes nessa direção junto aos Conselhos Universitários (Venturini, 2019). Dessa maneira, a obrigatoriedade do estabelecimento de cotas no acesso à pós-graduação em instituições federais de ensino, que concentram a maior parcela das vagas nesse nível de formação acadêmica, só se tornou uma realidade em 2023, com a vigência da Lei nº 14.723 que, além de estabelecer cotas para negros(as) na pós-graduação, também ampliou a vigência, escopo e efeitos da Lei nº 12.711/2012 (Brasil, 2023).

Joaze Bernardino-Costa e Antonádia Borges (2021) sugerem que, para além da entrada de um contingente maior de pessoas negras na pós-graduação, as políticas de cotas também representam oportunidades para que as instituições acadêmicas sejam instadas a se engajar em um projeto verdadeiramente decolonial e antirracista, tornando-se mais diversas e receptivas às pesquisas que partem de epistemes historicamente invisibilizadas e negligenciadas.

De toda forma, para que as cotas raciais na pós-graduação cumpram todo o seu potencial, é fundamental que se conheçam as nuances do olhar e das demandas de cotistas negros(as), a fim de que sejam instrumentalizadas iniciativas para que esses indivíduos possam permanecer na universidade e desenvolver suas pesquisas com tranquilidade e segurança, amplificando o potencial transformador e emancipatório que a ciência brasileira pode representar junto à sociedade (Borges; Bernardino-Costa, 2022).

Portanto, tendo como pano de fundo os aspectos acima contextualizados, o presente artigo tem como objetivo compreender elementos das trajetórias e

perspectivas de cotistas negros(as) que se valeram do direito à reserva de vagas para acessar a pós-graduação *stricto sensu* em uma instituição federal de ensino brasileira.

De maneira específica, as reflexões deste artigo estão calcadas nas experiências de cotistas negros(as) vinculados(as) ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Relações Étnico-Raciais (PPRER) do Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca (Cefet/RJ). Em suma, o referido Programa, cujas atividades ocorrem na cidade do Rio de Janeiro, surgiu em 2011 e, desde o seu primeiro processo seletivo, possui reserva de vagas a pessoas autodeclaradas negras. O PPRER oferece somente o curso de mestrado acadêmico e está vinculado à área Interdisciplinar da Capes, possuindo forte conexão com vários campos do saber, incluindo a área de educação.

Entendemos que o PPRER é um contexto potente para trazermos à baila os olhares e experiências de cotistas negros(as) na pós-graduação, afinal, pelo fato de o Programa garantir a reserva de vagas para pessoas negras há mais de dez anos em suas seleções discentes, tem-se, na comunidade acadêmica vinculada ao PPRER, um contingente expressivo de cotistas negros(as) titulados(as) ou com a formação em andamento, de modo que essa realidade possibilitaria, portanto, as condições necessárias para que obtivéssemos elementos do perfil, trajetórias e expectativas desses indivíduos.

Em apertada síntese, este artigo está estruturado em quatro seções, para além desta introdução. Na primeira, são apresentados debates teórico-conceituais que revelam a importância das ações afirmativas e, particularmente, das cotas raciais na pós-graduação brasileira. Na sequência, na segunda seção, são sistematizados os aspectos metodológicos da pesquisa. Então, na terceira seção, são discutidas as particularidades do PPRER, bem como as trajetórias e experiências de cotistas negros(as) vinculados(as) ao Programa. Por fim, na quarta e última seção, são apontadas as considerações finais, com destaque para os “achados” e implicações relevantes da pesquisa.

É importante demarcar que o presente estudo possui expressiva importância principalmente porque aponta elementos que contribuem para o processo de aprimoramento da implementação das políticas de cotas voltadas às populações negras, a fim de que a presença desses indivíduos nas universidades e espaços de pesquisa

efetivamente se traduza em verdadeiros mares de conhecimentos e possibilidades múltiplas de transformação de trajetórias pessoais, profissionais e acadêmicas.

## 2 As cotas e as presenças (ou ausências) negras na pós-graduação brasileira

A criação de um sistema de cotas para viabilizar o acesso da população negra aos espaços acadêmicos representa uma demanda histórica dos movimentos sociais negros (Munanga, 2001). Nesse ínterim, Grutes e Arruda (2024) sublinham que, desde a chegada da população negra escravizada em território brasileiro, as lutas por direitos e visibilidade se estabeleceram, de modo que o século XX representou o momento histórico em que essas reivindicações ganharam expressivo alcance, inclusive em espaços institucionais, tais como o Congresso Nacional.

O contexto da década de 1990 traduziu-se como um período de efervescência do processo de organização dos movimentos sociais negros, com a consequente ampliação das lutas pelo acesso de pessoas pretas e pardas à universidade. Em 2001, essa articulação apresentou o seu ápice, com a participação histórica dos movimentos sociais negros na III Conferência Mundial Contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas, organizada pela Organização das Nações Unidas (ONU) na cidade sul-africana de Durban (Feres Júnior et al., 2018). Em suma, foi nesse momento histórico que os movimentos sociais negros arrancam do Estado brasileiro o compromisso de que algo deveria ser feito a título de reparação às centenas de anos em que corpos negros foram escravizados e subjugados no país (Oliveira et al., 2022).

Dessa maneira, foi a partir de 2001 que as políticas de ações afirmativas voltadas às populações negras começaram a ganhar materialidade, principalmente no campo educacional. Para além das já citadas Leis nº 12.711/2012 e 14.723/2023, que instituíram a reserva de vagas para acesso à universidade, seja nos cursos médio-técnicos, de graduação ou pós-graduação, foram evidenciadas também as seguintes medidas: (i) o estabelecimento da Lei nº 10.639/2003, que instituiu a obrigatoriedade do ensino de história e cultura afro-brasileira no currículo da educação básica (Brasil, 2003); (ii) a criação do Estatuto da Igualdade Racial, por meio da Lei nº 12.288/2010, preconizando uma série de direitos às populações negras, incluindo acesso ao mercado de trabalho,

saúde, cultura e moradia (Brasil, 2010) e; (iii) a instrumentalização de um sistema de cotas raciais em concursos públicos federais, conforme determinado pela Lei nº 12.990/2014 (Brasil, 2014), recentemente alterada pela Lei nº 15.142/2025 (Brasil, 2025).

As políticas de cotas com recorte racial no acesso às universidades podem ser compreendidas como mecanismos de reparação à população negra, ou seja: são o reconhecimento de que negros(as), em função da lógica do racismo, não conseguiram acessar plenamente os espaços acadêmicos, de modo que, então, as cotas viriam para corrigir essa distorção (Munanga, 2001).

