



“Você Foi Selecionado/a (?) (!)” - Ações Afirmativas e Políticas de Inclusão na Pós-graduação Stricto Sensu em Contabilidade no Brasil.

Doutor/Ph.D. Carlos Adriano Santos Gomes Gordiano [ORCID iD¹](#), Doutor/Ph.D. Ynis Cristine de Santana Martins Lino Ferreira [ORCID iD²](#), Aluno Doutorado/Ph.D. Student Beatriz da Silva Pereira [ORCID iD³](#)

¹Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, Ceará, Brazil. ²Universidade Federal Rural da Amazônia, Belem, Pará, Brazil. ³Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Santa Catarina, Brazil

Doutor/Ph.D. Carlos Adriano Santos Gomes Gordiano

[0000-0001-7346-8470](#) Programa de Pós-Graduação/Course Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria Profissional

Doutor/Ph.D. Ynis Cristine de Santana Martins Lino Ferreira

[0000-0001-8707-9492](#)

Aluno Doutorado/Ph.D. Student Beatriz da Silva Pereira

[0000-0002-1588-3921](#) Programa de Pós-Graduação/Course Programa de pós graduação em contabilidade

Resumo/Abstract

O processo de inclusão de pessoas pertencentes a grupos representados ou minorizados no ensino superior ganhou força no Brasil a partir do estabelecimento de ações afirmativas desde o início dos anos 2000 e com maior intensidade com o advento da lei 12.711. Com a inserção de pessoas negras, indígenas, com deficiência, transexuais, etc., na admissão, era natural que a pós-graduação seguisse o mesmo caminho de inclusão. Assim, este estudo objetivo analisa os editais de seleção de cursos de mestrado e doutorado em contabilidade e controladoria brasileiros quanto à adoção de ações afirmativas e políticas de inclusão. Metodologicamente trata-se de uma pesquisa exploratória, documental e qualitativa com uso dos editais de seleção para ingresso de 2023 de 45 cursos ofertados por 30 IES. Usando a estratégia da análise documental foi aplicada uma checklist binária para identificar a existência de políticas afirmativas e inclusivas, bem como, com o auxílio do Iramuteq foi efetivada a análise do corpus textual. Os dados apontam que 11 cursos não apresentam nenhuma ação afirmativa, que aqueles com notas mais elevadas na CAPES possuem menor média de políticas inclusivas, que a reserva de vagas é a ação mais frequente (especialmente para pessoas negras, indígenas e com deficiência) e que há elevada preocupação com “deves” nos editais.

Modalidade/Type

Artigo Científico / Scientific Paper

Área Temática/Research Area

Diversidade e Inclusão no Contexto Organizacional e Contábil (DICOC) / Diversity and Inclusion in the Organizational and Accounting Context



“Você Foi Selecionado/a (?) (!)” - Ações Afirmativas e Políticas de Inclusão na Pós-graduação *Stricto Sensu* em Contabilidade no Brasil.

RESUMO

O processo de inclusão de pessoas pertencentes a grupos sub representados ou minorizados no ensino superior ganhou força no Brasil a partir do estabelecimento de ações afirmativas desde o início dos anos 2000 e com maior intensidade com o advento da lei 12.711 a “lei de cotas”. Com a inserção de pessoas negras, indígenas, com deficiência, transexuais e travestis, dentre outras na graduação, era natural que em algum momento a pós-graduação *stricto sensu* deveria seguir o mesmo caminho de inclusão. Nesse sentido, este estudo objetiva analisar os editais de seleção de cursos de mestrado e doutorado em contabilidade e controladoria brasileiros quanto à adoção de ações afirmativas e políticas de inclusão. Metodologicamente trata-se de uma pesquisa exploratória, documental e qualitativa, tendo como documento secundário os editais de seleção para ingresso de 2023 de 45 cursos (13 doutorados e 32 mestrados) ofertados por 30 Instituições de Ensino Superior. Utilizando a estratégia da análise documental foi aplicado um *checklist* binário para identificar a existência de políticas afirmativas e inclusivas, bem como, com auxílio do Iramuteq foi efetivada a análise do corpus textual. Os dados apontam que 11 cursos não apresentam nenhuma ação afirmativa, que aqueles com notas mais elevadas na CAPES possuem menor média de políticas inclusivas, que a reserva de vagas é a ação mais frequente (especialmente para pessoas negras, indígenas e com deficiência) e que há elevada preocupação com “deveres” nos editais.

Palavras-chave: Inclusão. Cotas. Programas de Pós-Graduação. Contabilidade e Controladoria.

1 INTRODUÇÃO

O processo de inclusão na contabilidade, respeitando a diversidade, refere-se à prática de garantir que todas as pessoas, independentemente de sua origem étnica, gênero, idade, orientação sexual, religião, deficiência ou qualquer outra característica pessoal, tenham oportunidades equitativas de modo a contribuir e se beneficiar das atividades desenvolvidas na área e isso abrange o campo da educação e pesquisa.

Reconhecer e valorizar a diversidade como um recurso valioso para o sucesso e a sustentabilidade das organizações já tem sido observado em frequências cada vez maiores entre as empresas. Também no ambiente do ensino regular essa discussão já vem sendo valorizada no Brasil e ganhou força a partir da aprovação da Constituição Federal de 1988 e sobretudo da Lei de Diretrizes e Bases (LDB) de 1996 que passou a tratar da inclusão de modo concreto por meio do financiamento da educação, dos currículos e avaliação, materiais didáticos, formação docente, estrutura física e pedagógica (Brasil, 1996). Ressalte-se que nesse recorte histórico o olhar inicial estava voltado ao processo de inclusão de pessoas que por conta de características físicas, sensoriais ou condição de neurodesenvolvimento diversas a partir do princípio de que todas as pessoas têm direito ao acesso à educação.

Foi só na virada para o terceiro milênio que a discussão sobre o direito concreto ao acesso à educação com inclusão ganha corpo no ensino superior no Brasil e as



universidades brasileira, associado ao debate relativo a ações afirmativa, especialmente as cotas étnico/raciais e sociais, tendo sido a Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ) em 2000, a pioneira em conceder 50% das vagas dos cursos de graduação, por meio do processo seletivo, para estudantes de escolas públicas. (Feres Jr, 2011; Silva e Neto, Peralta & Gonçalves, 2022; Costa, 2022) após esse movimento histórico diversas IES públicas passaram paulatinamente a adotar ações afirmativas até que esse movimento se tornou uma política pública universal de acesso ao ensino superior em Instituições de Ensino Superior federais com a instituição da lei 12.711/2012 (Brasil, 2012) que foi alterada pela lei 13.409/2016 para abranger as pessoas com deficiência em tal política (Brasil, 2016).

Com a institucionalização da política afirmativa para o acesso à graduação nas universidades públicas, era de se esperar que em dado momento, o processo de inclusão alcançasse também a pós-graduação *strico sensu*, uma vez que as práticas inclusivas nos cursos de mestrado e doutorado revelam-se fundamentais para garantir a participação igualitária e a proteção de estudantes de diversas origens e características pessoais. Desse modo, Venturini (2020) destaca que em 1999 a Universidade de Brasília (UNB) fez menção em sua proposta de contas que o acesso à pós-graduação ainda era mais proibitivo para estudantes negros e apresentou dados sobre o baixo número de docentes negros em universidades públicas. Mas foi só em 2002 que a Universidade Estadual da Bahia se constituiu como a primeira universidade pública a estabelecer uma política de ação afirmativa voltada à entrada de negros e indígenas em cursos de pós-graduação.

