



Universidade de Brasília
Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas
Departamento de Gestão de Políticas Públicas

ANA CAROLINA ARCANJO DE SOUSA

**POLÍTICA DE AÇÕES AFIRMATIVAS DE COTAS RACIAIS NA
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA E OS SEUS EFEITOS NO
MERCADO DE TRABALHO**

Brasília – DF
2022

ANA CAROLINA ARCANJO DE SOUSA

**POLÍTICA DE AÇÕES AFIRMATIVAS DE COTAS RACIAIS NA
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA E OS SEUS EFEITOS NO
MERCADO DE TRABALHO**

Monografia apresentada pelo departamento de Políticas Públicas como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Gestão de Políticas Públicas. Professora Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Renata Callaça Gadioli dos Santos.

Brasília – DF
2022

ANA CAROLINA ARCANJO DE SOUSA

**POLÍTICA DE AÇÕES AFIRMATIVAS DE COTAS RACIAIS NA
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA E OS SEUS EFEITOS NO
MERCADO DE TRABALHO**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do
Curso de Gestão de Políticas Públicas da Universidade de Brasília da aluna

Ana Carolina Arcanjo de Sousa

Prof^ª. Dr^ª Renata Callaça Gadioli dos Santos
Professora-Orientadora

Prof^ª. Dr^ª. Magda de Lima Lúcio
Professor-Examinador 1

Brasília, 03 de maio de 2022

Dedico esse trabalho aos meus pais, João José de Sousa e Divina Arcanjo de Sousa que me acompanharam durante essa trajetória.

AGRADECIMENTOS

À Deus por ter me dado forças, saúde e sabedoria para concluir essa caminhada.

Aos meus pais, que me acompanharam, apoiaram e me incentivaram nos momentos mais difíceis.

À Universidade de Brasília e a todos que fazem parte da instituição, pela oportunidade de crescimento pessoal e profissional.

Aos professores do departamento de Gestão de Políticas Públicas, por me proporcionar novos aprendizados pela excelente qualidade dos ensinamentos durante a minha trajetória acadêmica. Meus agradecimentos à professora Renata, pela dedicação e paciência na orientação.

Agradeço também, a todos os meus amigos que estiveram ao meu lado em todos os momentos bons e ruins durante a graduação, proporcionando histórias que ficarão para sempre na memória.

"Fracasseei em tudo o que tentei na vida. Tentei alfabetizar as crianças brasileiras, não consegui. Tentei salvar os índios, não consegui. Tentei fazer uma universidade séria e fracassei. Tentei fazer o Brasil desenvolver-se autonomamente e fracassei. Mas os fracassos são minhas vitórias. Eu detestaria estar no lugar de quem me venceu."
Darcy Ribeiro.

RESUMO

As políticas de ações afirmativas no Brasil são exemplos positivos dos avanços da inclusão de grupos vulnerabilizados na sociedade, assim, a adoção do sistema de cotas raciais nas universidades faz parte desse grande avanço. Por meio do Plano de Metas para Integração Social, Étnica e Racial a Universidade de Brasília foi a primeira universidade a implementar o sistema de cotas raciais. Na vanguarda, possibilitou a extensão desse debate à sociedade brasileira e a constitucionalidade da política de cotas através da Lei nº 12.711/12. Além disso, a democratização da educação no ensino superior, por meio das cotas raciais, proporciona uma qualificação profissional de qualidade, a fim de aumentar as possibilidades de ascensão no mercado de trabalho da população negra, alvo das desigualdades presentes na sociedade. Nesse sentido, o presente trabalho tem como objetivo geral verificar a relação entre a política de cotas raciais e o mercado de trabalho de formandos entre os anos de 2014/1 a 2019/2 da Universidade de Brasília. Para isso, esse estudo se utilizou do método misto. Na mesma linha metodológica, trata-se de uma pesquisa descritiva, realizada através da pesquisa bibliográfica, documental e da aplicação do questionário. Com a análise da implementação de cotas raciais na UnB, a avaliação do acesso dos discentes egressos nos anos de 2014/1 a 2019/2 e a revisão da Lei de Cotas nº 12.711/12, observa-se a importância dessa política no ingresso dos alunos beneficiários das cotas raciais na Universidade de Brasília. De forma que reflete diretamente na formação e no acesso desses egressos ao mercado de trabalho. O presente estudo também propõe a importância da permanência da Lei de Cotas e possíveis melhorias da referida política pública.

Palavras-chave: política de cotas; cotas raciais, mercado de trabalho; Universidade de Brasília

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Candidatos inscritos no sistema de cotas para negros com as inscrições homologadas no período de 2004/2 a 2013/1	29
Tabela 2 - Dados dos candidatos que passariam com ou sem o correspondente sistema de cotas, por campus entre os anos 2004/2 a 2013/1	30
Tabela 3 - Quantidade de alunos registrados e formados no período de 2004/2 a 2012/2	31

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Resultado das ações afirmativas nas universidades	36
Quadro 2 – Experiências de alunos beneficiários da cota racial na Universidade de Brasília	58
Quadro 3 - Os efeitos do ingresso na UnB por meio de cotas raciais na atual posição laboral	64

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Foi beneficiado com alguma bolsa da UnB?.....	32
Gráfico 2 - Quanto a estadia dos formandos cotistas na universidade:	32
Gráfico 3 - Distribuição das pessoas que frequentam o ensino superior, segundo a rede de ensino.....	36
Gráfico 4 - Quantidade total de alunos beneficiários das cotas raciais formados e desligados nos anos de 2014/1 a 2019/2	45
Gráfico 5 - Quantidade de alunos cotistas da Universidade de Brasília formados nos anos de 2014/1 a 2019/2	46
Gráfico 6 - Quantidade de alunos cotistas desligados da Universidade de Brasília nos anos de 2014/1 a 2019/2	47
Gráfico 7 - Relação entre a quantidade total dos alunos cotistas formados e desligados da Universidade de Brasília de acordo com os anos de 2014/1 a 2019/2	48
Gráfico 8 – No seu ensino médio a sua escola promoveu orientações para a utilização das cotas raciais?.....	53
Gráfico 9 - No ensino médio foi ensinado a você sobre a história da cultura afro-brasileira e africana?.....	54
Gráfico 10 - Em que medida esse conteúdo influenciou o seu ingresso por meio das cotas raciais na Universidade de Brasília?.....	54
Gráfico 11 - Durante a sua graduação você cursou alguma disciplina sobre a temática racial?	56
Gráfico 12 - Durante a sua graduação você teve apoio institucional de permanência na universidade?.....	56
Gráfico 13 - Durante a sua graduação você sofreu racismo?	57
Gráfico 14 - Quantos professores negros você teve durante a sua graduação?	57
Gráfico 15 - Você trabalha atualmente?	62
Gráfico 16 - Você trabalha na sua área de formação?	63
Gráfico 17 - Você teve alguma dificuldade para encontrar emprego após a sua conclusão de curso?.....	64
Gráfico 18 - Na sua opinião, o ingresso na UnB por meio de cotas possibilitou melhores oportunidades no mercado de trabalho?	67
Gráfico 19 - Na sua visão, há uma relação positiva entre o ingresso por meio de cotas raciais na universidade e melhores oportunidades no mercado de trabalho?	68

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
1.1. Contextualização/relevância do tema	11
1.2. Pergunta de pesquisa	12
1.3. Objetivo geral	12
1.3.1. Objetivos específicos.....	12
1.4. Justificativa	13
2. REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1. Desigualdade racial no Brasil	14
2.2. Política Pública	17
2.3. Política de ações afirmativas.....	17
2.4. Mercado de trabalho	20
3. MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA	22
3.1. Tipologia da pesquisa	22
3.2. Coleta de dados	22
3.3. Análise de dados	23
CAPÍTULO 1 – Política Pública de Ações Afirmativas e a Lei de Cotas na Universidade de Brasília	24
1.1. Política pública de ações afirmativas.....	24
1.2. A implementação da política pública de cotas raciais na Universidade de Brasília..	27
1.3. Uma revisão da Lei de Cotas nº 12.711/12	34
CAPÍTULO 2 – Egressos da Universidade de Brasília Participantes da Política de Cotas Raciais nos anos de 2014/1 a 2019/2	44
CAPÍTULO 3 – Educação Superior e a Inclusão Étnico-Racial no Mercado de Trabalho..	49
3.1. Mercado de trabalho desigual	49
3.2. Estudo da população negra	51
3.3. Mercado de trabalho e egressos cotistas da UnB.....	52
3.3.1. Período que antecede o ingresso do discente por meio de cotas raciais na Universidade de Brasília.....	53
3.3.2. Ingresso do discente por meio de cotas raciais na Universidade de Brasília	55
3.3.3. O acesso do formando cotista ao mercado de trabalho	62
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	70
5. REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA	72
6. APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO	79

1. INTRODUÇÃO

1.1. Contextualização/relevância do tema

O enfoque da pesquisa é sobre os efeitos da política pública de ação afirmativa de cotas na Universidade de Brasília na empregabilidade da população negra no Brasil. Assim, será abordada a desigualdade racial na educação brasileira, visando à política de cotas raciais como um meio de amenizar as desigualdades educacionais e os efeitos que podem e geram no mercado de trabalho.

A história nos mostra reflexos de um passado escravista, e por isso, há uma maior vulnerabilidade da população preta em diferentes áreas, incluindo a educação. Nessa perspectiva, a população negra é maioria nos setores econômicos com as piores condições laborais, ocupando posições mais precárias, com empregos mal remunerados, assalariados sem carteiras assinadas e trabalhos análogos a escravidão.

Apesar do histórico de um contínuo processo promotor de desigualdade racial que reflete na educação e no mercado de trabalho, pesquisas apontam que houve uma maior adesão da população negra nas universidades federais após a promulgação da Lei de Cotas nº 12.711 de outubro de 2012 regulamentada pelo Decreto nº 7.824/2012. Através da aprovação da Lei de Cotas, obrigatoriamente todas as instituições federais de ensino superior precisam reservar parte de suas vagas para alunos de escolas públicas, de baixa renda, pretos, pardos e indígenas.

A Universidade de Brasília (UnB) tornou-se a primeira universidade federal do país a adotar o sistema de cotas em seu processo seletivo de ingressos na graduação, aprovado em junho de 2003 através do Plano de Metas para Integração Social, Étnica e Racial. A partir disso, puderam-se observar vários resultados positivos, pois o número de egressos de estudantes negros em 2019 atingiu 39% de acordo com o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). Apesar dos resultados positivos e de uma maior adesão de alunos negros ingressos nas universidades, é necessário que a política de cotas após seus 10 anos de implementação passe por uma revisão, na qual, há diversas divergências em relação a renovação da política.

Dessa forma, é importante verificar o papel da Lei de Cotas na diminuição da desigualdade racial no ensino superior e nos demais cenários do país como no mercado de trabalho. Pois, como um agente da democratização do acesso à educação, a política de ações afirmativas promove maiores oportunidades ao ensino superior para a população preta. Vale

ressaltar de acordo com a autora Oliven que o Brasil “foi o último país do ocidente a abolir a escravidão e nunca desenvolveu uma política de estado a favor da população negra após a abolição” (2007, p. 33).

Em 2003, houve outro marco importante para os meios educacionais, o Brasil promulgou a Lei nº 10.639, que institui a obrigatoriedade de ensino da história de cultura afro-brasileira nas escolas públicas. Dessa forma, é uma pauta que estabelece através do ensino de educação básica, a importância da cultura negra na formação da sociedade brasileira, assim como, pode ser compreendida como avanços para eliminação do racismo no Brasil através da democratização da educação.

Apesar dos avanços, o Brasil ainda é um país que visualiza e negligencia o racismo estrutural, que acaba afetando a vida da população preta em vários cenários da sociedade. Por isso a importância da formação da educação antirracista também nas escolas, que contribuí para a preparação dos estudantes para o ensino superior e para as demais pautas sociais.

Portanto, através da política de ação afirmativa das cotas raciais, da obrigatoriedade do ensino da história afro-brasileira nas escolas, há de se observar avanços importantes e necessários na sociedade para o combate da desigualdade racial, tal desigualdade que também abarca o mercado de trabalho, uma linha na qual será desenvolvida neste trabalho.

1.2. Pergunta de pesquisa

A política de ações afirmativas de cotas raciais no ensino superior é capaz de gerar melhor empregabilidade para a população negra no Brasil, em especial dos estudantes egressos da Universidade de Brasília?

1.3. Objetivo geral

O objetivo geral da pesquisa é verificar a relação entre a política de ações afirmativas de cotas raciais e o mercado de trabalho de alunos formados entre os anos de 2014/1 a 2019/2 na Universidade de Brasília.

1.3.1. Objetivos específicos

- a) Analisar a implementação da política de ação afirmativa de cotas raciais na Universidade de Brasília;
- b) Avaliar o acesso dos egressos da Universidade de Brasília participantes da política de cotas raciais nos anos de 2014/1 a 2019/2;

- c) Identificar os desafios da renovação da política de cotas na promoção do acesso do cotista ao mercado de trabalho.

1.4. Justificativa

A importância desse trabalho se dá por meio da verificação da política pública de ação afirmativa de cotas na Universidade de Brasília e os seus efeitos no mercado de trabalho, pois assim, teremos a oportunidade de explorar os seus principais pontos e alcançar importantes questões a serem observadas diante desse cenário. De modo a ressaltar a importância da inserção da população preta e da sua representatividade em locais onde ainda há desigualdades raciais presentes.

As políticas públicas se apresentam como uma forma de instrumento de Estado que visa alcançar um bem comum a fim de garantir direitos fundamentais a todos os cidadãos. Dessa forma, a Constituição Federal de 1988 assegura em seu artigo 3º inciso IV “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (BRASIL, 1998). Assim, tendo a constituição como um parâmetro principal, é possível afirmar que a política de cotas é um meio constitucional de promover a igualdade racial na educação, como também, no mercado de trabalho.

Além disso, a Lei de Cotas está completando 10 anos desde a sua implementação e por isso passará por uma revisão prevista em lei. Há quem se contrarie com a renovação da mesma, por diversas opiniões, colocando em risco a democratização da educação superior a grupos vulnerabilizados do nosso país. Diante disso, esse trabalho se mostrará relevante, a fim de contribuir para as questões recorrentes a este cenário.

Assim, a desigualdade racial na educação brasileira e no mercado de trabalho é um problema real e atual, e por isso, segue sendo um tema essencial a ser discutido, tanto para o meio acadêmico, como para a sociedade brasileira. Tal objeto de estudo também se mostrará fundamental para as discussões de políticas públicas compensatórias e emancipatórias e sua eficiência e relevância. Portanto, é um objeto de estudo fundamental a ser verificado a fim de compreender o seu comportamento na sociedade e que contribuirá para futuros estudos acadêmicos.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Para a pesquisa proposta há importantes conceitos e temas a serem discutidos, nos quais serão divididos em quatro seções: desigualdade racial no Brasil; Política Pública; política de ações afirmativas e mercado de trabalho. Nesse sentido, os temas propostos serão apresentados nos tópicos a seguir.

2.1. Desigualdade racial no Brasil

Segundo o Estatuto da Igualdade Racial, amparado na Lei nº 12.288/2010, considera-se no art.º 1 inciso II: “II. desigualdade racial: toda situação injustificada de diferenciação de acesso e fruição de bens, serviços e oportunidades, nas esferas pública e privada, em virtude de raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica” (Brasil, 2010). Ainda, segundo os autores Hasenbalg e Silva “a noção de desigualdade racial remonta à mensuração das diferenças entre negros e brancos, entendendo que “para atingir uma situação de igualdade racial completa, é necessário que os dois grupos raciais (brancos e não-brancos) se distribuam igualmente na hierarquia social e econômica” (1988, p.140, apud HENRIQUES, 2001, p. 03). Nessa linha, a desigualdade racial está presente nas diferenças sociais entre indivíduos brancos e negros, oriundo de um processo histórico, social e político pautado na escravidão.

O Brasil foi o último país americano a abolir a escravidão. Mas, ao olhar a inserção e a posição do negro na sociedade, é possível questionar os limites dessa abolição (ARAÚJO, 2017). Assim, apesar da abolição dos escravos e do não apoio a segregação racial, a população afro-brasileira tornou-se marginalizada pela sociedade, afetando de forma geral todos os seus níveis econômicos e sociais. Além disso, com o intuito de "branquear" a população brasileira, o governo brasileiro iniciou no século XIX, o estímulo à imigração europeia, ou seja, um processo chamado de "eugenia", segundo as palavras de Galton (apud CONT, 2008, p. 209) “a eugenia pode ser definida como a ciência que trata daquelas agências sociais que influenciam, mental ou fisicamente, as qualidades raciais das futuras gerações”. Devido a esse processo da época, os estrangeiros ocupavam os melhores espaços sociais e econômicos, como indústria e comércio, enquanto para os considerados de classe mais baixa, na sua grande maioria negros, sobravam os locais com as piores condições laborais, sociais e culturais.

Algum tempo depois, após o estímulo à vinda de imigrantes, em meados da década de 1930 surge no Brasil a chamada democracia racial. Segundo Domingues, a democracia racial significa: “um sistema racial desprovido de qualquer barreira legal ou institucional para a igualdade racial, e, em certa medida, um sistema racial desprovido de qualquer manifestação

de preconceito ou discriminação” (2005, p. 118). Dessa forma, a sociedade brasileira estava pautada em uma falsa ideia de que a população negra passaria a desfrutar de uma igualdade de direitos.

Nessa perspectiva, as segregações e desigualdades existentes estariam pautadas em condições sociais e não raciais, como enfatiza o trecho do livro *Identidades Brasileiras: Composições e Recomposições*: “mas a nossa suposta democracia racial não aproxima realmente os homens senão na base da mera coexistência no mesmo espaço social, regulado por códigos que consagram a desigualdade” (2013, p. 45). Assim, o negro era culpabilizado pelo seu próprio fracasso na tentativa de ascensão na sociedade e não pelas descontínuas desvantagens instauradas desde a escravidão. A partir dessa concepção surge o chamado “mito da democracia racial”. Nesse contexto, o Brasil se apoiava em uma falsa ideia de que a miscigenação e a integração racial eram fatores que proporcionavam a harmonia, o equilíbrio e a igualdade entre as raças. De acordo com Costa “o mito da democracia racial era uma distorção do padrão das relações raciais no Brasil, construindo ideologicamente por uma elite considerada branca, intencional ou involuntariamente, para maquiagem a opressiva realidade de desigualdade entre negros e brancos” (1979, p. 231, apud DOMINGUES, 2005, p. 118).

A elite, a imprensa e grande parte da população branca endossou os discursos do mito da democracia racial no Brasil, negando a existência da desigualdade e do preconceito racial. Essas atitudes eram responsáveis por silenciar os movimentos antirracistas de suas lutas, pois não podiam combater o que não “existia”. Além disso, esse mito reforçava que os negros não precisavam de uma reparação histórica, e conseqüentemente, não era necessário políticas que repensassem novos modelos de sociedade.

A desmistificação do mito da democracia social só ocorreu no surgimento de importantes autores como o sociólogo Florestan Fernandes, um dos primeiros professores a se dedicar aos estudos do racismo no Brasil, como apresenta em seu livro “A integração do negro na sociedade de classes”:

[...] a democracia só será uma realidade quando houver, de fato, igualdade racial no Brasil e o negro não sofrer nenhuma espécie de discriminação, de preconceito, de estigmatização e segregação, seja em termos de classe, seja em termos de raça. Por isso, a luta de classes, para o negro, deve caminhar juntamente com a luta racial propriamente dita (1965, p. 24).

Desse modo, o combate ao mito da democracia racial brasileira em seus moldes foi ganhando forças. Após a segunda guerra mundial, a Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (UNESCO) financiou um extenso projeto de pesquisa sobre o

Brasil. Esse projeto foi um grande marco, pois a sua agenda estava ligada ao estudo de grupos negros e indígenas e as relações de tais grupos com o mundo moderno.

Tais pesquisadores tiveram um desaponto com o cenário brasileiro, pois o Brasil era visto por quem estava de fora de forma positiva nas matérias raciais, como enfatiza o autor Maio “na esperança de encontrar a chave para a superação das mazelas raciais vividas em diversos contextos internacionais, a agência intergovernamental teria acabado por se ver diante de um conjunto de dados sistematizados sobre a existência do preconceito e da discriminação racial no Brasil” (1999, p. 151).

Os avanços nos estudos evidenciaram que a existência da desigualdade racial na sociedade Brasileira era real. Assim, a teoria do mito da democracia racial se enfraquecia e os diversos movimentos em prol da luta contra a desigualdade racial no Brasil se fortaleceram ao longo dos anos. Ao final da década de 70, diversos movimentos sociais se consolidaram no Brasil, entre eles, o conhecido Movimento Negro Unificado em combate a descriminalização racial no Brasil. “O movimento negro, além de marcar posição contra a ditadura, assumiu para si a noção de raça, seja nos termos “comunidade negra”, “identidade negra”, ou “povo negro”, enfim, assumiu radicalmente a designativa “raça negra” (FLORES e MELO, 2014, p. 63).

Foi diante das grandes lutas dos movimentos negros que mudanças no cenário social, político e econômico começaram a se fomentar. Em 21 de março de 2003 instalou-se no Brasil a Secretaria Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), que tem como função:

Formular, coordenar e articular políticas afirmativas para promover a igualdade racial; proteger os direitos de indivíduos e grupos, com ênfase na população negra; acompanhar a implementação da legislação de ação afirmativa e de políticas públicas que visem o cumprimento de acordos, convenções e outros instrumentos congêneres assinados pelo Brasil, nos aspectos relativos à promoção da igualdade e do combate à discriminação racial ou étnica” (FLORES e MELO, 2014, p. 69).

Após o surgimento da Secretaria Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR) diversas outras ações ganharam formas no cenário político e institucional brasileiro: o Estatuto da Igualdade Racial acerca dos direitos fundamentais da população preta; a implementação de políticas de ações afirmativas como o ensino a história e cultura afro-brasileira amparada na Lei 10.639/2003 e o sistema de cotas aprovado na Universidade de Brasília em junho de 2003 através do Plano de Metas para Integração Social, Étnica e Racial.

Por fim, as mudanças no cenário da desigualdade racial na sociedade brasileira ocorreram por meio das grandes lutas nos protestos dos movimentos negros, da criação de agendas de políticas públicas específicas do combate a práticas antirracistas e de leis vigentes. Ainda assim, embora o Brasil seja considerado um país que passou por transformações no cenário da desigualdade racial, a redemocratização do país segue sendo recente e cheio de

lacunas, considerado o racismo estrutural presente. De modo que afeta diversos níveis da sociedade, principalmente na educação e no mercado de trabalho.

2.2. Política Pública

No livro “Dicionário para formação em gestão social no Brasil” a autora Rosana Boullosa, define política públicas através da diferenciação entre política (politic) e políticas públicas (policy), segundo ela “enquanto o primeiro refere-se ao universo das relações de poder e partidos e dos processos decisórios nas esferas parlamentares de deliberação pública (congresso, assembleias legislativas, por exemplo), o segundo diz respeito aos processos do governo em ação após decisões parlamentares” (2014, p. 144). Nesse sentido, a política pública está ligada à esfera política, às atividades políticas e principalmente à ação política. Além disso, é importante ressaltar que a menção do governo em ação é um fator essencial para a execução de uma política pública.

Em complemento a definição de Boullosa, a autora Andrade descreve que “as políticas públicas traduzem-se em conjuntos de ações, programas e decisões do poder público, com a participação direta ou indireta de entes públicos ou privados, visando assegurar ou promover determinado direito social, assegurado constitucionalmente” (2019, p. 303). Assim, a política pública de cotas raciais é o resultado desse conjunto de ações, uma vez que visa assegurar o direito ao acesso da população negra no ensino superior para reparar historicamente as desigualdades presentes na sociedade.

2.3. Política de ações afirmativas

As políticas de ações afirmativas surgem na década de 1930 na Índia e em 1960 nos Estados Unidos. Nos EUA, a definição de “ações afirmativas” surge diante de um cenário de reivindicações da luta pelos direitos civis dos negros, por isso, é considerado um país de referência em tal assunto. No Brasil, em um cenário diferente, a ação afirmativa assumiu formas como: ações voluntárias, de caráter obrigatório, ou uma estratégia mista; programas governamentais ou privados; leis e orientações a partir de decisões jurídicas ou agências de fomento e regulação (MOEHLECKE, 2013).

