



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA – UNB
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS – IH
DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL – SER

TALITA GUIMARÃES ARAGÃO

“Impactos das Ações Afirmativas educacionais nas trajetórias ocupacionais. Um estudo com ex-estudantes cotistas graduados na UnB”

Brasília, Dezembro de 2009.



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA – UNB
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS – IH
DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL – SER

TALITA GUIMARÃES ARAGÃO

“Impactos das Ações Afirmativas educacionais nas trajetórias ocupacionais. Um estudo com ex-estudantes cotistas graduados na UnB”

Trabalho de Conclusão de Curso de Serviço Social na
Universidade de Brasília, sob orientação da Profa. Dra.
Silvia Cristina Yannoulas.

Brasília, Dezembro de 2009.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pelo dom da vida e dedico este trabalho a minha família.

Agradeço a meu pai (*in memoriam*) e à minha mãe pelo exemplo de perseverança e integridade que me inspira nos momentos mais difíceis.

Agradeço a minha irmã Tábata pelo companheirismo de toda uma vida.

Agradeço as minhas queridas colegas do curso de Serviço Social pelos momentos de apoio e de alegrias.

Agradeço a todos os professores e funcionários do Departamento de Serviço Social da Universidade de Brasília pela atenção sempre especial.

Sou grata a todos que colaboraram com este trabalho; em especial a Professora Silvia Cristina Yannoulas pelo exemplo de profissionalismo, pelas orientações e por seu afeto e sua paciência.

Duração

O tempo era bom? Não era.

O tempo é, para sempre.

A hera da antiga era

roreja incansavelmente.

Aconteceu há mil anos?

Continua acontecendo.

Nos mais desbotados panos

estou me lendo e relendo.

(...)

CARLOS DRUMOND DE ANDRADE

LISTA DE APÊNDICES

APÊNDICE A

Questionário misto	53
--------------------------	----

APÊNDICE B

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)	56
---	----

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEPE – Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão da Universidade de Brasília.

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

CNS – Conselho Nacional de Saúde.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos.

GERAJU – grupo de pesquisa em educação e políticas públicas: gênero, raça/etnia e juventude

GTI População Negra – Grupo de Trabalho Interministerial para a Valorização da População Negra.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

IH – Instituto de Ciências Humanas.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.

PEA – População Economicamente Ativa.

PNDH – Programa Nacional de Direitos Humanos.

PNPIR – Política Nacional de Promoção de Igualdade Racial.

SEPPIR – Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial

TCC – Trabalho de Conclusão de Curso.

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

TST – Tribunal Superior do Trabalho.

Ueba – Universidade do Estado da Bahia.

UEL – Universidade Estadual de Londrina.

UEMS – Universidade Estadual do Mato Grosso do Sul

UnB – Universidade de Brasília.

UNESCO - Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

RESUMO

A presente pesquisa investigou quais implicações a graduação em ensino superior pode suscitar para a trajetória de trabalho (ou laboral) de egressos cotistas, apontando questões como; distribuição dos ocupados segundo setor de atividade econômica, posição de ocupação e tipos de vínculos. Com base nos conceitos de raça e discriminação racial, foram analisadas as políticas de ação afirmativa implementadas na UnB e sua potencial relação com o mercado de trabalho. Procurou-se conhecer as trajetórias de ex-estudantes cotistas graduados na UnB, analisando os diversos aspectos que envolvem a formação educacional e a inserção ocupacional destes. Durante a pesquisa de campo, realizada nos meses de Agosto e Setembro de 2009, foram aplicados questionários mistos com seis egressos cotistas dos cursos de Pedagogia, Serviço Social, Comunicação Social e Engenharia Elétrica da Universidade de Brasília, sendo três do sexo masculino e três do sexo feminino. Identificou-se que a graduação no ensino superior confere ao egresso cotista uma maior autonomia para concorrer a postos de trabalho, tendo as dificuldades para contratação relacionadas à cor atenuadas pelo relevante grau de capacitação profissional. Outro aspecto evidenciado durante a pesquisa foi a existência de dificuldades associadas ao tema de cotas raciais na Universidade, pois os potenciais entrevistados demonstraram pouca motivação em participar de pesquisa na qual é preciso se identificar como cotista.

Palavras-chave: discriminação racial; ações afirmativas; trajetória ocupacional; mercado de trabalho.

SUMÁRIO

AGRADECIMENTOS.....	2
RESUMO	4
LISTA DE APÊNDICES.....	5
LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS	6
INTRODUÇÃO.....	9
<i>Pergunta da pesquisa.....</i>	<i>11</i>
<i>Hipótese da pesquisa</i>	<i>11</i>
<i>Justificativa</i>	<i>11</i>
Capítulo I. RAÇA E DISCRIMINAÇÃO RACIAL.....	15
□ <i>O conceito “raça”</i>	<i>15</i>
□ <i>Discriminação racial.....</i>	<i>18</i>
Capítulo II. AÇÕES AFIRMATIVAS E COTAS NO ENSINO SUPERIOR.....	21
□ <i>Políticas de ação afirmativa e as Universidades brasileiras</i>	<i>21</i>
□ <i>O debate sobre ações afirmativas na Universidade</i>	<i>23</i>
□ <i>O caso da Universidade de Brasília (UnB).....</i>	<i>25</i>
Capítulo III. INSERÇÃO OCUPACIONAL E MERCADO DE TRABALHO.....	27
□ <i>A relação entre educação e mercado de trabalho brasileiro</i>	<i>27</i>
□ <i>Discriminação no mercado de trabalho</i>	<i>31</i>
Capítulo IV. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	34
<i>A pesquisa qualitativa e a proposta de análise</i>	<i>34</i>
<i>Descrição da pesquisa de campo.....</i>	<i>36</i>
Capítulo V. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA... 40	
<i>Caracterização geral dos participantes</i>	<i>40</i>
<i>A trajetória escolar pré-universitária.....</i>	<i>41</i>

<i>A Universidade de Brasília</i>	42
<i>A trajetória ocupacional</i>	44
<i>A importância da graduação em Ensino Superior para a trajetória ocupacional.....</i>	45
<i>A relevância do sistema de cotas raciais para a graduação no Ensino Superior</i>	46
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	48
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	50
ANEXO I.....	59
OFÍCIO DE APRESENTAÇÃO DA PESQUISADORA	59

INTRODUÇÃO

A educação é considerada por alguns especialistas como ferramenta que expande a produtividade do trabalhador. Tal idéia se consagrou com a teoria do capital humano (desenvolvida por Jacob Mincer e popularizada por Theodore Schultz e Gary Becker – Ver Cattani, 2006). No Brasil os intelectuais afirmam – a partir da análise de estudos empíricos desenvolvidos por órgãos nacionais, tais como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) - que as pessoas com níveis mais altos de educação têm maior probabilidade de receber salários mais elevados. Mas a educação não se relaciona apenas com a remuneração dos trabalhadores. Ela se associa também as possibilidades de se conseguir um emprego. Estudos apontam que quanto maior for o nível de escolaridade, menor a possibilidade de o indivíduo ficar desempregado. Neste sentido, a educação é tratada com a perspectiva de ser um “seguro-desemprego”¹.

Mas será que o “seguro-desemprego educação” não tem sua eficácia condicionada ao perfil do “beneficiário”? A razão de tal questionamento surge à medida que se percebe que desigualdades de gênero e raça são expressas claramente nos indicadores de mercado de trabalho, como tem sido demonstrado por vários estudos e pesquisas recentes². Esta questão é importante por que de acordo com os estudos do próprio IPEA, de 2002, a probabilidade de um indivíduo que tem ensino superior incompleto ficar de desempregado é de 5,4% (Tafner, 2006). Tal dado pode se apresentar como um importante respaldo a legitimidade de ações afirmativas educacionais para grupos socialmente discriminados. No caso deste trabalho se privilegiará as políticas de ação afirmativa na área educacional e voltadas para a população negra. Mais especificamente, a prerrogativa deste trabalho é; a partir de uma pesquisa sobre a inserção de ex-estudantes cotistas, graduados na Universidade de

¹ Este é um debate que o capítulo 3 “*Educação no Brasil: Atrasos, conquistas e desafios*” da obra “Brasil: o estado de uma nação - Mercado de trabalho, emprego e informalidade”, publicada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) em 2006 e organizada por Paulo Tafner, introduz acerca da relação entre educação e mercado de trabalho no Brasil.

² Ver: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada; Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para as Mulheres. *Retrato das Desigualdade de Gênero e Raça*. 3 Ed. Brasília: IPEA; UNIFEM, 2008.

Brasília, no mercado de trabalho, analisar quais implicações as ações afirmativas educacionais podem suscitar para a inserção de pessoas negras no mercado de trabalho. Por tal razão, vale ressaltar que esta pesquisa entendeu como impacto “... a impressão causada, em alguém ou algo, por fato, ação, etc”, como descreve o Dicionário Aurélio (2004, p. 463). Desta maneira, este trabalho desconsiderou uma possível significação quantitativa que o termo impacto possa abarcar, já que esta pesquisa não foi realizada tendo em vista uma amostra representativa da população total de egressos cotistas da Universidade de Brasília.

No Brasil, segundo Bernardino (2004), a definição de ações afirmativas surgiu pela primeira vez no ano de 1996 em um documento publicado pelo GTI População Negra (um grupo criado pelo então Presidente da República para denunciar questões relativas a discriminação racial e também para formular políticas de ação afirmativa). O ano de 1996 representou um marco para o debate sobre direitos humanos no Brasil, isto por que foi neste momento que os direitos humanos receberam o status de política pública governamental com a adoção do Programa Nacional de Direitos Humanos – o PNDH. Em 2002, este programa foi revisto e foi formulado o PNDH II. Este programa apresentou 28 propostas de ação governamental dirigidas a garantia do direito à igualdade dos afro descendentes. É importante citar como um dos marcos para o debate sobre políticas de ação afirmativa a 3ª Conferência Mundial de Combate ao Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata, que aconteceu em Durban na África do Sul, em 2001. Em 2003, no governo do então presidente Luís Inácio Lula de Silva, se institui a Política Nacional de Promoção de Igualdade Racial (PNPIR); na qual se afirma que o incentivo a adoção de políticas de cotas nas universidades e no mercado de trabalho deva ser uma das estratégias do governo para a promoção da igualdade racial.

Na UnB a primeira iniciativa de sistematização de uma proposta de cotas raciais foi elaborada pelos professores Jorge de Carvalho e Rita Lauro Segato, e ficou expressa no documento “Uma proposta de Cotas para os estudantes da Universidade de Brasília”. Em junho de 2003 esta proposta foi aprovada pelo Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE). O primeiro vestibular da UnB em que o sistema de cotas foi implementado aconteceu em 2004. Foram reservadas 392, das 1.994 vagas, para os candidatos afro descendentes. Em 2008 se formou a primeira turma de alunos que ingressaram na universidade pelo sistema de cotas, composta por 44 alunos de 19 cursos diferentes.

Um dos objetivos desta pesquisa é explorar de que maneiras o sistema de cotas para negros nas universidades pode se associar a uma presença mais expressiva de negros no mercado de trabalho e a mudanças relativas ao tipo de ocupação. Neste sentido, é também um dos interesses desta pesquisa analisar a inserção dos egressos cotistas no mercado de trabalho enfocando questões como: distribuição dos ocupados segundo setor de atividade econômica, posição de ocupação e tipos de vínculos.

Pergunta da pesquisa

De que maneira a graduação no ensino superior se associa as trajetórias ocupacionais de egressos cotistas da UnB?

Hipótese da pesquisa

As trajetória ocupacionais, ou laborais, de egressos cotistas se associa a graduação no ensino superior à medida que este lhes outorga a possibilidade de concorrer por postos de trabalho sem dificuldades de contratação relacionadas a questões de raça/cor devido ao relevante grau de capacitação profissional.

Justificativa

Uma das disciplinas que no decorrer do curso de Serviço Social me aproximou à problemática do trabalho, central na contradição capital *versus* trabalho que estrutura a formação das assistentes sociais no Brasil, foi a disciplina Trabalho e Sociabilidade (que cursei com a Professora Silvia Yannoulas no segundo semestre de 2007, e na qual fui também monitora no primeiro semestre de 2009). O que se observa hoje é o aumento das terceirizações e subcontratações, das privatizações, o predomínio de contratos de baixa qualificação, forte desestruturação do mercado formal, baixos salários, desregulamentação dos direitos, levando a uma expansão da informalidade. Dessa forma, há um processo de intensa flexibilização dos regimes de trabalho que vai afetar diretamente o trabalho do assistente social.

Com respeito aos estudos realizados na disciplina Trabalho e Sociabilidade vale mencionar a importância das análises sobre acumulação flexível. Ricardo Antunes

(2005) elenca algumas características essenciais a este processo; Primeiro, ele é um processo que se apóia na exploração de trabalho vivo no universo da produção; ele também é indissociável da dinâmica tecnológica e organizacional que é intrínseca ao capitalismo e é, principalmente, um modelo voltado para o crescimento. Dentre outras temáticas apresentadas nesta matéria, uma que também me interessou foi a discussão sobre a divisão sexual do trabalho. Já na disciplina Política de Trabalho (que cursei no primeiro semestre de 2009 com a mesma professora da disciplina Trabalho e Sociabilidade, quando paralelamente estava elaborando o projeto de TCC), estudei as condições atuais da organização do mercado de trabalho, os efeitos sobre a economia e a sociedade – compreendendo os efeitos da reestruturação produtiva sobre as relações de trabalho e sobre o próprio trabalhador.

Segundo Liliana Segnini (2000) a flexibilização da força de trabalho inscreve-se no mesmo processo que articula o discurso por maiores níveis de escolaridade para os trabalhadores que permanecem empregados e ocupam postos de trabalho considerados essenciais para os processos produtivos nos quais se inserem. A educação e a formação profissional surgem como questões centrais para adaptar melhor os trabalhadores às mudanças técnicas e minimizar os efeitos do desemprego. O pensamento central desta autora é de que a escolaridade e a formação profissional são condições necessárias, mas insuficientes para o desenvolvimento social.