Um fator complicador observado no transcorrer dos anos é que o processo de inclusão de populações sub-representadas na pós-graduação é a inexistência de uma legislação federal análoga à que instituiu a política de cotas nas universidades públicas para a graduação. Tal ausência foi utilizado recorrentemente como argumento para que representantes da CAPES e do CNPQ no GT para barrar a reserva de vagas para pessoas negras, indígenas e com deficiências ou a inserção de vantagem na avaliação quadrienal dos cursos aos PPG que realizassem ações afirmativas, pois tais ações estaria ferindo a autonomia universitária. Mesmo argumento utilizado pelo CNPQ para rejeitar a proposta do estabelecimento de regras diferenciadas para concessão de bolsas a esses pós-graduandos. (Pereira e Rocha Neto, 2019; Venturini, 2021). Assim, o caminho para não interferir na autonomia universitária nessa matéria seria a criação de legislação específica, até então não concretizada, embora tramitem no congresso nacional diversos projetos que tratam do tema (PL 2.890/2015, 3.489/20, 3.402/2020 e 3.425/2020 na Câmara dos Deputados e 3.432/2020 no Senado Federal).

Mais recentemente em 29 de junho de 2023 a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) publicou o edital 17/2023 em iniciativa conjunta com a Secretaria de Alfabetização Continuada, Diversidade e Inclusão - SECADI/MEC intitulado “Programa de Desenvolvimento da Pós-Graduação (PDPG) - Políticas Afirmativas e Diversidade” no qual convoca pesquisadores e docentes dos PPG a apresentarem projetos em temas relacionados às políticas afirmativas e à diversidade, de maneira a subsidiar o poder público em políticas públicas que visem alcançar igualdade de direitos e oportunidades (CAPES, 2023). Ressalte-se que o edital estimula o acesso de estudantes negros, indígenas, com deficiência, neurodiversos, transexuais/transgêneros, quilombolas, etc. à pós-graduação, mas sim contribuir para a formação de pessoas que já estão dentro dos programas, ainda que elas não se enquadrem nessas categorias. A despeito disso, tal iniciativa sinaliza que o órgão que credencia e avalia a pós-graduação



stricto sensu no Brasil está ciente dos desafios voltados à inclusão desse público.

Diante desse contexto, este estudo volta seu olhar para o processo de recrutamento em Programas de Pós-Graduação em Ciências Contábeis brasileiros e objetiva analisar os editais de seleção de cursos de mestrado e doutorado em contabilidade e controladoria brasileiros quanto à adoção de ações afirmativas e políticas de inclusão. De modo específico, procura-se inventariar as práticas afirmativas adotadas e identificar a origem dessas ações quanto ao seu aspecto normativo.

Vale ressaltar que práticas inclusivas proporcionam um ambiente acolhedor na pós-graduação, promovem a diversidade de perspectivas e ampliam as oportunidades de formação e desenvolvimento para todos os estudantes, independentemente de sua condição. Em processo de recrutamento e seleção inclusivos as instituições devem adotar práticas que vão desde a reserva de vagas, a revisão cega de currículos, à diversificação dos integrantes das comissões, a disponibilidade de recursos de tecnologia e infraestrutura física adequado às condições de cada candidato(a), a flexibilidade no tempo de realização de provas e defesas de projeto, dentre outros, com tais regras expressas nos editais de seleção.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.2 Inclusão e Acessibilidade no Ensino Superior Brasileiro

Na educação superior o debate sobre a inclusão se inscreve epistemologicamente no cerne ampliado no direito de todos à educação e na igualdade de oportunidades de acesso e permanência, com sucesso em todas as etapas do processo, desde o acesso do discente até o egresso e para inserção no mercado de trabalho. Dessa forma, é necessário entender a verdadeira função social da educação superior e o imprescindível envolvimento da sociedade para a criação de uma nova cultura, que preconize a legitimação da diversidade humana e da acessibilidade em todas as suas dimensões para que soluções acessíveis e inclusivas sejam encontradas democraticamente na resolução de problemas e demandas da comunidade na qual está inserida (Masini; Bazon, 2015).

Segundo a Constituição Federal (Brasil, 1988) a Educação é um direito Fundamental. Dessa forma, o Ministério da Educação (MEC) apresentou a Política Nacional de Educação Especial na perspectiva da Educação Inclusiva (MEC, 2007, p.1) a qual visa “construir políticas públicas promotoras de uma educação de qualidade para todos os alunos”. Adicionalmente a política aborda “referenciais de acessibilidade na educação superior e a avaliação in loco do sistema nacional de avaliação da educação superior (SINAES)” e destaca a necessidade de ações concretas de responsabilidade social as quais rompam com o elitismo das instituições de educação superior e atendam às necessidades específicas da população que as financia. é importante destacar que a responsabilidade social das IES é um critério a ser avaliado pelo MEC nos credenciamentos e recredenciamentos.

As orientações do MEC para as IES no que diz respeito à acessibilidade e inclusão estão dispostas no Programa de Acessibilidade na Educação Superior (Incluir) (MEC, 2005) no qual há diretrizes, normas e critérios básicos para o atendimento prioritário de acessibilidade e inclusão. Sendo assim, no ensino, na pesquisa, extensão, ao se promover qualquer evento educacional, científico, cultural, de ensino incluído outorga de grau - deve haver condições de acesso e utilização de todos os seus ambientes ou compartimentos para pessoas com deficiência e ou mobilidade reduzida, inclusive salas



de aula, bibliotecas, auditórios, ginásios, instalações desportivas, laboratórios, áreas de lazer e sanitário.

A Lei 13.146/2015 conhecida como Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência ou Estatuto da Pessoa com Deficiência determina no Art 27º que “deve ser assegurados sistema educacional inclusivo em todos os níveis de ensino e que é dever do Estado, da família, da comunidade escolar e da sociedade assegurar educação de qualidade à pessoa com deficiência, colocando-a a salvo de toda forma de violência, negligência e discriminação”. Adicionalmente, o Art 28º desta lei discorre sobre o “aprimoramento dos sistemas educacionais, visando a garantir condições de acesso, permanência, participação e aprendizagem, por meio da oferta de serviços e de recursos de acessibilidade que eliminem as barreiras e promovam a inclusão plena”. O Art, 28 também trata da participação dos estudantes com deficiência e de suas famílias nas diversas instâncias de atuação da comunidade, “a acessibilidade para todos os estudantes e em todas as modalidades, etapas e níveis de ensino educação infantil ao ensino superior) devem ser garantidos” (Brasil, 2015).