Nessa perspectiva, as políticas de ações afirmativas são um meio de solucionar as lacunas da desigualdade presentes na sociedade brasileira ao longo de todo contexto histórico. A autora Arabela Oliven define bem esse conceito:

O termo Ação Afirmativa refere-se a um conjunto de políticas públicas para proteger minorias e grupos que, em uma determinada sociedade, tenham sido discriminados no

passado. A ação afirmativa visa remover barreiras, formais e informais, que impeçam o acesso de certos grupos ao mercado de trabalho, universidades e posições de liderança. Em termos práticos, as ações afirmativas incentivam as organizações a agir positivamente a fim de favorecer pessoas de segmentos sociais discriminados a terem oportunidade de ascender a postos de comando (2007, p. 30).

Assim, por meio das políticas de ações afirmativas é possível que grupos discriminados na sociedade alcancem maiores e melhores oportunidades. De acordo com Ferreira e Paes de Barro (200, apud ABREU e LIMA, 2018, p. 182) “através da inclusão, cria se uma oportunização para o ingresso de um determinado grupo minoritário e com a possibilidade de conhecer e resolver tais situações começando assim um processo de tratamento para diminuir as desigualdades sociais”.

Diante da luta contra a discriminação, as políticas de ações afirmativas, segundo a autora Piovesan (2008, p. 890) “devem ser compreendidas não somente pelo prisma retrospectivo – no sentido de aliviar a carga de um passado discriminatório -, mas também prospectivo – no sentido de fomentar a transformação social, criando uma nova realidade”. Desse modo, essas políticas têm um papel transformador para realidades futuras de quem é acometido por tais desigualdades.

As políticas de ações afirmativas, portanto, são formas de políticas públicas, com o objetivo de reparar historicamente a desigualdade e projetar melhores oportunidades a grupos vulnerabilizados na sociedade. Neste sentido, Santos ressalta que “contextos e experiências formulam agendas que podem ser transformadas em políticas públicas posteriormente” (2018, p. 2104). Essas políticas podem se desenvolver de diversas formas:

Atualmente, tem-se buscado desenvolver ações afirmativas a partir da intersetorialidade das políticas públicas nos diversos órgãos de governo sob orientação e coordenação de alguns órgãos, como a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres – SPM, a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial – Seppir, a Secretaria Especial dos Direitos Humanos – SEDH e a Secretaria Nacional de Juventude – SNJ. Vale ressaltar que tem sido extremamente salutar o processo de debates e de consultas por meio dos canais de participação, como conselhos de políticas públicas e de direitos, ouvidorias, conferências, consultas públicas, entre outros (SANTOS *et al.*, 2008, p. 919).

No Brasil, em nível de ensino superior, a política de cotas raciais é um exemplo de política de ação afirmativa. Essa política é prevista na Lei de Cotas nº 12.711 de outubro de 2012 regulamentada pelo Decreto nº 7.824/2012, que visa trabalhar a inclusão de indivíduos nas universidades por meio do critério racial.

Conforme a autora Silva “as desigualdades de acesso à educação, permanência e trajetória escolar da população negra quando comparada à população branca, sempre revelam diferenciação em detrimento dos negros” (2015, p. 190). Por isso, a importância de que as

políticas de ações afirmativas sejam implementadas em combate às desigualdades raciais, principalmente quando se trata da educação.

Tais medidas de políticas de ações afirmativas estão previstas em leis e servem como mecanismos que norteiam as ações do Estado, como por exemplo, em função do combate às discriminações raciais. O Estatuto da Igualdade Racial amparado na Lei 12.288/2010 prevê no Art. 4º inciso VII e no parágrafo único:

Art. 4º A participação da população negra, em condição de igualdade de oportunidade, na vida econômica, social, política e cultural do País será promovida, prioritariamente, por meio de:

(...)

VII – implementação de programas de ação afirmativa destinados ao enfrentamento das desigualdades étnicas no tocante à educação, cultura, esporte e lazer, saúde, segurança, trabalho, moradia, meios de comunicação de massa, financiamentos públicos, acesso à terra, à Justiça, e outros.

Parágrafo único. Os programas de ação afirmativa constituir-se-ão em políticas públicas destinadas a reparar as distorções e desigualdades sociais e demais práticas discriminatórias adotadas, nas esferas pública e privada, durante o processo de formação social do País (BRASIL, 2010).

Como pode ser observado, o Estatuto da Igualdade Racial foi um importante avanço para a garantia de reservas de vagas nas universidades através das cotas raciais, pois ele enfatiza a importância da implementação de ações afirmativas. Esse estatuto, segundo Jesus (2013, apud FABIANA *et al.*, 2018, p. 7) “se apresenta como um instrumento que possibilita a correção de disparidades históricas, uma forma democrática e legal para que sejam asseguradas possibilidades de acesso dos negros às diferentes áreas da vida”.

Além da criação de importantes agendas, as ações afirmativas também contam com o amparo jurídico apoiado em leis e decretos, como observado anteriormente. De acordo com a autora Piovesan: “como princípio fundamental, consagra, entre os objetivos do Brasil, construir uma sociedade livre, justa e solidária, mediante a redução das desigualdades sociais e a promoção do bem de todos, sem quaisquer formas de discriminação (artigo 3º, I, III e IV)” (2008, p. 891). Assim, as políticas afirmativas garantem o acesso a direitos fundamentais, previstos na Constituição Federal de 1988.

Portanto, as políticas de ações afirmativas, em especial a política de cotas raciais, implicam em estratégias de inclusão social, política e econômica. Além da democratização da educação, essa política pública tem como objetivo reparações históricas e a possibilidade de melhores oportunidades no ensino superior e mercado de trabalho. Esse processo de amadurecimento das ações afirmativas, é um exemplo da evolução no contexto histórico do

Brasil. Assim, o presente trabalho tratará mais a fundo a implementação da política de ações afirmativas de cotas raciais e de que forma isso afeta o mercado de trabalho.

2.4. Mercado de trabalho

De acordo com Chiavenato (2014), o mercado de trabalho é instituído pelas oportunidades de trabalho oferecidas pelas empresas a aqueles que estão em busca dessas ofertas. Nesse sentido, se há uma organização ofertando vagas de emprego, elas fazem parte do mercado de trabalho. Dutra também define mercado de trabalho como “um conjunto de oportunidades de trabalho oferecido pelas organizações e como o conjunto de pessoas dispostas a oferecer sua força”. (2009, p. 70, apud CAMARGO, 2015, p. 01). Entende-se que no mercado de trabalho há a relação entre as ofertas de emprego e a mão de obra.

Neste sistema laboral há também a relação entre a empregabilidade e o salário, de acordo com Chiavenato (2014) o salário é o intercâmbio entre as pessoas e as organizações. De maneira que a empregabilidade e o salário se tornam fatores primordiais para a manutenção do indivíduo na sociedade, como afirma o autor Paulo “em troca do exercício profissional disponibilizado a um empregador ou através da produção de bens ou serviços do trabalho independente, um amplo contingente de pessoas busca suprir as necessidades materiais da existência, própria e de suas famílias” (2013, p. 03). Assim, a inserção do indivíduo no mercado de trabalho se torna necessário para arcar com as necessidades básicas de sobrevivência na sociedade.

Nessa perspectiva, é diante da inserção do indivíduo ao mercado de trabalho que há de se encontrar falhas no seu funcionamento. Essas falhas ocorrem principalmente em relação ao acesso da população negra a esse sistema, já que o mercado de trabalho no Brasil se estruturou através da mão de obra escrava. De acordo com Paulo (2013), os mecanismos de funcionamento do mercado de trabalho refletem os padrões das relações raciais na sociedade. Por isso, uma sociedade moldada através de um sistema escravocrata, é uma sociedade desigual em todos os níveis, sejam eles políticos, econômicos, sociais e educacionais.

Apesar da abolição da escravidão, as relações socioeconômicas no Brasil em seus moldes se estruturaram em uma sociedade racista, desigual e excludente como apresentado anteriormente. Exemplo desse cenário se apresenta nos índices econômicos, como argumenta Ciconello (2008, p. 02) “metade da população brasileira é negra e a maior parte dela é pobre”, enquanto uma minoria majoritariamente branca detém grande parte da riqueza no Brasil.

Dessa forma, quando se trata do mercado de trabalho sob o olhar da população negra, as oportunidades nesse sistema são distribuídas de forma desigual, e quando há essa relação

(oferta e demanda da mão de obra) grande parte desta população ocupa espaços laborais de menor prestígio na sociedade, com condições precárias, com má remuneração, sem direitos trabalhistas e trabalhos análogos a escravidão. Como ressalta o autor Ciconello “as informações estatísticas expõem uma realidade que grande parte dos brasileiros não quer enxergar, mostrando a fratura existente em nossa sociedade, onde metade da população, em razão de sua cor negra e de um histórico de exclusão, vive como cidadãos de segunda classe, ocupando lugares sociais determinados e subordinados” (2008, p. 06) Por isso, além dos pretos no Brasil sofrerem com a falta de oportunidades no mercado de trabalho, reflexo do racismo estrutural, também são vistos como subprodutos, como retrata a música da Elza Soares (2002) “a carne mais barata do mercado é a carne negra”.

Para combater as desigualdades raciais na empregabilidade, foi criada a Lei nº 12.990/2014, que estabelece parte das vagas para pretos, pardos e indígenas nos concursos públicos. Com o objetivo do avanço dessa população para a profissionalização, também foi criada a Lei de Cotas nº 12.711/2012 para o acesso dessa população à educação de ensino superior. Ambas as políticas públicas são necessárias para o combate às desigualdades raciais presentes no mercado de trabalho no Brasil.

É importante ressaltar que outras medidas precisam ser tomadas, para que haja mudanças na realidade dos espaços ocupados pelos negros no mercado de trabalho oriundo dos reflexos da escravidão. Assim, o Estado brasileiro tem um papel fundamental na construção e manutenção do combate às desigualdades raciais, já que ele foi um dos responsáveis por legitimar o regime de escravidão no país (Ciconello, 2008). Dessa forma, o mercado de trabalho tem muito que avançar no aspecto da inclusão e das relações raciais. Tais questões serão tratadas mais a fundo neste trabalho.

3. MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

3.1. Tipologia da pesquisa

A metodologia é considerada importante em uma pesquisa, pois “explicita as opções teóricas fundamentais, expõe as implicações do caminho escolhido para compreender determinada realidade e o homem em relação com ela” (MINAYO, 1994, p. 22). Além disso, a definição do objeto de pesquisa também é um dos fatores importantes para o trabalho, conforme descreve Duarte (2002, p. 140) “a definição do objeto de pesquisa assim como a opção metodológica constituem um processo tão importante para o pesquisador quanto ao texto que se elabora no final”. Assim, do ponto de vista dos objetivos, o presente trabalho é classificado como descritivo, para Gil (2002, p. 42) “o estudo descritivo tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno”.

Quanto aos procedimentos, a pesquisa é defendida como bibliográfica e documental. A pesquisa bibliográfica reúne todo o material teórico já exposto em livros, teses, dissertações, artigos científicos e etc., acerca do presente tema. Já a pesquisa documental se assemelha a pesquisa bibliográfica se diferenciando na natureza das fontes, pois esse modelo se dedica a matérias que ainda não receberam um tratamento analítico, ou que podem ser elaboradas de acordo com os objetos de estudo da pesquisa (GIL, 2002).

Além disso, a natureza do método dessa pesquisa é definida como quali-quantitativa. Segundo o autor Creswell (2010), a pesquisa quantitativa é um meio para testar teorias objetivas, examinando a relação entre as variáveis que são medidas por instrumentos e testagens dedutivas das teorias. Na mesma linha de abordagem, a pesquisa também é considerada qualitativa, pois há a necessidade de se aprofundar sobre questões nas quais devem ser compreendidas como um fenômeno social e que se adequam melhor a esse tipo de abordagem.

3.2. Coleta de dados

O estudo foi realizado na Universidade de Brasília (UnB), tendo como amostra os discentes cotistas da Universidade de Brasília egressos entre os anos de 2014/1 a 2019/2. Para acompanhar a taxa de egressos e desligados dos alunos beneficiários das cotas, foi solicitado à Secretaria de Administração Acadêmica (SAA), junto aos registros acadêmicos, a relação dos números desses alunos, consultado em janeiro de 2022. Além da utilização de bibliografias para fundamentar a implementação da política de cotas na UnB e a revisão da Lei de Cotas nº 12.711/12.

Para examinar as variáveis entre os estudantes egressos na Universidade de Brasília por meio de cotas e o mercado de trabalho, a técnica utilizada foi por meio de questionário. Marconi e Lakatos (2003, p. 201) definem questionário como sendo “um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador”.

O questionário aplicado tem como objetivo alcançar os estudantes egressos na Universidade de Brasília entre o ano de 2014/1 a 2019/2, os anos escolhidos em questão dá margem para que os estudantes tenham se formado e já estejam atuando no mercado de trabalho, além disso, contribuirá para futuras pesquisas sobre o tema com dados extraídos recentemente. Assim, esse questionário foi previamente formulado através da plataforma *google forms*, instituído por perguntas abertas e fechadas visando analisar o comportamento dos discentes cotista no período que antecede a sua inclusão por meio das cotas raciais na Universidade de Brasília; o ingresso do discente por meio das cotas raciais na Universidade de Brasília e o acesso do formando ao mercado de trabalho.

Segundo Marconi e Lakatos há vantagens na aplicação do questionário, como: “em média, quando a técnica do questionário é aplicada, as respostas obtidas alcançam 25% de devolução, tendo como vantagem a economia de tempo, a abrangência de uma área geográfica mais ampla, respostas rápidas e precisas, além de maior liberdade nas respostas, em razão do anonimato” (2003, p. 201-202). Dessa forma, através da aplicação do questionário há vários pontos a serem observados, que servirão para importantes compreensões acerca da pesquisa proposta.

3.3. Análise de dados

A análise dos dados coletados nessa pesquisa foi realizada através de uma análise interpretativa do conteúdo obtido. As informações coletadas na pesquisa documental, na pesquisa bibliográfica e na aplicação de questionário, foram examinadas e organizadas a partir do método de triangulação. O conceito desse método se iniciou com os autores Campbell e Fiske em 1959, no entanto, ao longo dos anos esse conceito foi sendo refinado. Por isso, para esse trabalho é importante observar os autores Webb *et al.* (1966) e Jick (1979), que definem o método de triangulação como a combinação de métodos quantitativos e qualitativos de forma que se completam e assim há a obtenção de dados nas diferentes fontes de análise (apud AZEVEDO *et al.*, 2013).

As categorias de análises do estudo foram separadas entre os objetivos específicos e gerais da pesquisa. Além disso, foram feitos levantamentos quantitativos e qualitativos acerca dos alunos ingressantes e egressos da Universidade de Brasília em períodos diferentes. Assim, essa pesquisa se baseou em artigos científicos, documentos oficiais produzidos pela UnB, na Lei nº 12.711/2012, em reportagens, dados solicitados junto ao SAA da UnB e, por fim, no questionário aplicado.

A análise tem como objetivo principal organizar e sintetizar os dados obtidos com o intuito de extrair as respostas para o problema de pesquisa proposto (GIL, 2002). Assim, é um processo onde os dados ganham significados, e os significados se tornam respostas para a pesquisa. Nesse sentido, os dados coletados neste trabalho serão analisados nos capítulos 1, 2 e 3 a seguir.

CAPÍTULO 1 – Política Pública de Ações Afirmativas e a Lei de Cotas na Universidade de Brasília

Essa seção está organizada com base nos objetivos específicos desta pesquisa. Como base para auxiliar o presente estudo, foi realizado um levantamento bibliográfico e documental com o intuito de observar e revisar a política de cotas raciais. Os autores utilizados no levantamento bibliográfico foram: Carvalho & Segato (2004), UnB (2013), Godoi & Santos (2021), SECOM/UnB (2018), Filice & Santos (2010 e 2015), Velloso (2009), Carvalho (2004), Freitas & Sarmentos (2020), Juliana Jodas (2020), Silva (2022), MEC (2012), Machado & Andrade (2022), Howlett, Ramesh e Perl (2013), Mendes & Gomes (2018), Roncaratti & Fontenelle (2008), Carvalho (2008), IBGE (2019) e Santos & Escopinho.

1.1. Política pública de ações afirmativas

A política pública como definido anteriormente é visualizada como o governo em ação, enquanto a política de ação afirmativa é um conjunto de políticas públicas que busca alcançar grupos vulnerabilizados da sociedade. Dessa forma, as ações afirmativas compõem uma vertente das políticas públicas, destinadas a combater as desigualdades que atingem os grupos socialmente vulneráveis (MACHADO e ANDRADE, 2022). Por isso, ambas teorias são importantes instrumentos democráticos para a construção de uma sociedade inclusiva e plural.

A formulação dessas políticas públicas se dá por meio de ações de atores envolvidos, com o objetivo de gerar efeitos e/ou impactos nas tomadas de decisões das agendas de políticas públicas. Além disso, essas políticas precisam ser sancionadas pelo governo de acordo com as

necessidades sociais e avaliadas através de instrumentos necessários para tais realizações. Em resumo, uma política pode ser considerada pública ou não através da sua intenção em responder a um problema público (SECCHI, 2012).

Dessa forma, de acordo com algumas teorias existentes a política pública passa por um processo chamado de “o ciclo das políticas públicas” que é a necessidade em trabalhar cada fase de uma política pública, que por sua vez, pode apresentar diversas características diferentes, sejam nas questões institucionais, na relação dos atores envolvidos e nas diferentes fases de seus processos. Segundo Howlett, Ramesh e Perl (2013) há cinco estágios do ciclo político da política pública: (1) montagem de agenda, (2) formulação de política, (3) tomada de decisão política, (4) implementação de políticas e a (5) avaliação de políticas.

No entanto, ainda há divergências entre autores e profissionais da formulação e da implementação de políticas públicas sobre discussões acerca do ciclo das políticas públicas, por isso muitos deles se utilizam de outras teorias, como a dos múltiplos fluxos desenvolvida por John Kingdon. De acordo com Capella (2007) “Modelo de Múltiplos Fluxos (Multiple Streams Model) canaliza a sua atenção nas etapas pré-decisórias das políticas públicas, quais sejam: a formação da agenda governamental (agenda-setting) e a formulação de alternativas e soluções (policy formulation)” (apud MENDES e GOMES, 2018, p. 87). Por isso, na teoria de Kingdon a montagem da agenda é um processo crucial e importante para o processo decisório de uma política, assim, em sua teoria há duas importantes agendas: 1) a agenda governamental e 2) agenda decisional (MENDES e GOMES, 2018). A formulação da agenda é composta por três fluxos: 1) fluxo de problemas (*problems*); 2) fluxo de soluções (*policy stream*) e 3) fluxo político (*politics stream*). Dessa forma, essa teoria apresenta a importância do processo da formulação da agenda como um fator necessário para a inserção de políticas públicas nas agendas governamentais.

Por isso, é importante ressaltar que nem sempre uma política pública segue à risca a linearidade entre as fases do ciclo, podendo sobrepor uma fase a outra. Assim, há outras linhas teóricas que fomentam importantes abordagens acerca do processo de formulação de uma política pública, como o modelo de múltiplos fluxos apresentado. Tais compreensões são importantes para a fase da implementação da política pública de cotas raciais.

A implementação de uma política pública é a fase em que se coloca em ação aquilo que foi planejado e escolhido durante as etapas anteriores. Essa fase, se constitui no planejamento, na organização do aparelho administrativo e dos recursos humanos, financeiros, materiais e tecnológicos necessários à execução de uma política (RONCARATTI e FONTENELLE, 2008).

E por isso, é necessário haver um cuidado na forma que a política é desenhada, pois é o momento de transformar programas e projetos em resultados.

A execução dessas políticas ocorre “de cima para baixo” (*top-down*) e “de baixo para cima” (*bottom-up*). O modelo, *top-down* representa um modelo centralizado, onde a implementação será realizada através de uma decisão restrita a pequenos atores governamentais e os demais envolvidos devem apenas executar o que lhes fora designado (CARVALHO, 2008). Já o modelo *bottom-up*, é caracterizado por ser descentralizado e as decisões ocorrem com todos os atores envolvidos, de forma que a política pública se torne participativa (CARVALHO, 2008).

Dessa forma Lima e Ascenzi (2013) ressaltam que no processo de implementação o modelo *top-down* é visto como racional e planejado com ênfase no controle, comando e na uniformidade e os formuladores da política são atores centrais de alto nível hierárquico. Já o modelo *bottom-up*, a política é formulada em nível local e a implementação é considerada dinâmica onde há uma interação entre os burocratas de nível de rua e a população.

Assim, a implementação de uma política pública é um processo que depende de diversas variáveis para a sua realização. Algumas delas são apresentadas pelos autores Howlett, Ramesh e Perl (2013), são variáveis que se referem a natureza do problema do alvo da política; as normativas da política (objetivos e a disponibilidade orçamentária) e por fim o contexto em que a política pública está inserida (social, político e econômico), são fatores essenciais presentes na formulação e que afetam a implementação da política.

Ao se observar, no que se diz respeito às desigualdades raciais, o Brasil passou por diversas evoluções em seu contexto social, político e econômico. Desse modo, com as transformações do aparelho estatal e das constantes lutas dos movimentos negros em busca da ascensão social nos diversos níveis, o acesso à educação superior passou a ser uma das pautas mais importantes para tal objetivo.

Nessa perspectiva a desigualdade racial na educação se tornou um problema social evidente. Com uma população-alvo, somada com um contexto social comumente ligado ao apoio público e as mudanças no cenário político, houve a necessidade da inserção de uma política pública na agenda governamental em combate a desigualdade racial existente no ensino superior. Assim, em 2003 há a implementação da política pública de ações afirmativas de cotas raciais na Universidade de Brasília, que precedeu a Lei de Cotas nº 12.711/12.

De acordo com os modelos e processos políticos apresentados anteriormente, a política de cotas raciais na Universidade de Brasília foi implementada em 2003 através do modelo *top-down*, por ter sido uma política centralizada com as decisões restritas apenas pelo regimento

interno da universidade. A natureza do problema da sua implementação foi em razão da desigualdade racial presente no ambiente acadêmico da universidade, além das recorrentes situações de racismo presenciado pelos pequenos grupos de alunos negros presentes na universidade. Por isso, a sua normativa era a inclusão social e racial de grupos vulnerabilizados, tais abordagens serão aprofundadas mais adiante.

1.2. A implementação da política pública de cotas raciais na Universidade de Brasília

A implementação das cotas raciais na UnB passou por dois momentos diferentes. O primeiro momento foi a Universidade de Brasília como pioneira da implementação de cotas no ano de 2004, através do Plano de Metas para a Integração Social, Étnica e Racial e o segundo momento foi após o surgimento da Lei de Cotas 12.711/12.

“A UnB foi à primeira universidade pública federal a introduzir ações afirmativas para negros e indígenas, inaugurando um processo de reparação das desigualdades étnico-raciais em seus bancos universitários” (FILICE e SANTOS, 2015, p. 12). Segundo Carvalho e Segato (2004), a universidade se encontrava em total desigualdade de ingresso entre alunos negros e brancos e a exclusão dessa minoria era evidente nos corredores de uma universidade branca e elitista antes de 2004. Por isso, a implementação das cotas raciais na Universidade de Brasília, como apresenta o Plano de Metas para a Integração Social, Étnica e Racial foi fundamental para a inclusão étnica, social e racial para a população do Distrito Federal (CARVALHO e SEGATO, 2004).

O ingresso dos estudantes negros através do sistema de cotas começou a vigorar a partir do segundo semestre de 2004. Assim, o Plano de Metas para a Integração Social, Étnica e Racial, que implementou as ações afirmativas para negros e indígenas na Universidade de Brasília, foi o resultado do esforço levado a cabo por professores, estudantes, movimentos sociais e administração da universidade (CARVALHO, 2004). O plano aprovado contou com três principais pontos:

- a) cota de 20% das vagas para candidatos negros, em todos os cursos de graduação;
- b) admissão de estudantes indígenas, por meio de atividades de cooperação com a Fundação Nacional do Índio (Funai);
- c) intensificação de atividades de apoio ao sistema local de escolas públicas (MULHOLLAND, 2006, p.183, apud SANTOS, 2012, p. 300).