Pablo Albernaz e José Jorge de Carvalho (2022) sugerem que as cotas com recorte racial na universidade apresentam o potencial de legar, para as futuras gerações de negros(as), a plena ciência de seus direitos e a possibilidade de boas oportunidades profissionais e acadêmicas, transformando todo o conjunto da sociedade. Dessa forma, dialogando com Munanga (2001), entende-se que é em função da potência que cerca o ingresso na universidade que muitos(as) negros(as), embora jamais tenham sequer botado os pés nesses espaços, lutaram incansavelmente para que seus descendentes pudessem estar, de maneira plena, nos ambientes acadêmicos.

É importante sublinhar que as cotas no acesso a instituições de ensino representam uma medida potente e promissora para o combate às causas e consequências do racismo (Vaz, 2023). Em outros termos, isso significa dizer que as cotas raciais, além de potencializarem os processos de emancipação social e econômica dos sujeitos que carecem delas, estimulam também a constituição de espaços de tolerância e respeito, valorizando as trajetórias, experiências e demandas de pessoas negras (Lyrio; Guimarães, 2014).

Ivone Silva (2024) ressalta que as cotas raciais têm como um de seus potenciais o expediente de evitar com que histórias únicas sejam automaticamente (re)produzidas nos espaços acadêmicos, ou seja: as presenças negras na universidade e nos ambientes de pesquisa tensionam o conforto dos saberes eurocentrados e embranquecidos, reivindicando outras perspectivas, epistemes e metodologias para se pensar e difundir a ciência.

Pode-se depreender que as cotas com recorte racial no acesso à pós-graduação, em específico, possuem o potencial de (Araújo, 2024; Bernardino-Costa; Borges, 2021; Borges; Bernardino-Costa, 2022; Martins; Novaes; Gama, 2021):

- (i) Reduzir as desigualdades raciais que atravessam a formação social brasileira, na medida em que pessoas negras, ao acessarem a formação em nível de pós-graduação, tendem a acessar melhores oportunidades laborais e acadêmicas, transformando as suas próprias realidades, bem como as de suas comunidades de origem;
- (ii) Tornar a produção científica brasileira mais diversa e inclusiva, refletindo a pluralidade racial que caracteriza a composição da sociedade brasileira;
- (iii) Fazer com que as demandas e problemas que afligem as populações mais vulnerabilizadas sejam “levados” para a universidade, constituindo agendas de pesquisa e projetos de extensão;
- (iv) Estimular a formulação de novas propostas metodológicas para a análise de objetos de pesquisa de maneira mais complexa e inovadora, fomentando novas elaborações científicas que escapem dos cânones tradicionais e eminentemente eurocentrados e;
- (v) Democratizar os ambientes acadêmicos, inclusive no que se refere à docência universitária, que tende a ser ocupada por mais pessoas negras na medida em que esses indivíduos se titulem em maior número nos mais altos níveis da formação acadêmica, com especial ênfase para o doutorado.

A despeito dos avanços decorrentes da institucionalização de cotas no acesso à pós-graduação até que essa medida se constituísse como obrigatoriedade em função dos efeitos da Lei nº 14.723/2023, é importante dizer que os cursos de mestrado e doutorado no Brasil ainda representam contextos majoritariamente ocupados por pessoas brancas. Conforme aponta Fabrício Marques (2025), dados do Centro de Gestão e Estudos Estratégicos (CGEE) revelam que brancos(as) são 68,6% e 62,9% do total de pessoas que se titularam doutores e mestres, respectivamente, ao longo do ano de 2021 no Brasil.

Quando olhamos para o doutorado e comparamos dados de 2021 com os registrados em 1996, percebemos que a taxa de doutores pretos saltou, no período em questão, de 1,8% para 6,2% do total de pessoas que obtiveram essa titulação, ao passo que a proporção de pardos foi de 9,7% dos titulados em 1996 para 23,3% dos dados evidenciados em 2021 (Marques, 2025). Dessa forma, a despeito do avanço em termos da presença de negros(as) na pós-graduação, ainda é preciso progredir consistentemente nessa agenda até que haja efetiva representatividade racial nos espaços acadêmicos, visto que, no Brasil, exatos 55,5% da população absoluta se reconhece como negra (preta ou parda), conforme asseveram os dados do último censo demográfico IBGE (2022).

Como consequência da ausência histórica de negros(as) na pós-graduação brasileira, a produção científica no país também é produzida e divulgada por mãos e cérebros majoritariamente brancos. Conforme dados sistematizados por Luiz Augusto Campos e Marcia Cândido (2023), com informações relativas ao ano de 2020, tem-se que 90,1% do total de professores de pós-graduação em áreas que concentram a maior parte da produção acadêmica nacional são brancos(as), majoritariamente homens (60,9% do total).

Para além da ampliação do acesso de negros(as) na pós-graduação por meio das políticas de cotas raciais, é fundamental que também sejam instituídas ações com o objetivo de possibilitar com que esses indivíduos concluam, com qualidade, seus cursos. Dessa forma, conforme aponta Araújo (2024), é importante que as universidades tenham bolsas de estudos voltadas a pós-graduandos(as) cotistas negros(as), ou ao menos adaptem os cursos para a realidade do indivíduo que precisa trabalhar para garantir o próprio sustento e de sua família. Isso implica, ainda segundo o autor, a oferta de disciplinas no período da noite ou mesmo aos finais de semana, de modo a viabilizar a compatibilização de horários por parte de quem precisa manter alguma atividade remunerada, o que é a realidade de muitos(as) cotistas negros(as) nos cursos de mestrado e doutorado.

Não obstante, Mariana Basso e Daniele Ferrazza (2024) apontam para a importância de que sejam estabelecidos espaços de escuta e práticas de acolhimento voltados a estudantes cotistas negros(as) na pós-graduação, que não raro se veem

solitários(as) e sobrecarregados(as) nesses ambientes. Ademais, ainda de acordo com as autoras, é também relevante que sejam coibidas as práticas de violência, intolerância e racismo no contexto das ações de pesquisa, principalmente quando envolvem a relação orientador/aluno.

De toda forma, a despeito das referências acima pontuadas, é importante que um conjunto maior de estudos seja publicizado, tendo como perspectiva apresentar os olhares e experiências de cotistas negros(as), a fim de que as ações institucionais complementares ao acesso per se à pós-graduação sejam instrumentalizadas. Portanto, tendo esse aspecto em perspectiva, o presente estudo almejou sistematizar um conjunto de informações nesse sentido, conforme detalharemos nas próximas seções deste artigo.