2.1 Ações Afirmativa e Políticas de Inclusão na Pós-Graduação *Stricto Sensu*

Em 2022 haviam 192.033 estudantes matriculados em cursos de mestrado no Brasil e 133.151 em doutorados (GEOCAPES, 2023). Especificamente entre os programas de pós-graduação da área contábil e de controladoria, dados coletados junto à Plataforma Sucupira (CAPES, 2023) apontam a existência de 730 doutorandos (em 15 cursos) e 1.253 mestrandos (em 32 cursos) totalizando 1.983 pós-graduandos matriculados em 2023. Em geral, as barreiras visíveis e invisíveis dificultam ou até inviabilizam uma presença significativa de pessoas que estão à margem das oportunidades de estudo estejam inseridas nesse contingente, pois historicamente esses espaços foram negados a quem não compunha o que é em geral denominado de “maioria” (Pereira & Rocha Neto, 2019; Godói & Silva, 2021; Bonin, 2022) ainda que na prática, não se tratem de maiorias, havia vista, o exemplo das pessoas negras que embora sejam numericamente maioria no Brasil (IBGE, 2023) ocupam espaços sub representados.

Dados de 2018 apontam que havia 737 programas de pós-graduação acadêmicos com alguma ação afirmativa (26,4% do total) e algumas dessas a eram decorrentes de decisões dos próprios programas (18,3%), enquanto outras derivam de leis estaduais (8,6%) ou de resoluções do Conselho Universitários (73,1%). (Venturini, 2021). Mas recentemente, OBAAP (2023) afirma que em 2021 1.531 programas de pós-graduação acadêmicos adotam algum tipo de ação afirmativa em seus processos de admissão de estudantes de mestrado e doutorado (54,3%) de todos os PPG, dados que revelam que o tema está avançando nos cursos *stricto sensu* brasileiros. A difusão crescente desse tipo de política decorre, principalmente, do fato de que, entre 2002 e 2021, 45 universidades federais e estaduais aprovaram resoluções em seus conselhos universitários, determinando que todos os programas de pós-graduação podem 1 ou devem criar ações afirmativas em seus processos de seleção. (OBAAP, 2023).

Desde o início do debate sobre as políticas afirmativas e de inclusão se iniciaram no Brasil, apenas dois estados aprovaram legislações que tratam sobre o tema, o Rio de Janeiro com as leis estaduais 6.914/2014 (que reservaram até 30% das vagas para estudantes carentes, negros, indígenas) e a lei 6.949/2015 que determinou que as IES estaduais do Rio de Janeiro criassem sistemas de cotas para acesso aos cursos de pós-graduação (Rio de Janeiro 2014; 2015). E no estado do Piauí com a lei estadual 7.455/2021 que em seu art 12 determina a reserva de 30% de vagas em mestrados e



doutorados na Universidade Estadual do Piauí (UESPI) para estudantes negros, quilombolas, indígenas e/ou oriundos dos ensinos médio e superior públicos e 10% das vagas para pessoas com deficiência. (Piauí, 2021)

Na esfera federal, em setembro de 2015 o Ministério da Educação lançou a portaria 929 (MEC, 2015) que institui Grupo de Trabalho (GT) para analisar e propor mecanismos de inclusão de estudantes autodeclarados pretos, pardos e indígenas e estudantes com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades, em programas de mestrado e doutorado e em programas de mobilidade internacional, integrado por representantes de diversos órgãos tais como CAPES, CNPQ, Secretaria de Ensino Superior, Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência (SBPC), dentre outros.

As atividades do citado GT resultaram na criação da Portaria Normativa 13/2016 que dispõe sobre a indução de ações afirmativas na Pós-Graduação. Essa portaria foi objeto de embates políticos-ideológicos com a assunção do campo da “dita” direita ao executivo nacional, tendo sido revogada em junho de 2020 pela Portaria 545/2020 que uma semana depois foi tornada sem efeito pela Portaria 549/2020 também do Ministério da Educação.

A Portaria 13/2016 (MEC, 2016) reconheceu que universidades públicas, em diversos programas de pós-graduação, estavam adotando Políticas de Ações Afirmativas para negros, indígenas e pessoas com deficiências, ampliando a diversidade étnica e cultural em seu corpo discente e que as Instituições Federais de Ensino Superior, no âmbito de sua autonomia e observados os princípios de mérito inerentes ao desenvolvimento científico, tecnológico e de inovação, deveriam num prazo de noventa dias, apresentar propostas sobre inclusão de pessoas negras, indígenas e com deficiência em seus programas de pós-graduação (Mestrado, Mestrado Profissional e Doutorado), como Políticas de Ações Afirmativas.

Venturini (2021) afirma ser possível identificar as ações afirmativa em três fases na agenda das universidades e governo federal:

- Primeira fase — 2000-2011: circulação de ideias em uma comunidade (*policy community*) composta por programas específicos, com baixa difusão pelo país.
- Segunda fase — 2012-2016: ingresso do tema na agenda decisória do MEC e da CAPES.
- Terceira fase — 2016 em diante: difusão da política e ingresso na agenda de programas e universidades (Venturini, 2021).

Importante ressaltar que o principal foco das ações afirmativas nas citadas legislações estaduais e federal está na reserva de vagas nos processos seletivos, contudo, há outros desafios a serem enfrentados, sobretudo no que diz respeito à permanência desses estudantes nos mestrados e doutorados, dentre eles a concessão de bolsas. Além da quantidade insuficiente desses recursos disponibilizados por órgãos de fomento aos PPG, em geral, as regras utilizadas para a sua concessão estão ligadas ao desempenho nos processos seletivos, desconsiderando a vulnerabilidade social dos estudantes.

2.3 Estudos Empíricos Anteriores

Santos (2010) avaliou a experiência de implantação de ações afirmativas em três cursos de pós-graduação em IES diferentes, estimulados por um edital da Fundação Carlos Chagas e apoiado pela Fundação Ford e ao final apresentou um resumo das três



propostas apresentadas, as suas distinções e as avaliações que constam nos relatórios referentes aos anos de 2003, 2004 e 2005 com reflexão sobre as mudanças institucionais e o que poderia ser medido em termos de impacto e dificuldades da pós-graduação em absorver candidatos no perfil de exclusão social (negros e indígenas) e a comparação de desempenho entre os dois sistemas (universal e diferenciado).

Marrara & Gasiola (2011) examinaram a aplicação de ações afirmativas em processos seletivos de pós-graduação, em três PPG brasileiros na área de direitos humanos e concluíram que tais medidas demonstraram que ações afirmativas nas instituições de ensino são capazes de produzir diversos efeitos importantes sendo essencial verificar em que extensão elas podem ser consideradas como ferramentas efetivas para o desenvolvimento social em sociedades plurais, em que a marginalização e a vulnerabilidade claramente afetam o exercício de direitos humanos por alguns grupos sociais vulneráveis, como os das pessoas portadoras de deficiência e negros.

Dos Santos & Mello (2016) refletiu sobre as desigualdades históricas no acesso ao ensino superior e sobre o quadro atual das políticas de ações afirmativas que se voltaram para o ingresso desses estudantes nos programas de pós-graduação no Brasil.

Venturini & Feres Jr (2020) discutiram o processo de criação de ações afirmativas em cursos de mestrado e doutorado de universidades públicas. A pesquisa baseou-se na análise dos editais de seleção de 2.763 programas de pós-graduação acadêmicos de universidades públicas divulgados de janeiro de 2002 a janeiro de 2018. Os dados coletados apontam para uma difusão significativa desse tipo de política com 26,4% dos programas tendo algum tipo de ação afirmativa em janeiro de 2018

Venturini (2021) analisou como as ações afirmativas na pós-graduação ingressaram na agenda decisória da CAPES e do MEC, bem como o processo que resultou na Portaria Normativa n. 13/2016. Baseada em documentos e em entrevistas com participantes do grupo de trabalho que discutiu o tema e representantes da CAPES/MEC, a investigação evidenciou que a questão não alcançou a agenda geral de políticas públicas do país e que há resistência para a edição de normas vinculantes.