Além disso, foi incluído no Plano de Metas para a Integração Social, Étnica e Racial um apoio permanência aos alunos aptos para as cotas, como apresentado pelo professor Carvalho e a professora Segato:

II – Permanência: 1. A Universidade de Brasília aloca bolsas de manutenção para os estudantes indígenas e para aqueles estudantes negros em situação de carência, segundo os critérios usados pela Secretaria de Assistência Social da UnB. 2. A UnB, em parceria com outras instituições como a FUNAI, propiciará moradia para os estudantes indígenas. Além disso, concederá preferência nos critérios de moradia para os estudantes negros em situação de carência. 3. A UnB se dispôs a implementar três programas relacionados diretamente com o Plano de Metas: a) um programa de apoio acadêmico psicopedagógico, ou de tutoria, não obrigatório, porém sob solicitação, para todos os calouros que demonstrarem dificuldades no acompanhamento das disciplinas; b) um programa acadêmico destinado a observar o funcionamento das ações afirmativas, avaliar seus resultados periodicamente, sugerir ajustes e modificações e identificar aspectos que prejudiquem sua eficiência; c) uma Ouvidoria, destinada a promover inclusão de pessoas negras e membros de outras minorias e categorias vulneráveis na universidade. (2004, p. 2).

Dessa forma, a implementação das cotas raciais foi um meio legal e legítimo na tentativa de resolução da desigualdade racial existente na universidade. Em seu processo de implementação a UnB contou com atores fundamentais como professores, estudantes e demais agentes que foram convocados a debater tal pauta. Para Howlett, Ramesh e Perl (2013) os atores envolvidos são de extremamente importantes para essa fase da política, principalmente quando se diz respeito aos burocratas, que estão ligados diretamente à implementação, com os seus interesses e tradições particulares, que afetam todo o processo.

Em sua trajetória, o Plano de Metas para a Integração Social, Étnica e Racial também estabeleceu a criação de uma comissão para a sua implementação, que foi constituída pelo Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE). Solicitou a realização de uma campanha nas escolas públicas do Distrito Federal e para fins de acompanhamento do processo de integração racial, foi introduzido o quesito cor segundo as categorias do IBGE (CARVALHO e SEGATO, 2004). A implementação das cotas raciais na UnB foi um resultado de um processo longo de articulação de especialistas, integrantes do movimento negro e representantes do poder público (BRITO, 2018).

Paralelamente a implementação das cotas na UnB, como aponta a Agência Brasil, dados levantados destacam que no primeiro ano da adoção do sistema, 376 negros cotistas ingressaram na universidade, um resultado positivo que podiam ser observados nas salas e nos corredores da universidade. Já dados apresentados no G1 (2020), coletados através de uma pesquisa social feita pela UnB, apontam que o número de cotistas na universidade passou de 10% em 2003 para 48,7% em 2020. No que se diz respeito aos professores da UnB, ainda são considerados minorias, apesar de uma ampliação de docentes negros, entre 636 professores, apenas 21% se autodeclararam negros.

O sistema de cotas era monitorado pela própria universidade com a reserva de 20% das vagas para os estudantes negros e uma pequena parte das vagas para os indígenas, tendo como

opção de ingresso o vestibular tradicional e o Programa de Avaliação Seriada (PAS). Esse sistema se perpetuou na UnB até a sanção da Lei 12.711 em 2012, através da expansão da lei de cotas para as demais universidades e institutos federais de ensino superior.

Os dez primeiros anos da implementação da política de cotas na UnB, segundo os dados apresentados na tabela 1 a seguir, retirados do relatório de análise do sistema de cotas para negros da Universidade de Brasília no período 2004/2 ao 2013/1, demonstra uma certa redução no número de homologação de inscrição de alunos cotistas na Universidade de Brasília, entre os anos de 2004/2 a 2013/1:

Tabela 1 - Candidatos inscritos no sistema de cotas para negros com as inscrições homologadas no período de 2004/2 a 2013/1

	Número de Inscritos	Número de Homologados	Porcentagem aproximada de homologados
2º vestibular de 2004	4385	4194	96%
1º vestibular de 2005	4913	4300	88%
2º vestibular de 2005	3816	2241	59%
1º vestibular de 2006*	2454	2473	101%
2º vestibular de 2006	3901	2006	51%
1º vestibular de 2007	3660	1831	50%
2º vestibular de 2007	3673	2228	61%
1º vestibular de 2008	4083	1136	28%
2º vestibular de 2008	2713	1259	46%
1º vestibular de 2009	3262	901	28%
2º vestibular de 2009	3416	1291	38%
1º vestibular de 2010	3577	1117	31%
2º vestibular de 2010	3339	1522	46%
1º vestibular de 2011	3815	1590	42%
2º vestibular de 2011	3702	2045	55%
1º vestibular de 2012	3933	1693	43%
2º vestibular de 2012	3032	1617	53%
1º vestibular de 2013	3009	1235	41%

Fonte: CESPE/UnB e SAA/UnB, 2013. Adaptado pela autora. *Segundo a UnB, em 2006/1 não foi possível saber a quantidade correta de inscrições homologadas.

É possível perceber que nos primeiros anos da implementação do sistema de cotas, o aproveitamento da inscrição dos estudantes na universidade foi positivo. Mas, esse mesmo sistema decaiu ao decorrer dos anos pelo surgimento de programas como o Fundo de

Financiamento ao Estudante do Ensino Superior (Fies) e Programa Universidade Para Todos (Prouni) que possibilitaram a expansão acelerada dos beneficiários ao acesso a instituições privadas afetando as ações afirmativas (GODOI e SANTOS, 2021). Apesar disso, segundo a matéria do SECOM/UnB (2018) o sistema de cotas possibilitou o aumento dos ingressantes na universidade, mirando a redução do racismo e a forma que ele afeta e distorce as questões socioeconômicas da sociedade, além de garantir o acesso ao ensino superior e a qualificação profissional pela população negra. Como ressalta Carvalho (2004), antes da implementação das cotas na UnB, os negros na universidade representavam apenas 3%, e essa porcentagem mudou consideravelmente após a inserção desse sistema.

Outra importante estatística a ser analisada são os dados que demonstra a porcentagem dos candidatos que passariam com ou sem a correspondência de cotas, por campus, apresentado pela UnB (2013):

Tabela 2 - Dados dos candidatos que passariam com ou sem o correspondente sistema de cotas, por campus entre os anos 2004/2 a 2013/1

Campus	Cotas para Escolas Públicas			Cotas para Negros		
	Aprovados	Passaria sem Cotas	Não passariam sem cotas	Aprovados	Passaria sem cotas	Não passariam sem cotas
UnB	224	66 (29,5%)	158	275	76 (27,6%)	199 (72,4%)

Fonte: CESPE/UnB e SAA/UnB, 2013. Adaptado pela autora.

Dessa forma, é importante observar que sem a possibilidade de concorrer com o sistema de cotas vários alunos beneficiários não ingressariam na Universidade de Brasília, assim, esse sistema é um meio de democratizar a educação no ensino superior. A UnB (2013) concluiu que os primeiros anos da implementação desse sistema trouxeram resultados positivos, afirmando o acerto em escolher esse caminho e a necessidade de se manter essa política pública de inclusão social e racial. Diante desse resultado positivo, o ingresso de alunos negros na universidade aumentou consideravelmente. No ano de 2010, o número de matrículas de alunos cotistas alcançou 12,57%, como apresenta as autoras Filice e Santos (2010).

Com o aumento do ingresso dos estudantes negros por meio das cotas, há também o aumento de alunos formandos. Assim, considerando o número de formandos no total, 18,5% representa a quantidade de alunos cotistas que se formaram durante o período de 2004/2 a 2012/2, como apresenta os dados a seguir disponibilizados pela UnB (2013):

Tabela 3 - Quantidade de alunos registrados e formados no período de 2004/2 a 2012/2

Sistema	Registrados	Formados	% de Formados
Cotas pra negros	6.273	1.568	18,5
Universal	30.623	6.904	81,5
Total	36.896	8.472	100

Fonte: CESPE/UnB e SAA/UnB, 2013. Adaptado pela autora.

Avaliando esses dados é explícito os avanços da inclusão racial e social na UnB, possibilitando a formação desses estudantes a inclusão e a qualificação dos mesmos para a área profissional. Tais avanços também abriram debates acerca do desempenho dos alunos cotistas no ingresso à universidade, com o intuito de invalidar a capacidade desses estudantes. Assim, de acordo com a pesquisa realizada pelo autor Velloso, esse discurso não se mantém. Nos anos de 2004, 2005 e 2006, comparando as médias do rendimento entre alunos ingressantes por meio do sistema de cotas e o sistema universal nas áreas de humanas, ciência e saúde, Velloso (2009) considerou expressivo as diferenças entre as médias que foram iguais ou maiores que 5%. Nessa perspectiva, a implementação da política de cotas no desempenho dos alunos cotistas se manteve semelhante ou superior aos ingressantes pelo sistema universal.

É importante enfatizar que a análise da instituição para o ingresso do estudante negro na UnB sofreu modificações ao longo dos anos. A UnB durante os anos de 2004 a 2008 optou pelo processo de identificação por meio de envio da foto do candidato, a partir de 2008 a identificação era realizada por meio de entrevistas pessoais, com uma banca avaliadora (UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA, 2013). Atualmente, a forma de análise do ingresso do discente negro é através da autodeclaração do mesmo, proposta que é bem criticada, pois facilita que participantes consigam fraudar o sistema, questão que será discutida mais adiante.

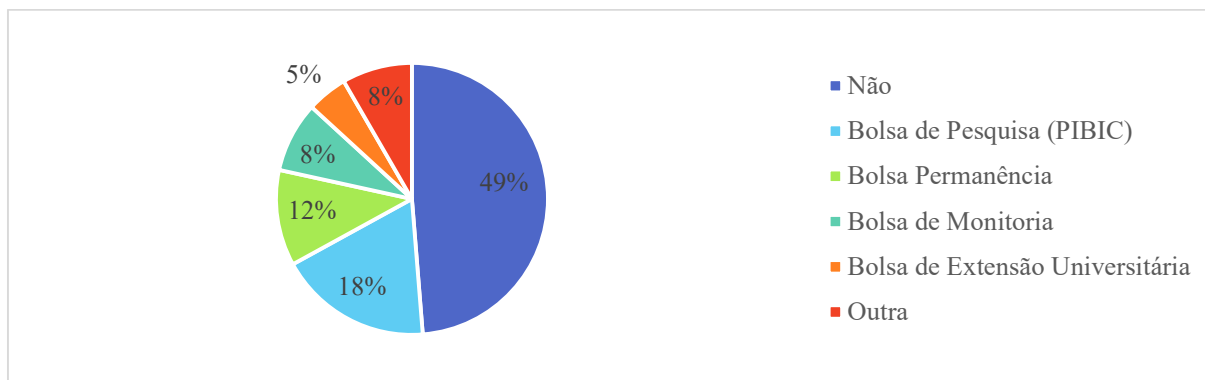
A manutenção desses alunos na universidade também é de suma importância, pois grande parte dos mesmos, ao ingressar na universidade se dispõem de várias desigualdades, principalmente em relação a situações socioeconômicas. Desse modo, o Plano de Metas para a Integração social, Étnica e Racial incluiu o apoio permanência a esses estudantes:

1. A Universidade de Brasília alocará bolsas de manutenção para os estudantes indígenas e para aqueles estudantes negros em situação de carência, segundo os critérios usados pela Secretaria de Assistência Social da UnB. 2. A UnB, em parceria com outras instituições como a FUNAI, propiciará moradia para os estudantes indígenas. Além disso, concederá preferência nos critérios de moradia para os estudantes negros em situação de carência. (CARVALHO, 2004, p. 55).

Para verificar os resultados dos primeiros anos da implementação da política de cotas, a UnB (2013), realizou uma pesquisa com aplicação de questionário entre 20 de maio de 2013 a 09 de junho de 2013 a alunos formados e cotistas da Universidade de Brasília. Dentre as

perguntas realizadas neste questionário, umas delas foi: “foi beneficiado com alguma bolsa da UnB?”, o resultado a seguir apresenta se os alunos tiveram acessos ao apoio permanência na UnB:

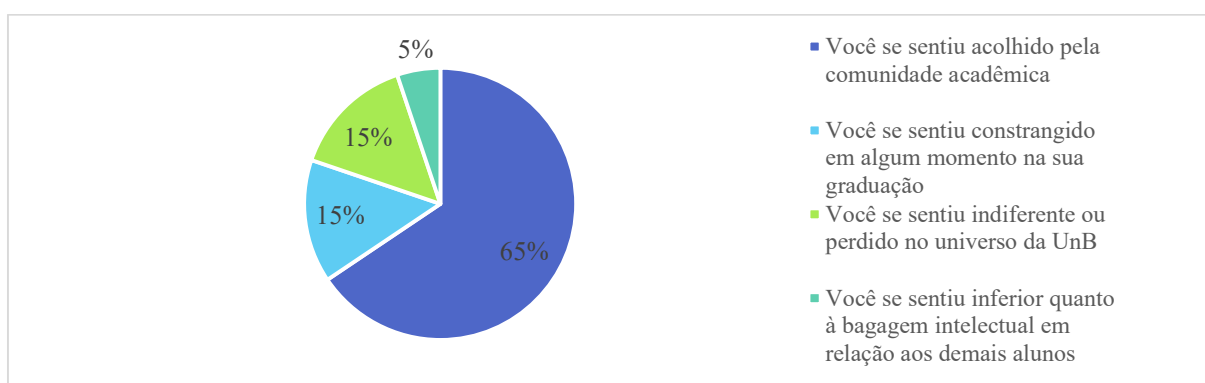
Gráfico 1 - Foi beneficiado com alguma bolsa da UnB?



Fonte: CESPE/UnB e SAA/UnB, 2013. Adaptado pela autora.

De acordo com o gráfico 1, verifica-se que 51% dos formandos participantes da pesquisa receberam algum tipo de bolsa enquanto discente da Universidade de Brasília, e 49% não tiveram acesso ao apoio permanência na UnB. Percebe-se então que o sistema de apoio permanência teve um alcance positivo no acolhimento desses estudantes nos primeiros anos da implementação do plano de metas. Além disso, esse acolhimento também foi medido pela UnB quanto a estadia desses alunos na universidade, como apresenta o gráfico 2 a seguir:

Gráfico 2 - Quanto a estadia dos formandos cotistas na universidade:



Fonte: CESPE/UnB e SAA/UnB, 2013. Adaptado pela autora.

De acordo com o gráfico 2, verifica-se que 66% dos egressos da Universidade de Brasília, se sentiram acolhidos pela comunidade acadêmica. Pode-se perceber um avanço em relação ao acolhimento desses estudantes, pois antes da implementação da política de cotas, situações racistas como a do caso do estudante Ari do departamento de antropologia da UnB

eram recorrentes. Assim, a implementação das cotas possibilitou o combate a cenários racistas presentes no ambiente acadêmico.

Através dos dados apresentados, foi possível observar que a implementação da política de cotas na Universidade de Brasília resultou em avanços positivos para a inclusão racial. Apesar disso, algumas considerações em relação ao Plano de Metas para a Integração social, Étnica e Racial a serem feitas, pois algumas propostas definidas pelo CEPE em relação ao plano não foram totalmente cumpridas:

1. Segato relata na entrevista dada a SECOM/UNB (2018), que ao realizar a proposta da política de cotas sugeriu-se monitorar a implementação a cada ano, com o intuito de avaliar a forma de execução e assim trazer melhorias para o funcionamento da política, o que não aconteceu;
2. Ainda, segundo Segato na entrevista realizada pela SECOM/UNB (2018), a previsão da criação da comissão psicopedagógica, a ouvidoria especializada, para atender os alunos acerca dos problemas de discriminação e exclusão na universidade também não foram implementadas;
3. Segundo a avaliação realizada pela Universidade de Brasília em 2013 ao sistema de cotas, após 10 anos da sua implementação, a interrupção desse sistema impediria a inserção racial em sua plenitude, tanto de forma numérica como de inclusão, como foi proposto pelo plano de metas;
4. De acordo com a UnB (2013), o ingresso pelo sistema PAS ficou excluído do sistema de cotas, afetando a porcentagem estabelecida pelo plano de metas de 20%. Com essa exclusão, a UnB implementou ao longo dos 10 anos apenas 15% de reserva de vagas para o sistema de cotas.

Um último importante ponto a ser considerado em relação a implementação das cotas raciais na UnB, foi a sanção da Lei de Cotas 12.711/12, implementada na UnB no primeiro semestre de 2013 trazendo mudanças significativas em relação ao sistema de ingresso de cotas na universidade. Apesar do inegável avanço em relação a Lei, segundo a UnB (2013), na perspectiva do modelo adotado anteriormente pela universidade, o modelo atual do sistema de cotas é um retrocesso parcial na luta pela inclusão étnica racial no ensino superior, pois boa parte da reserva de vagas para negros no sistema atual depende da condicional de renda e origem escolar. Dessa forma, ao aderir exclusivamente à Lei Federal de Cotas, a UnB retrocede em

relação ao objetivo do plano de metas traçado em 2003: a inclusão plena e irrestrita da população negra.

Por fim, a implementação do sistema de cotas na Universidade de Brasília no segundo semestre de 2004, aprovado pelo CEPE, através do Plano de Metas para a Integração Social, Étnica e Racial, foi um marco da democratização do ensino superior a grupos vulnerabilizados da sociedade. A sua implementação só foi possível através de muita insistência exercida pelos atores participantes do seu processo de formulação e, por isso, segue sendo alvo de muita resistência. Assim, a Universidade de Brasília sempre esteve empenhada em avançar de forma que trouxesse melhorias à inclusão desses estudantes, como apresentado pelos dados fornecidos da revisão do sistema de cotas após 10 anos da sua implementação. Ademais, a UnB se tornou referência nacional no tema e no sistema adotado pela mesma, que sofreu modificações com o surgimento da Lei nº 12.711/12.

1.3. Uma revisão da Lei de Cotas nº 12.711/12

A sanção da Lei de Cotas nº 12.711 em 29 de agosto de 2012 foi um marco para as universidades e institutos federais de ensino superior. Apesar da existência do sistema de cotas em algumas universidades, esse sistema sempre foi alvo de críticas em relação ao objetivo da implementação das cotas e da sua constitucionalidade. De acordo com a UnB (2013), a Universidade de Brasília se tornou protagonista nacional ao adotar o sistema de cotas para negros e indígenas, e por isso, a pauta da constitucionalidade desse sistema na universidade entrou em debate no STF em 2010.

Dois anos depois, em abril de 2012, o Superior Tribunal federal determinou, por unanimidade, que o modelo aprovado e adotado pela UnB em 2003 através do Plano de Metas para a Integração Social, Étnica e Racial é constitucional. Após essa decisão, se passaram quatro meses até ser aprovado no Congresso Nacional a Lei nº 12.711/12 (GODOI e SANTOS, 2021).

Como já apresentado anteriormente, a ampliação da universidade para a população negra é uma forma de combater as discriminações existentes na sociedade, pois estatísticas apresentam que a presença de alunos negros no ensino superior é a menor em comparação a outras etapas educacionais. Além disso, o ingresso ao ensino superior possibilita uma maior capacitação e ascensão na sociedade, e assim, abre margem para novos “olhares” em relação à realidade da sociedade brasileira (FILICE e SANTOS, 2010).

A Lei nº 12.711/12 ao ser implementada promoveu a unificação do sistema de ingresso por cotas nas instituições federais, de acordo com a UnB (2013) essa mudança generalizou as

cotas para escola pública e fixou subcotas para negros e indígenas com os duplos condicionantes de renda e de origem escolar, como é descrito na Lei nº 12.711/12:

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

Parágrafo único. No preenchimento das vagas de que trata o caput deste artigo, 50% (cinquenta por cento) deverão ser reservados aos estudantes oriundos de famílias com renda igual ou inferior a 1,5 salário-mínimo (um salário-mínimo e meio) per capita.

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

Dessa forma, as universidades e institutos federais de ensino superior, reservam 50% de suas vagas para estudantes oriundos de escolas públicas. Parte das vagas se divide em alunos de famílias com renda *per capita* de até 1,5 salário mínimo. Alunos com deficiência e autodeclarados pretos, pardos e indígenas, de acordo com as regras estabelecidas pelo IBGE, também são preferência para a ocupação dessas vagas. Essa nova porcentagem estabelecida, se difere da porcentagem de 20% imposta pela UnB, através do plano de metas e da exclusividade de reserva de vagas para negros.

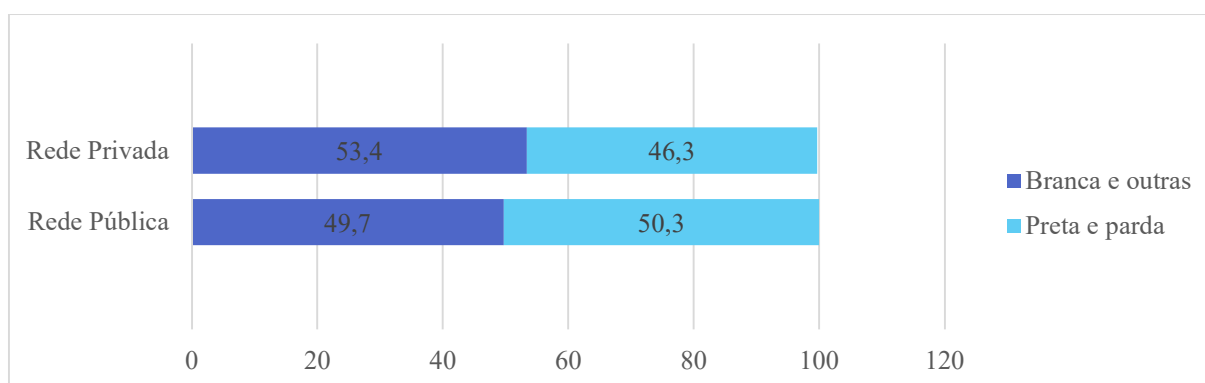
A Lei de Cotas também é regulamentada pelo Decreto nº 7.824/2012. De acordo com o MEC (2012) esse decreto define as condições gerais de reserva de vagas, estabelece a sistemática de acompanhamento das reservas de vagas e a regra de transição para as instituições de ensino superior. Além disso, há também a Portaria Normativa nº 18/2012 do Ministério da Educação. Vale ressaltar que a lei se aplica aos vestibulares tradicionais e ao sistema SISU.

Nos primeiros anos da adoção desse sistema nas instituições o acesso de minorias nas universidades, principalmente de estudantes ingressantes por meio das cotas raciais, aumentou consideravelmente. De acordo com o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), a Lei de Cotas ampliou 39% a presença de discentes negros a universidade nos primeiros anos de sua implementação.

Com o surgimento da política de ações afirmativas de cotas raciais visando ampliar e democratizar o sistema de ensino superior no Brasil, outros avanços positivos também foram observados através de uma pesquisa realizada pelo IBGE em 2018. Apesar dos alunos pretos e

pardos ingressantes no ensino superior da rede privada ainda serem considerados minorias, representando 46,3% em relação a 53,4% dos alunos brancos, esse percentual se difere em relação aos alunos pretos e pardos de ensino superior na rede pública. Pela primeira vez os alunos pretos e pardos matriculados na rede pública de ensino superior representam 50,3%, superando a porcentagem dos alunos brancos de 49,7%, como representa o gráfico 1 a seguir:

Gráfico 3 - Distribuição das pessoas que frequentam o ensino superior, segundo a rede de ensino



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2018. Adaptado pela autora.

Além disso, de acordo com um levantamento realizado pela Agência Senado em relação aos índices educacionais de ensino superior de três importantes universidades brasileiras (UERJ, UFRJ e UnB) após a implementação das cotas raciais, há de se observar mudanças no perfil dessas universidades. De forma que reforça a importância da existência de políticas de ações afirmativas em combate a discriminações na sociedade. Os resultados obtidos pela Agência Senado (2022), serão representados no quadro 1 a seguir:

Quadro 1 - Resultado das ações afirmativas nas universidades

UERJ	UFRJ	UnB
<ul style="list-style-type: none"> - Em 2003, 3.056 estudantes ingressaram pelo sistema de cotas. - Em 2020, a universidade conta com 7.553 cotistas matriculados. 	<ul style="list-style-type: none"> - O percentual de estudantes declarados negros (pretos e pardos) saltou de 20%, antes da adoção das cotas, para 35% em 2020. 	<ul style="list-style-type: none"> - A UnB reserva 33,5% para pretos, pardos e indígenas nos processos seletivos da instituição. - Em 2012, pretos pardos somavam 10.680 estudantes, de um total de 41.767. - Em 2021, somam 15.574 estudantes, de um total de 42.929.

--	--	--

Fonte: Agência Senado, 2022. Adaptado pela autora.