Uma importante forma de aproximação com o tema “raça” durante minha formação como futura assistente social foi o projeto realizado nas disciplinas Pesquisa em Serviço Social 1 e 2 (cursadas no segundo semestre de 2007 e no primeiro semestre de 2008, respectivamente) – ministradas pela Professora Débora Diniz e auxiliada pelos monitores Cristiano Guedes e Flávia Squinca. A minha proposta de pesquisa era: A proposta do Programa Brasil Afro-atitude: Uma reflexão sobre o critério raça/cor e o monitoramento da epidemia do hiv/aids no Brasil. Nesta pesquisa constatou-se que no programa Brasil Afroatitude, o grupo, compreende que o critério raça/cor se relaciona com o monitoramento da epidemia na medida que se percebe a maior vulnerabilidade à doença devido as condições sócio-econômicas em que se encontra a maior parte da população negra. Foi com esta pesquisa que também pude ter uma primeira aproximação aos cotistas da UnB.

Outro ponto significativo da minha formação foi a incorporação no Grupo de Pesquisa TEDis (Trabalho, Educação e Discriminação – cadastrado no Diretório do CNPq), na qualidade de assistente de pesquisa. O grupo TEDis é coordenado pela

Profa. Dra. Silvia Yannoulas, cujo propósito é o de promover estudos no campo do trabalho a partir da sua articulação com o conhecimento e a educação formal, especialmente considerando as trajetórias educativas diferenciais e os percursos ocupacionais desiguais entre grupos sociais específicos (gênero, raça/etnia); o que justifica minha aproximação ao tema das trajetórias ocupacionais. No contexto do TEDis, participei de atividades de um projeto de pesquisa sobre educação e pobreza, e de duas atividades de extensão, uma sobre a discriminação no trabalho, e outra sobre as ações afirmativas de gênero e raça/cor no mundo acadêmico e na universidade.

Muitos acreditam que o sistema de cotas é um “modismo” e que ele é incapaz de solucionar séculos de discriminação econômica e racial. A questão a que se propõe este projeto é fundamental para este debate. É indiscutível a função do trabalho para o desenvolvimento humano. Até mesmo no âmbito jurídico se reconhece as particularidades desta categoria. Como enfatiza Laura Pautassi (2007),

“O direito trabalhista se caracteriza por ser um ramo autônomo do direito que legitima a intervenção do Estado na relação jurídica existente entre partes independentes. Essa intervenção se justifica pelo reconhecimento da desigualdade pré-existente entre os agentes de uma relação, fundamentalmente pela diferente posição econômica e hierárquica que ocupam: um dos sujeitos, o empregador, dirige o outro sujeito, o trabalhador, que o obedece e executa o serviço a que se comprometeu em troca de um salário.” (Pautassi, 2007, p. 74)

Mas em torno deste processo de venda e compra de mão-de-obra surgem problemáticas que transcendem a perspectiva puramente econômica e se pautam em questões culturais, ou mesmo, sociais. Ao se analisar a inserção de egressos cotistas no mercado de trabalho é possível constatar como a política de cotas na universidade pode ser um importante mecanismo de promoção de igualdade social. Deste modo, esta pesquisa pode ser um instrumento para a formulação de projetos que visem, primordialmente, a inclusão social. Além disto, esta pesquisa pode apontar também para possíveis falhas no processo de implementação de cotas raciais na UnB; como também assinalar se há para pessoas negras, graduadas, mecanismos discriminatórios que dificultam a inserção no mercado de trabalho.

Na perspectiva de Robert Castel (1998), “são integrados os indivíduos e os grupos inscritos nas relações de produção de riqueza e reconhecimento social”. Um estudo sobre o tema proposto reafirma a importância do reconhecimento das desigualdades sociais para a profissão do assistente social. Isto porque o Código de Ética dos profissionais Assistentes Sociais têm como princípios fundamentais:

Reconhecimento da liberdade como valor ético central e das demandas políticas a ela inerentes – autonomia, emancipação e plena expansão dos indivíduos sociais; e Empenho na eliminação de todas as formas de preconceito, incentivando o respeito à diversidade, à participação de grupos socialmente discriminados e à discussão das diferenças.

Os trabalhos de conclusão de curso (TCC) – aprovados até o primeiro semestre de 2009 no Departamento de Serviço Social (conforme lista providenciada pela secretaria administrativa do SER), e que abordaram o tema das ações afirmativas tinham como prerrogativa uma análise focada na garantia da permanência dos estudantes cotistas na Universidade associada a uma análise do fortalecimento da identidade negra. Neste último ponto, pode haver uma convergência entre a minha pesquisa e a da dessas colegas, já que o discurso de identidades perpassa a discussão sobre cotas – como ressalta Scott (2005) em sua crítica as ações afirmativas. Segundo Scott (idem) as estratégias de promoção de igualdades propostas na atualidade não são eficazes. Para ela, nas políticas atuais o homem branco é concebido como um indivíduo despossuído de traços coletivos. Enquanto que as outras minorias raciais são representadas como natural de um grupo. Para ela a ação afirmativa tem como premissa o indivíduo abstrato e a ficção de sua universalidade. A autora defende que não se trate as identidades como entidades eternas, mas como resultados de processos políticos e sociais. Scott diz que a identidade é um processo complexo que é suscetível a transformações. Na perspectiva dela são mais eficazes as políticas que reconhecem o perigo de insistir em soluções totalizantes.

Acredito que esta pesquisa reforça a importância das políticas de ação afirmativa como mecanismos de promoção de igualdade, se aproximando mais ao pensamento de Flávia Piovesan (2005). Para ela estratégia correta é combinar a proibição da discriminação com políticas compensatórias que acelerem a igualdade enquanto como processo. Segundo Piovisan, são essenciais as estratégias promocionais capazes de estimular a inserção e inclusão de grupos socialmente vulneráveis nos espaços sociais. Ela ressalta que o que se percebe é que a proibição da exclusão, em si mesma, não resulta automaticamente na inclusão. Na perspectiva dela as ações afirmativas, como políticas compensatórias asseguraram a diversidade e a pluralidade social. São medidas concretas que viabilizam o direito à igualdade e é por meio delas que se transita da igualdade formal para a igualdade material e substantiva.

Capítulo I. RAÇA E DISCRIMINAÇÃO RACIAL

- *O conceito “raça”*

Para o sociólogo Antônio Sérgio Guimarães, o conceito raça não se associa a nenhuma realidade natural, mas sim a uma forma de classificação social que é embasada tanto por atitudes negativas frente a determinados grupos sociais, como por uma noção específica de natureza, como algo endo-determinado. Pode-se então dizer, seguramente, que raças são uma construção social. Segundo Guimarães, na sua análise das diversas definições atribuídas ao conceito “raça”, pode-se afirmar que este é um conceito relativamente recente. A partir da análise dos estudos de Michael Banton, Guimarães ressalta que antes de adquirir qualquer conotação biológica o conceito “raça” tinha por significação um certo grupo de pessoas com uma determinada origem comum. As teorias biológicas sobre raças datam do século XIX, neste momento o conceito “raça” passa a ser utilizado para designar espécies de seres humanos distintas tanto fisicamente quanto em termos de capacidade mental, ou seja, o conceito passa a significar subdivisões da espécie humana (Guimarães, 1999).

Mas no contexto do pós-guerra (entre os anos de 1947, 1951 e 1964) as teorias biológicas sobre “raças” são invalidadas pela própria Biologia. Neste momento a UNESCO passa a organizar encontros entre estudiosos de diversas áreas do saber para discutir raças e relações raciais. Considerando a análise dos estudos de John Rex (1983), Guimarães (idem) afirma que, sobre o texto-resumo preparado em tais encontros da UNESCO deve-se ressaltar dois aspectos: O primeiro aspecto apontado pelo autor é que “raça” passa a ser considerada um conceito taxonômico de limitado alcance para classificar os seres humanos e que poderia ser substituído, com vantagens, pela noção de população. O primeiro termo refere-se a grupos humanos com evidentes diferenciações físicas hereditárias. Já a noção de população diz respeito a grupos nos quais os membros casam-se mais frequentemente com outros membros do mesmo grupo do que com pessoas de fora do grupo e por isso, as variações de características genéticas são limitadas.

O segundo aspecto apontado por Guimarães refere-se à constatação de que, independentemente da utilização do conceito grupos de raças ou populações, a variabilidade genética no interior destes grupos não difere, significativamente – em

termos estatísticos – da que se encontra em outros grupos distintos. Isto quer dizer que; “nenhum padrão sistemático de traços humanos – com exceção do grupo sanguíneo – pode ser atribuído a diferenças biológicas.” (Guimarães, 1999, p. 22)

Neste sentido, depois da Segunda Guerra, alguns cientistas sociais passaram a atribuir outra significação ao conceito raça; a de que este conceito se refere “a um grupo de pessoas, que numa dada sociedade, é definido como diferente de outros grupos em virtude de certas diferenças físicas reais ou putativas” (Berghe, 1970 *apud* Guimarães, 1999, p. 22). Deste modo, Guimarães argumenta que os fenótipos apenas adquirem sentido social se for por meio de crenças, valores e atitudes. Outra questão que surge então é a do conceito “etnia” (e sua diferenciação do conceito raça). Uma das problemáticas que se evidencia no que se refere à distinção entre raça e etnia é o fato de que a etnicidade pode assumir várias formas – já que as ideologias étnicas tendem a enfatizar uma descendência comum. Alguns sociólogos, por entenderem que o conceito raça é muito carregado de ideologia, até rejeitam a distinção entre os conceitos raça e etnia e por isso preferem o uso apenas do conceito etnia. Para Guimarães, esta conceituação diminui as possibilidades analíticas e assim torna-se mais um meio de contornar as dificuldades de análise do que de realmente resolvê-las. O que se afirma, no entanto, é que o conceito de etnicidade é mais amplo do que o de raça e se caracteriza por um parentesco fictício. Na perspectiva de Guimarães, os grupos raciais seriam um tipo particular de grupos étnicos, no qual a noção de raça sedimentou uma etnicidade preexistente.

Contudo, Guimarães argumenta que “para definir um campo de estudos das ‘relações raciais’ e do ‘racismo’, urge definir o campo ideológico – teoria – em que o conceito ‘raça’ tem vingência.” (Guimarães, 1999, p. 27) Deste modo, Guimarães utiliza-se do conceito “racialismo” de Kwame Anthony Appiah. Este racialismo é a doutrina segundo a qual considera-se que um certo número de características hereditárias são partilhadas entre membros da espécie humana, de modo que pode-se dividir a espécie humana em grupos raciais. Essas tendências características em uma raça tornam-se não apenas morfológicas, mas constituem o que para Appiah é uma essência racial (ver Guimarães, 1999, p. 28)

Embora simpatize com definição de Appiah para racialismo, Guimarães acredita que esta definição deve ser modificada em dois pontos para tornar-se mais coerente. Primeiro, é uma definição que trata de um sistema de marcas físicas ao qual está associado uma essência (composta por valores morais, intelectuais e culturais).

Segundo; embora todo racismo necessite da noção de sangue (padrões genéticos) como veículo transmissor desta essência, as regras de transmissão podem ser várias, de acordo com cada tipo de racismo. Assim, Guimarães conclui que os racismos podem ser, na verdade, “biologias” vulgares.

A categoria raça segundo Benardino (2004) pode até mesmo não existir do ponto de vista biológico, ou seja, ela não se refere a nenhuma realidade natural. Mas, ela é pertinente do ponto de vista sociológico, já que ela está presente nas relações intersubjetivas. O autor ressalta ainda que o conceito de raça,

“é uma crença presente no comportamento humano capaz de distribuir desigualmente vantagens e desvantagens às pessoas em virtude do modelo de classificação racial existente na sociedade. O simples fato desta crença não encontrar subsídios científicos não impede que ela tenha eficácia social. Logo, a trajetória individual das pessoas é marcada por essa realidade” (BERNARDINO, 2004, p. 19) .

Guimarães (1999) concorda com a noção do conceito raça como uma categoria unicamente sociológica, ele afirma que raça não é um conceito que explique fenômenos ou fatos sociais de ordem institucional e sim, um conceito que permite ao pesquisador compreender o sentido subjetivo de certas ações sociais. Num sentido contrário ao que Bernardino e Guimarães propõem para o uso do conceito raça, tem-se a definição na qual raça é um conceito que possui sim, um núcleo biológico, o que se denomina raciação – “o desenvolvimento das reservas genéticas distintas dos vários grupos, que determinam a frequência relativa das características partilhadas pelos seus membros , (mas certamente não de modo exclusivo) [e que foi] função também, em parte, do acaso.” (Outlaw, 1990 *apud* Guimarães, 1999, p. 29).

Um dos principais argumentos em defesa do uso do conceito “raça” é o de que esta seria a única categoria possível de auto-identificação para pessoas cujos pleitos legais, ou democráticos, têm de ser construídos sobre identidades e solidariedades forjadas em meio a grandes dificuldades, e a partir de categorias que lhes foram impostas pelos seus opressores; e por isso se convencionou o emprego de “raças” entre aspas – para que se possa assinalar o seu caráter de construção social. Porém, alguns cientistas sociais sugerem a abolição do uso do termo “raça”. Esta posição possui três principais razões: a primeira diz respeito à constatação de que não há no mundo físico e material nada que possa ser corretamente classificado como “raça”; a segunda razão é que o conceito “raça” é parte de um discurso científico errôneo e a terceira razão é que o uso do termo “raça” apenas retifica uma categoria política abusiva. Embora reconheça

os argumentos dos que defendem o uso da categoria “raça”, Paul Gilroy, um renomado intelectual negro da atualidade, sugere que todo discurso que recria “raças” seria hoje anacrônico (Guimarães, 2002).

Para Guimarães (2002) a superação das classificações raciais exige que se passe por dois passos:

“a) pelo reconhecimento da inexistência de raças biológicas; b) pela denúncia da constante transformação da idéia de raça sob diferentes formas e tropos. Ou seja, o não-racialismo não é garantia para o anti-racismo, podendo mesmo cultivá-lo se, para tanto, utilizar um bom tropo para raça. Uma vez atingido o estágio do não-racialismo e não-racismo científicos, ou seja, uma vez estabelecidas pelas ciências a inexistência de raças humanas e a inexistência de hierarquias inatas entre os grupos humanos, durante um bom tempo, ainda precisaremos utilizar a palavra “raça” de um modo analítico, para compreender o significado de certas orientações de ação informadas pela idéia de raça.” (Guimarães, 2002, p. 53).