### 3 Procedimentos metodológicos da pesquisa

A pesquisa que subsidiou o presente artigo apresentou abordagem qualitativa, que é aquele tipo de investigação flexível, cujo propósito fundamental é a compreensão aprofundada de olhares e experiências que se desdobram em um contexto social específico (Tuzzo; Santos; Braga, 2024).

Vale destacar que o fenômeno que investigamos esteve circunscrito ao perfil e às percepções de estudantes cotistas autodeclarados(as) negros(as) e que estão com a formação em andamento no Programa de Pós-Graduação em Relações Étnico-Raciais (PPRER) do Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca (Cefet/RJ), no Rio de Janeiro. A despeito do caráter específico dos dados da pesquisa, que estiveram circunscritos ao contexto do PPRER, nos aproximamos da perspectiva de Pereira, Godoy e Terçariol (2009), que sugerem que a compreensão aprofundada de um fenômeno ou caso específico perfaz uma medida importante para sinalizar pistas a respeito do comportamento de fenômenos mais gerais e amplos. Dessa forma, vale sublinhar que a análise do perfil e olhares de estudantes cotistas negros(as) do PPRER pode ser um relevante farol para inferirmos aspectos a respeito de estudantes cotistas em outros programas de pós-graduação brasileiros.

Os dados que subsidiaram o presente artigo foram decorrentes das informações que foram sistematizadas para fins da elaboração do relatório para a avaliação do PPRER pela Capes, no contexto do quadriênio compreendido pelo período entre 2021 e 2024.

Para fins de acompanhamento do perfil, trajetórias e expectativas de estudantes ingressantes do PPRER, elaboramos um instrumento de coleta de dados específico para este público, com perguntas abertas e fechadas, tendo como meta obter: (i) dados sociodemográficos das pessoas que ingressaram no PPRER; (ii) expectativas relacionadas ao ingresso na pós-graduação e; (iii) percepções quanto ao processo seletivo, inclusive no que se refere ao processo de concorrência às cotas raciais.

O instrumento de coleta de dados em questão foi sistematizado no Google Forms e enviado para os(as) respondentes, a princípio, por e-mail. Além disso, fizemos um constante processo de sensibilização das pessoas, de modo a tentarmos obter o máximo possível de respostas. Nesse esforço de sensibilização, estabelecemos contato pelo aplicativo WhatsApp com egressos(as) e ingressantes com os(as) quais interagíamos com alguma frequência, além de termos feito publicações na página do PPRER na internet, bem como na conta oficial do Programa na rede social Instagram (@pprer\_cefet).

Consideramos como ingressantes os(as) estudantes das turmas que iniciaram os estudos no PPRER ao longo dos anos de 2023 e 2024 e que, portanto, apresentavam vínculo ativo com o Programa em dezembro/2024, quando o presente estudo começou a ser estruturado. Dos 53 estudantes que ingressaram no PPRER no biênio em questão, 45 deles (ou 85% do total de ingressantes) responderam ao formulário que foi enviado para esse público. De maneira mais específica, dos 45 ingressantes que responderam ao formulário, 29 mestrandos(as) (ou 64,4% do total) acessaram o PPRER por meio das cotas raciais no processo seletivo, autodeclarando-se pessoas negras e compondo também o público específico que foi considerado na presente pesquisa.

Portanto, é importante sublinhar que o presente artigo, em função de sua especificidade, considerou as percepções desses(as) 29 cotistas negros(as) que responderam ao formulário e participaram da pesquisa.

É crucial ainda demarcar que todo o processo de acompanhamento de ingressantes do PPRER ocorreu em consonância com as boas práticas em termos de ética em pesquisa. Dessa forma, ao aceitarem responder o nosso instrumento de coleta de dados, as pessoas ingressantes do PPRER concordavam que os dados seriam utilizados para fins da avaliação quadrienal do Programa, bem como para fins acadêmicos e de divulgação científica. Para preservar a confidencialidade dos dados, não iremos publicizar neste texto, em hipótese alguma, os nomes das pessoas que responderam ao instrumento de coleta de dados do PPRER.

Por fim – mas não menos importante –, vale ressaltar que o autor principal deste artigo atua na condição de docente permanente do PPRER desde 2018, ao passo que a primeira coautora está na mesma condição desde 2013. Além disso, tanto o autor principal quanto a primeira coautora ocuparam a função de coordenação do PPRER nos últimos quatro anos. Dessa forma, ao longo do quadriênio 2021-2024, foram várias as circunstâncias em que estivemos em aulas, encontros e rodas de conversa com estudantes cotistas negros(as) do PPRER, de modo que essas circunstâncias também foram cruciais para que pudéssemos captar elementos decorrentes do olhar desses sujeitos, conforme detalharemos a partir da próxima seção.

#### 4 O PPRER e seu compromisso com as cotas raciais

O Programa de Pós-Graduação em Relações Étnico-Raciais (PPRER) do Cefet/RJ foi criado em 2011, em razão de uma demanda de cursos de formação, em nível de mestrado acadêmico, que discutissem aspectos relacionados às questões étnico-raciais, principalmente no campo da educação, em função da necessidade de que fossem implementados os dispositivos da Lei Federal nº 10.639/2003, que determinou a obrigatoriedade do ensino de história e cultura afro-brasileira na educação básica.

Desde o seu surgimento, em 2011, o PPRER se notabilizou enquanto um potente espaço de produção e difusão de conhecimentos:

[...] que contribuam para a valorização da história e cultura afro-brasileiras, para a reparação de processos históricos de exclusão

sociorracial em diferentes contextos e para a construção de epistemes que permitam a intervenção diante das injustiças raciais e a transformação da sociedade (Meireles; Lima; Oliveira, 2021, p. 5).

Se, logo em seus primeiros anos de funcionamento, o PPRER atraía um público de estudantes principalmente preocupados(as) em estudar aspectos relacionados à educação para as relações étnico-raciais, atualmente, o perfil de estudantes que procuram o Programa se diversificou, tanto do ponto de vista das áreas de origem dos(as) estudantes, bem como com relação aos temas de pesquisa, reforçando o caráter interdisciplinar do Programa.

Em conformidade com o caráter inovador da proposta didático-pedagógica e ético-política do PPRER, o Programa atrai a atenção e interesse de um público numeroso, o que faz com que os processos seletivos do PPRER sejam muito disputados, contando com centenas de candidatos – no processo seletivo de 2021, por exemplo, tivemos 320 candidaturas com inscrições homologadas para um total de 20 vagas que foram oferecidas no edital de ingresso do ano em tela.