Silva Neto, Peralta & Gonçalves (2022) apresentaram um panorama das políticas de ações afirmativas adotadas na pós-graduação no Brasil trazendo como caso ilustrativo os processos seletivos dos Programas de Pós-Graduação nas áreas de Educação e Ensino da Universidade Estadual Paulista. A partir da análise de 11 editais de seleção para ingresso entre os anos de 2022 e 2023 observaram que as políticas afirmativas adotadas na pós-graduação ainda são incipientes, uma vez que há um baixo índice de programas que preveem ações afirmativas junto a grupos sub-representados nesses espaços.

Bonin (2022) investigou as ações voltadas ao ingresso de estudantes indígenas em cursos de Mestrado e Doutorado em Educação de universidades públicas a partir da análise de resoluções de Conselhos Universitários de 35 universidades públicas e de editais de seleção dos seus respectivos Programas de Pós-Graduação stricto sensu entre 2017 e 2021. A pesquisa revelou que a autodeclaração é a estratégia principal para acessar as vagas reservadas, mas são variáveis as formas de validação e de aferição da pertença indígena. Observou-se também, a existência de diferentes modalidades de oferta de vagas, respeitando as diferenças regionais, institucionais e resguardando-se, assim, a autonomia universitária.



3 PERCURSO METODOLÓGICO

O estudo se caracteriza quanto aos seus objetivos como uma pesquisa exploratória por se tratar de tema relativamente novo e que possui diversas lacunas a serem preenchidas. (Raupp e Beurem, 2008). Quanto aos procedimentos, trata-se de uma pesquisa documental que utilizou fontes secundárias, notadamente os editais de seleção para ingresso em 2023 dos cursos de mestrado de doutorado de Programas de Pós-Graduação em Contabilidade e Controladoria brasileiros. A lista de cursos recomendados foi obtida por meio da Plataforma Sucupira da CAPES (Plataforma Sucupira, 2023). Inicialmente foram selecionadas 32 IES, dos quais, 30 estavam com editais disponíveis (relativos a 49 cursos de mestrado e doutorado). 06 IES que possuíam simultaneamente cursos de mestrado e doutorado apresentaram editais unificado, desse modo foram analisados um total de 43 documentos.

A abordagem adotada para o estudo foi a qualitativa e para sua efetivação foi constituído um *Checklist* binário com base na literatura que investigou o processo de inclusão de modo generalizado, tendo como base documentos disponibilizados pelas próprias universidades (Venturini, 2021) ou segmentando por cursos (Massini-Cagliari *et al.*, 2021) ou ainda por universidades (Venturini & Feres Júnior, 2020). No processo de análise para menção a essas ações afirmativa e de inclusão foi adotada a dicotomia, pela atribuição de “1” para a presença e “0” para a ausência de um determinado elemento.

Os itens analisados referem-se à relação raça/etnia, populações originárias, aos grupos minoritários, PCD, pessoas neurodiversas, pessoas trans e outras pessoas LGBTQIAP+. Ademais, a inclusão de ações de inclusão nos normativos dos IES e PPG, foram considerados, bem como, as bolsas inclusivas e as condições de acessibilidade para a seleção. Os itens considerados são apresentados a seguir:

Figura 01 - *Checklist* de Políticas Afirmativas e de Inclusão nos PPG de Contabilidade.

Critério	Descrição
A	Possui vagas para Negros (pretos e pardos)
B	Possui vaga p/ Quilombolas/Comunidades. Tradicionais/ Ciganas
C	Possui vagas para Indígenas
D	Possui vagas para PCD
E	Possui vagas para Pessoas Neurodiversas
F	Possui vaga para Pessoas Trans
G	Possui vaga para Outras Pessoas LGBTQIAP+
H	Edital faz ref. a condições de acessibilidade para seleção
I	Edital faz referência a bolsas "inclusivas"
J	Informa que a IES possui normativo s/ ações de inclusão
K	Informa que o PPG possui normativo s/ ações de inclusão

Fonte: Elaborado pelos(as) autores(as) (2023)

Para possibilitar uma triangulação, adicionalmente, para a análise se optou pelo uso de um *software* gratuito e com fonte aberta IRAMUTEQ (*Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires*), desenvolvido por Pierre Ratinaud (Marchand & Ratinaud, 2011). É válido destacar que a opção de utilização pelo IRAMUTEQ se deu pela possibilidade de uma análise mais criteriosa e desse modo, potencializando a abordagem qualitativa desta pesquisa.

Para a preparação do corpus textual, conforme indicado em Camargo e Justo (2013) foi usado um editor de textos, a partir do conteúdo dos editais de PPG de Contabilidade e Controladoria. O conteúdo foi selecionado a partir dos descritores: “negros”, “pretos e pardos”, “Quilombolas”, “Comunidades Tradicionais”, “Ciganas”,



“Indígenas”, “PCD”, “Neurodiversas”, “Trans”, “LGBTQIAP+”, “acessibilidade”, “bolsas inclusivas”, “normativo sobre ações de inclusão”. As universidades foram separadas pela linha de comando numerada sequencialmente da seguinte forma (**** *Universidade _1 até o **** *Universidade _17). Isso porque não foram encontrados em todos os editais conteúdos a respeito dos descritores elegíveis para a pesquisa.

No resumo inicial referente aos editais das universidades, o IRAMUTEQ analisou e dividiu o corpus textual em 236 segmentos de texto, 8.398 ocorrências, 1300 formas, 587 hapax sendo este 6,99% das ocorrências em 45,15% das formas. Realizou-se a nuvem de palavras a qual “agrupa e organiza graficamente em função de sua frequência” e possibilita uma rápida identificação gráfica das palavras-chave que compõem o corpus textual (Camargo & Justo, 2013, p. 516).

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Inicialmente, cumpre informar que foram analisados 43 editais relativos a 30 cursos e/ou programa de pós-graduação, dada a ocorrência de IES que possuíam programa e/ou cursos distintos (como no caso da UERJ e da UFC), bem como 06 IES que apresentaram editais unificados para seus cursos de mestrado e doutorado (UFMG, UFPE, UFU, UFPB, UFSC e UNB). Outra informação relevante é a predominância de cursos acadêmicos (26) ante 04 profissionais. Ressalte-se que a pesquisa não conseguiu acessar os editais de duas IES: FUCAP e UPM. A tabela 01 a seguir apresenta um resumo da aplicação do instrumento nos documentos analisados.