- ***Discriminação racial***

Santos (2001) define que o preconceito racial ocorre quando uma pessoa ou um grupo sofre uma atitude negativa por parte de alguém que tem como padrão de referência o próprio grupo racial. Segundo ele, o racismo já é algo mais amplo; “ocorre quando se atribui a um grupo determinados aspectos negativos em razão de suas características físicas e culturais” (Santos, 2001, p. 83). Vimos anteriormente quais são os tipos de discriminação que se manifestam no mercado de trabalho. Agora, importa saber o que é a discriminação racial. Segundo Santos (idem), esta ocorre quando “o racista ou o preconceituoso externaliza a sua atitude, agora transformada em manifestação” (Santos, 2001, p.83). A discriminação racial sempre ocorre de modo a desfavorecer o discriminado, lesando este, ou de forma subjetiva (fragilizando sua identidade), ou materialmente. O autor ainda lembra que há também a segregação racial, “Nesse caso há a separação física dos grupos raciais. A segregação institucional, tipo *apartheid*” (Santos, 2001). Considera-se que a segregação racial é a mais ostensiva forma de expressar o racismo.

Sobre o caso brasileiro, Bernardino (2004) afirma que o sistema racial brasileiro baseia-se na aparência, usa-se o termo cor ao invés de raça, “a despeito da existência de uma gradação de cores, está estruturado pelos extremos deste continuum, a saber as categorias negro e branco” (Bernardino, 2004, p. 21). Santos (2001), identifica que são três os tipos de discriminação racial no mercado de trabalho: a discriminação

ocupacional, a discriminação salarial e a discriminação pela imagem. A primeira diz respeito à ausência de negros nos cargos de melhor remuneração e valorização. A discriminação salarial está relacionada ao fato de que apesar do negro exercer as mesmas funções que o homem branco, ele recebe salários mais baixos. A discriminação pela imagem refere-se ao recrutamento de funcionários, considerando os aspectos físicos, ou seja, a aparência das pessoas. Sobre esta questão, vale mencionar que, Santos (idem) afirma que há no Brasil uma cultura de exclusão do negro, a discriminação não se apresenta nos elementos formais da sociedade (Leis e etc.), mas é um dado cultural internalizado por todos.

Já Gomes (2001) postula seis tipos de discriminação: a “discriminação intencional ou tratamento discriminatório”, a “discriminação legítima”, a “discriminação por impacto desproporcional ou adverso”, a “discriminação na aplicação do direito”, a “discriminação de fato” e a “discriminação presumida, ou *prima facie*”. Esta tipologia proposta por Gomes (2001) ajuda a compreender melhor a relação entre discriminação racial e desigualdade racial. A “discriminação intencional ou tratamento discriminatório” se refere a injúria racial e todas as discriminações nas quais a pessoa que discrimina, o faz intencionalmente. Ou seja, independentemente se o discriminador tem por base a doutrina racista ou preconceitos raciais, ele discrimina com a intenção de discriminar.

A “discriminação legítima”, é uma forma de discriminação que não é reprovável. Ela se remete ao que está descrito no primeiro artigo da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial:

“Não serão consideradas discriminação as medidas especiais tomadas com o único objetivo de assegurar progresso adequado de certos grupos raciais ou étnicos ou de indivíduos que necessitem da proteção que possa ser necessária para proporcionar a tais grupos ou indivíduos igual gozo ou exercício de direitos humanos e liberdades fundamentais, contanto que, tais medidas não conduzam, em consequência, à manutenção de direitos separados para diferentes grupos raciais e não prossigam após terem alcançado seus objetivos”. (Organização das Nações Unidas (ONU). “Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial”, 1968)

Deste modo, a “discriminação legítima” pode ter como exemplo as ações afirmativas. Outro tipo de discriminação é a “discriminação por impacto desproporcional ou adverso”. Esta ocorre quando uma norma, tendo por aparência a neutralidade e a legitimidade, atinge mais a um grupo do que a outro, funcionando

como uma barreira. Esta é uma forma velada (indireta) de discriminar. A quarta discriminação é a “discriminação na aplicação do direito”. O exemplo que Gomes concebe é o das regras para o ingresso em carreiras de elite do Estado brasileiro (por exemplo, a diplomacia); a norma é neutra, porém concede aos operadores do direito, instrumentos para discriminar – entrevistas e exames de avaliação sem uma definição objetiva dos critérios seletivos. Por isso se diz que a discriminação ocorre na aplicação da norma.

A “discriminação de fato” ocorre de maneira inconsciente, sem que haja a intenção de discriminar, podendo ocorrer de forma velada ou aberta. Esta é uma discriminação por costume, insensibilidade ou descaso em relação a grupos em desvantagem. O último tipo de discriminação é a “discriminação presumida, ou *prima facie*”. É uma discriminação que não se constata diretamente, mas que pelo seus efeitos (Gomes, 2001). É o que alguns designam como discriminação estatística, pois geralmente a constatação é feita por meio de dados estatísticos. Este tipo de discriminação pode ser ocasionada por discriminações ocorridas no passado e só é feita quando há uma disparidade significativa entre grupos.

Jaccoud & Beghin (2002) afirmam que tanto a discriminação na inserção ocupacional, que se associam ao desemprego e a informalidade, quanto a discriminação salarial no mercado de trabalho são notadamente influenciadas pela formação educacional. No entanto, não se pode negligenciar que a desigualdade racial também tem sua origem fundamentada pela própria discriminação racial. Ao efeito disto se dá o nome de “discriminação racial na inserção no mercado de trabalho” (Jaccoud & Beghin, 2002; Santos, 1999).

Capítulo II. AÇÕES AFIRMATIVAS E COTAS NO ENSINO SUPERIOR

- *Políticas de ação afirmativa e as Universidades brasileiras*

As políticas de ação afirmativa começaram a ser contempladas pelo governo brasileiro, como instrumento para combater o racismo e atenuar a discriminação e a desigualdade racial em 1995 – no governo de Fernando Henrique Cardoso. Entre 1995 e 2003, foram criadas várias comissões e produzidos vários documentos oficiais para tratar da questão do racismo no Brasil. Tais iniciativas do governo permitiram uma consciência pública crescente sobre racismo, discriminação racial e, conseqüentemente, sobre o declínio da ideologia da democracia racial no Brasil (Zoninsein, 2006: 65). Um dos mais importantes marcos para a adoção de políticas de ações afirmativas pelo governo brasileiro foi a 3ª Conferência Internacional Contra o Racismo em Durban, na África do Sul em 2001. Uma importante recomendação do relatório brasileiro à Conferência de Durban foi a adoção de cotas para expandir a admissão dos afro-descendentes nas universidades, públicas, brasileiras.

No governo de Luís Inácio Lula da Silva, criou-se a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (a SEPPIR), que é subordinada diretamente ao gabinete do Presidente e tem a missão de formular políticas para combater a discriminação racial e a desigualdade. Como aponta Zoninsein (2006), as políticas desenvolvidas por essa Secretária, que se referem a ações afirmativas, para as universidades brasileiras têm pouco apoio no Congresso Brasileiro. E também tem limitações ocasionadas pelo fato de o corpo docente das universidades públicas brasileiras, ser mal informado sobre as propostas e sobre o compromisso do governo federal no apoio financeiro às ações afirmativas, estando dividido sobre as implicações educacionais da adoção de cotas para a admissão de afro-descendentes.

A Universidade do Estado do Rio de Janeiro (Uerj) e a Universidade Estadual do Norte Fluminense foram as primeiras universidades públicas a utilizar cotas para a admissão para admissão de afro-descendentes no Brasil. Em 2002 e 2003, outras universidades também adotaram o sistema de cotas para afro-descendentes: A Universidade do Estado da Bahia (Ueba), a Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS) e a Universidade de Brasília (UnB). Algumas universidades também

adotaram cotas para brasileiros com origem indígena – como por exemplo a UEMS (ZININSEIN, 2006).

Zoninsein e Feres Júnior (2006) afirmam que as políticas de identidade e as políticas multiculturalistas são políticas que buscam corrigir as consequências da exclusão social que atinge grupos discriminados por razões étnicas ou raciais. Os autores também conceituam que a noção de exclusão refere-se a duas dimensões complementares do desenvolvimento:

“Em primeiro lugar, ela identifica processos sociais que discriminam certos grupos e indivíduos, dificultando seu acesso aos frutos do desenvolvimento, tais como participação no processo decisório, acesso à educação, à saúde, ao emprego, aos bens materiais e às redes de proteção social; e/ou impedem sua integração à cultura dominante, a qual fornece as fundações da identidade nacional. Uma segunda dimensão da exclusão social refere-se à causalidade instrumental das diversas dimensões do desenvolvimento, pois seus frutos ou efeitos específicos estão inter-relacionados.” (Zoninsein & Feres Júnior, 2006, p. 11).

Zoninsein e Feres Júnior afirmam – de acordo com a perspectiva da Sabbagh (2004) e Weiner (1983) – que a ação afirmativa é toda medida que aloca bens como: ingresso em universidades, empregos, promoções, contratos públicos, empréstimos comerciais e o direito de comprar e vender terras. Estes bens são alocados com base no pertencimento a um grupo específico, com o intuito de aumentar a proporção de membros desse grupo na força de trabalho, na classe empresarial, na população estudantil universitária e nos demais setores nos quais esses grupos estejam atualmente sub-representados em razão de discriminações passadas ou recentes.

Feres Júnior (2006) faz uma comparação entre a experiência norte-americana e a brasileira no que diz respeito aos normativos e legais das ações afirmativas. O autor identifica três argumentos básicos de justificação das políticas de ações afirmativa: a reparação, a justiça distributiva e a diversidade. O argumento da reparação está ancorado no apelo moral, ele aponta para a correção de injustiças praticadas contra os negros na história brasileira. Mas, este argumento apresenta algumas limitações, pois considerando que a escravidão tenha sido a maior das injustiças, a reparação deve ser dada a todos os afro-descendentes. Só que no Brasil não se pode estabelecer um maior ou menor grau de afro-descendência dos indivíduos, já que este é um país altamente miscigenado.

O argumento da diversidade também apresenta limitações. Primeiro, porque tem por premissa um modelo de sociedade onde as identidades são tomadas como dados à

espera de representação. Segundo, porque elogia a diferença o que dilui a especificidade de exemplos históricos de opressão e discriminação. Já a justiça social, na perspectiva do autor, tem capacidade de atender a todos os grupos que sofrem discriminação sistemática. Isto se justifica pelo fato da justiça social ser um argumento que tem suporte constitucional e forte apelo no Brasil. Na defesa do argumento da justiça social Feres sintetiza:

“o argumento da justiça social tem a virtude de não demandar nenhuma essencialização identitária além dos critérios já praticados há décadas por institutos de pesquisa governamentais. Ademais, esse princípio pode ser estendido a outros grupos que sofrem ou possam vir a sofrer discriminação. Por fim, o argumento da justiça social pode ser facilmente combinado ao da reparação, que no caso dos descendentes de africanos e indígenas no Brasil tem um apelo muito forte.” (Feres Júnior, 2006, p. 61).

Feres Júnior (idem) também ressalta que a legitimidade das políticas de ação afirmativa no Brasil baseia-se em três fatos sociológicos: “1) o perfil socioeconômico daqueles que se identificam como pretos e pardos é similar e, por seu turno, 2) significativamente inferior ao dos brancos; 3) juntas essas frações da sociedade totalizam quase 50% da população brasileira” (Feres Júnior, 2006, p. 58)

- ***O debate sobre ações afirmativas na Universidade***

Muitos analistas se manifestam contrários a adoção de políticas compensatórias para o enfrentamento das desigualdades sociais entre negros e brancos. Aponta-se quatro principais argumentos contra a adoção de políticas de ação afirmativa:

1. Isonomia: a política de ação afirmativa fere o princípio da isonomia, que pede tratamento igual a todos.
2. Mérito: as sociedades contemporâneas não podem abrir mão da excelência; no mundo de alta competitividade, essa capacidade pessoal revela-se fundamental.
3. Pobreza: a verdadeira questão a ser enfrentada é a econômica; deve-se desenvolver políticas voltadas para os pobres, esquecendo o aspecto racial.
4. Miscigenação: o processo de miscigenação que marcou a história do país torna muito difícil definir quem é negro e quem não é negro, o que impediria

a adoção de critérios claros de inclusão dos grupos beneficiados. (Jaccoud & Beghin, 2002; Santos, 1997).

Crítica-se que o sistema de cotas é uma iniciativa que procura diminuir os efeitos da discriminação racial por meio de medidas de privilégio racial, o que inverteria a questão sem resolvê-la. Além disso, tem-se a crítica baseada no exemplo das políticas de ação afirmativa nos Estados Unidos, que teriam beneficiado basicamente a classe média negra, sem alterar a situação social da grande maioria dos afro-descendentes (Jaccoud & Beghin, 2002, 2002).

Para Kabengele Munanga (2007) a afirmação de que a política de cotas já foi abandonada no próprio Estados Unidos por não ter colaborado para diminuir as tensões raciais entre negros e brancos é falaciosa. Segundo ele, as universidades americanas, públicas e privadas, nunca abandonaram o programa de cotas e cita Harvard e Princeton como exemplos de sucesso. Munanga assinala que, muitas vezes, o sistema de cotas raciais na universidade é visto como a introdução do racismo no sistema educacional brasileiro. Ao invés, de ser considerada uma política para corrigir desigualdades acumuladas por séculos. Ele refuta o argumento contra as cotas calcado na noção de que no Brasil não se pode dizer ao certo quem é negro devido ao fato da mestiçagem atingir a praticamente todos os brasileiros. Ele afirma; “considero uma flagrante inverdade, pois num país onde a discriminação existe e é aceita, no mínimo quem discrimina sabe distinguir os discriminados.” (Munanga, 2007, p. 12). Sobre o temor de que as cotas criem ambientes de hostilidade racial, ele ressalta,

“A cota vai criar, a exemplo do ocorrido na Índia e nos Estados Unidos, conflitos e clima de hostilidade racial que o Brasil desconhece. Aqui me pergunto novamente, o Brasil é ou não é um país racista? Se for racista – quanto a isto não há mais dúvida – os conflitos existem e devem existir, não obstante encobertos pelo mito da democracia racial e pelo silêncio” (Munanga, 2007, p. 13).