O primeiro processo seletivo discente do PPRER, que ocorreu em 2011, previa um percentual de 30% de cotas raciais para negros(as) e, a partir de 2015, essa taxa foi elevada para 50% de reserva de vagas pelo critério racial. Embora não tenhamos dados consolidados acerca do pertencimento racial de todas as 248 pessoas egressas do PPRER desde o seu surgimento até o ano de 2024, o nosso olhar e as nossas experiências junto ao Programa nos permitem afirmar que a expressiva maioria dessas pessoas que se titularam mestres(as) pelo PPRER são negras.

A despeito de o PPRER possuir um compromisso histórico inegociável com a política de cotas raciais em seus processos seletivos, vale ressaltar que são comuns as circunstâncias em que pessoas negras, embora tenham reivindicado o direito às cotas raciais, acabam apresentando um desempenho tão excepcional no processo seletivo (que atualmente envolve análise de pré-projeto e entrevista), fazendo com que tais sujeitos ocupem vaga da ampla concorrência, em função da nota final obtida no certame. Dessa forma, no PPRER, o percentual de vagas destinado a pessoas negras perfaz um “pisso”, e não um “teto” que demarca um quantitativo máximo de negros(as) no Programa.

É interessante ainda pontuar que o PPRER, em função de suas especificidades, perfaz um espaço de tensionamento junto à instituição na qual está inserido, o Cefet/RJ, que é tradicionalmente reconhecido como lócus de formação no campo das engenharias e de cursos técnicos de nível médio. Dessa forma, o PPRER reivindica maior visibilidade negra na instituição em que se insere, tanto do ponto de vista do acesso desses sujeitos à pós-graduação, quanto com relação à maior visibilidade dos interesses de pesquisa e trajetórias de indivíduos negros. Muitos dos programas de pós-graduação *stricto sensu* do Cefet/RJ se sentiram impelidos a também adotar políticas de reserva de vagas em seus processos seletivos discentes em função dos tensionamentos, ainda que simbólicos, provocados pelo PPRER.

O quadro 1 sumariza aspectos com relação ao perfil e trajetórias dos(as) estudantes cotistas negros(as) ingressantes no PPRER. É interessante perceber que a maioria dos(as) estudantes cotistas negros(as) ingressantes no PPRER são mulheres (65,5% do total) e pessoas que se reconhecem como pretas (72,4% do total). Dessa forma, o Programa se notabiliza por proporcionar formação acadêmica a esses públicos que historicamente compõem os estratos mais invisibilizados da sociedade.

Além disso, a maioria dos(as) cotistas ingressantes no PPRER são pessoas com mais de 35 anos de idade, logo, trata-se de indivíduos que não compõem o perfil de pessoas que concluíram a educação básica, ingressaram na graduação e imediatamente depois rumaram para a pós-graduação *stricto sensu*, sem interrupções. Corroborando esse aspecto, percebe-se, também com base nos dados sistematizados no quadro 1, que 44,8% dos(as) cotistas negros(as) ingressantes no PPRER possuem algum vínculo empregatício formal, o que revela que são pessoas com uma série de compromissos laborais já estabelecidos, na maioria das vezes em função do imperativo de auferir a própria subsistência e de sua família.

Quadro 1 - Perfil geral dos 29 cotistas negros(as) ingressantes no PPRER em 2023 e 2024

| Categoria            | Descritor | Quantidade absoluta | % do total |
|----------------------|-----------|---------------------|------------|
| Identidade de gênero | Mulher    | 19                  | 65,5       |

|                                                                                       |                               |            |      |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|------------|------|
| autodeclarada                                                                         | Homem                         | 10         | 34,5 |
| Pertencimento racial autodeclarado                                                    | Pardo(a)                      | 8          | 27,6 |
|                                                                                       | Preto(a)                      | 21         | 72,4 |
| Idade                                                                                 | Menos de 25 anos              | 2          | 6,9  |
|                                                                                       | Entre 25 e 35 anos            | 12         | 41,4 |
|                                                                                       | Entre 35 e 45 anos            | 10         | 34,5 |
|                                                                                       | Mais de 45 anos               | 5          | 17,2 |
| Renda familiar mensal (incluindo a do respondente)                                    | Até 1 salário-mínimo          | 15         | 51,7 |
|                                                                                       | De 2 a 3 salários-mínimos     | 8          | 27,6 |
|                                                                                       | De 4 a 5 salários-mínimos     | 3          | 10,3 |
|                                                                                       | De 5 a 10 salários-mínimos    | 3          | 10,3 |
| Possui vínculo empregatício formal?                                                   | Sim                           | 13         | 44,8 |
|                                                                                       | Não                           | 16         | 55,2 |
| É servidor público (municipal, estadual ou federal)?                                  | Sim                           | 7          | 24,1 |
|                                                                                       | Não                           | 22         | 75,9 |
| Em qual instituição concluiu a graduação?                                             | Pública (federal ou estadual) | 21         | 72,4 |
|                                                                                       | Privada                       | 8          | 27,6 |
| A sua permanência no PPRER depende de bolsa de estudos?                               | Sim                           | 15         | 51,7 |
|                                                                                       | Não                           | 14         | 48,3 |
| Qual o melhor horário para acompanhar as aulas (pode-se assinalar mais de uma opção)? | Manhã                         | 5 menções  | 11,4 |
|                                                                                       | Tarde                         | 17 menções | 38,6 |
|                                                                                       | Noite                         | 22 menções | 50,0 |

Fonte: Elaborado pelo autor e pelas coautoras, com base nos dados da pesquisa (2025).

Olhando para o aspecto da renda familiar mensal dos(as) cotistas negros(as) ingressantes no PPRER, percebe-se que significativos 79,3% do total de estudantes compõem núcleos familiares que recebem até três salários-mínimos. Mais da metade das pessoas que participaram da pesquisa (51,7% do total) possuem rendas familiares de até um salário-mínimo. Dessa forma, percebe-se que, em linhas gerais, os(as) estudantes

cotistas negros(as) do PPRER representam pessoas provenientes de uma condição de expressiva vulnerabilidade socioeconômica.

Por conta desse quadro de vulnerabilidade socioeconômica, a maioria dos estudantes cotistas negros(as) ingressantes do PPRER – 51,7% do total de pessoas que participaram da pesquisa, para ser mais preciso – identificam que a sua permanência no Programa carece de bolsa de estudos, para que essas pessoas consigam alguma fonte de subsistência enquanto desenvolvem seus estudos. Esse dado, por si só, já revela, de maneira eloquente, o quanto é fundamental que existam políticas de permanência estudantil que passem, inclusive, pelo aspecto material e financeiro, para além, notadamente, do dispositivo do acesso ao curso per se.