A ampliação e a inclusão de estudantes negros ao acesso do ensino superior, é evidente, após a implementação da Lei nº 12.711/12 nas instituições federais. Essas mudanças também chamam atenção em relação aos institutos federais de ensino superior (IFES). Estudantes pretos, pardos e indígenas ingressantes no sistema de cotas nos IFES passaram de 3,1% em 2005 para 48,3% em 2018, como apresenta a pesquisa realizada pela Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (Andifes), em 2018. Outro dado importante da pesquisa realizada pela Andifes é em relação ao percentual de estudantes inseridos na faixa de renda mensal *per capita* de até 1,5 salário-mínimo, que chegou a 70,2% em 2018, se diferenciando dos percentuais da pesquisa realizada em 2014 que apontava 66,2% e em 1996 representando 44,3%, ou seja, houve um importante salto em relação aos estudantes nessa faixa de renda, após o surgimento da Lei de Cotas.

Os resultados positivos da implementação da Lei de Cotas também servem como um incentivo para que universidades resistentes a esse sistema acabem por decidir adotá-lo. A Universidade de São Paulo (USP) é um exemplo de instituição de ensino superior resistente às cotas. Somente em 2017, através da votação majoritariamente do Conselho Universitário, a instituição decidiu adotar o sistema de cotas sociais e raciais em sua instituição de forma progressista, nos mesmos moldes da Lei nº 12.711/12 (GODOI e SANTOS, 2021). Além disso, a Universidade de Campinas (Unicamp) também é um exemplo de instituição que resistiu a adoção total desse sistema. Apesar da existência de ações afirmativas em seus vestibulares, somente em 2017 a Unicamp decidiu adotar as cotas étnico-raciais como um meio de ingresso na universidade (GODOI e SANTOS, 2021).

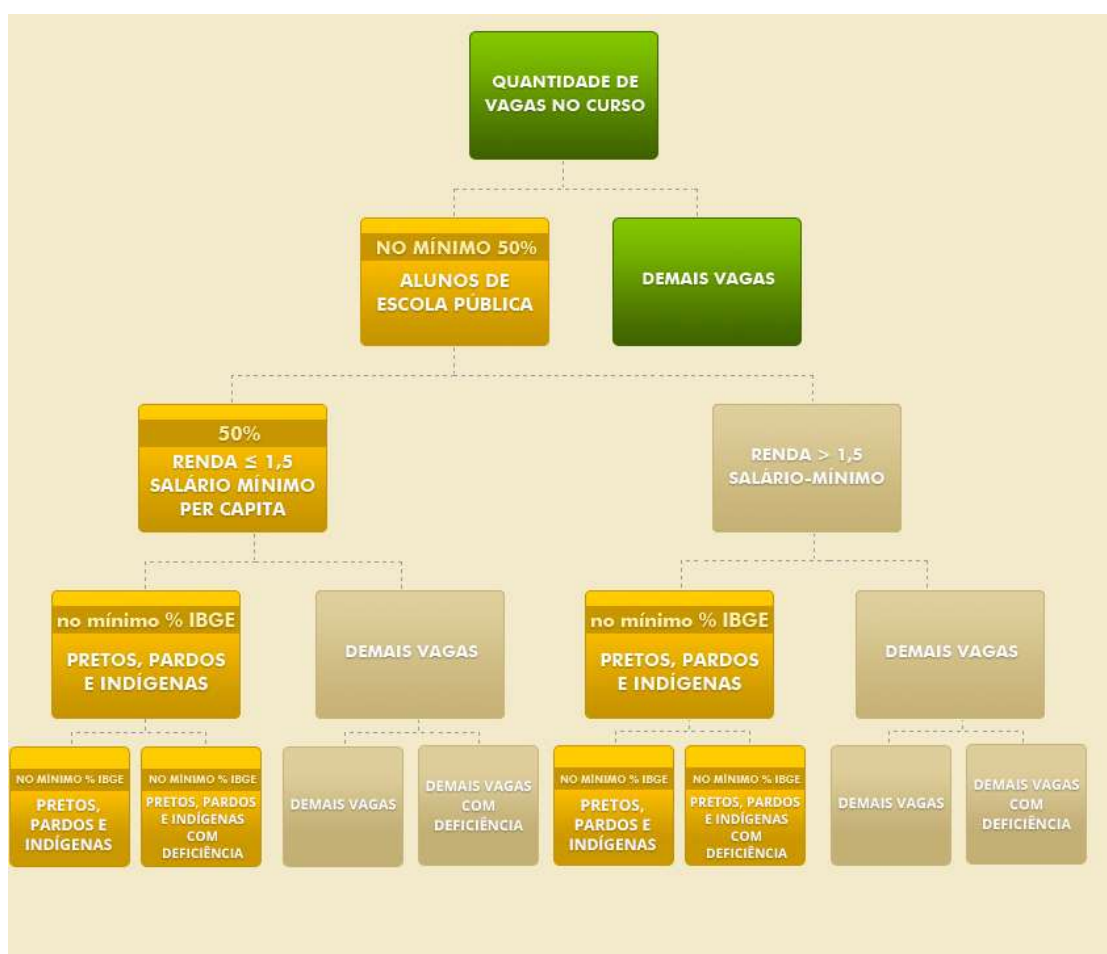
Apesar da tardia decisão dessas universidades, os resultados da política de cotas já são evidentes. De acordo com uma reportagem do jornal da USP, no ano de 2020 a universidade alcançou a meta de inclusão social chegando a 47,8% de alunos ingressantes de escola pública e de 44,1% de alunos que ingressaram na modalidade PPI¹. Já a Unicamp, de acordo com o próprio levantamento da universidade, em 2020 o vestibular indígena realizado nos dois últimos anos pela instituição, resultou no ingresso de 149 estudantes indígenas. Os estudantes autodeclarados pretos ou pardos matriculados na universidade atingiram 30,9%. Tais resultados demonstram a importância da adoção da Lei de Cotas ao garantir a convivência com a diversidade no Ensino Superior.

¹ Modalidade de cotas raciais de reserva de vagas para alunos autodeclarados pretos, pardos e indígenas.

A adoção do sistema de cotas nas universidades pode partir de uma regulação interna, desde que obedeça às exigências da lei. Ou seja, que 12,5% das vagas sejam implementadas conforme estabelecido pelo Congresso. A partir dessa porcentagem, são criados critérios adicionais como respondido pelo MEC (2012). Entretanto, as universidades também podem optar integralmente pelo modo de reserva proposto pela Lei nº 12.711/12.

Como já apresentado anteriormente, para a divisão das reservas de vagas existe a separação entre os grupos beneficentes das cotas (escola pública e renda) e os subgrupos (Pretos Pardos e Indígenas - PPI e Pessoas com Deficiência – PCD), de acordo com a lei, em cada grupo uma parte das vagas são destinadas apenas para pretos, pardos e indígenas. Para definir a porcentagem correta da reserva, é realizado um cálculo com base no número divulgado pelo IBGE dos residentes pretos, pardos ou indígenas daquela região. Desse modo, a distribuição de vagas para beneficiários das cotas raciais é proporcional ao número de residentes de cada região, como apresenta o MEC:

Imagem 1 - Cálculo do número mínimo das vagas reservadas (procedimento de aplicação da Lei nº 12.711/2012 sobre o ingresso nas instituições federais de ensino)



Quando se trata do ingresso de alunos beneficiários das cotas raciais, há a necessidade de comprovação que o perfil desses alunos esteja de acordo com a definição de raça ou cor como determina o IBGE. Segundo os autores Freitas e Sarmentos (2020, p. 276) “o pertencimento étnico-racial, de acordo com a lei, deve ser comprovado pela autodeclaração da condição de pessoa preta, parda ou indígena”. Assim, é através da constatação da autodeclaração prevista em lei, que na maioria das vezes ocorrem as fraudes no sistema de cotas raciais.

As fraudes no sistema de cotas raciais, é um dos principais desafios desse sistema, visto que ela acontece na percepção divergente entre a “autodeclaração” realizada pelo indivíduo e na “heteroidentificação” como o indivíduo é visto pelas outras pessoas (FREITAS e SARMENTO, 2020). Juliana Jodas, define bem a forma de identificação étnico-racial:

Há duas formas de identificação étnico-racial: a *autodeclaração* e a *heteroidentificação*. A *autodeclaração* é o método que pressupõe que a identidade racial se relaciona com a subjetividade de cada pessoa, e apenas ela pode atribuir a sua identidade. O processo de identificação racial pode ocorrer em diferentes contextos e momentos da vida do sujeito. Esta forma de identificação é a que utilizamos do ponto de vista normativo no Brasil: pelo IBGE, pelo Estatuto da Igualdade Racial, pela Convenção da OIT e também pelo Supremo Tribunal Federal (STF) que reconheceu a constitucionalidade das cotas raciais a partir da autodeclaração. Portanto, as inscrições nas universidades partem da autodeclaração dos indivíduos (2020, p. 01)

Nessa perspectiva, é no ato da realização da inscrição no sistema de cotas raciais nas universidades que muitos alunos, no ponto de vista da heteroidentificação, utilizam-se de má fé para burlar o sistema e assim concorrer a um grupo não pertencente. Como relata a autora Silva “isso acontece quando um indivíduo branco, socialmente percebido como tal, gozando dos privilégios que a cor da sua pele lhe dá em uma sociedade racialmente hierarquizada, declara-se negro em certame para ingresso no ensino público superior com o intuito de obter para si certo benefício” (2022, p. 154).

Além disso, as fraudes são consideradas um crime passível de penalidades àqueles que descumprem as regras estabelecidas desse sistema. Desse modo, é importante que essas falhas existentes no processo da inscrição e o ingresso desses alunos sejam monitoradas, haja vista que a Lei de Cotas se trata de uma política pública que precisa estar atenta ao seu público-alvo.

A função do monitoramento contra as fraudes é responsabilidade das instituições de ensino superior, uma vez que a fiscalização da política precisa ser realizada pela administração pública e gestores que acompanham a implementação da política nessas instituições. De acordo com a autora Silva:

Deve-se lembrar sempre que a responsabilidade das universidades na implementação e gestão das ações afirmativas sob critério racial, mais que uma reivindicação, é uma exigência feita pelo Sistema Nacional de Avaliação do

Ensino Superior (SINAES), criado pela Lei nº 10.861/2004, que em seu Eixo 2, Item 2.4, afirma avaliar, entre outros aspectos, a coerência entre o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e as ações afirmativas de defesa e promoção dos direitos humanos e igualdade étnico-racial (2022, p. 155).

De acordo com o levantamento realizado pelo jornal Estado em 2018, uma a cada três das universidades federais brasileiras já registraram ao menos uma denúncia de fraude em seu cenário acadêmico. É um levantamento alarmante que precisa ser melhorado em razão das consequências que isso traz para a construção de uma universidade diversa, da ampliação, manutenção e a permanência da Lei de Cotas.

Para combater as fraudes existentes, grande parte das universidades contam com a criação de comissões que se dispõem de bancas avaliadoras. Essas comissões aprovam o ingresso de estudantes inscritos no sistema de cotas raciais por meio da heteroidentificação em entrevistas realizadas, além de realizar fiscalizações dentro das universidades, como destaca a Juliana Jodas:

As comissões de verificação tem sido um instrumento utilizado pelas universidades para resolver o problema das fraudes e coibir essas práticas, conforme explicado sobre o objetivo da heteroidentificação enquanto medida complementar. Pensando à longo prazo, as comissões de verificação devem andar em conjunto com formações e uma educação para as relações étnico-raciais para que as pessoas compreendam o racismo no Brasil, e reconheçam sua branquitude, negritude ou etnia neste processo. Podemos mencionar que a Lei 10.639/03 e a Lei 11.645/08, que incluem história e cultura afro-brasileira e história e cultura indígena nas escolas, é um importante caminho para que jovens que desejam cursar ensino superior tenham um entendimento mais alargado sobre relações raciais no Brasil e a política de ações afirmativas (2020, p. 01).

Assim, as fraudes não são um empecilho para o avanço da Lei de Cotas, mas sim, uma forma de reforçar a importância da revisão da política com o intuito de trazer soluções para tais problemas e contribuir para o seu avanço. Nessa mesma linha, as universidades públicas precisam desempenhar esse papel de acompanhamento, em conjunto com os comitês definidos pelo art. 6º da Lei nº 12.711/2012. Através do desempenho de todos envolvidos, as chances da Lei de Cotas de atingir importantes resultados e melhorias se tornam maiores.

Outra característica importante da Lei de Cotas é a garantia da permanência dos ingressantes por meio de cotas nas universidades. Para isso, de acordo com o MEC (2012), a política de assistência estudantil foi reforçada no mesmo ano da implementação da Lei de Cotas nº 12.711/12 através do Programa Nacional de Assistência Estudantil (Pnaes). Ocorreram também articulações da política com as universidades, a fim de incentivar aos reitores a criação de políticas públicas de permanência aos alunos beneficiários das cotas raciais. É importante que política de cotas raciais esteja alinhada com políticas de assistências sociais, pois a democratização da educação de ensino superior não está ligada apenas ao acesso desses alunos,

mas também nas condições de permanência para que consigam concluir a vida acadêmica (ONO e TONON, 2016).

Os dados apresentados anteriormente apontam para resultados positivos na democratização do ensino superior em relação às universidades e institutos federais, após a aprovação da Lei nº 12.711/12. A presença de discentes negros e de estudantes oriundos de escola pública nas instituições federais aumentaram consideravelmente como aponta os levantamentos realizados.

De acordo com o IBGE (2019), apesar dos inegáveis avanços na educação de ensino superior por meio da Lei de Cotas as desigualdades entre os dois grupos populacionais ainda são grandes e se agravam de acordo com o nível escolar dessa população, atingindo o seu ápice no ensino superior. Ainda, segundo a pesquisa realizada pelo IBGE em 2019, a taxa de analfabetismo de pessoas com 15 anos ou mais entre a população preta e parda chegava a 9,1% e a da população branca de 3,9%. Há também a discrepância na taxa de conclusão do ensino médio de pessoas entre 20 a 22 anos da população preta e parda (61,8%) e da população branca (76,8%).

Ainda de acordo com uma entrevista dada a Secom/UnB (2018), os professores do Departamento de Antropologia (DAN) Rita Laura Segato e José Jorge de Carvalho responsáveis pela a iniciativa da implementação de cotas na UnB, consideram que há muito que comemorar, mas que apesar disso, enxergam desafios para a consolidação da política, tais como: o combate às fraudes, a extensão de cotas para a pós-graduação e para a seleção de docentes e a inclusão de disciplinas acadêmicas que abordam assuntos acerca de saberes da população negra. Desafios que se estendem às diversas universidades que adotam esse sistema. Além disso, apesar dos problemas existentes na política em si, há vários fatores externos que afetam em grande parte os alunos em decorrência das desigualdades socioeconômicas, por exemplo: a manutenção dos cotistas na universidade com um apoio permanência e a baixa qualidade do ensino básico que dificulta o ingresso dos estudantes por meio de vestibulares, como aponta o autor Júnior:

Segundo, porque os alunos cotistas são em sua maioria advindos de famílias com baixas condições socioeconômicas e tal característica pode favorecer uma maior probabilidade de abandono dos estudos no nível de ensino superior. Esta correlação se justifica pelo fato de que pessoas com menor renda se veem mais pressionadas a trabalhar e por também possuir um menor acesso a recursos escolares como cópias de textos, livros e passagens. (2014, p. 35).

Adiante, esses problemas e resultados são detectados a partir de um monitoramento e uma avaliação feita durante e posterior à implementação da política, “o primeiro passo do processo de monitoramento de uma política consiste em definir os indicadores que deverão ser

monitorados durante e após sua implementação” (INSTITUTO JONES DOS SANTOS NEVES, 2018, p. 23), “que tem como objetivo subsidiar os gestores com informações mais simples acerca das operações e os efeitos do programa” (JANNUZZI, 2009, apud SOUSA, 2013, p. 4). A avaliação, por sua vez, é responsável pela coleta e análise sistemática de informações sobre as características do processo e impactos de um programa (RONCARATTI e FONTENELLE, 2008). É através desses processos que se torna possível o aprimoramento e melhoria de uma política pública.

Nesse sentido, após 10 anos de sua sanção, a Lei de Cotas 12.711/12 passará por uma revisão. Uma matéria publicada pela Agência Senado, destaca sobre o aprimoramento da política:

Além da criação de cotas na pós-graduação e para o corpo docente, a pesquisa traz outras recomendações de ajustes na política afirmativa, entre elas estão a necessidade de o Ministério da Educação colocar em prática o monitoramento anual do programa e a determinação expressa na lei de mecanismos para combater fraudes na autodeclaração como as comissões de heteroidentificação, prática que já vem sendo adotada em universidades e institutos federais para verificar a veracidade das autodeclarações. (BAPTISTA, 2022).

Além disso, a matéria relata sobre um projeto de lei que busca incluir a permanência da política de inclusão, apresentada pelo PL. 1676/21, porém, há possíveis projetos que propõem a extinção do caráter racial no processo de seleção de cotas, como apresenta o PL. 151/19. Esse fator excludente da avaliação da lei de cotas atinge não somente a Universidade de Brasília, pioneira da inclusão desse sistema, como também, as demais universidades, colocando em risco a democratização do ensino superior. Por isso, é preciso que as avaliações positivas, monitoramentos e melhorias quanto aos problemas existentes da implementação da Lei de Cotas, sejam discutidos e expostos, como um meio de permanência da política.

Esses dados evidenciam que a Lei de Cotas ainda não atingiu os resultados esperados e que por isso há a necessidade da sua renovação. Para que essa renovação seja realizada de forma que consiga atingir as metas propostas, de acordo com apurações feitas através de bibliografias, é preciso que:

1. A Lei nº 12.711/2012 seja monitorada e avaliada anualmente como é estabelecido no art. 6º da Lei, pois tais ações não foram produzidas pelos comitês responsáveis, como aponta os autores Godoi e Santos (2021). Esse monitoramento é importante para que a política melhore o seu funcionamento, combata as fraudes existentes e atinja as metas propostas;

2. Universidades criem comissões de heteroidentificação em combate às fraudes, além da criação de comissões de acompanhamento interno a política de ações afirmativas, como ressalta a UnB (2022) que recentemente aprovou tais resoluções;
3. Os implementadores da Lei de Cotas reflitam sobre a questão da submissão das cotas raciais em seu processo de reserva de vagas. Essa medida é importante para a otimização dos seus efeitos em relação a desigualdade e a discriminação sofrida por alunos beneficentes desse sistema, como argumenta o professor Carvalho da UnB;
4. Seja levado em consideração a ampliação da política de cotas para os discentes da pós-graduação e para a seleção de professores como uma importante medida na revisão da Lei nº 12.711/2012. Essa medida visa um maior alcance da política nos níveis da sociedade, como aponta os autores Godoi e Santos (2021);
5. Seja combatido projetos (PL. 1531/19) que defendem a exclusão definitiva da seleção étnico-racial no sistema de cotas nas universidades, como um retrocesso de anos de avanços do combate às desigualdades raciais na educação.

Ao revisar a implementação da Lei nº 12.711/2012, é visível os efeitos positivos alcançados na educação de ensino superior por meio do sistema de cotas. Apesar disso, ainda são resultados insuficientes, diante dos muitos avanços, melhorias e metas que a política precisa atingir. É importante ressaltar que os resultados positivos aqui apresentados não são suficientes para combater as desigualdades raciais presentes na educação, principalmente no ensino superior, por isso, é necessário que as políticas de ações afirmativas continuem se expandindo na sociedade brasileira. De modo que se torna necessário a renovação e a permanência da política de cotas para os próximos anos.

Além disso, há a importância da criação de espaços para diálogos acerca de temas tão importantes quanto a inclusão racial, com o intuito de emergir dilemas “socioeconômicos, intelectuais, metodológicos e epistemológicos” (GODOI e SANTOS, 2021) que fortalecem os diversos espaços e promovem mudanças nas concepções do olhar da sociedade sob esse tema.

Ademais, é importante ressaltar que a Lei de Cotas precisa de um amparo em relação às demais políticas de ações afirmativas, como por exemplo, as políticas de permanência desses cotistas nas universidades. Medidas assim são importantes para o combate a grandes porcentagens de evasão desses alunos no meio acadêmico, incentivando o avanço deles para o mercado de trabalho. Somente com o alinhamento dessas políticas é possível que metas sejam alcançadas e as desigualdades raciais na educação combatidas.

CAPÍTULO 2 – Egressos da Universidade de Brasília Participantes da Política de Cotas Raciais nos anos de 2014/1 a 2019/2

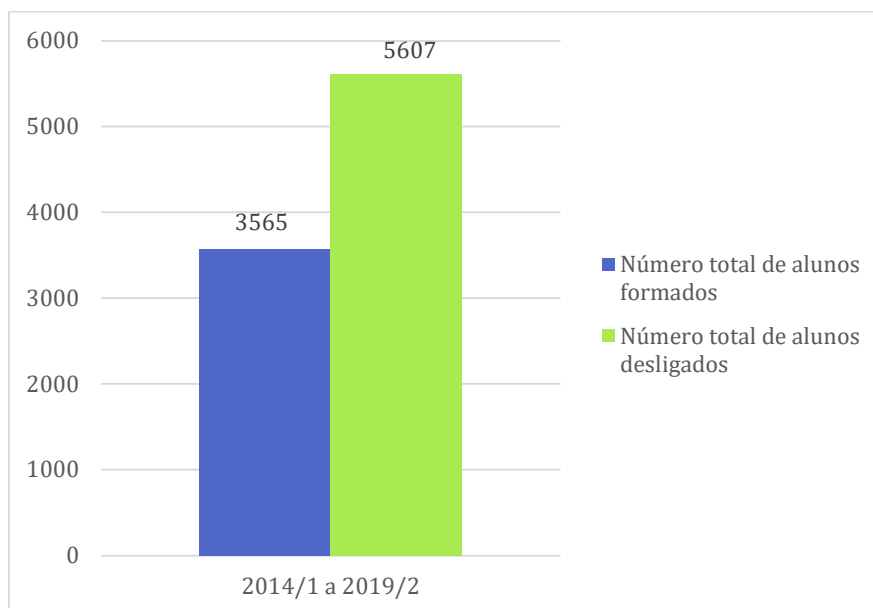
Nos tópicos anteriores foram apresentados os resultados e avanços positivos na implementação do Plano de Metas para a Integração Social, Étnica e Racial na Universidade de Brasília e na sanção da Lei nº 12.711 em 2012. O surgimento dessa política possibilitou a extensão do sistema de cotas para diversas universidades e institutos federais. Nessa perspectiva, esses sistemas se demonstraram eficientes na medida em que o número de ingressantes de alunos negros foram aumentando durante os anos, tornando as universidades mais diversas e inclusas.

Sob essa mesma perspectiva, há um importante ponto que precisa de atenção: a verificação da permanência de alunos cotistas na universidade e o seu egresso para atuar no mercado de trabalho. Essas variáveis nos permitem observar os efeitos surtidos da política de cotas raciais na vida desses estudantes ao longo prazo.

Nesse sentido, para que essa verificação fosse realizada, foi solicitado junto a Secretaria de Administração Acadêmica (SAA) da Universidade de Brasília o número de alunos formados e desligados durante os anos de 2014/1 a 2019/2. Os dados foram analisados e organizados através de gráficos.

De acordo com o gráfico 4, o número de alunos ingressantes por meio de cotas raciais da UnB que se formaram entre os anos de 2014 e 2019 foi menor (38,86%) do que o número de alunos desligados (61,13%). Diante desse contexto, há uma diferença considerável entre os alunos formados e desligados durante esse período. O gráfico a seguir representa o total de alunos formados e desligados que ingressaram por meio de cotas raciais na UnB entre os anos de 2014/1 e 2019/2:

Gráfico 4 - Quantidade total de alunos beneficiários das cotas raciais formados e desligados nos anos de 2014/1 a 2019/2



Fonte: Elaborado pela autora. Dados do Sistema SIGRA da Universidade de Brasília (UnB) - 2022.

De acordo com a Universidade de Brasília, existem diversas formas de desligamento registrado junto ao SAA:

Anulação de registro; decisão judicial; falta de documentação; jubramento; abandono voluntário de curso; não cumprimento de condição; falecimento; transferência; novo vestibular; mudança de habilitação; mudança de curso; mudança de turno; reprovação pela terceira vez ou abandono da mesma disciplina e abandono (2013, p. 09).