Outra crítica que se apresenta as políticas de cotas raciais é o questionamento do uso do critério cor/raça em pesquisas e também como quesito obrigatório em documentos civis, como propõe o Estatuto da Igualdade Racial. Um exemplo foi a substituição das opções preto e pardo pela opção negro nas pesquisas feitas pelo IBGE, que resultou numa migração da maioria dos que se declaravam ‘pardos’ para a opção ‘branco’ (Magnoli, 2007: 119). Munanga (idem) defende que isto se dá pelo próprio preconceito racial dos brasileiros. Já José Murilo de Carvalho (2007) afirma que quando se permite que os brasileiros definam livremente a própria cor, tem-se uma enorme

variedade de classificações e grandes ambigüidades. E isto, segundo o autor, não é de modo algum reprovável.

Para Francisco Carlos Palomanes (2007), declarar a cor para o acesso a universidade é afirmar a raça como um valor. Outra problemática apontada, agora por Ricardo Ventura e Marcos Chor Maio (2007) no artigo “Cotas e racismo”, fala da necessidade de questionar qual o grau de autoridade que está se delegando a terceiros para definir atributos que devem ser escolhas dos próprios sujeitos – crítica a política de cotas da UnB que para a admissão de negros, recorre ao expediente de fotografar os candidatos que se declararam negros e posteriormente submete as suas fotografias a uma comissão que, em caso de dúvida, entrevistava-os. Sobre tal polêmica Guimarães (2005) declarou que a crítica feita ao procedimento adotado pela UnB e a pretensão de identificar cientificamente o pertencimento a um grupo racial foram convincentes, já que de fato, esta é uma prática que fere os princípios da Convenção Internacional sobre o Racismo; além de ser um procedimento discriminatório e constrangedor para os candidatos.

No entanto, o sociólogo argumenta também que:

“Ao sugerir que o caso da UnB é o resultado mais bem acabado de uma política racialista equivocada, que toma uma característica física (a cor) ou um conjunto de características físicas ("a raça") como marcadores de pertença grupal, os autores parecem sugerir que a política de cotas para negros nas universidades brasileiras é, toda ela, equivocada. Ora, isso não me parece ser verdade. Apesar de todas elas terem estabelecido cotas de admissão para "negros", apenas a UnB entendeu por "negros" os portadores de características físicas objetivas, sujeitas a serem comprovadas por investigação administrativa, criminal ou científica.” (Guimarães, 2005, p. 215)

- ***O caso da Universidade de Brasília (UnB)***

O sistema de cotas para negros foi implementado na Universidade de Brasília no vestibular do segundo semestre de 2004. Porém, este sistema é resultado de um programa denominado Plano de Metas para a Integração Étnica, Racial e Social, adotado em 2003 pela universidade e inspirado nas discussões geradas à partir da 3ª Conferência Internacional Contra o Racismo em Durban, na África do Sul em 2001. São três os principais objetivos do programa:

- 1) Uma cota de 20% das vagas para candidatos negros, em todos os cursos de graduação;

- 2) Admissão de estudantes indígenas, por meio de cooperação com a Fundação Nacional do Índio (Funai);
- 3) Intensificação de atividades de apoio ao sistema de escolas públicas local. (Mulholland, 2006: 183)

As inscrições no sistema de cotas foram submetidas a um processo de avaliação para limitar a lista final de candidatos, utilizando a fotografia como controle. Isto por que, como argumenta o então Reitor da Universidade de Brasília Timothy Mulholland, outros sistemas de cotas revelaram um alto grau de abuso dos métodos de auto-identificação – quando aplicados sem procedimentos de controle (Mulholland, 2006). No primeiro vestibular os candidatos do sistema de cotas preencheram 378 das 392 vagas que haviam sido a eles destinadas. As vagas que sobraram eram nos cursos de engenharia civil e música; não sendo preenchidas por falta de candidatos com um desempenho suficiente nos exames. Tais vagas foram preenchidas por candidatos do sistema universal. Sobre o primeiro vestibular da UnB com o sistema de reservas de vagas para negros, Mulholland (2006) explicita:

“Em seis dos 61 cursos, estudantes do sistema de cotas obtiveram as notas mais altas. Em outros seis cursos, estudantes do sistema de cotas teriam sido aprovados independentemente do sistema. Em 15 cursos, nenhum estudante do sistema de cotas teria sido aprovado fora do sistema. Nos demais, candidatos dos dois sistemas obtiveram notas sobrepostas. No todo, 60% dos candidatos do sistema de cotas beneficiaram-se do sistema; 40% teriam sido aprovados sem ele.” (Mulholland, 2006, p. 185).

Constatou-se também que as diferenças sociais entre os candidatos dos dois sistemas eram relevantes. Enquanto os estudantes do sistema universal apresentam uma renda mensal modal de R\$ 5.000,00 ou mais (em 24 % dos casos); os estudantes do sistema de cotas tem uma renda mensal modal de R\$ 750,00 a R\$ 1.500,00 (em 21% dos casos). Outra diferença significativa é que – no segundo vestibular de 2004 – 33% dos estudantes do sistema universal vinham de escola pública, enquanto que 56% dos estudantes do sistema de cotas vinham de escolas públicas.

Capítulo III. INSERÇÃO OCUPACIONAL E MERCADO DE TRABALHO

- *A relação entre educação e mercado de trabalho brasileiro*

Sobre o mercado de trabalho brasileiro, um dos aspectos mais importantes é sem dúvida o desemprego. Com a nova Constituição e o aumento de custo do trabalho em paralelo a um período de inovações e maior concorrência, os incentivos e a capacidade das empresas para absorver trabalhadores (especialmente com contratos formais) diminuí. O aumento da demanda por trabalhadores qualificados, que se relaciona a adoção de novas tecnologias, provoca um desemprego maior entre trabalhadores de baixa escolaridade. O desemprego entre jovens é mais afetado pelo fato destes não terem experiência no mercado de trabalho e também por serem os primeiros a serem dispensados pela empresa quando necessário – levando em consideração que o custo para demitir trabalhadores antigos é maior do que dos novos, pois a empresa já investiu na qualificação do profissional, mas principalmente, por que a multa do FGTS se aplica sobre um valor maior. Em contrapartida, os jovens instruídos têm a vantagem de terem sido educados para lidar com novas tecnologias, o que facilita a inserção no mercado de trabalho. Já os jovens com pouca instrução sofrem mais para garantir um emprego.

O termo educação permanente foi introduzido nos debates brasileiros sobre educação na década de 1970, ele é a tradução não-literal do conceito europeu *Lifelong Education*. O que se afirmava naquele momento é que a educação não deveria acabar nunca, ela é um processo contínuo ‘para toda a vida’. Anos mais tarde o Brasil, adota a noção de educação permanente no seu sistema educacional. Mas este sistema tem uma conformidade distinta da que se associa ao conceito do *Lifelong Education* europeu, ele é um sistema “de aparência caótica e muita variedade, mas que tem lógica e funcionalidade. Para entender o quadro geral, é imperioso considerar o atraso crônico e as fragilidades da educação inicial.” (Tafner, 2006, p. 209)

O que se afirma é que a educação no Brasil avançou aos tropeços. A repetência é cronicamente alta e idade média dos estudantes de ensino superior está acima dos 25 anos (Tafner, 2006). Paralelamente a isto, o mercado de trabalho exige, cada vez mais, melhores qualificações. Seja por questões associadas a ideais de produtividade ou por questões associadas a um discurso que legitima uma ordem social desigual – vinculando-se trabalho e educação sem estabelecer mediações que considerem que a

qualificação profissional é uma relação social (de classe, de gênero, de etnia, geracional); como afirma Segnini (2000) –, o mercado de trabalho simplesmente valoriza a educação. Como explicita Tafner:

“Um diploma do ensino médio permite que os rendimentos médios dessa força de trabalho seja o dobro daqueles que não tem escolaridade. E o superior triplica esse rendimento, comparado com o médio. Portanto, há ampla racionalidade em gastar – investir – dinheiro com educação.” (2006, p. 209) .

Esta racionalidade de investir dinheiro com educação resulta numa constante demanda por programas de complementação escolar e formação profissional de todos os tipos e matizes, que são hoje oferecidos por uma expressiva gama de provedores públicos e privados. O que motiva esta demanda por cursos complementares é a evidência de que estes podem trazer melhorias salariais, ou melhorias para a mobilidade ocupacional, além de reduzirem a probabilidade de ficar desempregado.

No caso brasileiro, o início das relações de trabalho precedem, e muito, o fim da escola regular, qualquer que seja o seu nível. Isto significa que os brasileiros iniciam sua vida profissional muito antes de pararem de estudar. Frequentemente, devido à necessidade econômica de trabalhar (até mesmo para financiar os estudos), justapõem o ciclo acadêmico com a vida do trabalho. “No nível superior 21% dos alunos têm mais de 30 anos. Entre 25 e 29 anos há mais de 16%. Praticamente todos nessas faixas etárias trabalham. Portanto, a concomitância de trabalho com o estudo é uma das características mais marcantes da sociedade brasileira” (Tafner, 2006, p. 211).

Deste modo, o que se constata é que o sistema educacional brasileiro é marcado por duas tendências; a primeira é o começo prematuro do trabalho para uma proporção significativa da população, que é ocasionado pela atenção às necessidades da família. A segunda tendência que se verifica é um prolongamento, durante a trajetória de vida, da participação em programas de educação e treinamento. Esta última tendência é uma reação às mudanças tecnológicas que requerem cada vez mais formação profissional, contudo é também uma forma de compensação pela educação de baixa qualidade anteriormente adquirida.

No Brasil a baixa qualidade da educação exige que o trabalhador tenha mais escolaridade. Os jovens vão para as faculdades por que aprenderam pouco no ensino médio. Quando terminam o ensino superior, muitas vezes, ainda estão pouco capacitados; o que motiva a procura por uma pós-graduação. Somente o mestrado e o doutorado são considerados a formação de excelência regularmente oferecida no país.

Apesar de se saber que muitas vezes as empresas aumentam suas exigências de escolaridade por simples mimetismo, de fato, a adoção de processos mais complexos no desenvolvimento produtivo tem forte influência nas necessidades de educação da força de trabalho. O próprio uso de computadores requer um nível de escolaridade que está acima da média da força de trabalho brasileira (Tafner, 2006).

Na obra “Brasil: o estado de uma nação - Mercado de trabalho, emprego e informalidade” (Tafner, 2006) considera-se que são três os determinantes do mercado de trabalho. O primeiro determinante está associado à cultura, ao ambiente social e as instituições que o regem. Entende-se que o ajuste entre o ambiente econômico e o ambiente sociocultural é condição necessária para que se possa garantir o controle das transações. O segundo determinante do mercado de trabalho são as condições macroeconômicas. Estas condições influenciam nas demandas por trabalho em termos quantitativos e qualitativos. O terceiro fator determinante se associa a capacidade do mercado de trabalho de prover valor. O que se argumenta é que a quantidade e a qualidade da força de trabalho é que vão definir a capacidade produtiva do país. Ressaltando a questão exposta no primeiro determinante, é válido citar, sumariamente, a importância das instituições do mercado de trabalho.

As instituições do mercado de trabalho são as suas regras de funcionamento. Elas podem ser decorrentes de relações trabalhistas peculiares, originárias do relacionamento direto entre empresas e trabalhadores (contratos entre firmas e trabalhadores dispondo acerca de condições de trabalho – a jornada de trabalho é um exemplo). Ou, as regras também podem advir da legislação trabalhista, está relacionada a salários mínimos, proteção do emprego, impostos sobre os salários e etc. Lembra-se que as leis resultam de condições históricas determinadas e do jogo de interesses políticos. Se por um lado elas respondem a características particulares da relação de trabalho, por outro elas respondem a interações de forças políticas, teses e ideologias (Tafner, 2006). Não obstante a isto, a organização do trabalho precisa sempre se renovar, à medida que surgem novas conjunturas. As principais leis trabalhistas no Brasil são a Constituição Federal (CF) e a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Além disso, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) pode emitir enunciados que qualifiquem as leis em casos de omissão.

A CLT trata das normas da relação de trabalho – os direitos individuais dos trabalhadores –, dos contratos individuais e coletivos, da organização sindical, da organização da Justiça do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho. Os principais

artigos da CF sobre questões trabalhistas são o artigo 7º, o artigo 8º e o 144. No artigo 7º se estabelece os direitos dos trabalhadores e, embora seja inflexível quanto às condições de trabalho e remuneração; critica-se que mesmo assim deixa-se considerável espaço de manobra para negociações coletivas (Tafner, 2006). O artigo 8º dispõe sobre a organização sindical e tornou esta mais livre, reduzindo restrições quanto às bases de categorias e territoriais. O artigo 144 se refere às atribuições da Justiça do Trabalho, em particular nos dissídios individuais e coletivos.

Um outro ponto importante do mercado de trabalho é a especificidade do contrato de trabalho. Como Tafner salienta;

“Quanto mais sujeita estiver uma firma à concorrência e a inovações tecnológicas, mais a contratação de um trabalhador se assemelha a um investimento, dadas as incertezas quanto ao futuro a capacidade do trabalhador. De modo a reduzir tais riscos, as empresas tendem a estabelecer contratos em que esses mesmos riscos são divididos com os trabalhadores.” (2006, p. 239).

A forma mais comum de distribuição dos riscos é a participação nos resultados ou nos lucros, o que vincula a remuneração dos trabalhadores ao desempenho da empresa. Isto é interessante para a empresa por que além de dividir riscos aumenta a produtividade do trabalhador, já que os objetivos da empresa tornam-se os seus.