Tabela 01 - Distribuição das Entidades por Critérios de Inclusão

IES		CRITÉRIOS											TOTAL
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	
1	FURB	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	07
2	UFPE	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	06
3	UFPB	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	06
4	UNB	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	06
5	UFRPE	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	06
6	UFRN	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	06
7	UFBA	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	06
8	UFMG	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	05
9	UFMS	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	05
10	UFU	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	04
11	UFSC	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	04
12	UERJ 1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	04
13	UERJ 2	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	04
14	UFRJ	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	03
15	USP	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	03
16	UNIOESTE	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	03
17	UFG	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	03
18	UNOCHAPECO	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	01
19	UEM	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	01
20	UFES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	00
21	UFC 1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	00
22	UFC 2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	00



23	FURB	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	00
24	USP RP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	00
25	UFPR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	00
26	UFSC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	00
27	UFRGS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	00
28	PUC SP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	00
29	FIPECAFI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	00
30	FECAP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	00
	TOTAL	16	07	15	15	01	04	00	06	01	15	03	83

(A) Possui vagas para Negros (pretos e pardos); (B) Possui vaga p/ Quilombolas/Comunidades Tradicionais/ Ciganas; (C) Possui vagas para Indígenas; (D) Possui vagas para PCD; (E) Possui vagas para Pessoas Neurodiversas; (F) Possui vaga para Pessoas Trans; (G) Possui vaga para Outras Pessoas LGBTQIAP+; (H) Edital faz referência a condições de acessibilidade para seleção; (I) Edital faz referência a bolsas "inclusivas"; (J) Informa que a IES possui normativo s/ ações de inclusão; e (K) Informa que o PPG possui normativo s/ ações de inclusão.

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Os dados obtidos revelam que 11 cursos não apresentaram em seus editais nenhuma ação afirmativa ou política de inclusão e acessibilidade. Por outro lado, a inexistência de vagas para outras pessoas LGBTQIAP+ foi o único item do *checklist* não identificado em nenhum edital. Observa-se também que é o grupo de cursos de IES nordestinas a maior ocorrência de ações afirmativas e de inclusão (5 dos 7 cursos: UFPE, UFPB, UFRPE, UFRN e UFBA), embora a FURB, instituição de Santa Catarina tenha sido a que alcançou maior escore (07 dos 11 itens). Entre os PPGs profissionais poucas ações afirmativas foram identificadas (dos quatro pesquisados, apenas o da UERJ possui) cabe observar que uma lei estadual obriga a fazê-lo. Os dados dos PPG da área contábil (63,3%) são um pouco mais baixos que os da área de Ciências Sociais Aplicadas identificados por OBAAP (2023) que revelou um percentual de (67,4%).

A principal ação afirmativa de inclusão identificada foram as reservas de vagas (cotas), sobretudo para pessoas negras, indígena e com deficiência e em geral o percentual de vagas atribuídas gira em torno de 20% do total. A exceção são os dois cursos da UERJ que por força de lei estadual destina 30% das vagas para públicos específicos (incluído filhos de policiais civis e militares, bombeiros e da administração penitenciária mortos ou incapacitados em razão do serviço). Esses dados específicos dos PPG de Contabilidade e Controladoria estão alinhados com aqueles revelados por OBAAP (2023) posto que em 2021 73% dos PPGs aplicam exclusivamente o sistema de cotas como políticas de inclusão os principais beneficiários são os estudantes pretos (96,7% das políticas), pardos (96,1%), indígenas (93,5%) e as pessoas com deficiência (83,5%).

Dados coletados na Plataforma Sucupira revelaram que em 2023 haviam 1.663 estudantes matriculados nesses cursos, sendo 600 no doutorado e 1.063 no mestrado (se foram considerados os dois outros cursos não abrangidos por esse estudo, esse quantitativo chega a 1983 pós-graduandos *stricto sensu* na área contábil e de controladoria. Observou-se que nos 15 cursos que possuem maior quantidade de estudantes a média de ações afirmativas e de inclusão é superior aos que possuem menor contingente de discentes (3,33 x 2,22)

Ao efetuar-se um recorte comparativo entre os cursos considerados de excelência nacional e/ou internacional (notas 5 e 6) com os demais (notas 3 e 4), é possível perceber algumas tendências no que concerne a adoção de medidas de inclusão. No primeiro grupo a média de ações foi de 1,66 ao passo que no segundo grupo, quase o



dobro 3,04. Estes resultados estão alinhados com aqueles encontrados por Venturini (2019) que identificou uma tendência de maior resistência a essas políticas por parte dos programas com melhores avaliações. Futuros estudos podem analisar se esses resultados podem estar associados com uma preocupação com um suposto perfil menos preparado de estudantes entrantes nos cursos. Argumento que foi frequentemente utilizado para desmerecer as cotas na graduação por uma suposta queda na qualidade dos profissionais formados pelas IES, algo que diversas pesquisas posteriormente refutaram.

Outra análise realizada foi a comparação do processo afirmativo e de inclusão entre PPG que possuem mestrado e doutorado com aqueles que ofertam apenas mestrado. Nesse caso as médias não ficaram muito distantes (2,71 para mestrado/doutorado e 2,85 para apenas mestrado). Contudo, corroborando mais uma vez com Venturini (2019) os cursos de doutorado/mestrado com menores notas da CAPES (04, mínima para possuir doutorado) possuem médias mais elevadas (3,86) que os com notas 5 e 6 (1,67).

18 cursos informaram a existência de algum normativo que os obriga a estabelecerem certas ações afirmativas/inclusivas, sendo 15 oriundas das IES e 03 dos próprios PPG. Na pesquisa de OBAAP (2023) essa tendência também foi observada, com maior parte dos PPG adotando políticas inclusivas por determinação de suas instituições e menor parte por decisão própria, inclusive para fazer frente a incentivo de órgãos externos (tal como os editais da Fundação Ford e Fundação Carlos Chagas).

Considerando-se que 19 dos 30 cursos são oriundos de IES federais, buscou-se comparar esses resultados com as demais (destas 11, 06 são estaduais, 03 privadas, 01 municipal e 01 comunitária). Desse modo, foi possível observar que nos editais de cursos de IES federais há maior inserção de ações afirmativas e de inclusão (média 3,53) enquanto nas não federais a média foi de 1,45 mesmo com o fato de que das 06 dos 11 cursos que nada apresentaram em seus editais são oriundos de 5 universidades federais (UFES, UFC, UFPR, UFRGS e UFSM). A pesquisa lança luz para esse aspecto em consideração ao fato de que existe obrigatoriedade de instituição de cotas para o ensino superior (graduação) em instituições federais de ensino.

É no estrado dos cursos *stricto sensu* de instituições não públicas a pior média de ações afirmativas/inclusão (apenas 0,2). Entre IES públicas a média foi de 3,15. O resultado aponta que a pauta de inclusão não parece despertar o interesse dos cursos não públicos, possivelmente pelo entendimento de que esses potenciais candidatos também integram a camada de menor capacidade financeira. Dados da PNAD 2022 (IBGE, 2023b) apontam que as PCD ganham em média 30% menos que as demais pessoas. Entre os trabalhadores pardos esse percentual se eleva para 38,4% e o abismo se intensifica entre pretos (40,2%).

Quanto à inserção de pessoas neurodiversas, apesar do Edital 17/2023 da CAPES (CAPES, 2023), que trata do financiamento de ações voltadas para políticas de inclusão fazer referência a estudantes transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades, apenas o programa da UFRPE considerou ações afirmativas para esse grupo de pessoas em seu edital, resultado que enseja que os cursos não têm considerado essas outras categorias em suas ações de inclusão. É importante ressaltar, contudo, que é possível que os 15 cursos que incluem pessoas com deficiência entendam que ao fazerem isso estariam incorporando também candidatos(as) neurodiversos, pelo menos do campo do espectro autista, em observância à lei 12.764/2012 que institui a Política Nacional de Proteção dos Direito da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista que as equipara a PCD para todos os efeitos legais (BRASIL, 2012).