Outro dado que salta aos olhos é a constatação de que a metade dos cotistas negros(as) que ingressaram no PPRER menciona o turno da noite como o mais propício para que consigam desenvolver suas atividades acadêmicas e de pesquisa, incluindo o acompanhamento de disciplinas. Dessa forma, percebe-se que a pós-graduação brasileira precisa se reinventar, de modo a recepcionar adequadamente um perfil de pesquisador(a) que não necessariamente terá dedicação exclusiva à pesquisa, inclusive em função da ausência de bolsas suficientes para contemplar toda a demanda existente.

Ademais, é emblemático ainda perceber, com base nos dados do quadro 1, que a expressiva maioria dos(as) cotistas negros(as) ingressantes no PPRER (72,4% do total) concluíram seus cursos de graduação em instituições públicas, sejam elas federais ou estaduais. Nesse particular, vale ressaltar que muitas dessas pessoas valeram-se do direito às cotas raciais ainda no acesso à graduação, o que sugere que as políticas de reserva de vagas – seja na graduação, pós-graduação ou mesmo em concursos públicos – possuem estreita complementaridade entre si.

Agora, quais as nuances dos olhares e perspectivas desses estudantes cotistas negros(as) que ingressaram no PPRER por meio do direito às cotas raciais? Nas próximas subseções, pretendemos lançar luz, de maneira crítica e aprofundada, nessa questão.

#### 4.1 Desbravar o universo da pós-graduação: a primeira geração de futuros(as) mestres(as)

Foi recorrente, nas trocas que estabelecemos com estudantes cotistas negros(as) do PPRER, a menção de que o ingresso no mestrado representava um marco

para esses indivíduos e suas famílias, afinal, em várias gerações, eram as primeiras pessoas de seus respectivos círculos de relacionamentos pessoais e afetivos que, com muito esforço, conseguiram acessar o universo da graduação e, agora, da pós-graduação *stricto sensu*.

Essa constatação, vale ressaltar, revela o quanto as políticas de reserva de vagas são indispensáveis para a reparação e consequente promoção de direitos às populações negras. Em um país majoritariamente composto por negros(as), o fato de gerações inteiras de famílias negras terem esperado séculos para verem seus primeiros descendentes acessarem os cursos de graduação e pós-graduação de instituições públicas federais de ensino revela a perversidade do racismo no âmbito da constituição da sociedade brasileira.

Em função desse caráter emblemático do ingresso no PPRER, os primeiros momentos de interação com o curso e com as atividades do mestrado representam situações cercadas de muito simbolismo e emoção. Essa tônica se desdobra até mesmo nas etapas finais do mestrado, em que as sessões públicas de defesa, em boa medida, ocorrem de maneira presencial, nas dependências de um dos auditórios do Cefet/RJ, em uma circunstância em que toda a família e amigos se reúnem para demarcar o orgulho e simbolismo daquele momento.

É interessante perceber que, pelo fato de muitos(as) dos(as) cotistas negros(as) do PPRER encararem o ingresso na pós-graduação como um momento de descobertas, tem-se então uma demanda crescente por processos de acolhimento, em que muitas dessas pessoas esperam a interação com coletivos de estudantes ou mesmo grupos de pesquisa, de modo que esses espaços acabam figurando como um reduto para dúvidas, aconselhamento, trocas e apoio nas mais diversas dimensões.

Nesse ínterim, pode-se dialogar com a ideia de quilombismo, de Abdias Nascimento (2019), em que as experiências negras em vários espaços da vida social – incluindo os ambientes acadêmicos – se desdobram de maneira coletiva, em que o grupo é visto como fonte de refúgio e suporte. Aliás, a história dos coletivos de estudantes, docentes e trabalhadores(as) negros(as) nas universidades é, em larga medida, também proveniente dessa lógica.

Quanto a esse aspecto do acolhimento, é imperioso destacar que estudantes cotistas negros(as) esperam da pós-graduação espaços em que suas presenças sejam valorizadas, nos quais o racismo não encontre eco, de modo que a produção acadêmica seja permeada por relações de confiança, solidariedade e respeito às diferenças. Nas circunstâncias em que são frustradas essas expectativas, tem-se processos de aflição e adoecimento, o que não raro provoca casos de potencial abandono do curso.

Portanto, ao mesmo tempo em que cotistas negros(as) desbravam o universo da pós-graduação, percebe-se que é fundamental que as instituições federais de ensino mergulhem em si próprias, ressignificando as suas práticas, ao bem da presença plena desses sujeitos nos ambientes acadêmicos.

#### 4.2 O compromisso de levar os conhecimentos para os territórios e comunidades de origem

Ainda na perspectiva de compreender o ingresso e permanência de cotistas negros(as) na pós-graduação enquanto experiências coletivas, percebe-se um compromisso muito forte por parte dessas pessoas em “levar”, para os seus territórios e comunidades de origem, todo o conjunto de conhecimentos acumulados ao longo do mestrado, ou mesmo os próprios resultados das pesquisas.

“Busco aprender e construir um trabalho que seja relevante para nossa comunidade [de pessoas negras]”, foi o que sumarizou uma estudante cotista do PPRER, que se reconhece como mulher preta, 35 anos de idade, ao relatar as demandas com relação ao ingresso na pós-graduação. Complementando essa perspectiva, outra estudante cotista, mulher preta, 30 anos, ressaltou que deseja, ao longo do mestrado:

[...] aprofundar meu entendimento teórico e prático sobre as dinâmicas das relações étnico-raciais no Brasil, especialmente no contexto das comunidades afro-brasileiras e suas práticas culturais e pedagógicas. Esse aprofundamento é essencial para que eu possa contribuir de forma mais qualificada para a valorização e preservação das tradições de matriz africana, articulando conhecimentos acadêmicos e saberes ancestrais.

Ainda nessa mesma linha, outra estudante cotista, mulher parda, 46 anos de idade, ao sublinhar o que almeja de sua atuação como mestranda no PPRER, pontuou o seguinte:

Espero que minha atuação como estudante do PPRER permita contribuir com discussões e práticas transformadoras que impactem a vida de pessoas negras e pobres no Brasil. Almejo não só aprender com os professores e colegas, mas também trazer uma perspectiva pessoal e prática sobre a realidade de mães solas, pessoas com deficiência e comunidades marginalizadas. Desejo construir conhecimentos que possam ser aplicados em políticas públicas, iniciativas educacionais, na formação docente e programas de apoio que promovam uma inclusão genuína e duradoura.