Um problema que surge no cenário do mercado de trabalho brasileiro é o da informalidade. A informalidade pode ser definida como uma relação econômica, ou trabalhista, à margem da lei (Tafner, 2006); seja por as empresas que não pagam impostos ou pelo contingente de trabalhadores que não tem suas atividades protegidas pela legislação trabalhista. Destaca-se que no Brasil uma parcela expressiva da PEA (população economicamente ativa) encontra-se na informalidade. Deste modo, diz-se que:

“A estabilidade deste contingente, assim como sua expressiva grandeza no universo estudado, induzem ao debate acerca da implementação e ajustes de políticas públicas relacionadas com o mercado de trabalho, tendo sido sublinhado que a existência dessa parcela de trabalhadores à margem do sistema não pode em nenhuma hipótese ser encarada como uma solução para o mercado, como ainda defendem alguns, mas sim como um problema a ser enfrentado.” (Tafner, 2006, p. 346).

Neste sentido, é importante enfatizar a necessidade de ajustes institucionais a fim de aumentar o volume de emprego no país e reduzir o grau de informalidade existente. No tocante ao tema das desigualdades sociais, interessa ressaltar a importância da educação para a redução da desigualdade. Afirma-se que a educação é

principal instrumento para reduzir desigualdades de renda. Por se considerar que esta é uma desigualdade que é consequência da falta de posse de ativos (terra, educação e etc.).

Para Seginini (2000) a qualificação profissional não garante o desenvolvimento social, mas sim políticas e ações concretas (tais como: reforma agrária, reforma do sistema de saúde e educacional...), podem gerar um desenvolvimento social que supere desigualdades.

“O reconhecimento do grau de qualificação do trabalhador pelas empresas se dá através de sua particular inclusão em diferentes níveis hierárquicos e salariais, em diferentes formas de relações empregatícias como trabalho assalariado (com ou sem registro), trabalho terceirizado, contratos temporários, trabalho sem remuneração. A qualificação assim compreendida expressa relações de poder no interior dos processos produtivos e na sociedade; implica também o reconhecimento que escolaridade e formação profissional são condições necessárias, mas insuficientes, para o desenvolvimento social.” (Segnini, 2000, p. 79)

- ***Discriminação no mercado de trabalho***

Theodoro (2008) argumenta que até o século XIX o negro, bem ou mal, era uma peça central para o sistema econômico. Era ele quem sustentava a economia primário-exportadora e nas cidades eles eram responsáveis pela maior parte dos serviços. Na segunda metade do século XIX essa situação é modificada primeiro pela Lei de Terras e depois pela própria abolição do regime escravista. A política de imigração, inspirada pelos ideais de branqueamento da nação, surge então como um agravo ao quadro social da população negra brasileira, pois esta perde seus postos no mercado de trabalho. Como neste momento histórico entendia-se que o embranquecimento era uma condição necessária ao desenvolvimento do país, imigrante europeu não apenas substituiu a mão-de-obra dos negros, mas sua presença era considerada uma necessidade estratégica para que gradualmente a população negra brasileira fosse extinta pelo embranquecimento populacional.

Deste modo, a população negra é lançada aos estratos subalternos da sociedade. Theodoro (idem) ressalta então que o mercado de trabalho livre brasileiro já surge com uma conformidade excludente:

“A imigração, favorecida por taxas e subvenções, em detrimento da mão-de-obra nacional, era parte de um projeto de nação que tinha no embranquecimento uma de suas mais importantes estratégias. O mercado de trabalho nacional nasceu, assim, dentro de um ambiente de exclusão para com

uma parte significativa da força de trabalho. Criando dessa forma o trabalho livre, criaram-se também no país condições para que se consolidasse a existência de um excedente estrutural de trabalhadores, aqueles que serão o germe do que se chama hoje ‘setor informal’.” (Theodoro, 2008, p. 39).

Assim o negro, perde o lugar central no mundo do trabalho e passa a exercer um papel social como o núcleo maior dos pobres, prestadores de serviços aos quais as classes médias recorrem ostensiva e sistematicamente.

Sobre a inserção da classe negra no mercado de trabalho nos dias de hoje, evidencia-se a persistência temporal das desigualdades raciais quanto a sua reprodução nos processos de mobilidade (Osorio, 2004). Barros (2000) argumenta que quanto maior a heterogeneidade da força de trabalho maior o nível de desigualdade salarial. Mais que isto, a desigualdade salarial se associa ao valor que o mercado de trabalho atribui para cada ano adicional de escolaridade; quanto mais alto for este valor, maior será a desigualdade salarial associada a cada nível de desigualdade educacional. Neste sentido, Soares (2000) afirma que se deve dividir o processo de discriminação salarial em três etapas: formação, inserção e definição salarial. Seus estudos constatarem que no Brasil as mulheres brancas sofrem na última etapa (definição salarial) enquanto que os homens negros sofrem nas duas primeiras (formação e inserção).

“A minha interpretação do perfil de discriminação contra mulheres é que existe um acordo tácito no mercado de trabalho de que as mulheres, mesmo exercendo tanto quanto homens as atividades que exigem qualificação, precisam ou merecem ganhar menos. Afinal, os homens são chefes de família, têm mais responsabilidades, e assim por diante.” (Soares, 2000, p. 23).

Para Soares (idem), a discriminação salarial em relação ao homem negro está associada a dois fatos: primeiro, a vinculação do negro a um mercado de trabalho inferior ao dos homens brancos; e em segundo, a discriminação sofrida na formação educacional. Sendo que esta última deve ser considerada o principal determinante da discriminação salarial.

“A minha interpretação da discriminação contra negros é que existe uma visão do seja o lugar do negro na sociedade, que é o de exercer trabalho manual, sem fortes requisitos de qualificação em setores industriais pouco dinâmicos. Se o negro ficar no lugar a ele alocado, sofrerá pouca discriminação. Mas se porventura tentar ocupar um lugar ao sol, sentirá todo o peso das três etapas da discriminação sobre seus ombros.” (Soares, 2000, p. 24).

Embora Soares afirme que a discriminação salarial contra mulheres, tanto brancas como negras, está diminuindo constantemente; a situação da mulher negra no mercado de trabalho é alarmante. “As mulheres negras arcam com todo o ônus da

discriminação de cor e de gênero e ainda mais um pouco, sofrendo a discriminação setorial-regional-ocupacional mais que os homens da mesma cor e as mulheres brancas. Sua situação dispensa comentários.” (Soares, 2000, p. 25)

No que se refere à discriminação no mercado de trabalho propriamente dita, Yannoulas (2003) argumenta que pode-se distinguir três formas de discriminação: a direta (ou manifesta), a indireta (ou encoberta) e a autodiscriminação. A discriminação direta refere-se as regras e códigos instituídos que excluem explicitamente um determinado grupo social pondo-o em uma situação de desvantagem, seja em função de seu sexo/gênero, raça/etnia, religião, idade, deficiência ou outros aspectos. Como, nos dias de hoje, a igualdade é um valor legitimado no âmbito jurídico – isto, em sociedades ocidentais – a discriminação direta já não pode ser manifesta. A discriminação indireta diz respeito à práticas admitidas informalmente, são práticas sutis e que influenciam um comportamento percebido como “aceitável” para cada grupo social. O terceiro tipo de discriminação é a autodiscriminação. “É uma espécie de vigilância internalizada que assegura o comportamento de acordo com os parâmetros delimitados pela manifestação encoberta ou indireta” (Yannoulas, 2003). Entre as consequências da discriminação que Yannoulas cita, ressalta-se, que estas manifestam-se na constituição fragilizada da subjetividade, no desemprego e também no fato dos discriminados passarem a exercer profissões e ocupações pouco privilegiadas e mal remuneradas

Capítulo IV. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa qualitativa e a proposta de análise

O primeiro vestibular que inaugurou o sistema de cotas para negros da Universidade de Brasília aconteceu em 2004. Foram reservadas 392 vagas para cotistas negros, mas apenas 378 foram ocupadas. Já no primeiro vestibular de 2005 reservou-se um número de vagas menor, mais especificamente metade do número de vagas oferecidas no semestre anterior, ou seja, 196 vagas, sendo ocupadas 184 delas. Em 2008 se formaram 44 dos 378 alunos cotistas que ingressaram na UnB, em 2004, pelo sistema de cotas. Esta pesquisa buscou explorar de que maneiras a graduação no ensino superior se associa as trajetórias profissionais de egressos cotistas da UnB. Tal objetivo visava compreender a importância das políticas de ações afirmativas (ou discriminação positiva) educacionais – no contexto brasileiro – para a trajetória ocupacional de pessoas pertencentes a grupos historicamente discriminados. O primeiro momento desta pesquisa consistiu então, em fazer um levantamento bibliográfico a fim de contextualizar o tema em questão. Foram utilizados documentos de fontes primárias e secundárias, a partir da análise de artigos, dissertações, legislações, obras que abordam o tema e entrevistas semi-dirigidas com egressos cotistas graduados na Universidade de Brasília.

Este trabalho teve a orientação prática da pesquisa qualitativa. Esta permite;

“compreender a complexidade de determinado problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais, contribuir no processo de mudança de determinado grupo e possibilitar, em maior nível de profundidade, o entendimento das particularidades do comportamento dos indivíduos” (RICHARDSON, 1999:39).

A população desta pesquisa não se restringiu apenas aos 44 alunos cotistas graduados no segundo semestre de 2008, mas considerou também os cotistas que graduaram no primeiro semestre de 2009 como potenciais sujeitos para esta pesquisa. Já que a coleta de dados só teve início em Agosto de 2009. Ressaltando também que a amostra desta pesquisa foi estabelecida por meio do método Sondagem Bola de Neve, o qual consiste em supor que o primeiro grupo de pessoas interrogadas, selecionado a partir de certos critérios, possa indicar outras pessoas que se encaixam na pesquisa –

tendo em vista que esta mesma indicação será feita com todos os participantes da pesquisa (Richardson, 1999).

O instrumento de coleta de dados selecionado foi o questionário misto. O qual consta de seis questões abertas (para que se possa a partir do discurso dos entrevistados compreender a relação entre a educação formal e suas respectivas trajetórias laborais) e de onze questões de múltipla escolha, visando salientar o perfil dos egressos cotistas (sexo, faixa etária, renda e também questões como distribuição dos ocupados segundo setor de atividade econômica, posição de ocupação e tipos de vínculos). Segundo, Marconi & Lakatos (2002) um questionário com questões abertas e de múltipla escolha tem a vantagem de abranger vários aspectos sobre o tema proposto e coletar informações mais detalhadas, além de abrir possibilidades do informante responder livremente e com linguagem própria, independente da presença do pesquisador. Sobre a aplicação do questionário, é importante dizer que foi realizado um teste-prévio com uma pessoa que se dispôs a participar da pesquisa. De acordo com a recomendação de Combessie:

“Seja qual for o modo previsto, todo questionário deve primeiro ser testado, isto é, dado um número limitado de pessoas escolhidas em meios sociais diferentes para verificar se a aplicação não suscita dificuldades imprevistas (extensão do questionário, compreensão das perguntas, pertinência das respostas e encadeamentos previstos...). O modo de aplicação do questionário será idêntico ao previsto para a pesquisa, seja pelo pesquisador, seja na forma de questionário “auto-administrado” (preenchido pelo entrevistado).” (COMBESSIE, 2004).

A técnica para aplicação do questionário foi a da pesquisa por e-mail. A seleção do questionário misto e sua aplicação via e-mail, também encontra justificativa no fato destes estudantes já graduados não visitarem mais, com frequência, o espaço da Universidade de Brasília e também argumentarem não dispor de tempo para concessão de entrevistas *face-a-face* (como se explicitará na descrição do trabalho de campo).

Em observância aos requisitos de uma pesquisa formal e em atenção ao bem-estar dos (as) participantes da pesquisa o projeto de trabalho de conclusão de curso foi submetido à avaliação do Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Ciências Humanas – IH (CEP/IH) no dia 10 de junho de 2009 e recebeu aprovação da banca examinadora no dia 3 de Julho de 2009. Ressaltando o compromisso desta pesquisa com os princípios expressos na resolução 196/1996 do Conselho Nacional de Saúde (CNS),

que dispõe sobre Diretrizes e Normas Regulamentadoras de Pesquisas Envolvendo Seres Humanos (BRASIL, 1996).

Deve-se dizer também que todo o material gerado a partir das respostas aos questionários será destruído ao final da pesquisa, a fim de garantir o sigilo dos dados. Além disso, o questionário enviado via e-mail apresentava recomendações expressas para os participantes da pesquisa não se identificarem, e em anexo se apresentou a carta de aprovação no CEP/IH e um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Este último, embora seja utilizado em entrevistas, teve como fim assegurar ao participante da pesquisa anonimato sobre todos os dados fornecidos a pesquisa; garantindo o sigilo e a privacidade das informações expostas na pesquisa e expondo os objetivos e métodos da pesquisa. Também se utilizou um o ofício de apresentação da pesquisadora para as instituições que assim solicitaram (como o Centro de Convivência Negra da UnB).

A análise dos dados foi realizada utilizando o método; análise de conteúdo temático, descrita por Richardson (1999). Este método estabelece procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das respostas dos participantes, o que permite se fazer inferências de conhecimentos relativos as variáveis de pesquisa encontradas nas respostas ao questionário. Este tipo de análise favorece o foco apenas nas questões mais relevantes para o estudo, representando, assim, uma ótima maneira para descrição, análise, compreensão e classificação de qualquer tipo de processo vivenciado, procurando retratar as questões qualitativas.

Descrição da pesquisa de campo

A pesquisa de campo foi realizada nos meses de agosto, setembro e outubro de 2009. O primeiro momento da pesquisa, em si, consistiu em fazer um levantamento bibliográfico a fim de contextualizar o tema em questão, buscou-se dados sobre a implementação do sistema cotas para afro-descendentes na Universidade de Brasília e também sobre as primeiras turmas de cotistas graduados (além de estudos sobre ações afirmativas e mercado de trabalho). Neste momento foi elaborado o Projeto de Trabalho de Conclusão de Curso (PTCC), no qual se expôs o problema de pesquisa, a justificativa do projeto, o referencial teórico inicial, uma proposta metodológica para a pesquisa e também quais eram os resultados esperados para a pesquisa. O PTCC foi submetido ao

Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Humanas e recebeu aprovação em Julho de 2009.