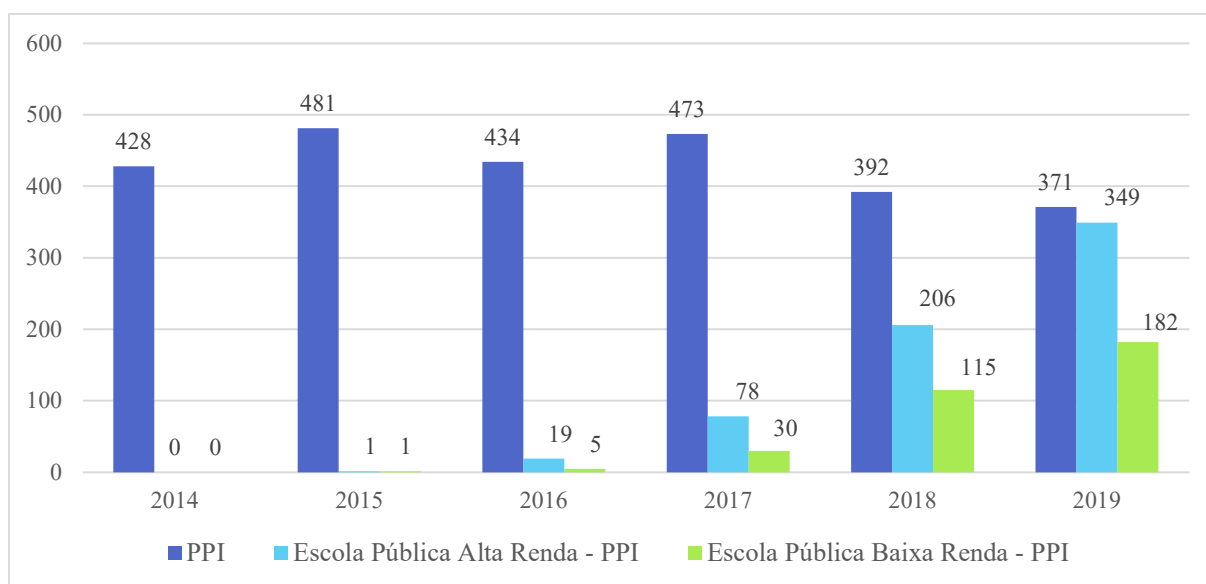
Nessa perspectiva o desligamento desses alunos ingressantes por meio das cotas raciais na Universidade de Brasília ocorre por fatores externos e/ou fatores internos. Apesar da evasão dos alunos ser um problema recorrente em diversas universidades brasileiras, é importante que levantamentos e averiguações sejam realizados, a fim de entender os reais motivos que instigam esses estudantes a serem desligados de seus cursos.

De acordo com dados já apresentados neste trabalho, apesar do bom desempenho em relação aos índices acadêmicos, grande parte dos alunos cotistas precisam de apoio social, psicológico e financeiro para se manter na universidade. É importante também, que haja um currículo que permita que eles consigam se ambientar em seus cursos, já que pelas desigualdades raciais existentes na sociedade, são os alunos que mais estão em desvantagens em relação aos níveis sociais.

Para entender melhor o comportamento dos dados coletados, foi separado em gráficos a quantidade de alunos cotistas formados de acordo com cada ano (2014 a 2019), assim como, a quantidade de alunos cotistas desligados durante os mesmos anos em questão.

No gráfico 5, pode-se observar que entre os anos de 2014 e 2017 o número de alunos formandos ingressantes pela cota PPI se manteve em alta com pequenas variações, enquanto o número de alunos formandos que ingressaram por meio da escola pública de alta renda – PPI e escola pública de baixa renda – PPI durante os anos de 2014 e 2017 se manteve baixa e praticamente nula entre 2014 e 2015. Essa grande diferença na formação entre os alunos PPI e alunos de escola pública de alta renda – PPI e de escola pública de baixa renda – PPI nos primeiros anos, ocorreu em decorrência da grande quantidade de alunos formandos PPI oriundos de escolas particulares, pois boa parte das vagas eram exclusivas para alunos pretos, pardos e indígenas sem o condicional de escola pública.

Gráfico 5 - Quantidade de alunos cotistas da Universidade de Brasília formados nos anos de 2014/1 a 2019/2



Fonte: Elaborado pela autora. Dados do Sistema SIGRA da Universidade de Brasília (UnB) – 2022.

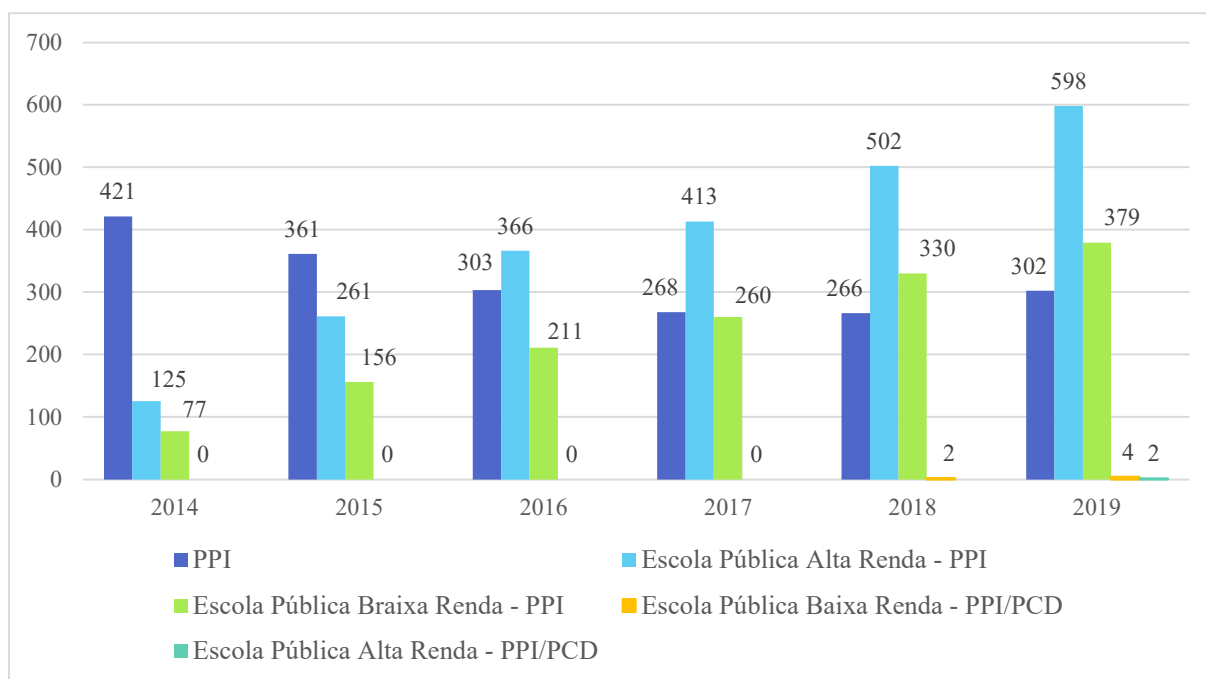
Com o surgimento da Lei nº 12.711/2012 houve alterações nesse sistema, e assim, boa parte das reservas de vagas para alunos pretos, pardos e indígenas foram condicionadas a serem subcotas da escola pública e de renda. Essa mudança no sistema explica também, o aumento de cotistas formados ingressantes por meio da escola pública de baixa e alta renda – PPI a partir dos anos de 2016 a 2019 e conseqüentemente a diminuição de alunos formados ingressantes por meio da cota PPI. Apesar disso, a taxa de alunos formados entre os anos de 2014 a 2019 por meio da cota PPI (72,34%) se manteve maior em relação aos alunos de escola pública de alta renda – PPI (18,34%) e os alunos da escola pública de baixa renda – PPI (9,34%).

Como apresenta o gráfico 6, a quantidade de alunos desligados em relação ao tipo de ingresso também há considerações a serem feitas. O número de alunos desligados ingressantes da cota PPI diminuiu entre os anos de 2014 e 2018 sofrendo uma pequena alta em 2019, já os

alunos desligados ingressantes por meio da escola pública de alta renda – PPI e da escola pública de baixa renda – PPI durante os anos de 2014 a 2019 sofrem um aumento significativo.

Pode-se observar também que os números de alunos desligados pertencentes ao grupo de escola pública de alta e baixa renda – PPI são muito maiores em relação aos números de alunos formados como apresentado no gráfico anterior, refletindo diretamente nos índices de formação desses alunos. Além disso, nos anos de 2014 a 2019 houve 8 desligamentos de alunos participantes das cotas de escola pública de alta renda – PPI/PCD e da escola pública de baixa renda – PPI/PCD, enquanto não houve nenhum formando ingressante por esse grupo de cotas durante esse mesmo período de tempo.

Gráfico 6 - Quantidade de alunos cotistas desligados da Universidade de Brasília nos anos de 2014/1 a 2019/2



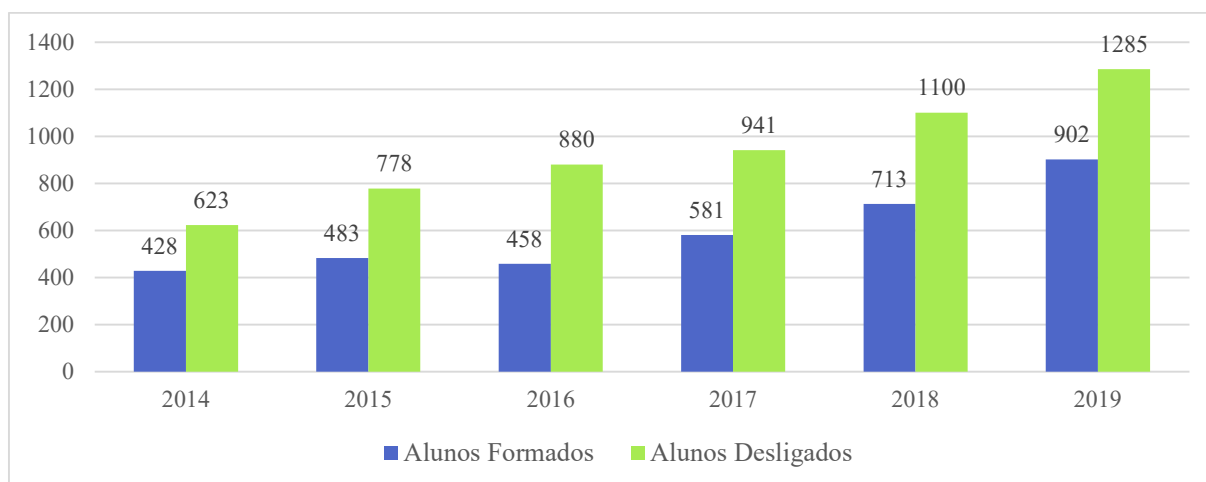
Fonte: Elaborado pela autora. Dados do Sistema SIGRA da Universidade de Brasília (UnB) – 2022.

Esse comportamento em relação ao alto número de desligamentos dos alunos participantes das cotas raciais para escola pública de alta e baixa renda, como apresentado anteriormente, ocorre por diversos motivos, tanto internos como externos. Apesar disso, os números de evasão desses grupos são preocupantes na medida em que crescem ao longo dos anos, como pode ser visto no gráfico 6. Há uma maior apreensão quando se trata de alunos oriundos de escola pública, que por muitas vezes não têm acesso ao ensino de educação básica de qualidade e sofrem com problemas socioeconômicos.

Em contrapartida, com um conjunto de medidas e acompanhamento da política de cotas, o número de evasão tende a diminuir, como citado no plano de metas para alunos PPI. Assim, a taxa de desligamento de alunos ingressantes por meio de escola pública de alta renda – PPI é de 40,39%, a de escola pública de baixa renda – PPI é de 25,20%, a de escola pública de alta e baixa renda – PPI/PCD é de 0,14% enquanto a de PPI é de 34,26%.

No gráfico 7, é possível observar a relação entre o número total de alunos formados beneficiários das cotas raciais e os alunos desligados participantes desse mesmo grupo. Na medida em que o número de alunos egressos aumenta, o número de alunos desligados também aumenta, com uma variação significativa. Desse modo, em nenhum dos anos em questão, o número de alunos formados sobressaiu ao número de alunos desligados, pelo contrário, há um aumento na relação entre esses dois grupos favorecendo os alunos desligados. Assim, os alunos cotistas formados entre os anos de 2014 a 2019 representam 38,86%, enquanto os alunos cotistas desligados nesse mesmo período representam 61,13%.

Gráfico 7 - Relação entre a quantidade total dos alunos cotistas formados e desligados da Universidade de Brasília de acordo com os anos de 2014/1 a 2019/2



Fonte: Elaborado pela autora. Dados do Sistema SIGRA da Universidade de Brasília (UnB) - 2022.

Verifica-se que a implementação da política de cotas raciais nas universidades possibilitou uma maior inclusão da população negra ao acesso à educação de ensino superior e na formação destes. Em contrapartida, esse mesmo grupo sofre com índices de vulnerabilidade sociocultural que afetam diretamente a vida acadêmica desses estudantes. Por esse motivo é necessário que a Lei de Cotas se alinhe às demais ações afirmativas em razão da manutenção desses alunos nas universidades.

De acordo os dados aqui discorridos, a taxa de evasão desses alunos entres os anos de 2014 a 2019 chegou a 61,13% enquanto a taxa de alunos formados é de apenas 38,86%. A

situação de evasão se mostrou mais grave em relação aos alunos oriundos de escola pública independente da renda, que atingiu 65,73% no seu total, enquanto de alunos PPI a porcentagem chegou a 34,26%.

Além disso, é importante ressaltar que a evasão é um problema recorrente na Universidade de Brasília que atinge não somente os alunos oriundos das cotas raciais, mas também os alunos que ingressam pelo sistema universal. De acordo com a Pesquisa de Retenção e Evasão realizada pelo Comissão Própria de Autoavaliação/UnB, a porcentagem de evasão anual na UnB chega a 11%. Ainda segundo essa pesquisa, esse valor apesar de ser preocupante é melhor que a média das instituições brasileiras de ensino superior. De acordo com o Instituto SEMESP a taxa de evasão na rede pública de ensino superior chegou a 18,4% em 2019 para cursos presenciais e 31,6% para cursos EAD.

Apesar desses elevados níveis de evasão, é importante ressaltar a quantidade de alunos cotistas que conseguiram se formar em decorrência do ingresso por meio das cotas sociais e raciais na Universidade de Brasília. Em seu total foram 3.565 alunos formados, representando 38,86%. Assim, a política de cotas se mantém necessária para que desigualdades na educação de ensino superior sejam superadas, possibilitando o avanço desses estudantes a ocuparem importantes espaços do mercado de trabalho.

CAPÍTULO 3 – Educação Superior e a Inclusão Étnico-Racial no Mercado de Trabalho

3.1. Mercado de trabalho desigual

A educação é um dos meios mais importantes para gerar oportunidades iguais aos indivíduos, e por isso, é o principal fator que implica na renda salarial da sociedade sendo capaz de aumentar a mobilidade social e combater as diferenças salariais (ARAÚJO, 2013). Essas diferenças salariais, por sua vez, além de atingir a minorias da sociedade como a população negra, pode advir de três principais causas, como aponta Soares (2000): qualificações diferentes, inserções no mercado de trabalho diferentes ou um diferencial salarial puro.

Historicamente a economia brasileira é marcada por um trabalho escravo e pela subjugação dos indivíduos negros. Submetidos a condições desumanas, a população negra passou por diversas situações de trabalho em condições precárias, com a falta de remunerações e de direitos trabalhistas. De acordo com Santos e Escopinho “o denominado "trabalho em condições análogas à escravidão" - forma rebuscada e polida de encobrir o problema - ainda é amplamente utilizado tanto no campo (agricultura sazonal e extrativismo), quanto na cidade

(prostituição, tráfico de drogas, coleta de lixo e de material reciclável)” (2011, p. 29). Tal desigualdade trabalhista ao longo dos anos vem somada a uma desigualdade também na educação.

Diante desse contexto histórico, os setores econômicos com as piores condições laborais em termos de salário, direitos trabalhistas e de estabilidade contam com a mão de obra da parcela negra da população. A taxa de subutilização² entre pretos e pardos é de 29%, já entre brancos o percentual é de 18,8% como apontam as pesquisas (IBGE, 2019). Ainda, de acordo com o IBGE (2019), a desvantagem desse grupo populacional se mantém mesmo quando é considerado o recorte por nível de instrução, entre pessoas com o ensino superior completo ou mais, a taxa de subutilização de negros era de 15% e entre brancos era de 11,5%.

Pesquisa apresentada pelo Instituto Ethos (2016), intitulada Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas, apresenta que a composição de funcionários e dirigentes destas empresas, em todos os níveis hierárquicos, ainda mantém um grande nível de desigualdades, mantendo uma presença majoritária de negros nas categorias de trainees e aprendizes. A pesquisa reforça, portanto, uma contínua subutilização de pretos e pardos no mercado de trabalho.

Já a diferença de salário médio chega a 73,9%, com destaque para os homens branco sobre os demais grupos populacionais (IBGE, 2019). Além disso, o recorte em categorias de rendimento segundo o tipo de ocupação, revelou que, tanto na ocupação formal, como na informal, as pessoas pretas ou pardas receberam menos do que as de cor ou raça branca (IBGE, 2019).

Apesar dessa extensa disparidade no mercado de trabalho como herança da escravidão, a educação continua sendo um dos principais meios de contribuição para melhorias nas condições laborais dessa população. A vulnerabilidade social atribuída a população negra precisa ser combatida com as políticas públicas, como também, através de diálogos entres os diferentes setores da sociedade com vista a superar essa desigualdade racial estrutural (SANTOS e ESCOPINHO, 2011).

Dessa forma, a inserção dessa minoria na educação necessita ser acompanhada de um conjunto de políticas de ações afirmativa, pois na maioria das vezes, o estudante negro se encontra em um cenário de vulnerabilidade social.

² A Subutilização da Força de trabalho (labour underutilization) é um conceito construído para complementar o monitoramento do mercado de trabalho, além da medida de desocupação (unemployment), que tem como objetivo fornecer a melhor estimativa possível da demanda por trabalho em ocupação (employment) (IBGE, 2021, p. 03).

3.2. Estudo da população negra

Segundo a pesquisa feita pelo IBGE (2019), estudantes negros tendem a abandonar os estudos antes mesmo de concluir o ensino médio. A taxa de conclusão de ensino médio da população preta ou parda é de 61,8%, diferentemente da média da população branca que é de 76,8%. Além disso, boa parte dos estudantes negros não avançam ao ensino superior. Em 2018, a taxa de ingresso era de 35,4% na população preta ou parda e 53,2% na população branca (IBGE, 2019). Um dos grandes fatores responsáveis por isso é a evasão escolar em busca de trabalho:

Um fator que auxilia a compreensão desses resultados consiste na maior proporção de jovens pretos ou pardos que não dão seguimento aos estudos por terem que trabalhar ou procurar trabalho. De fato, em 2018, entre jovens de 18 a 24 anos com ensino médio completo que não estavam frequentando a escola por tais motivos, 61,8% eram pretos ou pardos (IBGE, 2019, p. 8).

A falta de apoio socioeconômico faz com que essa população opte pelo trabalho e não pela educação. Assim, é possível observar que a reprodução da discriminação e da desigualdade social dos meios educacionais, assim como no ensino superior, reflete diretamente no mercado de trabalho. E por isso, os negros brasileiros têm feito pouco progresso em relação a profissões de maiores prestígios no meio social.

Como apresentado anteriormente, um dos principais meios de combate à discriminação no mercado de trabalho se trata da inserção da minoria no ensino superior. Isso se tornou possível através da implementação da política de cotas raciais no ensino superior. De acordo com os autores Meireles e Silva “as habilidades cognitivas e a capacidade de produtividade dos trabalhadores passam por transformações conforme o nível de escolaridade, e em consequência é repassado para o salário dos mesmos” (2019, p. 77).

Pesquisas apontam que a escolaridade afeta diretamente a empregabilidade, e por isso, o ingresso de alunos ao ensino superior por meio das cotas raciais aumenta consideravelmente as chances do mesmo de ocupar melhores níveis no mercado de trabalho. Porém, apesar dessa relação positiva no ingresso do discente a universidade e a oportunidade de se profissionalizar em uma área de sua escolha, ao se deparar com o mercado de trabalho, ele também encontra dificuldades de inserção, como aponta Carvalho:

No mercado de trabalho, além de uma inserção sempre inferiorizada, há discriminação no salário pago a negros e negras, bloqueios e dificuldades no seu ritmo de promoção funcional quando comparado com o dos colegas brancos em idêntica condição. Agregue-se a isso as barreiras de acesso aos empregos mais qualificados, o que faz com que os negros estejam praticamente ausentes, apesar de representarem 45% da população nacional, de todas as posições de prestígio, como no corpo diplomático, nos altos postos militares, na Magistratura, no Legislativo, nos escalões superiores do

Executivo e do serviço público em geral, nas universidades, nos postos de visibilidade na mídia e no nível executivo da empresa privada. (2004, p. 18).

Esses fatos apresentados por Carvalho ainda se perpetuam, e por isso, é importante salientar que o mercado de trabalho também é um espaço que precisa ser modificado em relação à inclusão da população preta. Dados apresentados pelo IBGE (2019), apontam que pretos e pardos correspondem a 64% dos desempregados no Brasil, e que o grande foco do desemprego são os jovens. Dessa forma, apesar dos importantes efeitos gerados pela lei de cotas na inclusão dessa população no ensino superior e no mercado de trabalho, o ambiente laboral ainda assume uma posição desigual e excludente quando se trata das minorias. Assim, há a necessidade de políticas de ações afirmativas que combatam esse cenário instituído em uma sociedade racista.

Por fim, os dados apontados apresentam a diferença no modo de inserção da população negra no mercado de trabalho, como também, a importância da política de cotas para o combate das desigualdades raciais presentes nesse cenário. A falta da combinação de políticas afirmativas no ensino superior e no mercado de trabalho afeta a formação do discente e a sua inserção laboral. Por isso, as políticas de ações afirmativas de combate a essas desigualdades são fundamentais e servem como um meio de avançar em busca de uma sociedade que atenda a todos os grupos discriminados social.

3.3. Mercado de trabalho e egressos cotistas da UnB

Após ser realizada a coleta de dados através do questionário aplicado aos alunos egressos da Universidade de Brasília, os resultados obtidos foram organizados e analisados através de gráficos e quadros. Nessa mesma linha, busca-se atingir o objetivo geral do estudo que é verificar a relação entre a política de ações afirmativas de cotas raciais e o mercado de trabalho de alunos formados entre os anos de 2014 e 2019 na Universidade de Brasília. O questionário foi dividido em três principais momentos da vida egressa desses estudantes: 1) período que antecede o ingresso do discente por meio de cotas raciais da Universidade de Brasília, 2) o ingresso do discente por meio das cotas raciais na Universidade de Brasília e 3) o acesso do formando cotista ao mercado de trabalho. Tais etapas são importantes para a construção do indivíduo negro na universidade e na sociedade.

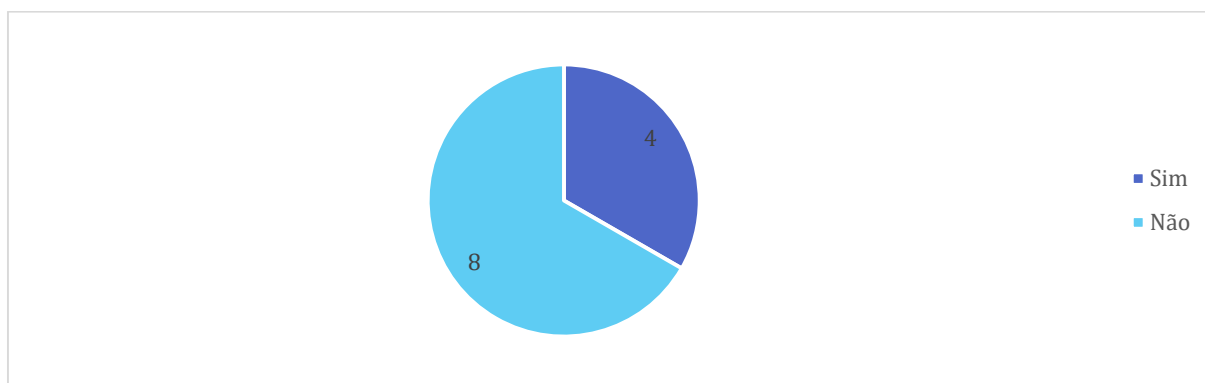
3.3.1. Período que antecede o ingresso do discente por meio de cotas raciais na Universidade de Brasília

O período que antecede o ingresso de alunos por meio das cotas raciais na Universidade de Brasília por muitas vezes é decisivo para o avanço desses alunos ao ensino superior. Nessa perspectiva, o contato do aluno em relação a orientações acerca das cotas raciais e o acesso ao ensino da história da cultura afro-brasileira e africana na educação básica se tornam essenciais para a percepção desses alunos enquanto negros na sociedade. Além disso, são através dessas temáticas que os alunos compreendem os espaços que precisam ocupar.