A palavra *dever* - e suas variações “deverá”, “deverão”, “deve” - pode ser interpretado como elemento alheio ao candidato e compulsoriamente cumprido para alcance do interesse pessoal de ingresso no programa de pós-graduação em Contabilidade para que se evite a perda do direito. Os trechos a seguir ilustram esse debate:

...A/o candidata/o optante pelas políticas de ações afirmativas para negras/os deverá se submeter ao procedimento de heteroidentificação para validação da sua autodeclaração, obedecendo ao que dispõe a Resolução... (UNB)

...Candidatos(as) optantes na modalidade vagas para pessoas com deficiência: Deverão apresentar laudo médico, atestando a condição de deficiente em consonância ao disposto na Resolução... (UFRN)

...as pessoas com deficiência deverão apresentar laudo médico atestando a espécie e o grau da deficiência, nos termos dos artigos 3º e 4º do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doenças - CID... (UFPB)

No que se refere às pessoas com deficiência, segundo o TJDFT (2022), o termo pessoa com deficiência foi estabelecido na Convenção das Nações Unidas sobre o Direito das Pessoas com Deficiência em 13 de dezembro de 2006 pela Assembleia Geral da ONU e posteriormente foi ratificado no Brasil, com equivalência de emenda constitucional, pelo Decreto Legislativo nº 186/2008 e promulgado pelo Decreto nº 6.949/2009 e nessa mesma direção os termos Pessoa Portadora de Deficiência (PPD) ou Portador de Necessidades Especiais (PNE) e deficiente são termos equivocados e, portanto, devem ser evitados. Esses termos estão presentes nos editais analisados.

Foram observados também níveis diferentes de exigência para comprovação da condição de deficiência e reforço de tais exigências (repetição da informação). Em geral, além da exigência de laudos atualizados para comprovação de autodeclaração de pessoa com deficiência há também a obrigatoriedade de seguir normativos internos das instituições. Em algumas situações o edital coloca em xeque a existência fática da deficiência, quando aponta, por exemplo, que uma deficiência auditiva pode ser atenuada por aparelhos auditivos (assim aquele candidato não poderia ser beneficiado pela vaga).

Nesse ponto é importante observar que existem deficiências permanentes a exemplo do Transtorno do Espectro do Autismo e assim, esse procedimento configurar-se em uma barreira haja vista condições de hipossuficiência o que impede acesso a rede particular de saúde e/ou a existência de profissionais de especialidades e habilitados disponíveis para fornecer tais laudos.

Outra questão problemática é que apenas 06 editais fizeram menção à possibilidade de condições específicas para realização do processo seletivo. Por exemplo, um candidato com deficiência visual possivelmente necessitará de condição específica. A depender do seu grau (total ou parcial) ele(a) pode necessitar de uma prova impressa num tamanho de letra maior ou mesmo do suporte de algum *software* que faça leitura de telas. Outras condições são os leitores ou escribas. Em geral as IES solicitam que o candidato informe previamente a respeito, conforme aponta o trecho do edital a seguir:

...O candidato com deficiência que, no ato da inscrição, não solicitar o tempo adicional, embora o médico prescreva no relatório a necessidade desse tempo, terá a sua vontade respeitada... (UFMG)

...Anexo V - Requerimento de Atendimento Diferenciado para Pessoas com Deficiência... (UFMS)



É importante ressaltar que embora haja avanços na oferta de vagas por meio de cotas para pessoas com deficiência, ainda há limitações no escopo e, assim, nos resultados esperados de inclusão e iguais oportunidades para todos. Partindo desse pressuposto, a UEM oferece 02 vagas exclusivas para pessoas com deficiência física. Nesse sentido, questiona-se a amplitude do escopo uma vez que fazem parte do grupo de pessoas com deficiência também as pessoas surdas, cegas, com deficiência intelectual, síndromes genéticas e com transtorno do espectro do autismo, dentre outras. Fica o questionamento de como fica a situação de outras deficiências como intelectual ou síndromes genéticas. Na sequência o mesmo edital determina que para concorrer à vaga de pessoa com deficiência é necessário se autodeclarar “deficiente físico”, sendo contraditório pois esse termo em desuso estigmatiza ao reduzir a pessoa a um adjetivo e a recomendação das convenções de Direitos Humanos é usar o termo pessoa com deficiência, frisando que pessoa vem na frente, valorizando o ser humano.

Apenas duas universidades disponibilizam vagas para quilombolas, o que pode ser explicado pelo não obrigatoriedade de disponibilização de vagas para esse grupo, as leis e normativas se restringem a negros, pardos e povos indígenas. Os resultados dos editais do doutorado são muito semelhantes aos do mestrado com pequenas modificações, as ações afirmativas de raça não estão presentes em todas as instituições, uma universidade comunitária e duas estaduais não disponibilizam vagas no processo seletivo. A UEM, uma das universidades sem cotas, rejeitou as cotas raciais e optou por inserir as cotas sociais. Em 2008 rejeitou as cotas raciais, a partir de 2009 ela passou a reservar 20% das vagas para candidatos que comprovarem ser de família de baixa renda e ter feito o ensino fundamental e médio em instituições públicas. Como justificativa os responsáveis destacaram que a porcentagem reservada aos mais pobres abrangeria também os candidatos negros, o que não foi confirmado (Núcleo de Estudos Interdisciplinares Afro-brasileiros da UEM, 2023).

A luta pela inclusão além de ser antiga, tem passado por resistência. No ano de 2016, o Ministério da Educação (MEC) publicou uma portaria que orientava as universidades federais a “apresentar propostas sobre inclusão de negros (pretos e pardos), indígenas e pessoas com deficiência em seus programas de pós-graduação”. Em um período marcado por diversas manifestações a nível mundial, o então ministro da Educação determinou a revogação da portaria, em junho de 2020, pouco antes de deixar o Ministério. Dada a repercussão negativa, a medida foi revogada alguns dias mais tarde.

De acordo com Observatório de ações afirmativas na pós-graduação, entre os 2.817 programas, 1.531 (54,3%) possuíam reserva de vagas nos processos de admissão no ano de 2021, o que representava a ampliação em 50% dos números de 2018. O que não se reflete no número de matrículas, o que denota a necessidade de criação de programas de permanência. A preocupação com a queda da qualidade dos programas mediante a inclusão de grupos majoritários, tratados como minoritários, tem sido alvo de discussão. Ainda segundo dados de 2021 a maior proporção de programas que criaram ações afirmativas recebeu nota 4 (37,8%), seguido daqueles com notas 3 (32,5%). Observando os PPGs de contabilidade, as universidades apenas com programas de mestrado desta pesquisa possuem 62,5% das universidades com nota 3, e apenas uma universidade com nota 5 que aderiu a essas ações. Olhando para os programas com doutorado, os números são mais positivos, 62,5% possuem nota 4, 25% nota 5 e 12,5% nota 6. Comparando com os números nacionais, a área contábil está à frente.