A segunda etapa desta pesquisa foi a investigação no campo de pesquisa. Foram aplicados seis questionários mistos com ex-estudantes cotistas da UnB, sendo dois com mulheres graduadas no curso de Serviço Social, dois com homens graduados em Engenharia Elétrica, um com uma mulher graduada em Pedagogia e um com um homem graduado em Comunicação Social. Procurou-se nesta pesquisa aplicar o questionário com egressos cotistas de diferentes áreas do conhecimento científico a fim de comparar tanto a trajetória educacional, quanto a inserção ocupacional nos diferentes segmentos do mercado de trabalho. Neste sentido, também se optou por aplicar os questionários com mulheres graduadas em cursos predominantemente femininos (o caso do Serviço Social) e em homens de cursos predominantemente masculinos (o caso da Engenharia Elétrica); com o propósito de analisar possíveis variáveis de gênero na pesquisa. Contudo, a pesquisa apresentou determinadas limitações, no sentido que a amostra de participantes estabelecida e também o questionário como instrumento de pesquisa, não permitiu a apresentação de variáveis de gênero nas mensagens analisadas.

Inicialmente pensou-se em um número maior de questionários, entretanto isto não foi possível devido às dificuldades de abordagem dos sujeitos. Isto pode estar relacionado a diversos fatores. Destaco a questão da polêmica sobre a implementação do sistema de cotas na UnB, o fato destes ex-estudantes graduados já não visitarem freqüentemente o espaço da UnB – além de muitos já não terem uma aproximação com a própria comunidade acadêmica –, o pouco tempo que estes egressos dispõem para participar de pesquisas (especialmente, quando se cita entrevista *face-face*) por estarem inseridos no mercado de trabalho ou se dedicando a outros projetos pessoais.

Foram adotadas diferentes estratégias de abordagem com os sujeitos da pesquisa. Primeiramente, se procurou o Centro de Convivência Negra (CCN) a fim de se obter dados sobre estes cotistas já graduados. Embora, a Universidade de Brasília não permita que se conceda dados dos seus estudantes sem a autorização prévia dos mesmos, obteve-se a informação de que o Grupo Brasil Afroatitude (que é um programa voltado para pesquisas sobre raça, realizadas por cotistas de baixa renda) tinha o contato de alguns estudantes – ex-bolsistas do programa – que haviam concedido ao Centro de Convivência Negra autorização prévia para participar de pesquisas sobre ações afirmativas na UnB. Deste modo, se conseguiu o contato de doze ex-cotistas já graduados na Universidade de Brasília.

O convite para participar da pesquisa foi enviado com a apresentação da própria pedagoga do Programa Brasil Afroatitude, com intuito de garantir aos sujeitos da pesquisa que os seus dados haviam sido obtidos em observância aos princípios da ética na pesquisa. Contudo, após se fazer, insistentemente, o convite para participar da pesquisa apenas um, dos doze egressos cotistas convidados a participar, se dispôs a participar da pesquisa. Se buscou então compreender qual seria a razão pela qual os sujeitos da pesquisa hesitaram em participar da pesquisa (mesmo, eles concedendo voluntariamente seus dados ao CCN para participar de pesquisas sobre ações afirmativas). Após conversar com a coordenadora da Assessoria de Apoio aos Cotistas (Adac), a professora Débora Santos, foi informado que este grupo de voluntários para pesquisa sobre cotas na UnB estariam “saturados” de participar de pesquisas, já que antes mesmo de se graduarem eles já eram indicados para pesquisas acadêmicas e entrevistas na mídia.

Como a primeira estratégia de abordagem dos sujeitos revelou-se pouco proveitosa, foram organizadas outras duas estratégias para se aproximar aos sujeitos da pesquisa. Numa se buscou estabelecer contato com grupos de pesquisa da UnB que tivessem realizado pesquisas com estudantes cotistas. A informação sobre qual seriam estes grupos foi fornecida pela própria coordenadora da Adac. Foi estabelecido contato com o grupo Direito e Ações Afirmativas: Direitos Humanos na diversidade, liderado pela professora da Faculdade de Direito da UnB Alejandra Pascual; e com o grupo GERAJU – grupo de pesquisa em educação e políticas públicas: gênero, raça/etnia e juventude – liderado pelas professoras da Faculdade de Educação Wivian Weller e Denise Botelho. Apesar dos grupos de pesquisa citados terem procurado colaborar com a pesquisa, eles não possuíam contatos de cotistas já graduados.

A última estratégia, e que se mostrou mais eficaz para a pesquisa, foi a de procurar alunos dos cursos de pós-graduação e questionar se eles conheciam e tinham o contato de ex-estudantes cotistas graduados na UnB. Dessa maneira, se procurou alunos da pós-graduação em Serviço Social, em Física, em Ciência Política, Arquitetura e Engenharia Elétrica. De modo que se conseguiu o contato de sete sujeitos da pesquisa, mas apenas cinco se dispuseram a participar. As respostas ao questionário misto geraram em média sete páginas e o tempo que os participantes levaram para me enviar as respostas por e-mail foi, em média, sete dias. O que fez com que a análise dos dados tomasse mais tempo do que o previsto no cronograma do Projeto de Trabalho de Conclusão de Curso.

Na introdução deste Trabalho de Conclusão de Curso - TCC buscou-se elucidar quais questões inspiraram, inicialmente, esta pesquisa; apresentando-se o problema da pesquisa, a hipótese da pesquisa e a justificativa. Além da Introdução, o TCC consta de cinco capítulos; sendo o primeiro deles o que explicita os procedimentos metodológicos adotados. O segundo capítulo apresenta o conceito de raça e de discriminação racial adotado nesta pesquisa. O terceiro capítulo contextualiza a discussão sobre ações afirmativas educacionais (em especial, no ensino superior) e também as cotas na Universidade de Brasília. O quarto capítulo deste TCC aborda a questão do mercado de trabalho brasileiro, a sua relação com a formação educacional, a inserção ocupacional e a discriminação no âmbito do mercado de trabalho. O quinto capítulo apresenta a descrição e a análise dos resultados obtidos na pesquisa. Por fim, apresenta-se a conclusão deste trabalho, que analisa a pertinência da hipótese inicial da pesquisa, como também apresenta uma reflexão sobre as contribuições da pesquisa.

Capítulo V. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA

Caracterização geral dos participantes

Foram aplicados questionários com seis egressos cotistas; três do sexo masculino e três do sexo feminino. Dois dos egressos cotistas se formaram na UnB no curso de Engenharia Elétrica; um obteve sua graduação no segundo semestre de 2008, enquanto que o outro se formou no primeiro semestre de 2009. Duas das ex-estudantes cotistas se formaram no curso de Serviço Social da UnB; uma no primeiro semestre de 2009 e a segunda no segundo semestre de 2008. O terceiro egresso cotista que participou da pesquisa se formou no curso de Comunicação Social no segundo semestre de 2008. E a outra ex-estudante cotista que respondeu o questionário, se formou no curso de Pedagogia no segundo semestre de 2008.

Dos seis participantes da pesquisa, apenas um não está inserido formalmente no mercado de trabalho, pois está estudando para conseguir um emprego no setor público. As três mulheres participantes da pesquisa são trabalhadoras assalariadas, duas com Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e uma sem a CTPS, mas todas no setor de atividade econômica de Serviços. Um dos ex-estudantes da Engenharia Elétrica trabalha como assalariado no setor público no setor de atividade econômica da Indústria e o participante da pesquisa graduado em Comunicação Social trabalha com contrato com pessoa jurídica no setor de Serviços.

Todos os participantes da pesquisa tiveram como primeira experiência de trabalho o estágio. Cinco deles fizeram estágio apenas na UnB e um fez seu primeiro estágio no Ensino Médio. Quatro egressos cotistas afirmaram que após a graduação no Ensino Superior mudou a ocupação, o salário e também mudaram as condições de trabalho. Todos os participantes da pesquisa moram com os pais, ou somente com o pai ou a mãe. Apenas um dos participantes não contribui para a renda familiar e este preferiu não informar o rendimento mensal familiar. Dois dos egressos cotistas tem rendimento mensal familiar de um a três salários mínimos, dois tem de quatro a dez salários e um tem de dez a vinte salários mínimos. Vale ressaltar que todos os participantes da pesquisa afirmaram ter sido estudante de baixa renda na Universidade de Brasília.

A trajetória escolar pré-universitária

Todos os participantes da pesquisa cursaram o Ensino Médio em escola pública. Eles assinalam que sempre foram alunos com bom desempenho escolar, mas ressaltam que o ensino na escola pública tem uma qualidade menor que escolas particulares e por isso eles tinham maiores dificuldades para ser aprovados no vestibular da UnB. Cita-se também a importância de cursos complementares para a trajetória escolar, além de se ressaltar problemas relativos à renda familiar.

“Estudei toda a vida em escola pública e sempre tirei notas boas (acima de 8 em média). Em complementação, estudei inglês e espanhol no Centro Interescolar de Línguas de Taguatinga (CILT). Neste período consegui uma bolsa de intercâmbio cultural para Washington, DC (EUA) oferecida por um convênio entre o CILT e uma organização não governamental internacional, o Partners of the Americas (Companheiros das Américas). Ao final do ensino médio, estudei um semestre em um curso preparatório para o vestibular, o Alub (na época, um dos mais baratos, que meus pais teriam condições de pagar, mesmo que com dificuldade)”. (Participante A)

“Eu sempre estudei no sistema público de educação. Apenas meu pai trabalhava e a renda familiar não permitia fazer cursos adicionais. Quando conclui o ensino médio comecei a trabalhar e dois anos depois paguei um curso preparatório para o vestibular da UnB. Eu não passei no 1º vestibular, mas sim no 4º. Foi quando percebi que minha formação escolar era deveras deficitária e me atrapalhou a concorrer com os outros vestibulandos.” (Participante C)

“Concluí o ensino fundamental e médio em escola pública no interior do estado de Goiás. Apresentava bom desempenho, me destacava bastante em algumas matérias. Às vezes até ajudava os meus colegas. Sempre fui muito motivado, determinado e disciplinado. Sabia que ia estudar Engenharia Elétrica/Eletrônica, e também que meus pais não tinham condição de pagar para que eu estudasse numa instituição particular. Estudar muito para suprir as deficiências da minha formação básica foi o rumo que tomei.” (Participante B)

A questão da formação educacional em escolas públicas, citada nos depoimentos, suscita também o próprio debate sobre qual estratégia de ação afirmativa deve ser adotada nas universidades brasileiras. Em determinadas instituições brasileiras de ensino superior (por exemplo, a Uerj) preferiu-se adotar a reserva de vagas para candidatos que tenham cursado todo ensino médio em escola pública. Alguns teóricos postulam este tipo de ação afirmativa como cotas sociais, ou cotas por classe social (ver César, 2007), no entanto nem todas as universidades que adotam esta estratégia declaram explicitamente se há um critério de renda seleção dos candidatos. Também se

afirma que o debate sobre esta modalidade de ação afirmativa não é tão polêmico, pois se associa a necessidade de se valorizar a coisa pública e também de minimizar desigualdades sociais (César, 2007). Algumas instituições tem como critério não apenas ter cursado o ensino médio, mas exige-se que o candidato tenha cursado tanto o ensino fundamental, quanto o médio apenas em escola pública – este é o caso da Universidade Estadual de Londrina (UEL).

A Universidade de Brasília

Nos depoimentos dos participantes a questão da renda para poder se manter na Universidade aparece como um dos fatores principais que permitiram a graduação num curso de nível superior. Cita-se a importância da bolsa permanência, de bolsas em projetos de iniciação científica e de auxílio moradia e auxílio para alimentação.

“Senti-me bem recebido, afinal consegui moradia na Casa do Estudante Universitário, Bolsa de Permanência e pagar R\$ 0,50 no RU. Pobre é uma desgraça: ‘me sentia no paraíso!’. Estudar numa Universidade de qualidade como a UnB, no curso que sempre sonhei e ainda recebendo assistência estudantil.” (Participante B)

“Durante a universidade não tive dificuldades de manutenção principalmente pelas atividades remuneradas. A primeira foi um projeto de iniciação científica conseguida graças ao projeto Afroatitude. Em seguida, consegui estágios remunerados na minha área de formação. As bolsas segmentadas com recorte sócio-econômicos da UnB ajudaram bastante, fui do grupo 1 durante todo o período universitário.” (Participante A)

“Eu fui aprovada pelo sistema de cotas raciais, 2º semestre/2004. Naquela época eu trabalhava na faculdade Projeção em Taguatinga das 17h às 23h, chegava em casa lá pelas 23:30h e não conseguia estudar ou ler os textos já que tinha que acordar cedo, às 06 horas, pra ir para as aulas. No 2º semestre fui convidada pra participar de uma pesquisa com bolsa remunerada, foi então que abandonei o emprego e comecei a me dedicar aos estudos na faculdade, essa época foi muito produtiva academicamente e durou 4 semestres, até começar o estágio obrigatório onde eu consegui uma bolsa pelo MPDFT.” (Participante C)

“O primeiro semestre na UnB foi muito complicado, pois o transporte e a alimentação eram muito caros, mas após alguns meses consegui os benefícios da bolsa alimentação e da bolsa permanência, acabando assim as dificuldades financeiras” (Participante E)

Outra questão importante sobre o desempenho dos participantes na Universidade de Brasília se associa as dificuldades encontradas para acompanhar a rotina de estudos

de determinadas disciplinas. Observa-se que é esta dificuldade que, por vezes, motiva certos comportamentos preconceituosos, como evidencia o depoimento abaixo:

“Mas nem tudo foram flores, em algumas matérias sofri para passar. Porém em nenhum momento senti que tinha haver como fato de ter entrado por cotas, apesar de sofrer um certo preconceito de alguns colegas de apartamento que diziam: ‘Tá penando seu preto safado!’ Levava tudo na brincadeira, e com meu esforço venci minhas dificuldades.” (Participante B)

Outro depoimento relata dificuldades para se integrar ao ensino da universidade por questões materiais:

“No início minha dificuldade era me adaptar à rotina de estudos e leitura, já que na escola pública a gente não tem tantas atividades extras assim. Também havia alguma dificuldade em acompanhar alguns debates de fundamento bastante político- contemporâneo já que em casa eu não tinha acesso a internet, jornal ou revista, o que me deixou por um tempo meio alienada de opinião. Mas rápido eu percebi a importância de me manter informada e comecei a acessar esses recursos. Meu pai me ajudou um pouco financiando algumas das minhas despesas, depois o dinheiro das bolsas era suficiente.” (Participante C)

Aponta-se também que, muitas vezes, alunos que ingressaram na UnB pelo sistema universal apóiam os alunos que ingressaram pelo sistema de cotas ao perceberem que estes últimos apresentam desempenho igual ao dos demais.