Portanto, constata-se que o ingresso de pessoas cotistas negras na pós-graduação carrega um desejo muito evidente por parte desses indivíduos de não só transformarem as suas próprias realidades, mas também de impactarem positivamente o conjunto da sociedade, gerando uma série de subsídios que amparem as populações mais vulnerabilizadas, não só negras, mas também mulheres, indígenas, pessoas com deficiências e em condição de vulnerabilidade socioeconômica.

#### 4.3 Representatividade importa! A demanda pelo diálogo com intelectuais negros(as)

Na medida em que ingressam e começam a interagir com as atividades da pós-graduação, cotistas negros(as) anseiam por verem a si próprios(as) representados(as) nas bibliografias das disciplinas, nos debates e agendas dos grupos de pesquisa, bem como no lugar da docência universitária.

Esse tipo de demanda requer, sem dúvida alguma, um processo de transformação por parte dos Programas de Pós-Graduação, afinal, muitos deles ainda estão calcados em referenciais teóricos e metodológicos considerados “clássicos” e eminentemente eurocentrados.

José Jorge de Carvalho (2020) ressalta que a mera entrada de cotistas negros(as) na universidade, sem que os currículos dos cursos sejam verdadeiramente reformulados, pode representar a mensagem sub-reptícia de que negros(as) precisam ser “educados/as” a partir dos prismas e cânones eurocêntricos – expediente que é um erro perverso e traz, em sua gênese, uma lógica eminentemente racista e excludente.

Portanto, a presença de negros(as) na universidade e na pós-graduação, particularmente, exige um esforço daquilo que Antonádia Borges e Joaze Bernardino-Costa (2022) chamam de “dessenhorizar a academia”, ou seja: é preciso tornar as universidades mais receptivas às epistemes e conhecimentos que se originam do Sul Global, nas ruas, terreiros, quilombos, comunidades indígenas, escolas de samba e demais locais partilhados desde sempre pelas populações negras e periféricas.

É interessante perceber que esse processo de tornar a pós-graduação mais representativa dos anseios e realidades das populações negras é uma construção. No PPRER, por exemplo, há uma preocupação em dialogar, nas ementas das disciplinas, com intelectuais negros(as), porém é comum que estudantes cotistas negros(as) reivindiquem maior presença de docentes negros(as), que infelizmente ainda não compõem maioria do corpo docente do Programa, a despeito de ser um curso de mestrado focado no debate étnico-racial e com uma imensa maioria de estudantes e egressos(as) negros(as). Dessa maneira, tem-se então o imperativo de que o PPRER empreenda ações para tornar mais enegrecido o seu corpo docente, tornando-o representativo das expectativas dos(as) estudantes.

Para finalizar este debate, trazemos à baila o trecho enunciado por um estudante cotista, homem preto, 34 anos, que sublinhou o seguinte: “desde o final da graduação almejava entrar no PPRER por tudo o que ele representa para o movimento negro. Busco aprender ainda com todos e todas [pessoas negras que compõem a comunidade do Programa]”. Logo, percebe-se a demanda por representatividade e diálogo com outras pessoas negras, no contexto das atividades da pós-graduação.

#### 4.4 “Queremos sempre mais!” A demanda pelo doutorado e pela carreira acadêmica

A criação de um sistema de cotas com recorte racial para acesso aos cursos técnicos e de graduação das instituições públicas federais, conforme determinado pela Lei nº 12.711/2012, foi, inequivocamente, apenas o início de um processo que ainda está longe de se completar. Em outros termos, isso significa dizer que as populações negras, depois de acessarem os cursos das universidades, anseiam por se sentirem ainda mais parte dos espaços acadêmicos, compondo os grupos de mestrandos(as),

doutorandos(as), bem como de docentes do quadro permanente dessas instituições, inclusive na própria pós-graduação.

Uma das estudantes cotistas ingressantes do PPRER, mulher preta, 44 anos de idade, ao enunciar suas expectativas com relação à entrada no mestrado, pontuou, de maneira certa: “tenho a intenção de continuar sempre pesquisando, futuramente no doutorado. O meu objetivo final é a docência no ensino superior”. Outro cotista ingressante no PPRER, homem preto, 28 anos, asseverou que ingressou no mestrado para “poder conseguir a titulação para virar professor de uma universidade federal”.

Dessa forma, fica evidente que as cotas para ingresso na pós-graduação representam uma espécie de transbordamento potente e necessário das cotas no acesso à graduação. Nesse ínterim, esperamos que a consequência natural da maior quantidade de negros(as) com titulação de mestrado e doutorado seja a ampliação das pressões para que as cotas raciais no acesso aos concursos públicos, ao abrigo da recente Lei Federal nº 15.142/2025, seja operacionalizada a bom termo, especialmente nos certames para cargos de magistério em instituições federais de ensino.

Há estudos – a exemplo de Coutinho e Arruda (2022) – que apontam que os concursos para cargos de magistério nas instituições públicas federais, a despeito da existência da lei de cotas destinadas às pessoas negras, ainda assim não apresentam como resultado uma maior entrada de negros(as) no magistério federal. Sendo assim, é cada vez mais forte o processo de articulação dos movimentos da sociedade civil e de intelectuais negros(as) e antirracistas, tendo como meta pressionar o Estado brasileiro e as instituições públicas a adotarem mecanismos que façam com que as cotas raciais nos concursos sejam mais efetivas.

Por fim – mas não menos importante –, outro aspecto que merece vir à baila é o desejo, por parte de estudantes cotistas negros(as), de veicularem os resultados de suas pesquisas em congressos acadêmicos e periódicos científicos, “disputando” esses espaços tradicionais de divulgação científica. Nesse particular, o expediente da publicação – principalmente nos periódicos de alto impacto e com expressiva visibilidade – é visto como uma espécie de legitimação da importância e potencial da pesquisa.

## 5 Considerações finais

Afinal, quais são os principais elementos que particularizam as trajetórias e expectativas de cotistas negros(as) que acessaram a pós-graduação por meio do direito às cotas raciais?

Tendo como perspectiva as inferências e resultados sistematizados ao longo deste artigo, que esteve calcado na realidade de cotistas negros(as) do Programa de Pós-Graduação em Relações Étnico-Raciais (PPRER) do Cefet/RJ, percebe-se que esse público, em muitas circunstâncias: (i) são as primeiras pessoas da família a acessarem a formação de nível superior, principalmente no contexto da pós-graduação *stricto sensu*; (ii) originam-se de contextos de considerável vulnerabilidade socioeconômica, com renda familiar significativamente baixa; (iii) precisam conciliar atividades laborais com as demandas inerentes aos estudos na pós-graduação; (iv) demandam bolsas de pesquisa para que consigam se dedicar aos estudos e; (v) são provenientes de cursos de graduação em instituições públicas, nas quais já se valeram do direito às políticas de cotas para acessarem a universidade.