Um dos objetivos na aplicação do questionário realizado no período de março a abril de 2022 junto aos egressos da Universidade de Brasília foi de saber se em algum momento no período que antecede o seu ingresso a UnB esses alunos tiveram algum tipo de contato em relação a orientações acerca das cotas raciais.

Dessa forma, com o intuito de verificar essa questão, foi perguntado aos alunos participantes do questionário: no seu ensino médio a sua escola promoveu orientações para a utilização das cotas raciais? Os dados no gráfico 8 mostram que apenas 4 dos egressos participantes da pesquisa tiveram orientações sobre as cotas raciais no ensino médio, enquanto 8 participantes não tiveram orientações sobre as cotas raciais no ensino médio.

Gráfico 8 – No seu ensino médio a sua escola promoveu orientações para a utilização das cotas raciais?

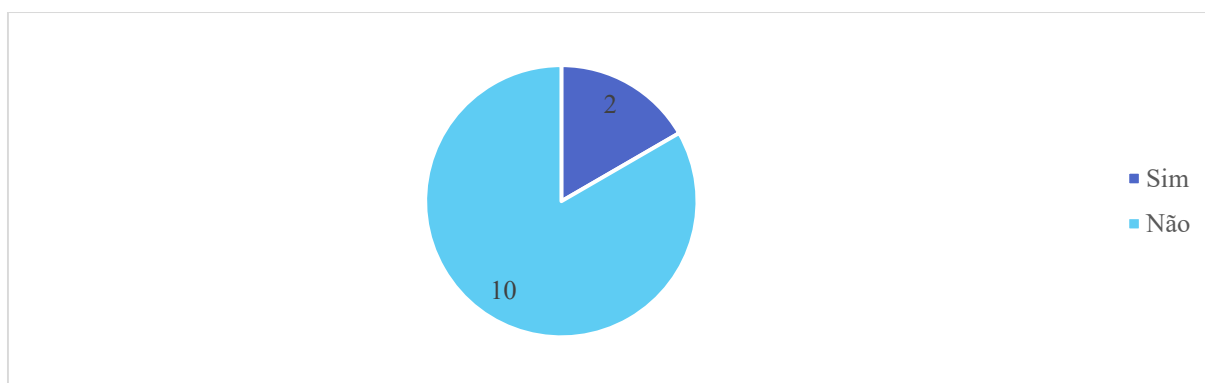


Fonte: Elaborado pela autora – 2022.

De acordo com a Lei 10.639/2003 o ensino da história da cultura afro-brasileira e africana é obrigatório na educação básica. O conhecimento sobre a cultura negra faz parte da formação da sociedade brasileira, a fim de sanar lacunas causadas pela desigualdade racial presente nas camadas sociais. Nesse sentido, foi perguntado aos egressos: no ensino médio foi ensinado a você sobre a história da cultura afro-brasileira e africana? As respostas obtidas

podem ser observadas no gráfico 9, onde 10 dos 12 participantes da pesquisa não tiveram acesso ao ensino sobre a história da cultura afro-brasileira. Além disso, verificou-se através do questionário que 2 participantes tiveram acesso sobre a história da cultura afro-brasileira através de livros, 1 através de revistas e 7 através da internet, em contraponto, os outros 2 participantes da pesquisa não tiveram acesso a esse tipo de conteúdo.

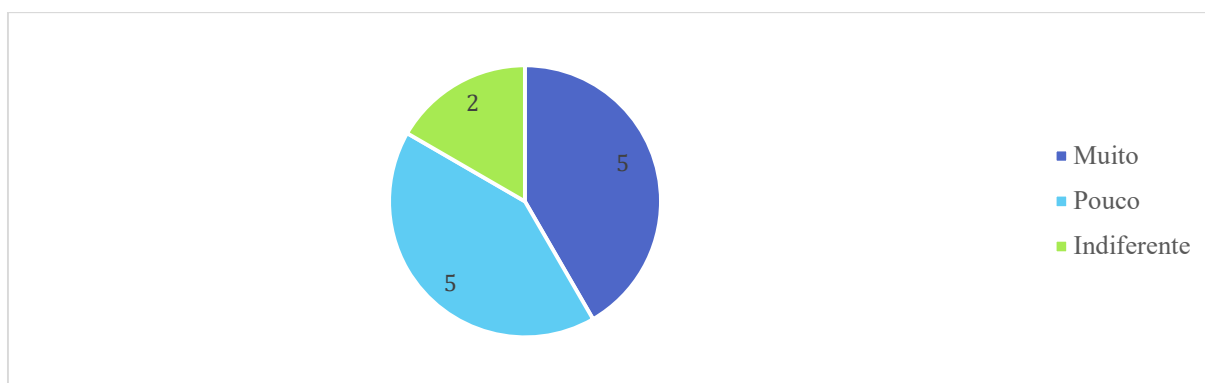
Gráfico 9 - No ensino médio foi ensinado a você sobre a história da cultura afro-brasileira e africana?



Fonte: Elaborado pela autora – 2022.

No caso do gráfico 10, foi perguntado aos egressos: em que medida esse conteúdo influenciou o seu ingresso por meio das cotas raciais na Universidade de Brasília? 5 dos egressos consideraram que o conteúdo sobre a história da cultura afro-brasileira e africana influenciou muito o seu ingresso na UnB, enquanto os outros 5 consideraram que teve pouca influência, os 2 egressos restantes consideraram indiferente a relação entre o ingresso na UnB e a conteúdo sobre a história da cultura afro-brasileira e africana.

Gráfico 10 - Em que medida esse conteúdo influenciou o seu ingresso por meio das cotas raciais na Universidade de Brasília?



Fonte: Elaborado pela autora – 2022.

Nesse primeiro tópico pôde-se observar que no período escolar que antecede o ingresso dos alunos cotistas da Universidade de Brasília, 8 desses alunos não receberam orientações acerca das cotas raciais, em contrapartida, apenas 4 receberam orientações sobre as cotas raciais. Além disso, grande parte dos egressos não tiveram acesso ao ensino sobre a história da cultura afro-brasileira e africana no ensino médio, representando 10 participantes, enquanto apenas 2 desses formandos tiveram o acesso ao ensino da história a cultura afro-brasileira e africana no ensino básico. Apesar disso, 10 participantes responderam que tiveram acesso a informações por outros meios, como a internet, livros e revistas e apenas 2 não tiveram nenhum acesso a esse tipo de conteúdo.

Assim, percebe-se a necessidade de reforçar as escolas de ensino básico a importância de ser repassado orientações acerca do sistema de cotas, como também, o acesso do ensino da história da cultura afro-brasileira e africana a todos os estudantes. Ainda de acordo com as respostas do questionário, 5 dos egressos consideraram que o conteúdo sobre a história da cultura afro-brasileira e africana influenciou muito o seu o ingresso a UnB, 5 responderam que teve pouca influência e 2 consideraram o conteúdo indiferente. Nesse sentido, esses conteúdos se tornam transformadores e influentes na vida desses estudantes na medida em que são repassados a sua importância durante o ensino da educação básica.

3.3.2. Ingresso do discente por meio de cotas raciais na Universidade de Brasília

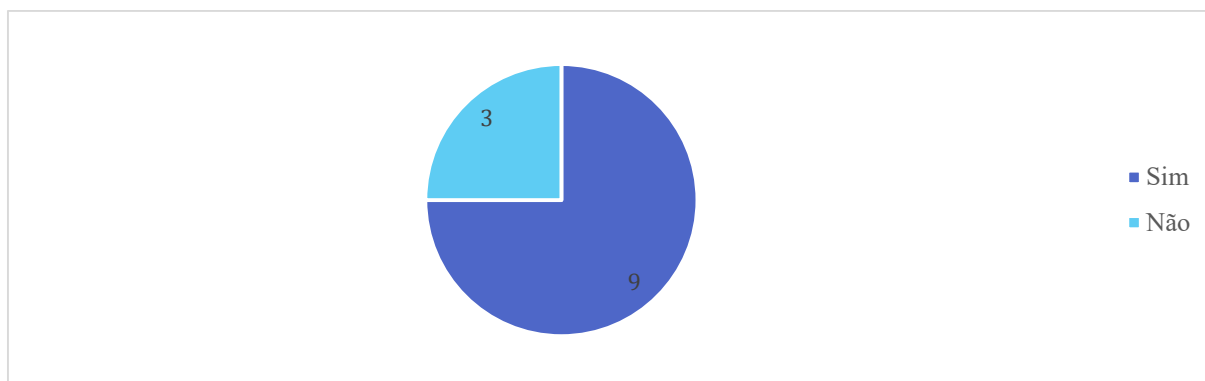
O ingresso do aluno por meio das cotas raciais na Universidade de Brasília na maioria das vezes é uma forma de mudanças de realidades, possibilitando o alcance de novas oportunidades através da educação. Dessa forma, a Lei de Cotas rompe ciclos de famílias que não tiveram o acesso à educação, combate à desigualdade no ensino superior e abre portas para melhores oportunidades no mercado de trabalho. E por isso, é através do ingresso por meio das cotas raciais que as universidades se tornam mais inclusas e diversas.

A fase acadêmica também se torna um momento importante na construção do indivíduo negro na sociedade. Por isso, nesse tópico buscou-se compreender a trajetória desses alunos na Universidade de Brasília, com o intuito de saber se os egressos participantes da pesquisa tiveram acesso a temáticas raciais em suas graduações, o apoio permanência na universidade, se sofreram racismo no meio acadêmico e se tiveram professores negros. Por fim, foi solicitado um pequeno resumo sobre a experiência de ser um aluno cotista na Universidade de Brasília.

Assim, como apresenta o gráfico 11, foi perguntado aos egressos: durante a sua graduação você cursou alguma disciplina sobre temática racial? 9 dos participantes cursaram

alguma disciplina de temática racial, enquanto 3 não cursaram. Além disso, dos participantes, 8 afirmaram que a disciplina não fazia parte da sua grade curricular, enquanto apenas 1 afirmou que fazia parte.

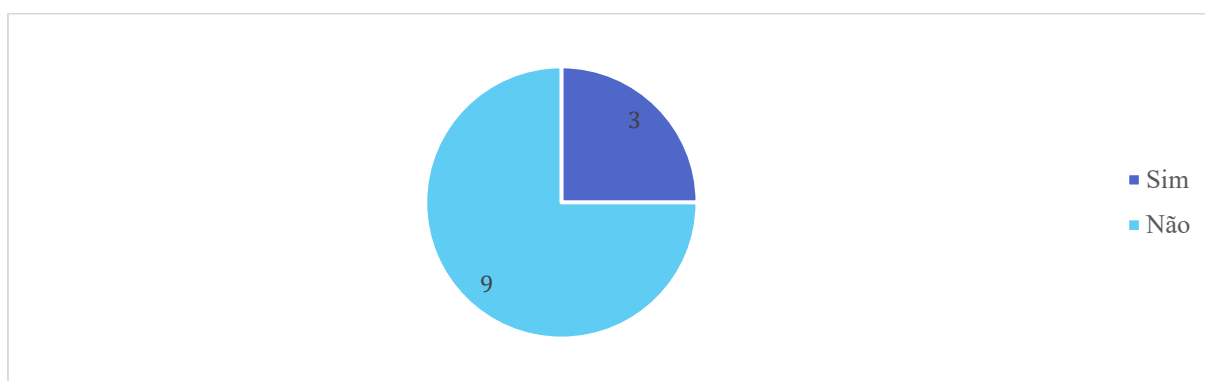
Gráfico 11 - Durante a sua graduação você cursou alguma disciplina sobre a temática racial?



Fonte: Elaborado pela autora – 2022.

Como já apresentado anteriormente, grande parte dos alunos que ingressam nas universidades por meio das cotas, precisam de algum tipo de apoio institucional para a conclusão do seu curso. Desse modo, foi perguntado aos alunos: durante a sua graduação você teve apoio institucional de permanência na universidade? Como apresenta o gráfico 12. Em resposta, 9 participantes não tiveram apoio institucional e apenas 3 tiveram acesso ao apoio institucional, ou seja, a grande maioria dos ex-alunos da UnB não tiveram apoio à permanência da universidade.

Gráfico 12 - Durante a sua graduação você teve apoio institucional de permanência na universidade?

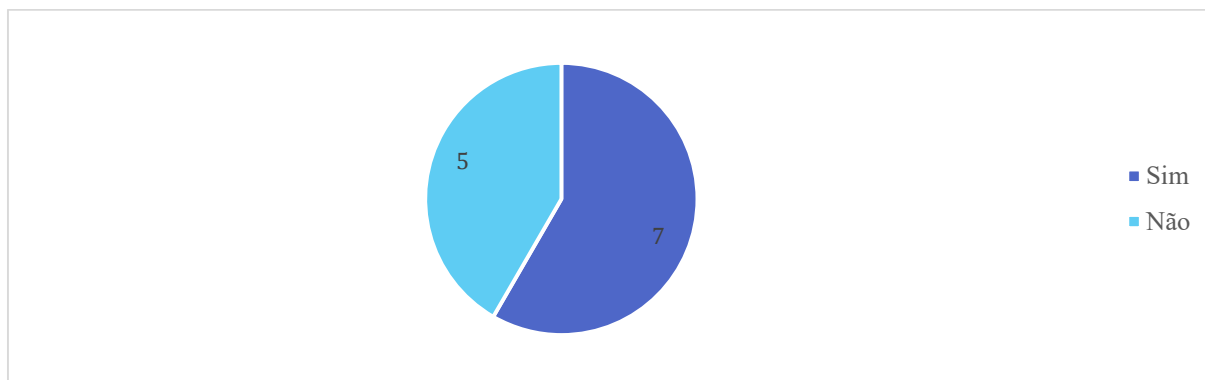


Fonte: Elaborado pela autora – 2022.

O ingresso do estudante por meio das cotas raciais à Universidade de Brasília não o isenta de passar por situações de racismo no meio acadêmico, já que ainda em muitos espaços

se configura o racismo estrutural. Por isso, foi perguntado aos egressos se durante a graduação eles sofreram racismo, como apresenta o gráfico 13, 7 desses estudantes sofreram racismo durante a graduação e 5 não sofreram racismo durante a graduação.

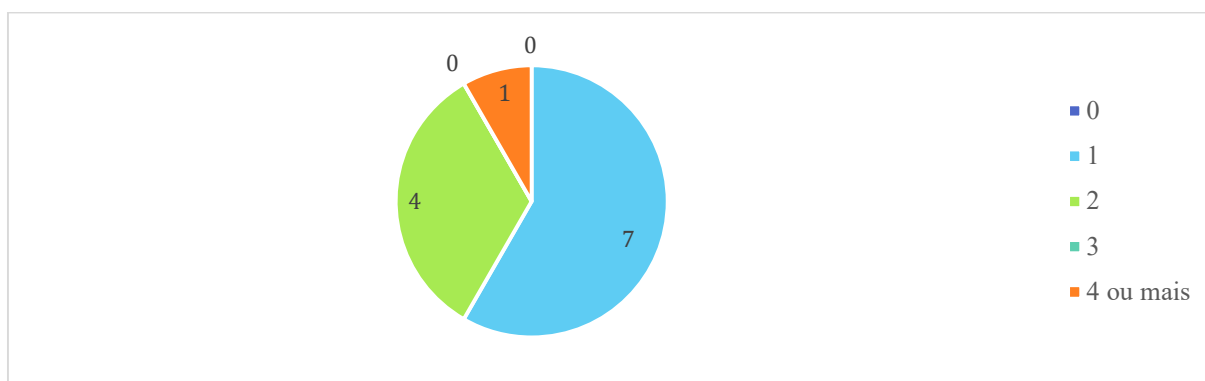
Gráfico 13 - Durante a sua graduação você sofreu racismo?



Fonte: Elaborado pela autora – 2022.

O período da graduação é um momento muito importante na vida dos alunos cotistas, e se torna muito mais especial na medida em que se sentem representados por professores que compartilham da mesma convivência e das relações raciais. Assim, foi perguntado aos egressos quantos professores negros eles tiveram durante a graduação, em resposta, como apresenta o gráfico 14. 7 participantes responderam que tiveram apenas 1 professor negro, 4 participantes responderam que tiveram 2 professores negros durante a graduação e por fim 1 participante respondeu que teve 4 ou mais professores negros durante a graduação.

Gráfico 14 - Quantos professores negros você teve durante a sua graduação?



Fonte: Elaborado pela autora – 2022.

Para compreender de forma mais clara a trajetória acadêmica dos alunos que ingressaram na Universidade de Brasília por meio das cotas raciais foi solicitado que os

participantes do questionário descrevessem de forma sucinta a sua experiência acadêmica como cotista durante o período da graduação.

Dentre as respostas coletadas, 4 egressos optaram por não responder e 8 egressos descreveram as suas experiências como alunos cotistas da Universidade de Brasília. A partir da leitura das respostas enviadas e de acordo com a análise realizada, foi feita a divisão das respostas em experiências favoráveis e experiências desfavoráveis dos egressos participantes, de acordo com o efeito que as cotas raciais causaram na vida acadêmica desses estudantes.

Como apresentado no quadro 2, 5 dos participantes que responderam à questão, consideraram que as cotas raciais resultaram em situações favoráveis em suas experiências acadêmicas como cotistas. Em relação aos outros 3 participantes que responderam à questão, consideraram que tiveram experiências desfavoráveis em sua trajetória acadêmica como alunos cotistas na UnB.

Quadro 2 – Experiências de alunos beneficiários da cota racial na Universidade de Brasília

Experiências favoráveis	Experiências desfavoráveis
P.1 “A cota racial foi essencial no ingresso da UnB e acho que essa política afirmativa deve ser fortalecida para que mais pessoas negras tenham acesso às universidades públicas no Brasil.”	P.6 “Ser cotista racial e de escola pública tinha uma carga pessoal grande de não alcançar o mesmo nível educacional dos colegas de turma.”
P.2 “Eu saí do ensino público em 2014 e ingressei na UnB no primeiro semestre de 2015. Como a grande parte dos alunos provenientes de escolas públicas, a minha base educacional era péssima. Tive que aprender a estudar. Foi preciso rever e aprender matérias básicas. Logo no primeiro semestre, reprovei em 4 matérias de um total de 6. Minha experiência como beneficiária das cotas raciais, foi ter tido a oportunidade de aprender, receber um ensino de qualidade.”	P.7 “Na condição de negro, não sofri qualquer tipo de racismo explícito, e não presenciei alguém que o tenha sofrido. De todo modo, o baixo número de professores negros evidencia, por si só, a necessidade de fomento à participação dos ex-alunos negros aos níveis de mestrado e doutorado.”
P.3 “O processo de autodeclaração como negra contribuiu para o meu processo de autopercepção e autoaceitação. Sempre estudei em escola particular e na época do vestibular quando eu disse que iria concorrer pelas cotas raciais meus colegas disseram que era injusto, mesmo sendo uma disputa com outras pessoas negras de escola particular, porque segundo eles eu tive acesso a uma boa educação. Ter me inscrito pelas cotas para negros e ter tirado uma boa no vestibular, com a qual eu seria aprovada no sistema universal, me fez ter muito orgulho e me sentir capaz. Fez com que eu percebesse que eu não estava representando apenas a minha própria pessoa, mas um grupo de pessoas que são constantemente subestimadas e desvalorizadas por conta da cor de pele.”	P.8 “Após a entrada não tive nenhum benefício, o curso era formado majoritariamente de pessoas brancas, alguns julgavam que os cotistas não eram merecedores da vaga.”

<p>P.4 “Apesar de ter tido contato com grupos que se propunham a discutir questões raciais, acredito que nunca me aprofundei no debate. A graduação ajudou a me entender como pessoa negra e a entender a importância de ocupar espaços majoritariamente brancos.”</p>	
<p>P.5 “Para além da política de ações afirmativas ter possibilitado meu ingresso na universidade, entendo que possibilitou a criação de redes de profissionais negros dentro e fora do ambiente acadêmico, viabilizando formação política para questionamento de modelos epistemológicos e organizacionais predominantemente brancos, além de ferramentas coletivas de enfrentamento ao racismo institucional.”</p>	

Fonte: Elaborado pela autora – 2022. ***Legenda:** P = Participante, 1 = Numeração da resposta.

As respostas apresentadas no quadro 2, foram descritas de acordo com o texto original enviado pelos participantes do questionário. Desse modo, em sua grande maioria, as experiências vivenciadas aos alunos cotistas da UnB, proporcionaram situações favoráveis à trajetória acadêmica desses estudantes.

Entre os relatos, pode-se perceber que os estudantes ingressantes das cotas raciais, principalmente oriundos de escolas públicas, encontram na maioria das vezes dificuldades ao se deparar com a rotina acadêmica. Apesar disso, as cotas possibilitaram maiores aprendizagem e superações quanto aluno cotista, além de proporcionar um ensino de qualidade, como apresenta o relato participante 2:

“Eu saí do ensino público em 2014 e ingressei na UnB no primeiro semestre de 2015. Como a grande parte dos alunos provenientes de escolas públicas, a minha base educacional era péssima. Tive que aprender a estudar. Foi preciso rever e aprender matérias básicas. Logo no primeiro semestre, reprovei em 4 matérias de um total de 6. Minha experiência como beneficiária das cotas raciais, foi ter tido a oportunidade de aprender, receber um ensino de qualidade.”

O racismo estrutural também está presente na educação básica da rede privada. Já que sob o olhar da sociedade o negro que estuda em um colégio particular, já está gozando de privilégios, e por isso, não há a necessidade das cotas raciais para o ingresso nas universidades. Visão totalmente equivocadas, já que não há a percepção de que o negro se encontra em uma posição de vulnerabilidade social, independente da classe. De modo que as cotas raciais também são um meio de autoaceitação, autodeclaração e autopercepção como descrito pelo participante 3:

“O processo de autodeclaração como negra contribuiu para o meu processo de autopercepção e autoaceitação. Sempre estudei em escola particular e na época do vestibular quando eu disse que iria concorrer pelas cotas raciais meus colegas disseram que era injusto, mesmo sendo uma disputa com outras pessoas negras de escola particular, porque segundo eles eu tive acesso a uma boa educação. Ter me

inscrito pelas cotas para negros e ter tirado uma boa no vestibular, com a qual eu seria aprovada no sistema universal, me fez ter muito orgulho e me sentir capaz. Fez com que eu percebesse que eu não estava representando apenas a minha própria pessoa, mas um grupo de pessoas que são constantemente subestimadas e desvalorizadas por conta da cor de pele.”

Outra importante questão a ser levantada acerca de experiências favoráveis aos estudantes cotistas da UnB, é a abertura de espaços para debates sobre temáticas raciais nas universidades. Fator no qual, proporciona a troca de experiências, esclarece sobre a importância de se posicionar e ocupar espaços na sociedade, além de intensificar a construção identitária, como afirma o participante 4:

“Apesar de ter tido contato com grupos que se propunham a discutir questões raciais, acredito que nunca me aprofundei no debate. A graduação ajudou a me entender como pessoa negra e a entender a importância de ocupar espaços majoritariamente brancos.”

Para além da Universidade, a inclusão por meio das cotas raciais, possibilita a extensão dos aprendizados para fora do ambiente acadêmico, evidenciando a importância das cotas raciais na vida desses alunos, não só como estudantes, mas também como cidadãos negros da sociedade brasileira. Como apresenta a resposta do participante 5:

“Para além da política de ações afirmativas ter possibilitado meu ingresso na universidade, entendo que possibilitou a criação de redes de profissionais negros dentro e fora do ambiente acadêmico, viabilizando formação política para questionamento de modelos epistemológicos e organizacionais predominantemente brancos, além de ferramentas coletivas de enfrentamento ao racismo institucional.”

Nesse sentido, as cotas raciais foram e continuam sendo um fator essencial no acesso de muitos estudantes à universidade. E por isso, segue sendo uma política de inclusão e de transformação no cenário da população preta. O relato do participante 1, esclarece essa importância: “a cota racial foi essencial no ingresso da UnB e acho que essa política afirmativa deve ser fortalecida para que mais pessoas negras tenham acesso às universidades públicas no Brasil”.

Apesar de todos os relatos sobre as experiências favoráveis de alunos cotistas da Universidade de Brasília, evidenciado aspectos importantes dessa política, há também os depoimentos de experiências desfavoráveis a esses estudantes. De acordo com as experiências desfavoráveis, pode-se perceber nos relatos dos participantes, que em sua maioria, foram acometidos a situações do reflexo da desigualdade racial.