Uma preocupação observada nos editais dos PPG está ligada ao modelo de comprovação de que aquele(a) candidato(a) é de fato apto para as vagas. Embora tenha se observado uma variedade de modelos de comprovação, os mais recorrentes foram:

- a) candidatos(a) pertos(as) e pardos(as): Autodeclaração para pessoas preta e pardas
- b) candidatos indígenas, quilombola, cigano, comunidades tradicionais: autodeclaração e documento/atestado emitido por autoridade da etnia ou órgão do setor, como a FUNAI
- c) candidatos(as) com deficiência: autodeclaração e laudos médicos
- d) candidatos(as) transexuais e travestis: autodeclaração e laudo médico

É importante que existam mecanismos que protejam as pessoas alvo das ações afirmativas de modo que não ocorram tentativas de apropriação dessas vagas por meio, por exemplo, de atitudes de “afroconveniência”. Nessa direção, a maioria dos editais fizeram referência também à existência de comissões de heteroidentificação para confirmação das condições autodeclarada pelos(as) candidatos(as), assim como, a existência de juntas multiprofissionais de saúde para atestar a condição de candidatos(as) com deficiência e/ou transexuais.

Sobre a distribuição de vagas em geral os editais apresentam duas grandes divisões: vagas por perfil étnico/racial (pretos, pardos, indígenas, quilombolas, comunidades originárias, ciganos, etc) e por perfil da condição biopsíquica (pessoas com deficiência, transexuais, neurodiversas). Em média para cada 05 vagas étnico/racial existe 01 para PCD, trans e neurodiversos. Ressalte-se que não foram identificadas políticas específicas para pessoas LGBTQIAP+ (à exceção de pessoas trans).

A análise revelou também que a grande maioria dos editais tiveram a preocupação de que as vagas reservadas se tornassem um problema para os candidatos ao invés de incluí-los, afirmando que esses candidatos concorrem tanto nas vagas reservadas quanto nas vagas de ampla concorrência. Por exemplo, se em uma dada IES há apenas 01 vaga reservada para PCD e o segundo colocado nessa categoria obtiver nota maior que os concorrentes da ampla concorrência, ele fica com a vaga. Essa alteração corrige uma distorção observada em certames passados que ao definirem exclusividade na inscrição, colocava os candidatos de vagas afirmativas em desvantagem em certas condições. A UFMG, em seu edital regular, foi a exceção a essa regra, conforme se observa:

Os optantes pela participação no processo seletivo na modalidade de reserva de vagas para candidatos autodeclarados negros concorrerão, exclusivamente, às vagas reservadas.... (UFMG)

Outra questão que foi possível observar diz respeito ao reconhecimento da vulnerabilidade financeira de candidatos, seja no tocante à isenção/gratuidade da inscrição para o processo seletivo. A maior parte dos PPGs das IES públicas possuem isenção geral de taxas de inscrição, já outros isentam apenas os candidatos inscritos no CAD Único ou outros modos de comprovação de que possuem baixa renda. Foram encontrados variados valores de taxas de inscrição (ex: UFPB R\$85,93; FURB R\$100,00; UFBA R\$111,64; UEM R\$250,00; e PUC R\$316,00). Importante frisar que existem programas que não apresentam esse benefício, mesmo contendo vagas de políticas afirmativas, levando ao entendimento que não há associação entre vulnerabilidade econômica e dificuldades de acesso por pessoas sub representadas nos PPG.

A maioria dos editais informam que, caso não haja preenchimento das vagas reservadas para políticas de cotas em uma categoria (por exemplo, indígenas) essas



vagas são transferidas para outra categoria (por exemplo, PCD). A situação preocupante é quando as vagas não preenchidas não são direcionadas para outra categoria, como no exemplo a seguir:

Não havendo candidato indígena aprovado em número suficiente para o preenchimento das vagas suplementares previstas pelo curso, as vagas remanescentes serão desconsideradas. (UFMG)

Importante informar que o trecho em epígrafe faz referência a um edital suplementar específico para políticas afirmativa, logo as vagas não poderiam ser distribuídas para ampla concorrência, tal qual ocorrem em outros processos seletivos como os da UNB e UEM, contudo, seria salutar que essas vagas fossem redistribuídas para outras categorias, como pessoas negras ou com deficiência, por exemplo.

Por fim, quanto ao processo seletivo, de modo geral observou-se que não há condições diferenciadas de acesso para as pessoas objeto das ações afirmativas. As condições de seleção são as mesmas das pessoas ditas “normais”. A única diferença é a reserva de vagas. Isso é problemático pois parte-se do pressuposto de que o ponto de partida desses candidatos é o mesmo, mas se sabe que não é. Importante destacar também as barreiras comunicacionais para pessoas com deficiência cognitiva pois os editais são disponibilizados somente em PDF,

Por exemplo, uma pessoa negra ou indígena pode não ter tido durante a vida as mesmas condições econômicas de acesso à educação em língua estrangeira, porém os processos exigem a mesma certificação em língua estrangeira desses candidatos e candidatas. Por outro lado, alguns editais (como o da UFMG) levam em consideração que LIBRAS e outras línguas indígenas, por serem línguas diferentes do português atenderia o critério de dominar uma outra língua que não a portuguesa.

5 CONCLUSÕES

A presente pesquisa analisou os editais de seleção de cursos de mestrado e doutorado em contabilidade e controladoria brasileiros quanto à adoção de ações afirmativas e políticas de inclusão, voltando o olhar para o processo de recrutamento quanto a adesão de ações afirmativas e políticas de inclusão, baseada na análise dos editais de universidades. Baseando-se na triangulação de dados com base no IRAMUTEQ pode-se auferir que há ainda muito a ser feito no que tange a efetivamente tirar do papel as ações referentes à inclusão.

As universidades são importantes como espaço fomentador de construção de conhecimento e transformação da realidade. Para tal, é importante que haja pluralidade. Ao contrário do estereótipo de que a inclusão e acessibilidade seriam ações de “lacrção”. Se faz relevante a inclusão e acessibilidade para que se garanta a diversidade, o convívio com as diferenças fará com que haja uma sociedade mais humana e menos discriminatória. Pode-se perceber que há, primeiro, a necessidade de compreensão do que engloba os elementos da diversidade, há confusão e erros no uso de termos e no estabelecimento de categorização e descrição das pessoas abrangidas.

Em alguns casos, a incorporação ao edital de uma política de diversidade, se limita ao cumprimento de uma obrigação legal, e a real integração não é o objetivo final, vide a presença de vagas para PCD em universidades que não criam condições de acessibilidade na realização do processo seletivo. Além da ausência de acompanhamento após a aprovação e a falta de programas de bolsa específicos no PPG. Ser aprovado em um processo seletivo é apenas uma pequena parte do processo, além das dificuldades de



permanência, os oriundos de ações de inclusão sofrem discriminação pelo caminho percorrido até a conquista da vaga, já que ainda há o estereótipo de que estudantes entrantes pelo sistema de ações afirmativas seriam menos “merecedores”. Sugere-se maior investimento em formações para superação do obstáculo da preparação, focando em temas como discriminação, capacitismo, formação de docentes e discentes, assim como maiores investimentos em infraestrutura, tecnologias assistivas e metodologias específicas.

O acesso, a inclusão e acessibilidade de todos na pós-graduação é um direito fundamental e imprescindível ligado e ligado à cidadania. Cabem às instituições de ensino fazerem as adaptações e ajustes necessários para garantia desse direito com justiça social. É preciso avançar na superação do paradigma da exclusão e da integração, pensando em medidas e estratégias efetivas de democratização da pós-graduação para que se torne mais plural, inclusiva e acessível. Ainda há muito o que avançar, na direção de um tratamento equitativo que respeite as diferenças e supere a ideia de padronização de aceitável em uma sociedade.