Quando olhamos para as expectativas e anseios de estudantes cotistas negros(as), os resultados e reflexões da presente pesquisa apontam que esses indivíduos possuem considerável preocupação com os territórios e comunidades das quais são provenientes, apresentando o desejo de levar até essas localidades todo o conjunto de resultados das suas pesquisas. Além disso, trata-se de pesquisadores(as) que, ao ingressarem na pós-graduação, almejam dialogar com intelectuais negros(as), o que sugere a importância de que os Programas de Pós-Graduação passem por processos de reformulação das ementas de suas disciplinas, sem contar o imperativo relacionado à demanda por maior presença de negros(as) no corpo docente dos cursos de mestrado e/ou doutorado. Por fim, cotistas negros(as) esperam ainda seguir com seus estudos no nível do doutorado, de modo a se qualificarem até alcançarem os cargos de magistério nas universidades federais.

Portanto, com base nas reflexões pontuadas ao longo das seções que compuseram este manuscrito, percebe-se que as cotas com recorte racial para acesso de negros(as) à pós-graduação perfazem tão somente uma medida – necessária, mas não

plenamente suficiente – para tornar a ciência brasileira mais diversa e inclusiva. Dito de outra forma, nota-se que é importante que sejam empreendidas ações que permitam com que pós-graduandos(as) negros(as) permaneçam em seus cursos, obtenham a titulação almejada e tenham oportunidades para se inserirem nos espaços acadêmicos e de pesquisa, na condição de docentes.

Sendo assim, dentre essas medidas complementares para estimular a presença, êxito e inserção profissional e acadêmica de pós-graduandos(as) negros(as) cotistas, é possível pontuar ações ligadas aos seguintes aspectos:

- (a) Ampliar o conjunto de investimentos destinados à pós-graduação brasileira, com ênfase para a oferta de maior quantitativo de bolsas aos(as) estudantes cotistas, que carecem desse tipo de apoio para que possam, com tranquilidade, se dedicar aos estudos;
- (b) Estimular, nos cursos de mestrado e/ou doutorado, a oferta de maior quantitativo de disciplinas no período da noite, ou mesmo aos finais de semana, de modo a permitir que estudantes cotistas possam conciliar os estudos com as demais questões que compõem a sua rotina habitual, inclusive no que se refere às atividades laborais e de cuidado consigo próprios(as) e com a família;
- (c) Encorajar os programas de pós-graduação e reformulem seus currículos, de modo a trazer maior representatividade aos debates, disciplinas e agendas de pesquisa. Nesse ínterim, a Capes, na condição de autarquia responsável por gerir o sistema de pós-graduação *stricto sensu* no país, teria um papel importante nesse processo, estimulando, por meio da avaliação quadrienal, com que os programas se envolvam ativamente nessa demanda;
- (d) Fomentar que os programas de pós-graduação, em seus processos de credenciamento docente, adotem políticas de reserva de vagas com recorte racial, de modo a possibilitar que mais pessoas não brancas estejam no corpo docente desses cursos;
- (e) Criar sistemas de monitoramento para que as cotas raciais em concursos públicos, especialmente nos certames para o magistério em instituições federais de ensino, sejam implementadas a bom termo, oportunizando com

que pesquisadores(as) negros(as) possam acessar, de modo pleno, os ambientes acadêmicos, inclusive – e de forma especial – na condição de docentes efetivos;

- (f) Fortalecer as atividades extensionistas no âmbito da pós-graduação *stricto sensu*, afinal, cotistas negros(as) anseiam por levar os resultados de suas pesquisas até as comunidades das quais são provenientes.

É bem verdade que os dispositivos acima enumerados não esgotam os desafios em torno dos aprimoramentos na implementação das cotas raciais no acesso à universidade no contexto brasileiro. De toda forma, perfazem caminhos potentes para que, finalmente, a pauta antirracista avance de forma consistente junto à sociedade.

## Referências

ALBERNAZ, P. C.; CARVALHO, J. J. Encontro de saberes: por uma universidade antirracista e pluriepistêmica. **Horizontes Antropológicos**, Porto Alegre, v. 28, n. 63, p. 333-358, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-71832022000200012>. Acesso em: 06 set. 2025.

ARAÚJO, J. A. Ação afirmativa na pós-graduação brasileira: tensionando o debate. **Revista Eletrônica de Educação – Reveduc**, São Carlos, v. 18, n. 1, p. 1-21, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.14244/198271995224>. Acesso em: 10 set. 2025.

ARRUDA, D. O.; COUTINHO, G. S.; SANTOS, C. O. Um panorama da política de cotas e da presença de pessoas negras nos cursos de graduação no Brasil. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, Brasília, DF, v. 15, n. 1, p. 142-159, 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.5102/rbpp.v15i1.8700>. Acesso em: 05 set. 2025.

ARRUDA, D. O.; GRUTES, N. V. “Existe muita coisa que não te disseram na escola”: legado e (re)existências do movimento negro no Brasil ao longo do século XX. **Revista Transversos**, São Gonçalo, v. 1, n. 30, p. 138-157, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.12957/transversos.2024.81745>. Acesso em: 10 set. 2025.

BASSO, M.; FERRAZZA, D. Violência contra estudantes mulheres na graduação e pós-graduação: questões de gênero no contexto universitário. **Perspectivas em Psicologia**, Mar del Plata, Argentina, v. 21, n. 1, p. 67-89, 2024.

BERNARDINO-COSTA, J.; BORGES, A. Um projeto decolonial antirracista: ações afirmativas na pós-graduação da Universidade de Brasília. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 42, p. 1-18, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/ES.253119>. Acesso em: 11 set. 2025.

BORGES, A.; BERNARDINO-COSTA, J. Dessenhizar a academia: ações afirmativas na pós-graduação. **Mana – Estudos de Antropologia Social**, Rio de Janeiro, v. 28, n. 3, p. 1-30, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1678-49442022v28n3a0401>. Acesso em: 10 set. 2025.

BRASIL. **Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003**. Altera a Lei nº 9.394/1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira". Brasília, DF: Presidência da República, 2003. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/l10.639.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.639.htm). Acesso em: 02 set. 2025.

BRASIL. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial. Brasília, DF: Presidência da República, 2010. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm). Acesso em: 05 set. 2025.

BRASIL. **Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012**. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2012. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm). Acesso em 10 set. 2025.

BRASIL. **Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014**. Reserva aos negros 20% das vagas em concursos para cargos e empregos públicos federais. Brasília, DF: Presidência da República, 2014. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm). Acesso em: 05 set. 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.723, de 13 de novembro de 2023**. Altera a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2023. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/lei/l14723.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14723.htm). Acesso em 05 set. 2025.