A desigualdade racial presente no ensino de educação básica, período que antecede o ingresso do estudante na universidade, afeta diretamente o desempenho do aluno, já no período acadêmico, como relata o participante 6: “ser cotista racial e de escola pública tinha uma carga pessoal grande de não alcançar o mesmo nível educacional dos colegas de turma”.

Além disso, há também reflexos da desigualdade racial e do racismo, presentes no ambiente interno da universidade. Essas questões são observadas através da composição dos cursos, que em sua grande maioria, ainda são formados por alunos e professores majoritariamente brancos, como apresenta o depoimento dos participantes 7 e 8, a seguir:

“Na condição de negro, não sofri qualquer tipo de racismo explícito, e não presenciei alguém que o tenha sofrido. De todo modo, o baixo número de professores negros evidencia, por si só, a necessidade de fomento à participação dos ex-alunos negros aos níveis de mestrado e doutorado.”

“Após a entrada não tive nenhum benefício, o curso era formado majoritariamente de pessoas brancas, alguns julgavam que os cotistas não eram merecedores da vaga.”

Dessa forma, mostra-se necessário que apesar da política de cotas, ainda há a necessidade de várias mudanças no cenário da educação brasileira. Mudanças que precisam ser acometidas desde o ensino da educação básica, até o acesso ao ensino superior, combinadas com políticas de ações afirmativas sociais. De forma que haja a preocupação de impulsionar a construção de bases da igualdade na educação em busca de um ensino de qualidade e da valorização da diversidade cultural.

Por fim, há importantes observações levantadas neste tópico. O ingresso dos alunos ao ensino superior, em especial na Universidade de Brasília, proporciona novas experiências na construção do estudante negro na trajetória acadêmica. Diferentemente das respostas em relação ao acesso ao ensino sobre a história da cultura afro-brasileira e africana na educação básica, anteriormente, em que 10 dos 12 participantes da pesquisa não tiveram acesso a esse ensino. Ao ingressar na UnB, há mudanças nesse cenário, onde 9 dos participantes da pesquisa, cursaram alguma matéria de temática racial e apenas 3, não tiveram acesso a matérias dessa temática.

Dentre esses alunos que cursaram matérias de temática racial, 8 afirmaram que a disciplina não fazia parte da sua grade curricular, enquanto apenas 1 participante afirmou que fazia parte. Assim, percebe-se a importância da reestruturação curricular dos cursos da UnB, com o objetivo de incluir disciplinas de teor racial, para que todos possam ter esse acesso a essa temática, na grade curricular do curso de origem.

Em relação a percepção de representatividade de docentes negros na UnB, 7 egressos responderam que tiveram apenas 1 professor negro, 4 egressos responderam que tiveram 2 professores negros durante a graduação e por fim 1 respondeu que teve 4 ou mais professores negros durante a graduação. Nesse sentido, também há a necessidade da maior efetividade e participação de professores negros no meio acadêmico. Já no caso do auxílio permanência, apenas 3 egressos tiveram acesso ao apoio institucional, enquanto 9 egressos não tiveram apoio

institucional. Assim, é importante que informações acerca da disponibilidade desse acesso chegue até esses estudantes, a fim de ser um dos meios de apoio para a permanência na graduação.

Outro fator importante, é o combate ao racismo no meio institucional, já que 7 dos participantes da pesquisa sofreram racismo durante a graduação e 5 não sofreram racismo durante a graduação. É um número preocupante, e por isso, a universidade precisa estar atenta a essas situações, para acionar sanções legais em combate a esse tipo de comportamento.

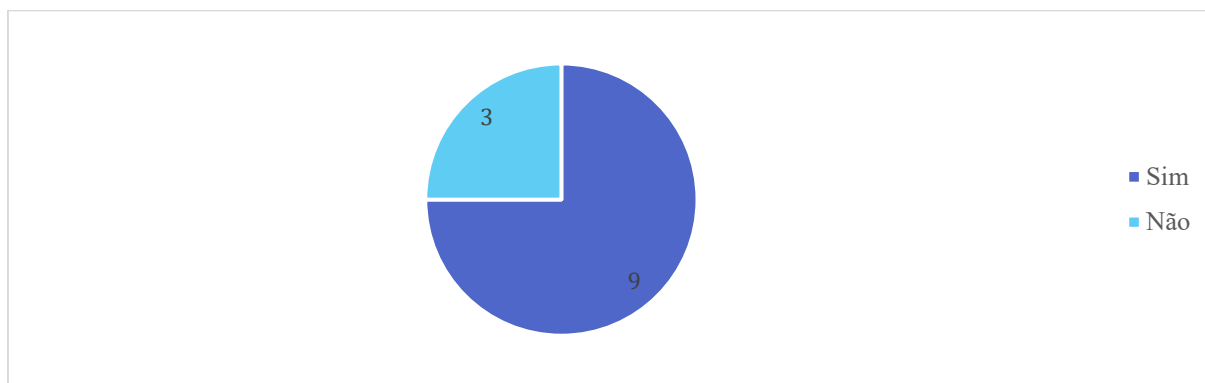
Ademais, as respostas acerca das experiências favoráveis e desfavoráveis no ambiente acadêmico, nos leva a concluir que, o acesso a esses estudantes a Universidade de Brasília, possibilitou experiências que corroboram não só na construção da identidade de muitos desses estudantes, mas também no fomento de uma universidade mais inclusiva e diversa. Experiências nas quais servem com um construto de futuros profissionais, que poderão enfrentar outros obstáculos no futuro em relação às desigualdades raciais presentes no mercado de trabalho. Quanto às experiências desfavoráveis, servem como uma ponte para que sejam observados os pontos em que a política de cotas precisa de melhorias.

3.3.3. O acesso do formando cotista ao mercado de trabalho

O último tópico deste trabalho tem como objetivo compreender o acesso do discente cotista ao mercado de trabalho. De forma que procurou-se verificar a relação entre o ingresso por cotas raciais na Universidade de Brasília e o acesso dos formandos ao mercado de trabalho.

Nesse sentido, as perguntas dessa seção são direcionadas a vida laboral dos egressos. No gráfico 15, foi perguntado aos egressos: você trabalha atualmente? 9, dos 12 participantes da pesquisa responderam que sim, e 3 responderam que não.

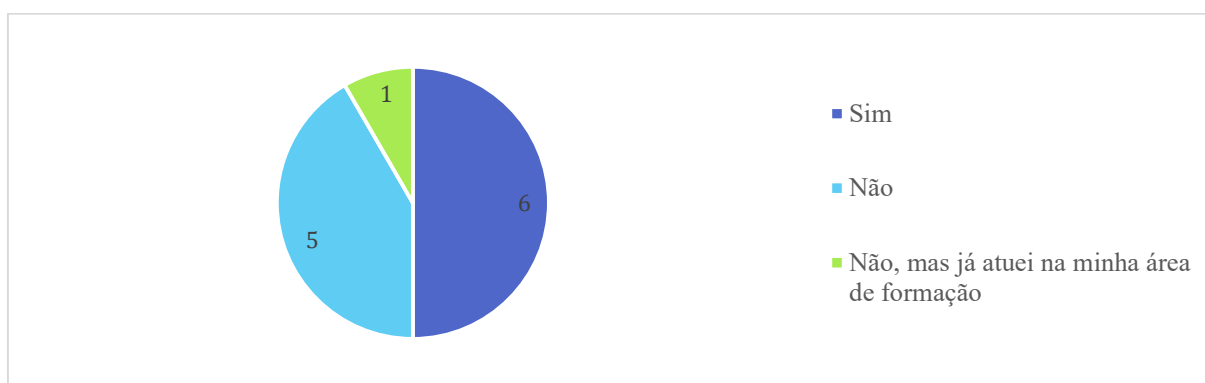
Gráfico 15 - Você trabalha atualmente?



Fonte: Elaborado pela autora – 2022.

Para verificar a da atual posição dos formandos cotistas em relação ao mercado de trabalho como apresenta o gráfico 16, foi perguntado aos participantes do questionário se estão atuando na área de formação. Entre as respostas, 6 responderam que atualmente trabalham na área de formação, 5 responderam que não estão trabalhando na área de formação e 1 respondeu que no momento não está trabalhando na área de formação, mas que em algum momento já trabalhou. Assim, grande parte dos egressos participantes do questionário trabalham ou já trabalharam em sua área de formação.

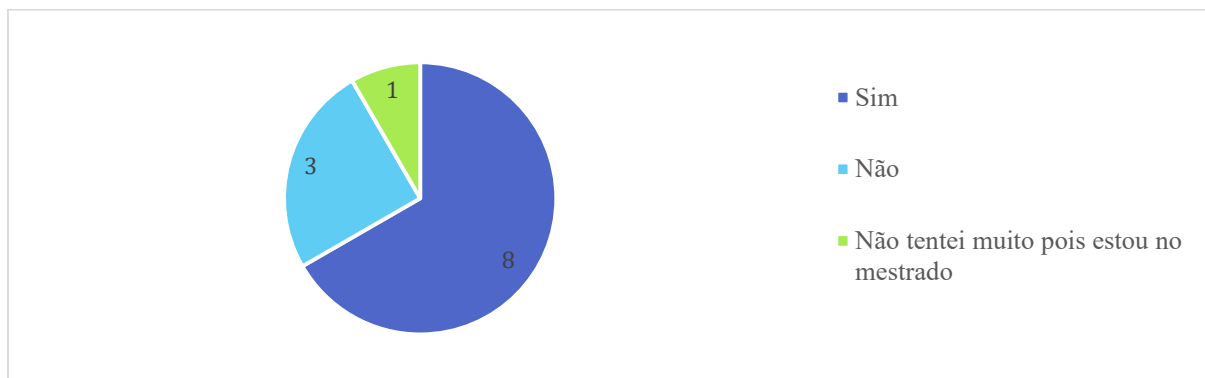
Gráfico 16 - Você trabalha na sua área de formação?



Fonte: Elaborado pela autora – 2022.

Após a formação, muitos dos estudantes encontram dificuldade em encontrar emprego, principalmente quando se trata da população negra. Dessa forma, ao se deparar com o mercado de trabalho, estudantes cotistas também enfrentam dificuldades de inserção nas instituições. Prova disso, se dá pelas respostas dos egressos em relação à pergunta: você teve alguma dificuldade para encontrar emprego após a sua conclusão de curso? 8 do egresso responderam que encontram dificuldades para encontrar emprego após a sua conclusão de curso, enquanto 3 desses formandos não tiveram dificuldades de encontrar emprego e 1 respondeu que “não tentei muito pois estou no mestrado”, como apresenta o gráfico 17.

Gráfico 17 - Você teve alguma dificuldade para encontrar emprego após a sua conclusão de curso?



Fonte: Elaborado pela autora – 2022.

De acordo com o quadro 3, foi perguntado aos participantes da pesquisa quais foram os efeitos da política de cotas na atual posição laboral. O espaço para as respostas foi deixado em aberto, para que os participantes pudessem comentar livremente. Nesse sentido, as respostas enviadas foram divididas em efeitos positivos, efeitos negativos e indiferentes de acordo com a análise realizada.

Em resposta, 7 egressos, apontaram efeitos positivos na relação entre o ingresso por meio das cotas raciais na UnB e a atual posição laboral, 1 depoimento apontou um efeito negativo nessa relação e 3 egressos foram indiferentes em suas respostas.

Quadro 3 - Os efeitos do ingresso na UnB por meio de cotas raciais na atual posição laboral

Efeitos positivos	Efeitos negativos	Indiferente
P.1 “Essenciais.”	P.8 “Atualmente curso doutorado na UnB, mas mesmo com titulação de mestre tenho encontrado dificuldades para me inserir no mercado de trabalho.”	P.9 “Não sei.”
P.2 “Me permitiu fazer um curso de graduação que me qualificou para o mercado de trabalho.”		P.10 “Não houve influência.”
P.3 “A UnB realmente abre portas e te confere autoconfiança. Hoje, tenho consciência de como estudar sobre cotas, me conhecer, me ajudou e me ajuda a me posicionar em inúmeras situações.”		P.11 “Não consigo encontrar efeitos diretos na posição laboral (talvez não tenha entendido corretamente a pesquisa). Os efeitos mais marcantes são dificuldades relacionadas ao convívio na universidade enquanto cotista.”

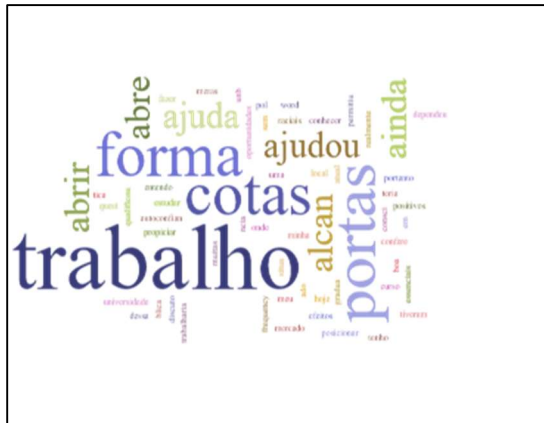
P.4 “Sem as cotas eu não teria alcançado a universidade e, portanto, não trabalharia onde eu trabalho.”		*Discussões sobre quem pode pesquisar o que se intensificaram terrivelmente.
P.5 “Tiveram efeitos positivos.”		
P.6 “Propiciar uma boa formação, abrir portas e oportunidades para me profissionalizar.”		
P.7 “Ainda discuto muitas questões raciais no meu local de trabalho atual, e entendo como minha formação dependeu dessa política pública.”		

Fonte: Elaborado pela autora – 2022. *Legenda: P = Participante, 1 = Numeração da resposta.

* Não houve compreensão dessa resposta.

As respostas foram transcritas na sua forma original enviada pelos participantes. Foi utilizado também a nuvem de palavras, para destacar os principais elementos. Dessa forma, na imagem 2 a seguir, percebe-se o destaque das principais palavras utilizadas nos depoimentos dos participantes quanto à relação entre as cotas raciais e a atual posição laboral.

Imagem 2 – Principais palavras utilizadas pelos participantes nos depoimentos apresentados no quadro 3



Fonte: Elaborado pela autora – 2022.

Entre as palavras em destaque, observa-se “trabalho”, “cotas”, “portas”, “abrir” e “ajudou”. Assim, entende-se que na maioria dos relatos, há a relação entre os ingressos na Universidade de Brasília por meio das cotas raciais e maiores possibilidades de inserção no mercado de trabalho. Além disso, a UnB proporciona uma educação de qualidade que reflete diretamente na formação de profissionais. Essas afirmações, se baseiam nos depoimentos dos participantes 2, 3 e 6:

“Me permitiu fazer um curso de graduação que me qualificou para o mercado de trabalho.”

“A UnB realmente abre portas e te confere autoconfiança. Hoje, tenho consciência de como estudar sobre cotas, me conhecer, me ajudou e me ajuda a me posicionar em inúmeras situações.”

“Propiciar uma boa formação, abrir portas e oportunidades para me profissionalizar.”

As cotas também foram “essenciais” na atual posição laboral, segundo o participante 1, como também, “tiveram efeitos positivos” segundo o depoimento do participante 5. Além disso, muitos alunos não conseguiriam ingressar na universidade sem as cotas raciais, afetando de forma direta a posição no mercado de trabalho, como enfatizou o participante 4: “sem as cotas eu não teria alcançado a universidade e, portanto, não trabalharia onde eu trabalho”.

Como já comentado anteriormente, as cotas raciais também são um meio de extensão do debate das temáticas raciais, para além do ambiente interno da universidade. Esse cenário é importante para o combate às desigualdades raciais presentes no mercado de trabalho. Como expõe o participante 7: “ainda discuto muitas questões raciais no meu local de trabalho atual, e entendo como minha formação dependeu dessa política pública”.

Apesar dos efeitos positivos na formação dos alunos por meio das cotas raciais e a atual posição laboral, diante da grande maioria dos depoimentos expostos. O relato do participante 8, apresentou as dificuldades que discentes cotistas enfrentam no mercado de trabalho, independente da sua formação: “atualmente curso doutorado na UnB, mas mesmo com titulação de mestre tenho encontrado dificuldades para me inserir no mercado de trabalho”.

Além disso, há também os participantes que não consideraram que há uma relação entre o ingresso por meio de cotas e atuação laboral, como o participante 10 “não houve influência”, e o participante 11 que não consegue encontrar relações nessas variantes “não consigo encontrar efeitos diretos na posição laboral (talvez não tenha entendido corretamente a pesquisa). Os efeitos mais marcantes são dificuldades relacionadas ao convívio na universidade enquanto cotista”. E por fim, o participante 9 que não soube responder à questão.

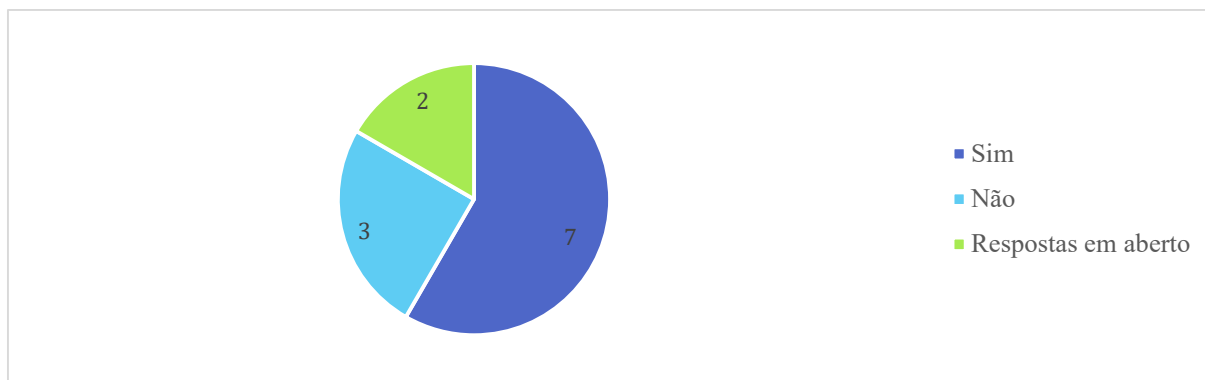
Nas questões classificadas como indiferentes, é importante questionar as respostas dos participantes que não conseguiram encontrar relação entre as duas variantes (ensino superior e mercado de trabalho) ou que não observaram a influência de uma variante sobre a outra. Já que as pesquisas mostram que a promoção da população negra no acesso ao ensino superior através da política de cotas possibilita maiores oportunidades de ascensão ao mercado de trabalho. Tal relação não inibe o racismo institucional existente nas relações socioeconômicas, mas abre caminhos para o combate a esse cenário.

O gráfico 18, apresenta uma importante questão entre a relação do ingresso na Universidade de Brasília por meio das cotas raciais e melhores oportunidades no mercado de trabalho. 7, dos 12 participantes do questionário, consideraram que o ingresso na Universidade de Brasília possibilitou melhores oportunidades de emprego, enquanto 3 responderam que não houve relação entre o ingresso na UnB por meio das cotas e melhores oportunidades de emprego. Nessa questão também havia um espaço para aqueles que queriam expor suas respostas de forma livre. Um dos participantes respondeu que: “não estou atuando no mercado de trabalho”. De acordo com a resposta de outro participante:

“Ter feito UnB possibilitou melhores oportunidades de trabalho, mas quando formada, a forma de ingresso não se torna um fator tão importante e sim o diploma. Os desafios após o diploma são relacionados diretamente ao racismo (e não à forma de ingresso) pela minha própria experiência.”

Baseado na resposta apresentada, fica evidente que apesar do ingresso na Universidade de Brasília por meio das cotas raciais possibilitar melhores oportunidades de empregos, como a afirmação da grande maioria, os cotistas enfrentam problemas de inserção no mercado de trabalho pelo racismo ainda presente nesse sistema.

Gráfico 18 - Na sua opinião, o ingresso na UnB por meio de cotas possibilitou melhores oportunidades no mercado de trabalho?



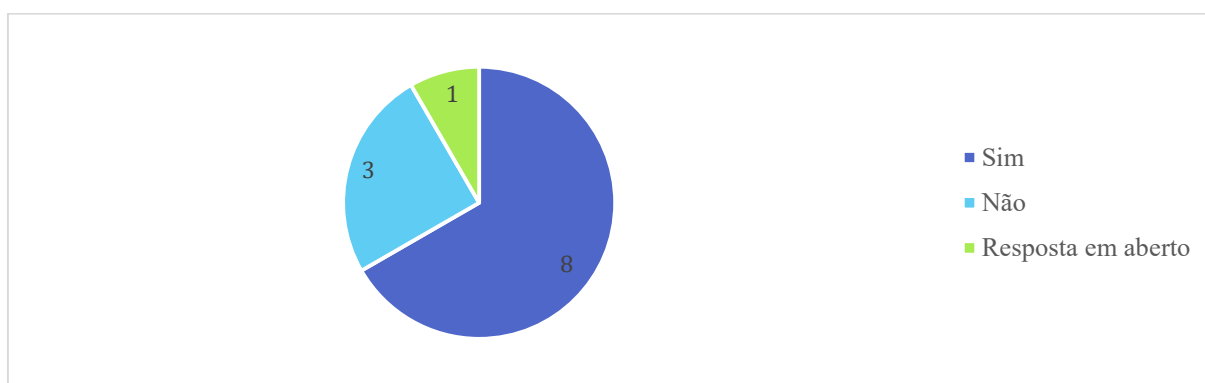
Fonte: Elaborado pela autora – 2022.

O gráfico 19 a seguir, alinhado à pergunta anterior, buscou entender se na visão dos egressos participantes da pesquisa, há uma relação positiva entre o ingresso por meio das cotas raciais na UnB e melhores oportunidades de emprego. Dentre as respostas, 8 dos egressos consideraram que há uma relação positiva entre essas duas variáveis, enquanto 3 dos egressos consideraram que não uma relação positiva.

Além disso, essa questão também foi deixada em aberto para respostas livres, assim, 1 dos participantes respondeu que: “acho delicada essa relação, porque o racismo continua

atuando no mercado de trabalho, independente da sua formação”. Diante dessa resposta exposta, é importante afirmar que a garantia de acesso à UnB por meio das cotas raciais, na visão do participante, não exclui as desigualdades raciais presentes no mercado de trabalho.

Gráfico 19 - Na sua visão, há uma relação positiva entre o ingresso por meio de cotas raciais na universidade e melhores oportunidades no mercado de trabalho?



Fonte: Elaborado pela autora – 2022.

Ao fim deste tópico, há importantes pontuações a serem feitas em relação às conclusões alcançadas através do questionário aplicado sobre o acesso do estudante cotista ao mercado de trabalho. Entre os 12 participantes da pesquisa, 9 estão trabalhando atualmente e 3 participantes não estão trabalhando atualmente. Assim, 6 dos participantes responderam que atualmente trabalham na área de formação, 5 responderam que não estão trabalhando na área de formação, e 1 respondeu que no momento não está trabalhando na área de formação, mas que em algum momento já trabalhou. Nesse sentido, boa parte dos ex-alunos da UnB participantes da pesquisa atualmente atuam no mercado de trabalho em sua área de formação.

Após a conclusão do curso, 8 dos egressos responderam que encontram dificuldades para encontrar emprego, enquanto 3 desses formandos não tiveram dificuldades de encontrar emprego e 1 respondeu que “não tentei muito pois estou no mestrado”. Assim, percebe-se que apesar das cotas raciais proporcionarem o acesso a uma educação de qualidade no ensino superior e a formação de profissionais, boa parte dos alunos cotistas ainda enfrentam dificuldades para serem inseridos ao mercado de trabalho.

Boa parte dos participantes também afirmaram que a ocupação atual no mercado de trabalho, são consequências positivas do ingresso por meio das cotas raciais na Universidade de Brasília. Além de possibilitar melhores oportunidades de empregos, como apresenta gráfico 18. 7, dos 12 participantes, consideraram que o ingresso na Universidade de Brasília possibilitou melhores oportunidades de emprego, enquanto 3 responderam que não houve relação entre o ingresso na UnB por meio das cotas e melhores oportunidades de emprego, e 2

responderam de forma livre. Há também uma relação positiva entre o ingresso por meio das cotas raciais e o mercado de trabalho, conforme os resultados do gráfico 19, pois 8 dos egressos consideraram que há uma relação positiva entre essas duas variáveis, enquanto 3 dos participantes consideraram que não uma relação positiva.

Por fim, apesar da importância das cotas raciais para o acesso da população negra na Universidade de Brasília e o alcance de melhores oportunidades no mercado de trabalho. Vale ressaltar que ao se deparar com cenário laboral, existem outros obstáculos a serem enfrentados, oriundos do racismo institucional.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho buscou verificar a relação entre a política de ações afirmativas de cotas raciais e o mercado de trabalho de alunos formados entre os anos de 2014/1 e 2019/2 na Universidade de Brasília. Além de analisar a implementação da política de cotas na Universidade de Brasília e de identificar os desafios para a renovação da Lei de Cotas nº 12.711/2012.