“Nessas matérias, muitos colegas, digamos “não-cotistas”, que passavam com seus trezentos e lá vai cassetada de argumento final no vestibular, muitos, ex-estudantes de Sigmas, Galois, WRs e Leonardos da vida, também penavam e muitos até reprovavam. O que confirmava minha idéia de que estavam enganados os preconceituosos que diziam que os cotistas tendiam a apresentar desempenho inferior aos demais estudantes. Mas também não posso desprezar, muitos colegas elogiavam a mim e a outros colegas cotistas, e até diziam que não dava para diferenciar o desempenho entre cotistas e não-cotistas. Sentia-me respeitado perante meus colegas de curso.” (Participante B)

Há estudos que apontam para menos deserção/evasão e melhor desempenho entre os cotistas da UnB. Um desses estudos é a dissertação de mestrado da pedagoga Claudete Batista Cardoso, intitulada “Efeitos da política de cotas na UnB: uma análise do rendimento e da evasão”, apresentada na Faculdade de Educação da Universidade de Brasília no ano de 2008. Esta dissertação revela o índice de evasão dos cotistas negros. Aponta-se que segundo semestre de 2006, quando o primeiro grupo de cotistas cursava o segundo ano de faculdade, o percentual de desistência dos alunos negros era de 15,7%, enquanto que entre os alunos do sistema universal o índice atingia 17,5%. Já para a turma de que ingressou na UnB pelo sistema de cotas no 2º semestre de 2005, no

primeiro ano de UnB, o índice de evasão foi de 9,7%, contra os 16,1% do sistema universal. No que se refere ao rendimento dos cotistas, aponta-se que o desempenho dos cotistas negros tende a ser maior nas graduações da área de Humanas e nos cursos de Ciências da Saúde. Em relação aos cursos da área de Exatas o aproveitamento é mais baixo.

A trajetória ocupacional

Todos os participantes afirmaram ter sido o estágio a primeira aproximação ao mercado de trabalho e em alguns depoimentos relata-se que a partir da experiência de estágio pode-se estabelecer um vínculo empregatício formal por meio da contratação.

“Meu primeiro contato com o mercado de trabalho foi por meio de estágio remunerado na área, primeiro em um organismo internacional do Sistema Nações Unidas e o segundo, em uma emissora de televisão. Nesta emissora fiz estágio até minha formatura, quando fui contratado como jornalista.” (Participante A)

“A minha experiência profissional se resume ao estágio e ao trabalho no laboratório de computação da Faculdade de Tecnologia e como bolsista permanência durante quatro anos e meio. Por enquanto estou apenas estudando para concurso, já fui aprovado na Infraero e no Metrô, mas ainda espero a homologação dos resultados e a convocação para começar a trabalhar.” (Participante E)

“Me formei em 9 semestres, e antes de me formar já havia passado em dois concursos, com uma colocação não muito boa, porque quem estuda aqui sabe que o tempo para atividades extra-acadêmicas é bastante curto. Sendo assim optei por estudar mais para concursos públicos. Já passei em vários, em alguns muito bem colocado.” (Participante B)

“Depois de formada foi fácil começar a trabalhar. Atualmente trabalho com adolescentes que cumprem medida sócio educativa de internação e estudo para trabalhar no governo federal com políticas de meio ambiente.” (Participante C)

Os depoimentos também ressaltam a questão da chamada “boa aparência” como sendo um mecanismo de discriminação no mercado de trabalho brasileiro:

“Mesmo demonstrando maior potencial de trabalho, muitas vezes perde-se vaga para uma pessoa loira dos olhos azuis, que apresenta a ridiculamente aceita no senso comum, melhor aparência.” (Participante B)

“Não vivenciei discriminação no ambiente de trabalho, mas quando adolescente em busca de emprego fui excluída de vagas por causa do perfil físico (biótipo) e isso é um tipo de discriminação.” (Participante D)

Observa-se que um emprego no setor público tende a ser mais cobiçado, é importante ressaltar que o acesso por concurso público eliminaria o problema da discriminação pela chamada “boa aparência”, que é uma manifestação da chamada discriminação encoberta (ou sutil) no âmbito do mercado de trabalho. Ela se associa a práticas que são admitidas informalmente e aceitas no comportamento de cada grupo social. Também deve-se salientar que este tipo de discriminação tem por consequência provocar a chamada auto-discriminação que, como já foi descrito no capítulo IV, tem como consequência o próprio desemprego dos discriminados. Contudo, os depoimentos também afirmam que a busca por emprego torna-se mais fácil, inclusive no setor privado do mercado de trabalho – mesmo sendo este o setor onde os entrevistados citaram a manifestação da discriminação racial –, os próprios participantes afirmam que isto se deve ao relevante grau capacitação que a graduação no ensino superior concede.

A importância da graduação em Ensino Superior para a trajetória ocupacional

Na pesquisa evidencia-se que os participantes destacam que a formação no Ensino Superior lhes capacita para exercer diferentes tipos de atividades no mercado de trabalho, o que faz com que haja mais opções de trabalho para as pessoas com nível superior. Além de permitir a satisfação de trabalhar na área pretendida, aplicando os conhecimentos adquiridos ao longo do curso de graduação em ensino superior e podendo ter uma carreira profissional com melhores possibilidades de ascensão.

“A formação superior facilita muito a inserção no mercado de trabalho. Hoje as chances de ascensão profissional são muito maiores, é um leque de oportunidades é aberto, mesmo para outras áreas que não a própria formação. Por exemplo, sou engenheiro eletricista, mas me sinto relativamente tranquilo em trabalhar com informática e outros colegas com administração” (Participante B)

“A formação superior é porta de entrada para o mercado e abre possibilidades para busca de maior aperfeiçoamento e dessa forma capacita para realização de tarefas diferentes, até mesmo, da sua formação. Me possibilitou está trabalhando numa profissão de nível superior que não é o ideal mas me proporciona uma renda média.” (Participante D)

“Não trabalhava antes de ingressar o ensino superior. A formação universitária trouxe a chance de exercer uma atividade profissional pretendida, em que há o emprego de conhecimento específico. Hoje ocupo uma vaga numa emissora de televisão, emprego os conhecimentos adquiridos e consigo uma remuneração melhor.” (Participante A)

Contudo, nem sempre é possível após a formação começar logo a trabalhar na área desejada; deste modo, os depoimentos afirmam que a graduação permite que se consiga empregos que, ao menos, permitem que se tenha uma atividade melhor remunerada (enquanto não se conquista um emprego na área pretendida).

A relevância do sistema de cotas raciais para a graduação no Ensino Superior

Os depoimentos revelam que a política de cotas raciais será necessária para a população negra enquanto o ensino público básico brasileiro continuar a ter uma qualidade precária. Os entrevistados afirmaram que a maior parte da população pobre brasileira é negra ou parda, então seria este o grupo que mais depende da educação pública.

“A política de cotas teve total importância. Minha trajetória escolar dificultava o ingresso universitário por meio do vestibular. Esse sistema conseguiu fazer um reparo de uma desigualdade antiga e sedimentada. É uma política de ação afirmativa que tem o propósito de solucionar um problema existente. Acredito que é de fundamental importância trabalhar em projetos de longo prazo, como o melhoramento do ensino básico público. Em contrapartida, isso não anula a importância de ações afirmativas como uma iniciativa de curto prazo. Há um problema de desigualdade que deve ser solucionado o quanto antes e os jovens negros não podem esperar o fortalecimento do ensino básico público para só então ter acesso a universidade.” (Participante A)

“A política de cotas é uma oportunidade fundamental para a formação no ensino superior de muitas pessoas pobres que concorriam em inferioridade de condições. Qual pobre é mais fácil de encontrar no Brasil, branco ou negro???? Pois é, os indivíduos que são amparados em sua maioria pelo sistema de cotas, como no meu caso, e acredito que no de muitos outros, geralmente são aqueles que tendem a apresentar menor renda, até mesmo por uma questão histórica de preconceito racial, desde o tempo dos escravos. Sendo assim, a maioria das pessoas pardas e negras não podem pagar para que seus filhos usufruam de escolas de alta qualidade,(infelizmente representadas quase que em sua totalidade por escolas particulares), muitos se vêem obrigados a colocar seus filhos em escolas públicas. Estas deveriam por obrigação moral do governo serem as que melhor preparariam os alunos para a inserção nas universidades. Porém, infelizmente isto ainda está longe de acontecer. Enquanto não tivermos escolas públicas de base forte, será necessário promover a igualdade de oportunidades por meios desiguais. O sistema de cotas ainda é indispensável.” (Participante B)

Considera-se também que a política de cotas é um mecanismo legítimo para a reparação de desigualdades sociais. No entanto, para um dos participantes da pesquisa o sistema de cotas raciais não teria muita associação a graduação no Ensino Superior, mas sim para dar visibilidade as dificuldades enfrentadas pela população negra brasileira.

“O sistema de cotas foi um catalisador para minha inserção na universidade pública. Acho isso lamentável por ser a comprovação da falência do ensino público no Brasil. Porém, acredito que seja sim uma forma de impulsionar mudanças estruturais a médio e longo prazo, contando que haja investimento no debate público sobre o racismo institucional.” (Participante C)

“Tecnicamente não foi tão importante assim, mas foi importante porque possibilitou a afirmação de discussão a respeito da lacuna na educação de pobres e pretos/negros e dessa forma fomentou-se ações e estudos de atenção a esse grupo de estudantes, apesar da visibilidade dessas ações não ser tão efetiva.” (Participante D)

Como o depoimento do participante C aponta, é preciso se debater a questão do racismo institucional e como ele se manifesta, ou seja, quais são seus mecanismos de discriminação. Discutir o racismo institucional no Brasil implica em discutir o próprio racismo brasileiro e suas particularidades. Tendo em vista as particularidades do preconceito racial no Brasil, Guimarães afirma que

“nos meios e lugares mestiços do Brasil, somente aqueles com pele realmente escura sofrem inteiramente a discriminação e o preconceito, antes reservado ao negro africano. Aqueles que apresentam graus variados de mestiçagem podem usufruir, de acordo com seu grau de brancura (tanto cromática quanto cultural, posto que “branco” é um símbolo de “europeidade”), alguns dos privilégios reservados aos brancos.” (Guimarães, 1999, p. 48)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa procurou evidenciar quais implicações as ações afirmativas educacionais podem suscitar para a inserção de pessoas negras no mercado de trabalho. Tendo como objetivo principal compreender de que maneira a graduação no ensino superior se associa as trajetórias ocupacionais de egressos cotistas da UnB. Afirmou-se então – como hipótese inicial de pesquisa – que as trajetórias ocupacionais, ou laborais, de egressos cotistas se associa a graduação no ensino superior à medida que este lhes outorga a possibilidade de concorrer por postos de trabalho sem dificuldades de contratação relacionadas a questões de raça/cor devido ao relevante grau de capacitação profissional.

Mas o que se constatou nesta pesquisa é que, embora a graduação no ensino superior minimize as dificuldades de contratação empregatícia devido ao relevante grau de capacitação profissional, ela não é capaz de minorar as dificuldades de contratação quando estas se baseiam fundamentalmente no preconceito racial. A chamada “boa aparência” é um exemplo legítimo de manifestação do racismo brasileiro; que atribui às aparências do indivíduo um sentido social.

Assim, a hipótese inicial desta pesquisa foi parcialmente refutada. As trajetórias ocupacionais dos egressos cotistas se associam a graduação no ensino superior à medida que este lhes outorga a possibilidade de concorrer por melhores postos de trabalho, além de ser um fator determinante para a possibilidade de ascensão na carreira profissional e conseqüentemente para uma possível mobilidade social. Mas a concorrência por postos de trabalho pode ser desigual, não devido a questões associadas capacitação profissional, mas devido a manifestações de discriminação racial, fundadas exclusivamente no preconceito. As análises sobre o racismo brasileiro afirmam que este está imbuído de certas particularidades, sendo muitas delas historicamente determinadas; como o chamado preconceito de cor – que é um conceito que se associa a realidade brasileira pondo em evidência a política de embranquecimento da nação brasileira adotada no final do século XIX e ressaltando a questão do status atribuído ao grupo discriminado (os afro descendentes).

A pesquisa realizada outorga visibilidade à importância da adoção de ações afirmativas para a população negra como um importante meio de promoção de

igualdade social. Este trabalho pressupõe que a educação formal pode possibilitar a transformação de contextos sociais determinados. Sabia-se que ela não representa o único mecanismo capaz de promover mudanças em situações de desigualdade, mas percebe-se que sua íntima associação ao mercado de trabalho permite que grupos discriminados saiam de contextos de exclusão social.

Considero que a inclusão, ou a exclusão, de determinados segmentos da sociedade no mercado de trabalho é uma preocupação pertinente para o conhecimento científico, pois elucida um conflito próprio da sociedade do capital que pode ser atenuado, ou acentuado, de acordo com a postura adotada pelo Governo. Por tal razão vê-se a necessidade de produções científicas que possam desmistificar os mecanismos de discriminação presentes na atual conjuntura do mercado de trabalho brasileiro. Foi evidenciado que a políticas de cotas no ensino superior possibilita, indiretamente, que a população negra tenha melhores salários e condições de trabalho, mas não se pode deixar de formular políticas sociais que visem combater a discriminação encoberta no mercado de trabalho, pois esta ressalva a possibilidade de não se romper ciclos de desigualdade e pobreza. Necessárias, porém não suficientes, as cotas beneficiam a desconstrução de mecanismos de discriminação laboral direta, restando elaborar outras ações e programas de largo alcance visando desconstruir os mecanismos da discriminação encoberta.