Sugere-se para estudos futuros a ampliação das universidades analisadas, olhando também para universidades particulares, e o período analisado, visando a comparação entre as instituições de ensino ontem e hoje, limitações do atual estudo. Este estudo tem implicações para a literatura ao discutir temas ainda pouco debatidos em estudos anteriores sobre a diversidade na educação no que se refere a área contábil, e implicações práticas para a população investigada, ao mostrar o que vem sendo feito e oferecer direcionamento do que ainda precisa ser realizado, o que é muito.

REFERÊNCIAS

- Brasil (1996). Lei 9.394 Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm>. Acesso em jun de 2023.
- Brasil (2012). Lei 12.764 - Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112764.htm> acesso em jul 2023.
- Bonin, I. T. (2022). Demarcar as universidades: povos indígenas e ações afirmativas na Pós-Graduação brasileira. *Práxis Educativa*, 17, p. 1-26.
- Camargo, B. V; Justo, A. M. (2013). IRAMUTEQ: um software gratuito para análise de dados textuais. *Temas psicol.* 21 (2), dez.
- Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES (2023). Edital 17/2023 - Programa de Desenvolvimento da Pós-graduação (PDPG) - Políticas afirmativas e diversidade. Disponível em <https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/editais/29062023_Edital_2007874_Edital_17_2023.pdf> Acesso em jul de 2023
- Costa, E. G (2022). Ações afirmativas na pós-graduação brasileira: o caso da UFRGS. *Revista Brasileira de Sociologia*, 10 (26), pp. 104-123.
- Dos Santos, J. A., & Garcia de Mello, L. (2017). No topo do mundo: Everest e ações afirmativas na pós-graduação. *Anos 90*, 23(44), 111–138



Feres Jr. (2011). Ação afirmativa no ensino superior brasileiro hoje: análise de desenho institucional. Rio de Janeiro: Gemaa/Iesp-Uerj, 2011.

GEOCAPES (2023). Distribuição de discentes de pós-graduação no Brasil. Disponível em <<https://geocapes.capes.gov.br/geocapes/>> Acesso em jun de 2023.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2023a). Conheça o Brasil – População “cor ou raça”. Disponível em <<https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18319-cor-ou-raca.html#:~:text=De%20acordo%20com%20dados%20da,9%2C1%25%20como%20pr-etos>>. Acesso em julho de 2023.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2023b). PNAD Contínua - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Disponível em <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html>> Acesso em jul de 2023.

Marchand, P., & Ratinaud, P. (2012). L’analyse de similitude appliqueé aux corpus textuelles: les primaires socialistes pour l’élection présidentielle française. *JADT*, pp. 687-699.

Marrara, T. & Gasiola, G. G. (2011). Ações afirmativas e diversidade na pós-graduação. *Inc. Soc.*, 5 (1), p.20-31, jul./dez.

Masini; Bazon (2015). A inclusão de estudantes com deficiência no ensino superior. In: *Anais... Reunião Anped, 2005*. Disponível em: <<https://flacso.redelivre.org.br/files/2012/07/424.pdf>> Acesso em 03 jul. 2023.

Massini-Cagliari, G., Lemke, N., Barreiro, I. M. D. F., Domingues, M. A. C., Putti, F. F., & Vidotti, S. A. B. G. (2021). Impacto da Política de Reserva de Vagas nas taxas de Evasão na Unesp. *Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas)*, 26, 197-217.

Ministério da Educação (2015). Portaria MEC nº 929 de setembro de 2015. Disponível em <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&download&alias=4415-port-929-2008&Itemid=30192> Acesso em jun de 2023.

Ministério da Educação (2016). Portaria Normativa nº 13 de 11 de maio de 2016, dispõe sobre a indução de Ações Afirmativas na Pós-Graduação. Disponível em <<https://abmes.org.br/arquivos/legislacoes/Portaria-normativa-mec-013-2016-05-11.pdf>> Acesso em jun de 2023.

Observatório de Ações Afirmativas na Pós-graduação - OBAAP. *Dados 2021*. Disponível em <<https://www.obaap.com.br/dados/2021/>> Acesso em jul de 2023.

Pereira, F. S.; Rocha Neto. I. (2019). Ações afirmativas: quem são os discentes da pós-graduação no Brasil. *Educação, Artes e Inclusão*, 15 (4), P.105-127, out./dez.

Piauí (2021). Lei estadual 7.455 - Dispõe sobre criação de sistema de cotas sociais. Disponível em <https://sapl.al.pi.leg.br/media/sapl/public/normajuridica/2021/4684/lei_no_7.455.pdf>. Acesso em jun de 2023.



Plataforma Sucupira (2023). Cursos Avaliados e Recomendados. Disponível em <<https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/>> acesso em jun de 2023.

Raupp, F. M., & Beuren, I. M. (2008). Metodologia da pesquisa aplicável às ciências sociais. In: Como elaborar Trabalhos Monográficos em Contabilidade – teoria e prática. Ilse Maria Beuren (org). 3 ed. São Paulo, Atlas.

Rio de Janeiro (2014). Lei Estadual n. 6.914 - Dispõe sobre sistema de ingresso nos cursos de pós-graduação nas universidades públicas estaduais. Disponível em <<http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/CONTLEI.NSF/c8aa0900025feef6032564ec0060dfff/209682765896fa9e83257d890060356d?OpenDocument>> Acesso em jun de 2023.

Rio de Janeiro (2014). Lei Estadual n. 6.959 – altera o artigo 3º da Lei 6.914. Disponível em <<http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/CONTLEI.NSF/e9589b9aabd9cac8032564fe0065abb4/04d0a387d089d5c383257dcf005e8bb7?OpenDocument>> Acesso em jun de 2023.

Santos (2010). Pós-Graduação em Direito e as ações afirmativas no Brasil. Rev. Pós Ci. Soc. (7) n.14, jul./dez. p.155-172.1

Silva e Neto, J. da, Peralta, D. A. ., & Gonçalves, J. L. H. (2022). Ações afirmativas na pós-graduação: um olhar crítico para programas das áreas de ensino e educação. Revista De Educação PUC-Campinas, 27, 1–20.

Vanali, A. C.; & Silva, P. V. B. da. (2019). Ações Afirmativas na Pós-Graduação Stricto Sensu: Análise da Universidade Federal do Paraná. Cadernos de Pesquisa. 49 (171), p.86-108 jan./mar.

Venturini, C. A. (2020). Ações afirmativas na pós-graduação stricto sensu: 2002 a 2020. Disponível em <<https://pp.nexojornal.com.br/linha-do-tempo/2020/A%C3%A7%C3%B5es-afirmativas-na-p%C3%B3s-gradua%C3%A7%C3%A3o-stricto-sensu-2002-a-2020>>

Venturini, C. A. (2021). Políticas de Inclusão na Pós-Graduação - Os bastidores e o histórico da edição da portaria normativa 13/2016. Novos estudos 40 (2) p. 261-279, mai0-ago.

Venturini, C. A., & Feres Jr, J. (2020). Política de ação afirmativa na pós-graduação: o caso das universidades públicas. Cad. Pesqui. 50 (177), p. 882-909, • Jul-Sep