A priori foi observado que a implementação das cotas raciais na Universidade de Brasília através do Plano de Metas para a Integração Social, Étnica e Racial, foi um marco da democratização do ensino superior. Nesse sentido, a implementação da política de cotas resultou em avanços positivos na inclusão racial. Como ressalta Carvalho (2004), antes da implementação das cotas raciais na UnB, os negros na universidade representavam apenas 3%. Após o surgimento das cotas, de acordo com a UnB (2020), o número de cotistas saltou para 48,7%. No entanto, algumas propostas definidas pelo CEPE em relação ao plano de metas, não foram integralmente cumpridas. De modo que há de se observar a importância no acompanhamento de uma política pública, para que falhas não se estendam ao longo dos anos, e sejam solucionadas no processo da avaliação da política.

O sistema adotado pela Universidade de Brasília, se tornou referência nacional, e sofreu modificações através da sanção da Lei de Cotas nº 12.711/2012. A sanção da política de cotas também foi um marco para as universidades e institutos federais de ensino superior. Nesse sentido, foram observados efeitos positivos da implementação da Lei de Cotas ao longo dos anos. Apesar disso, ainda são resultados insuficientes no quesito das metas traçadas pela política, e por isso, há a necessidade da sua renovação. Entretanto, é importante também, que haja uma revisão da Lei de Cotas, para que as falhas, os avanços e os resultados alcançados através dessa política, sejam instrumentos essenciais à sua renovação.

Adiante, de forma mais objetiva, para não somente apresentar dados dos ingressantes a Universidade de Brasília, houve a preocupação em verificar também os egressos da universidade. Assim, foi solicitado à Secretaria de Administração Acadêmica (SAA) da Universidade de Brasília, o número de alunos formados e desligados durante os anos de 2014/1 a 2019/2. De acordo com os dados coletados, durante os anos em questão, 3.565 alunos oriundos da cota PPI e da cota para escola pública de alta e baixa renda PPI se formaram na Universidade de Brasília, representando 38,86%, enquanto 5.607 de alunos oriundos das mesmas cotas acrescentado a conta para escola pública de alta e baixa renda PPI/PCD, foram desligados da Universidade de Brasília, representando 61,13% do número total. Assim, em nenhum momento,

durante o ano de 2014 a 2019, a taxa de alunos formandos superou a taxa de alunos desligados na Universidade de Brasília. Apesar do número preocupante da evasão na UnB, que precisa ser pauta de investigação no monitoramento da política, é importante ressaltar o número significativo de alunos oriundos das cotas raciais que se formaram.

Já no levantamento realizado através do questionário aplicado, em resposta à pergunta de pesquisa. Pode-se observar que 7 participantes, apontaram efeitos positivos na relação entre o ingresso por meio das cotas raciais na UnB e a atual posição laboral, 1 participante apontou efeito negativo e 4 participantes foram indiferentes em suas respostas. Além disso, 7 dos 12 participantes consideraram que o ingresso na Universidade de Brasília por meio de cotas possibilitou melhores oportunidades de emprego, 3 responderam que não houve essa relação, 2 optaram por responder de forma livre. Alinhado a essa mesma questão, 8 dos participantes consideraram que há uma relação positiva entre o ingresso por meio das cotas raciais na UnB e o mercado de trabalho, enquanto 3 dos participantes consideraram que não há uma relação positiva, e 1 dos participantes respondeu de forma livre. Nesse sentido, de acordo com os dados observados, há uma relação positiva entre o ingresso dos estudantes por meio das cotas raciais e o acesso ao mercado de trabalho. De forma que, o acesso ao ensino superior possibilita melhores oportunidades de emprego aos estudantes cotistas egressos da Universidade de Brasília.

O presente trabalho teve algumas limitações que dificultaram maiores análises sobre os objetivos em questão. Houve a dificuldade de encontrar e enviar o questionário aos alunos egressos da Universidade de Brasília, e por isso, não se teve muitas respostas ao questionário. Além disso, foi encontrado dificuldades em material de análise acerca da Lei de Cotas, durante os 10 anos da sua implementação.

Como sugestão para futuras pesquisas, será relevante que a pesquisa alcance um maior número de egressos, levando em conta o curso de origem, condições socioeconômicas, a estadia na universidade e a formação acadêmica (pós-graduação, mestrado, doutorado e etc.). Variáveis que possam interferir na atual posição laboral dos formandos. Além de uma investigação mais a fundo dos instrumentos de avaliação da política de cotas.

Portanto, conclui-se que a implementação das cotas raciais na Universidade de Brasília através do plano de metas, o surgimento da Lei de Cotas nº 12.711/2012, são políticas essenciais para o combate das desigualdades raciais presentes na sociedade brasileira. De forma que essas políticas públicas foram necessárias para o ingresso de vários alunos cotistas à universidade e refletiram diretamente na atual posição laboral desses estudantes.

5. REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

ABREU, E. N. do N. de., & LIMA, P. G. (2018). **Políticas de ações afirmativas: itinerário histórico e pontuações quanto à realidade brasileira.** *Laplage Em Revista*, 4(2), p.179-196. Disponível em: <https://laplageemrevista.editorialaar.com/index.php/lpg1/article/view/384>. Acesso em: 16 de março de 2022.

ANDRADE, Marcella Coelho. 2019. **“Políticas Públicas Nas Constituição Federal De 1988: Avanços E Desafios”.** *CSONline - Revista Eletrônica De Ciências Sociais*, Nº 29.

ARAÚJO, Ionete Eunice. **Análise socioeconômica das qualidades de cotas para negros na Universidade de Brasília.** Dissertação (Mestrado Profissional em Economia), Programa de Pós-Graduação em Economia, Universidade de Brasília, 2013.

ARAÚJO, J. **A abolição veio e não libertou.** Brasil de Fato, 2017. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2017/05/13/artigo-a-abolicao-veio-e-nao-libertou>. Acesso em: 23 de agosto de 2021.

AZEVEDO, C. E. F.; OLIVEIRA, L. G. L.; GONZALEZ, R. K.; ABDALLA, M. M.: **A estratégia de triangulação: objetivos, possibilidades, limitações e proximidades com o pragmatismo.** IV Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade. Brasília, DF – novembro, 2013.

BAPTISTA, Rodrigo. **Lei de Cotas tem ano decisivo no Congresso.** Agência Senado. Publicado em 11/2/2022. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2022/02/lei-de-cotas-tem-ano-decisivo-no-congresso>. Acesso em: 15 de março de 2022.

BOULLOSA, Rosana de Freitas. Políticas públicas. In: BOULLOSA, Rosana de Freitas (org.). **Dicionário para a formação em gestão social.** Salvador: CIAGS/UFBA, 2014. p. 144-148.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

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.**

BRASIL, Lei 10.639 de 9 de janeiro de 2003. **Ensino da História e da Cultura Afro-brasileira e Africana.**

BRASIL, Lei 12.288/10. **Estatuto da Igualdade Racial.** Brasília, DF: Presidência da República, 2010. CÂMARA DOS DEPUTADOS.

BRASIL, Ministério da Educação, (2012). **Lei de Cotas para o Ensino Superior.** Brasília, MEC/SEF.

BRASIL. Lei nº 12.990, de 09 de junho de 2014. **Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos.**

BRITO, Débora. **Cotas foram revolução silenciosa no Brasil, afirma especialista.** Agência Brasil. Brasília, Publicado em 27/05/2018. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2018-05/cotas-foram-revolucao-silenciosa-no-brasil-afirma-especialista>. Acesso em: 12 de março de 2022.

CAMARGO, J.; ORIENTADORA, B.-F.; CAETANO, M. R. **O Mercado De Trabalho E A Qualificação Do Trabalhador No Município De Capão Da Canoa: A Visão Dos Empregadores.** Disponível em: <https://doity.com.br/media/doity/submissoes/artigo-d5a242e62af20e4cb27e376be14591ca6a6f520d-arquivo.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2022.

CARVALHO, J. J. De. (2004). **Uma Proposta de Cotas para Negros e Índios na Universidade de Brasília.** Revista o público e o privado nº 3. Disponível em: <https://revistas.uece.br/index.php/opublicoeoprivado/article/view/2656/2127>. Acesso em: 16 de março de 2022.

CARVALHO, J. J. De, & SEGATO, R. L. (2004). **Plano de Metas de Integração Social, Étnica e Racial da UnB.** 1, 3. Disponível em: <https://noticias.unb.br/images/Noticias/2018/06-Jun/Plano-de-Metas-Cotas-UnB1.pdf>. Acesso em: 14 de março de 2022.

CARVALHO, M. C. de. (2008). **Políticas Públicas Conceitos e Práticas.** Seabrae, 7, 1–48.
CONT, V. Del. **Francis Galton: eugenia e hereditariedade.** *Scientiae Studia.* 2008, v. 6, n. 2, pp. 201-218. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ss/a/nCZxGgFHn8MVtq8C9kVCPwb/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 21 de fevereiro de 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. (2014). **Gestão de pessoal: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 4ª Ed. Rio de Janeiro: Campus.

CICONELLO, A. **O desafio de eliminar o racismo no Brasil: a nova institucionalidade no combate à desigualdade racial.** Disponível em: <https://portalidea.com.br/cursos/1273e62faca593badd9c60c766cd22b1.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2022.

COLL, L. **Inclusão social e étnico-racial na Unicamp avança nos últimos anos.** Jornal da UNICAMP, Publicado em: 18/11/2020. Disponível em: <https://www.unicamp.br/unicamp/ju/noticias/2020/11/18/inclusao-social-e-etnico-racial-na-unicamp-avanca-nos-ultimos-anos>. Acesso em: 01 abr. 2022.

COSTA, J. B. MOURA, D. GARCIA, C. e MELO, G. M. P. **Um passo a mais: bancas de heteroidentificação no acesso à Universidade.** UnBNotícias, Brasília – DF, Publicado em: 18/03/2022. Disponível em: <https://noticias.unb.br/artigos-main/5569-um-passo-a-mais-bancas-de-heteroidentificacao-no-acesso-a-universidade>. Acesso em: 14 abr. 2022.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto.** (1. Seleção de um projeto de pesquisa 2. Revisão de literatura. Porto Alegre: Artmed, 2010. p. 25–47)

CRUZ, A. **USP alcança meta de inclusão social em 2020 e tem mais alunos de escolas públicas.** Jornal da USP, Publicado em: 28/07/ 2020. Disponível em: <<https://jornal.usp.br/institucional/usp-alcanca-meta-de-inclusao-social-em-2020-e-tem-mais-alunos-de-escolas-publicas/>>. Acesso em: 01 abr. 2022.

DOMINGUES, P. (2005). **O mito da democracia racial e a mestiçagem no Brasil (1889 1930).** Diálogos Latino-americanos, 6 (10), 16. Disponível em: <https://tidsskrift.dk/dialogos/article/view/113653>. Acesso em: 23 de fevereiro de 2022.

DUARTE, R. **Pesquisa qualitativa: reflexões sobre o trabalho de campo.** Caderno de Pesquisa, n. 115, p. 139-154, 2002.

ETHOS. **Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas.** São Paulo, maio de 2016.

FABIANA, F., CORREIA, B., MARTINS, M., & Moura, M. D. E. ([s.d.]). **estatuto da igualdade racial: conquistas de direitos e políticas para o enfrentamento às desigualdades referente à população negra.** v. 16 n. 1 (2018): Anais do XVI Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social.

FERNANDES, F. **A integração do negro na sociedade de classes.** São Paulo: Nacional, 1965, p. 24.

FILICE, R. C. G. & SANTOS, D. S. **Ações Afirmativas e o Sistema de Cotas na UnB - Antecedentes históricos.** 2015. Disponível em: <https://www.sinprodf.org.br/wp-content/uploads/2015/03/05-a%C3%A7%C3%B5es-afirmativas-e-o-sistema-de-cotas-na-unb.pdf>. Acesso em: 28 de agosto de 2021.

FLORES, MBR., and MELO, SF. **A libertação de Cam: discriminar para igualar. Sobre a questão racial brasileira.** In: RODRIGUES, CC., LUCA, TR., and GUIMARÃES, V., orgs. *Identidades brasileiras: composições e recomposições* [online]. São Paulo: Editora UNESP; São Paulo: Cultura Acadêmica, 2014, pp. 31-86. *Desafios Contemporâneos collection.*

FREITAS, M.; SARMENTO, R. **As falas sobre a fraude: análise das notícias sobre casos de fraudes nas cotas raciais em universidades em Minas Gerais.** Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos, v. 101, n. 258, 2020.

GARONCE, L. CRUZ, C. **Cotas raciais: 17 anos depois, UnB tem quase metade dos alunos negros; professores ainda são minoria.** G1, Brasília – DF, Publicado em: 16/08/2020. Disponível em: <<https://g1.globo.com/df/distrito-federal/noticia/2020/08/16/cotas-raciais-17-anos-depois-unb-tem-quase-metade-dos-alunos-negros-professores-ainda-sao-minoria.ghtml>>. Acesso em: 14 abr. 2022.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

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

HENRIQUES, R. **Desigualdade Racial No Brasil: Evolução Das Condições De Vida Na Década De 90.** (2001) Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/1968/1/TD_807.pdf>. Acesso em: 01 abr. 2022.

HOWLETT, Michael; RAMESH, M; PERL, Anthony. **Política Pública: seus ciclos e subsistemas: uma abordagem integral.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

IBGE., 2019. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil.** Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf Acesso em: 26 de agosto de 2021.

IBGE., 2021. Indicadores IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Divulgação Especial Medidas de Subutilização da Força de Trabalho no Brasil.** <http://www.ibge.gov.br/>

Instituto Nacional De Estudos E Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). **Censo Escolar, 2010.** Brasília: MEC, 2011.

Instituto Jones dos Santos Neves. (2018). **Como monitorar uma política pública? Guia para Avaliar Políticas Públicas, 2.** <http://www.ijns.es.gov.br/component/attachments/download/64>.

Instituto Semesp. Evasão, dados Brasil, 11º edição/2021. Disponível em: <https://www.semesp.org.br/mapa-do-ensino-superior/educacao-11/dados-brasil/evasao/>. Acesso em: 01 abr. 2022.

JODAS, J. **A fraude nas cotas raciais faz parte da lógica racista.** Disponível em: <<https://www.justificando.com/2020/07/17/a-fraude-nas-cotas-raciais-faz-parte-da-logica-racista/>>. Acesso em: 03 abr. 2022

JUNIOR, A. A. F. M. **Uma análise da progressão dos alunos cotistas sob a primeira ação afirmativa brasileira no ensino superior: o caso da Universidade do Estado do Rio de Janeiro.** Ensaio: aval. pol. públ. Educ., Rio de Janeiro, v.22, n. 82, p. 31-56, jan./mar. 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ensaio/a/dLNVHQSF3zTQZT5QjNdmSsm/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 15 de março de 2022.

LEITE, L. V **Pesquisa Nacional de Perfil Socioeconômico e Cultural dos (as) Graduandos (as) das IFES - 2018.** Disponível em: <<https://www.andifes.org.br/?p=79639>>. Acesso em: 14 abr. 2022.

LIMA, L. e D'ASCENZI, L. **Implementação de políticas públicas: perspectivas analíticas.** Rev. Sociol. Polit. V. 21, Nº 48: 101-110 DEZ. 2013.

MACHADO, M. S.; ANDRADE, D. A. de. **Políticas Públicas E ações Afirmativas: Um Caminho (ainda) possível Na Busca Pela Igualdade E justiça De Gênero No Brasil?.** *Esp.Jur.* 2022, 22, 351-376.

MAIO, M. C. **O Projeto Unesco e a agenda das ciências sociais no Brasil dos anos 40 e 50.** Revista Brasileira de Ciências Sociais. 1999, v. 14, n. 41, pp. 141-158. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rbcsoc/a/QZnghFsznmKFLtHyMWpnwHk/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 21 de fevereiro de 2022.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MEIRELES, D. C., & Da SILVA, J. L. M. (2019). **Diferenciais De Rendimentos Por Gênero E Raça No Mercado De Trabalho Brasileiro**. *Revista Gênero*, 20(1), 73.

MENDES, L. Z. GOMES, A. Q. **Desvendando as Políticas Públicas: Noções Introdutórias Sobre o Campo de Análise**. *Centro Unversitário Santo Agostinho*. Rev. FSA, Teresina, v. 15, n. 6, art. 4, p. 78-94, nov./dez. 2018.

MINAYO, M. C. **O desafio do conhecimento**. São Paulo; Rio de Janeiro: Hucitec; Abrasco, 1994.

MOEHLECKE, S. (2013). **Ação afirmativa: história e debates no Brasil**. *Cadernos De Pesquisa*, (117), 197–217. Disponível em: <http://publicacoes.fcc.org.br/index.php/cp/article/view/550>. Acesso em: 10 de março de 2022.

OLIVEN, A. C. (2007). **Ações afirmativas, relações raciais e política de cotas nas universidades: Uma comparação entre os Estados Unidos e o Brasil**. *Educação*, 30(1). Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/faced/article/view/539>. Acesso em: 18 de fevereiro de 2022.

ONO, L. T. P.; TONON, L. **Aplicação da política de assistência estudantil em uma instituição da rede federal de educação profissional, científica e tecnológica**. *Revista Brasileira de Iniciação Científica*, v. 3, n. 3, 2016.

PAULO, S.; DE, N. **Os negros no trabalho**. (2013) Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analisepe/2013/2013pednegrosmetEspecial.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2022.

PIOVESAN, F. **Ações afirmativas no Brasil: desafios e perspectivas**. *Revista Estudos Feministas*. 2008, v. 16, n. 3, pp. 887-896. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/JXPnmdcRhtfnnv8FQsVZzFH/?format=pdf&lang=pt>. Acesso 21 fevereiro 2022.

RODRIGUES, C. C. et al. **Identidades brasileiras: composições e recomposições**. 1. ed. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2014. (Coleção Desafios Contemporâneos PROPe - UNESP). Disponível em: <http://hdl.handle.net/11449/123650>. Acesso em: 7 de março de 2022.

RONCARATTI, L. S^a. A e FONTENELLE, A. (2008) **MPOG – Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental – Conhecimentos Gerais e Especializados – Nível Superior**. Vestcon Editora Ltda. Disponível em: <https://docplayer.com.br/15683431-Luanna-sant-anna-roncaratti-alessandro-fontenelle-politicas-publicas-gestao-governamental-brasil.html>. Acesso em: 12 de março de 2022.

SANTOS, A. P. (2012). **Itinerário das ações afirmativas no ensino superior público brasileiro: dos ecos de Durban à Lei das Cotas**. Revista De Ciências Humanas, 2(2). Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/RCH/article/view/3445>. Acesso em: 15 de março de 2022.

SANTOS, Elisabete Figueroa dos; SCOPINHO, Rosemeire Aparecida. **Fora do jogo? jovens negros no mercado de trabalho**. Arq. bras. psicol., Rio de Janeiro, v. 63, n. spe, p. 26-37, 2011. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-52672011000300004&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 18 de março de 2022.

SANTOS, R. E. dos. (2018) **Ações afirmativas no combate ao racismo: uma análise da recente experiência brasileira de promoção de políticas públicas**. Revista quaestio iuris, [S.l.], v. 11, n. 3, p. 2101-2128, ago. ISSN 1516-0351. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/30413/25978>. Acesso em: 16 de março de 2022.

SANTOS, Sales Augusto dos et al. **Ações afirmativas: polêmicas e possibilidades sobre igualdade racial e o papel do estado**. Revista Estudos Feministas. 2008, v. 16, n. 3, pp. 913-929. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/jsk9q7XZHqH5PXCQG94TG4P/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 21 de fevereiro de 2022.

SECHI, Leonardo. (2012). **Políticas Públicas: conceitos, esquemas de análise, casos práticos**. São Paulo, Cengage Learning, 1ª edição.

SILVA, P. (2015). **Ações afirmativas na universidade: política pública em educação para a população negra**. EccoS – Revista Científica, 0(36), 185-196. Disponível em: <https://periodicos.uninove.br/eccos/article/view/3601/2962>. Acesso em: 8 de março de 2022.

SILVA, S. G. **Enfrentamento Às Fraudes No Sistema De Cotas Raciais Das Universidades Públicas Brasileiras**. 2022. Disponível em: <https://revista.mpc.pr.gov.br/index.php/RMPCPR/article/view/96/87>. Acesso em: 03 abr. 2022.

SOARES, E. **A Carne**. Maianga, 2002.

SOARES, S. S. D. (2000). **O Perfil da Discriminação no Mercado de Trabalho – Homens Negros, Mulheres Brancas e Mulheres Negras**. IPEA Textos para Discussão, 769, 6–6. http://desafios.ipea.gov.br/pub/td/2000/td_0769.pdf. Acesso em: 20 de março de 2022.

SOUSA, M. F. 2013. **Conceitos básicos em Monitoramento e Avaliação**. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/992/1/SOUSA%2C%20Marconi%20Fernandes%20-%20Conceitos%20B%C3%AAsicos%20de%20Monitoramento%20e%20Avalia%C3%A7%C3%A3o.pdf>. Acesso em: 15 de março de 2022.

VELLOSO, J. **Cotistas E Não-Cotistas: Rendimento De Alunos Da Universidade De Brasília1**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/ysCKB6ZfVQjgyM7FPDdQZYg/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 05 abr. 2022.

VELOSO, Serena. **Aprovação das cotas raciais na UnB completa 15 anos.** UnBNotícias - SECOM/UnB. Brasília. Publicado em: 06/06/2018. Disponível em: <https://noticias.unb.br/publicacoes/76-institucional/2319-aprovacao-das-cotas-raciais-na-unb-completa-15-anos>. Acesso em: 14 de março de 2022.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. UnB. **Análise do sistema de cotas para negros na Universidade de Brasília: Período 2º semestre de 2004 ao 1º semestre de 2013.** 2003. Disponível em: https://apublica.org/wp-content/uploads/2018/04/RELATO%CC%81RIO-FINAL_Ana%CC%81lise-do-Sistema-de-Cotas-Para-Negros-da-UnB.pdf. Acesso em: 15 de fevereiro de 2022.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA, UnB. **CPA - Pesquisa de Retenção e Evasão**, 2016. Disponível em: http://www.cpa.unb.br/index.php?option=com_content&view=article&id=445&Itemid=269#:~:text=Atualmente%2C%20a%20taxa%20anual%20de,concluir%20seus%20cursos%20no%20prazo. Acesso em: 03 de fevereiro de 2022.

6. APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

Período que antecede o ingresso do discente por meio de cotas na Universidade de Brasília – UnB

1. No seu ensino médio a sua escola promoveu orientações para a utilização das cotas raciais?

Sim Não

2. No ensino médio foi ensinado a você a história e cultura afro-brasileira e africana?

Sim Não

3. Por quais outros meios você aprendeu sobre a história da cultura afro-brasileira e africana?

Internet Jornal Televisão Rádio Revista Livro Não tive acesso a informação sobre a história da cultura afro-brasileira e africana

4. Em que medida esse conteúdo influenciou o seu ingresso por meio das cotas na Universidade de Brasília?

Muito Pouco Indiferente

Ingresso do discente por meio de cotas na Universidade de Brasília – UnB

5. Durante a graduação você cursou alguma disciplina sobre a temática racial?

Sim Não

6. Se sim, ela fazia parte do seu currículo?

Sim Não

7. Durante a sua graduação você teve apoio institucional de permanência na universidade?

Sim Não

8. Durante a sua graduação você sofreu racismo?

Sim Não

9. Quantos professores negros você teve durante a sua graduação?

0 1 2 3 4 ou mais

10. Descreva de forma sucinta a sua experiência acadêmica como beneficiário (a) das cotas raciais (resposta em aberto) _____

O acesso do formando cotista ao mercado de trabalho

11. Você trabalha atualmente?

Sim Não

12. Você trabalha na sua área de formação?

Sim Não Não, mas já trabalhei na minha área de formação

13. Você teve alguma dificuldade para encontrar emprego após a sua conclusão de curso?

Sim Não Outro: _____

14. Quais foram os efeitos do ingresso na UnB por meio de cotas na sua atual posição laboral? (resposta em aberto) _____

15. Na sua opinião, o ingresso na UnB por meio de cotas possibilitou melhores oportunidades no mercado de trabalho?

Sim Não

16. Na sua visão, há uma relação positiva entre o ingresso por meio de cotas raciais na universidade e melhores oportunidades no mercado de trabalho?

Sim Não Outro: _____