BRASIL. **Lei nº 15.142, de 3 de junho de 2025**. Reserva às pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas o percentual de 30% das vagas oferecidas nos concursos públicos federais e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2025. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2023-2026/2025/Lei/L15142.htm#art13](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2025/Lei/L15142.htm#art13). Acesso em: 05 set. 2025.

CAMPOS, L. A.; CÂNDIDO, M. **Desigualdades raciais na ciência brasileira**. [Rio de Janeiro: UERJ], 2023. Disponível em: <https://gema.iesp.uerj.br/infografico/desigualdades-raciais-na-ciencia-brasileira/>. Acesso em: 10 set. 2025.

CARVALHO, J. J. Encontro de saberes e descolonização: para uma refundação étnica, racial e epistêmica das universidades brasileiras. In: BERNARDINO-COSTA, J.; MALDONADO-TORRES, N.; GROSGOUEL, R. (orgs.). **Decolonialidade e pensamento afrodiaspórico**. 2 ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2020. p. 79-106.

COUTINHO, G. S.; ARRUDA, D. O. A implementação das cotas raciais nos concursos públicos para o magistério federal: um olhar a partir do Colégio Pedro II. **Mana – Estudos de Antropologia Social**, Rio de Janeiro, v. 28, n. 3, p. 1-33, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1678-49442022v28n3a0403>. Acesso em: 20 set. 2025.

FERES JÚNIOR, J. et al. **Ação afirmativa**: conceito, história e debates. Rio de Janeiro: Eduerj, 2018.

GOMES, N. L. **O movimento negro educador**: saberes construídos nas lutas por emancipação. Petrópolis: Vozes, 2017.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Conheça o Brasil – População – Cor ou Raça – Censo/2022**. [Rio de Janeiro: IBGE], 2022. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18319-cor-ou-raca.html>. Acesso em: 15 set. 2025.

LYRIO, B. C. C. S.; GUIMARÃES, R. S. Porque para o negro sim! As cotas raciais como política de ação afirmativa nas universidades e nas instituições públicas: a defesa de um espaço. **O social em questão**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 32, p. 75-100, 2014.

MARQUES, F. Levantamento analisa diversidade racial entre mestres e doutores. **Revista Pesquisa**, [São Paulo], ed. 355, 5 jan. 2025. Disponível em: <https://revistapesquisa.fapesp.br/levantamento-analisa-diversidade-racial-entre-mestres-e-doutores/>. Acesso em: 08 set. 2025.

MARTINS, E.; NOVAES, L. C.; GAMA, E. D. O acesso de estudantes negros à pós-graduação: um estudo sobre inclusão étnico-racial na universidade pública. **Educere et Educare**, Cascavel, v. 16, n. 39, p. 120-148, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.17648/educare.v16i39.23476>. Acesso em: 05 set. 2025.

MEIRELES, F.; LIMA, F.; OLIVEIRA, T. Apresentação – Edição especial em comemoração aos 10 anos do PPRER. **Tecnologia & Cultura**, Rio de Janeiro, p. 5, 2021. Edição especial.

MUNANGA, K. Políticas de ação afirmativa em benefício da população negra no Brasil: um ponto de vista em defesa de cotas. **Sociedade e Cultura**, Goiânia, v. 4, n. 2, p. 31-43, 2001. Disponível em: <https://doi.org/10.5216/sec.v4i2.515>. Acesso em: 08 set. 2025.

NASCIMENTO, A. **O quilombismo**: documentos de uma militância pan-africanista. Rio de Janeiro: Ipeafro, 2019.

OLIVEIRA, M. A. C. et al. Movimentos negros no Brasil e os cenários de luta pela educação. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 43, p. 1-17, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/ES.262801>. Acesso em: 18 set. 2025.

PEREIRA, L. T. K.; GODOY, D. M. A.; TERÇARIOL, D. Estudo de caso como procedimento de pesquisa científica: reflexão a partir da clínica fonoaudiológica. **Psicologia: Reflexão e**

**Crítica**, Porto Alegre, v. 22, n. 3, p. 422-429, 2009. Disponível em:  
<https://doi.org/10.1590/S0102-79722009000300013>. Acesso em: 15 set. 2025.

SANTOS, F. B. A intelectualidade negra brasileira e os espaços decisórios: uma análise quanto à representatividade por raça/cor e gênero na Universidade Federal do Rio de Janeiro. **PerCursos**, Florianópolis, v. 25, p. 1-30, 2024. Disponível em:  
<https://doi.org/10.5965/19847246252024e0110>. Acesso em: 09 set. 2025.

SILVA, I. M. M. Problematizando “o perigo de uma história única” na formação universitária: contribuições das intelectualidades negras. **PerCursos**, Florianópolis, v. 25, p. 1-28, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.5965/19847246252024e0116>. Acesso em: 02 set. 2025.

TUZZO, S. A.; SANTOS, I. G.; BRAGA, C. F. O Caráter dialógico da pesquisa qualitativa. **New Trends in Qualitative Research**, Oliveira de Azeméis, Portugal, v. 19, p. 1-11, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.36367/ntqr.19.2023.e864>. Acesso em: 28 ago. 2025.

VENTURINI, A. C. Ações afirmativas nos programas de pós-graduação acadêmicos de universidades públicas. **Levantamento das políticas de ação afirmativa (GEMAA)**. [Rio de Janeiro], IESP, UERJ, 2019.

---

<sup>i</sup> Artigo recebido em 08/10/2025  
Artigo aprovado em 23/06/2026

**Dossiê Temático:** Ações Afirmativas na Pós-Graduação: evidências e perspectivas em disputa

**Organizadores/as do Dossiê:** Profa. Dra. Carina Elisabeth Maciel (UFMS); Prof. Dr. Anderson Teixeira Boanafina (Fundação Oswaldo Cruz-Fiocruz/Ministério da Saúde); Profa. Dra. Arthane Menezes Figueirêdo (UNIFAP); Prof. Dr. Cassiano Caon Amorim (UFJF).

**Editores-Chefe:** Profa. Dra. Renata Rogowski Pozzo (UDESC).

<sup>ii</sup> Contribuições do autor: conceituação; curadoria de dados; investigação; metodologia; administração do projeto; supervisão; escrita - rascunho original; escrita - análise e edição.

<sup>iii</sup> Contribuições da autora: conceituação; análise formal; investigação; metodologia; validação; escrita – rascunho original.

<sup>iv</sup> Contribuições da autora: conceituação; análise formal; metodologia; escrita – rascunho original.