É importante dizer que a presente pesquisa também pode indicar possíveis contribuições para pesquisas posteriores. A questão da importância das bolsas permanência e das bolsas de iniciação científica para um melhor rendimento dos cotistas no âmbito acadêmico pode ser um proveitoso foco de estudos na universidade. Destaca-se também a necessidade de análises sobre a importância do estágio na formação dos estudantes que ingressaram na universidade pelo sistema de cotas. Esta pesquisa observou que o estágio é um lugar privilegiado para se assegurar a inserção da pessoa negra em melhores ocupações no mercado de trabalho, já que este é um momento no qual se pode estabelecer uma primeira relação entre teoria e prática e assim comprovar, no âmbito do trabalho, a idoneidade para a realização das tarefas. Deste modo, o estágio pode ser um momento no qual pode-se invalidar argumentos de discriminação no trabalho embasados no preconceito racial, além de ser importante para que se possa identificar as aptidões e interesses profissionais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, Ed. UNICAMP, 2005.

ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.

BARROS, R.P.; MENDONÇA, R. Focalização dos gastos públicos sociais e erradicação da pobreza no Brasil. In: HENRIQUES, R. (orgs). Desigualdade e pobreza no Brasil. Rio de Janeiro: IPEA, 2000.

BERNARDINO, Joaze. Levando a Raça a sério: ação afirmativa e correto reconhecimento. In: BERNARDINO, Joaze e GALDINO, Daniela (orgs.). Levando a raça a sério: ação afirmativa e universidade. Coleção Políticas da Cor. Rio de Janeiro: DP&A, 2004.

BRASIL. Resolução n. 196. Aprova diretrizes e normas reguladoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Diário Oficial da União, 10 out. 1996.

CARVALHO, José Murilo. Genocídio racial estatístico. In: Fry, Peter & Maggie, Yvonne et al(org). Divisões perigosas: políticas raciais no Brasil contemporâneo. Rio de Janeiro. Civilização Brasileira, 2007, p. 111-116.

CASTEL, Robert. "Marginais da História". In: Revista Ser Social N. 6, Janeiro a junho Brasília: UnB, 2000.

CATTANI, A.D. e HOLZMANN, L. *Dicionário de Trabalho e Tecnologia*. Porto Alegre, Editora da UFRGS, 2006.

CARDOSO, Claudete B. Efeitos da política de cotas na UnB: uma análise do rendimento e da evasão. Universidade de Brasília, 2008. *(dissertação de mestrado)*

CÉSAR, Raquel Coelho L. Políticas de Inclusão no ensino superior brasileiro: um acerto de contas e de legitimidade. In: André Augusto Brandão (org.). Cotas raciais no Brasil: a primeira avaliação. Rio de Janeiro: DO&A, 2007.

COMBESSIE, Jean-Claude. “Descoberta e Coleta de Dados”. In: O método em sociologia – como é, como faz. São Paulo. Ed. Loyola, 2004.

FERES JÚNIOR, João & ZONINSEIN, Jonas. Ação afirmativa e desenvolvimento. In: FERES JÚNIOR, João & ZONINSEIN, Jonas (orgs.). Ação afirmativa e Universidade: experiências nacionais comparadas. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2006.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Hoalanda. Mini Aurélio: o mini dicionário da língua portuguesa. 6. ed. Curitiba: Posigraf, 2004.

GOMES, Joaquim Barbosa. Ação Afirmativa & Princípio Constitucional da Igualdade. Rio de Janeiro : Renovar, 2001.

GUIMARÃES, Antônio Sérgio. Racismo e anti-racismo no Brasil. São Paulo: Fundação de Apoio à Universidade de São Paulo; Ed. 34, 1999.

GUIMARÃES, Antônio Sérgio. Classes, raças e democracia. São Paulo, Editora 34, 2002

GUIMARÃES, Antônio Sérgio. “Entre o medo de fraudes e o fantasma das raças”. *Revista Horizontes Antropológicos*, v.11, n.23, p. 215-217, 2005.

JACCOUD, Luciana & BEGHIN, Nathalie. Desigualdades raciais no Brasil: um balanço da intervenção governamental. Brasília: IPEA, 2002.

MAIO, Marcos Chor & VENTURA, Ricardo. Cotas e Racismo. In: Fry, Peter & Maggie, Yvonne et al(org). *Divisões perigosas: políticas raciais no Brasil contemporâneo*. Rio de Janeiro. Civilização Brasileira, 2007, p. 161-166.

MAGNOLI, Demétrio. Abolição da Abolição. In: Fry, Peter & Maggie, Yvonne et al(org). *Divisões perigosas: políticas raciais no Brasil contemporâneo*. Rio de Janeiro. Civilização Brasileira, 2007, p. 63-66.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. Técnicas de Pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MARTINHO, Francisco Carlos Palomanes. O pomo da discórdia: sobre as cotas raciais e o debate da Uerj. In: Fry, Peter & Maggie, Yvonne et al(org). *Divisões perigosas: políticas raciais no Brasil contemporâneo*. Rio de Janeiro. Civilização Brasileira, 2007, p. 111-116.

MUNANGA, Kabengele. Considerações sobre políticas de Ação afirmativa no Ensino Superior. In: Pacheco, Jairo; Queiroz, Nilza.(orgs.) *O negro na universidade: o direito a inclusão*. Brasília: Fundação Cultural Palmares, 2007.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). “Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial” de 1968. Acesso em: 31 de Outubro, 2009 <http://www.onu-brasil.org.br/doc_cs.php>

OSORIO, Rafael Guerreiro. A mobilidade social dos negros brasileiros. Brasília; IPEA; 2004. 24 p. (IPEA. Texto para discussão, 1033)

PAUTASSI, Laura C.. Há igualdade na desigualdade? Abrangência e limites das ações afirmativas. *Sur. Revista Internacional de Direitos Humanos*. São Paulo, v. 4, n. 6, 2007. Disponível em

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-64452007000100005&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 19 abr. 2009. doi: 10.1590/S1806-64452007000100005.

PIOVESAN, Flavia. Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos. *Cadernos de Pesquisa*. São Paulo, v. 35, n. 124, abr. 2005. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010015742005000100004&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 19 abr. 2009. doi: 10.1590/S0100-15742005000100004

RICHARDSON, Roberto J. *Pesquisa Social: Métodos e Técnicas*. 3ª ed. São Paulo: Ed Atlas, 1999.

SANTOS, Hélio. Discriminação Racial no Brasil. In: SABOIA, Gilberto V. & GUIMARÃES, Samuel P. (orgs). *Anais de Seminários Regionais Preparatórios para a Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata*. Brasília: Ministério da Justiça, 2001.

SCOTT, Joan W. O enigma da igualdade. *Rev. de Estudos Feministas*. Florianópolis, v. 13, n. 1, abr. 2005. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2005000100002&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 19 abr. 2009. doi: 10.1590/S0104-026X2005000100002.

SEGNINI, Liliana Rolfsen Petrilli. Educação e trabalho: uma relação tão necessária quanto insuficiente. *São Paulo em Perspectiva*. São Paulo, v. 14, n. 2, jun. 2000. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392000000200011&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 19 abr. 2009. doi: 10.1590/S0102-88392000000200011.

SOARES, Sergei. O perfil da discriminação no mercado de trabalho – Homens negros, mulheres brancas e mulheres negras. Brasília: IPEA, 2000.

TAFNER, Paulo (Ed). *Brasil: O estado de uma nação – mercado de trabalho, emprego e informalidade*. Rio de Janeiro: IPEA, 2006.

THEODORO, Mário. A formação do mercado de trabalho e a questão racial no Brasil. In: THEODORO, Mário (orgs) *Et al.* As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição. Brasília; Ipea, 2008.

YANNOULAS, Silvia & GARCIA, Cid. Diversidade no Mundo do Trabalho: Tópicos para uma comparação de Categorias. In: MEHDEFF, Carmen G. & PRONKO, Marcela (orgs.). Diálogo social, harmonização e diversidade no mundo do trabalho. Coleção Políticas Públicas de Trabalho, Emprego e Geração de Renda. Brasília: FLACSO, 2003.

APÊNDICE A
Questionário misto

“Sou pesquisadora da Universidade de Brasília e esta pesquisa é pré-requisito para a graduação no curso de Serviço Social. O tema desta pesquisa é: Os impactos de ações afirmativas educacionais nas trajetórias ocupacionais. O caso de ex-estudantes cotistas graduados na Universidade de Brasília (UnB). Todos estes dados são sigilosos e o anonimato é garantido. Agradeço sua colaboração.”

(Preencha as questões nos lugares destinados a elas)

Questionário

1. Sexo:

Feminino ()

Masculino ()

2. Em que ano terminou a graduação? E em qual curso?

_____.

3. Qual sua posição na ocupação?

Assalariado c/ carteira ()

Assalariado s/carteira ()

Assalariados no Setor Público ()

Autônomos ()

Empregados domésticos ()

Outra ()

Especifique _____.

4. Em qual setor de atividade econômica sua atividade se insere?

Indústria ()

Comércio ()

Serviços ()

Construção Civil ()

Outro () Especifique _____.

5. Com quantos anos começou a trabalhar? ____ (anos)

6. Você já tinha trabalhado antes de entrar na UnB? Sim () Não ()

7. Após a formação superior:

Mudou sua ocupação? Sim ()

Não ()

Seu salário mudou? Sim () Não ()

Suas condições de trabalho mudaram? Sim ()

Não ()

8. Qual é o rendimento mensal familiar?

Até 01 salário mínimo () 01 a 03 salários mínimos () 04 a 10 salários mínimos ()

10 a 20 salários mínimos () acima de 20 salários mínimos ()

9. Você contribui para a renda familiar? Sim () Não ()

10. Você mora:

Sozinho ()

Com seus pais ()

Com a mãe ou o pai ()

Com seu cônjuge ()

Com os amigos ()

Com outros parentes ()

Em moradia estudantil ()

Outro () *Especifique*_____.

11. Você trabalha:

Para ajudar no orçamento familiar ()

Para se sustentar ()

Para ter uma renda a mais para você () Outro () *Especifique*_____.

RESPONDA:

1. Como foi a trajetória escolar?
2. Como foi a inserção na Universidade de Brasília?
3. Como foi a inserção no mercado de trabalho?
4. Quais experiências de discriminação foram vivenciadas no âmbito do mercado de trabalho?
5. De que maneira a formação superior modificou a inserção no mercado de trabalho?
6. Qual a importância da política de cotas para a formação no ensino superior?

O questionário acabou. Obrigada por sua contribuição. Gostaria de mandar os resultados da pesquisa por e-mail, você poderia deixar o seu? Não é obrigatório, apenas se quiser.

E-mail (*letra de forma*):

.....

APÊNDICE B

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

O senhor(a) está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada *“Impactos de Ações Afirmativas educacionais nas trajetórias ocupacionais. O caso de ex-estudantes cotistas graduados na Universidade de Brasília”*. O projeto de pesquisa corresponde ao trabalho de conclusão de curso pelo Departamento de Serviço Social da Universidade de Brasília. A pesquisa tem por objetivo explorar de que maneiras o sistema de cotas para negros nas universidades pode se associar a uma presença mais expressiva de negros no mercado de trabalho e a mudanças relativas ao tipo de ocupação. É também um dos interesses desta pesquisa analisar a inserção dos egressos cotistas no mercado de trabalho enfocando questões como: distribuição dos ocupados segundo setor de atividade econômica, posição de ocupação, tipos de vínculos e qualidade do emprego. Tendo conhecimento do que trata o projeto de pesquisa acima descrito, concordo em participar voluntariamente – sendo que o(a) participante pode desistir de continuar a qualquer momento sem riscos de ser penalizado(a) pela instituição local de estudos. Além disso, o(a) participante pode se recusar a responder questões que lhes tragam constrangimento. Os dados da pesquisa serão utilizados para desenvolver o trabalho de conclusão do curso e serão apresentados para a banca examinadora do Departamento de Serviço Social, sendo que o material coletado durante a pesquisa estará sob responsabilidade do(a) pesquisadora responsável e da assistente de pesquisa. A pesquisadora responsável estará disposta a qualquer esclarecimento antes, durante e depois da entrevista.

Dados do(a) Participante:

Nome _____

Assinatura do(a) participante da pesquisa

Pesquisadora responsável: Silvia Cristina Yannoulas

Instituição procedente da pesquisadora: Departamento de Serviço Social da

Universidade de Brasília. Telefones: (61) 3307-2290, 3307-2770 e 3307-2772

Brasília, ____ de _____ de 2009.

Assinatura do(a) pesquisador(a) responsável

ANEXO I

OFÍCIO DE APRESENTAÇÃO DA PESQUISADORA



Universidade de Brasília-UnB
Instituto de Ciências Humanas-IHD
Departamento de Serviço Social-SER

Ofício nº 120

Brasília, Junho de 2009.

Senhor(a) responsável pela Assessoria de Diversidade e Apoio aos Cotistas (Adac) do Centro de Convivência Negra (CCN),

Solicitamos a Vossa Senhoria autorização para que a aluna **Talita Guimarães Aragão**, matrícula 06/24951, aluna regular do Curso de Serviço Social do Departamento de Serviço Social da Universidade de Brasília, matriculada na disciplina: Trabalho de Conclusão de Curso, sob a orientação da Professora Dr^a Silvia Cristina Yannoulas, possa realizar pesquisa nessa Instituição.

Tais informações revertem-se de grande importância para elaboração da Monografia de conclusão do Curso de Graduação.

Colocamo-nos a disposição para maiores esclarecimentos.

Respeitosamente,

Prof.^a Dr^a Silvia Cristina Yannoulas
Responsável pela disciplina -SER/IHD/UnB

Telefones: (61) 3307-2290, 3307-2770 e 3307-2772