

Narrativas e Trajetórias dos Egressos do Sistema de Cotas da Universidade Estadual de Montes Claros (Unimontes): Uma Análise da Naturalização do Preconceito e da Discriminação Racial.¹

Ms Mônica Nogueira Camargo - UNIMONTES/MG
Dra Maria Railma Alves - UNIMONTES/MG

Palavras-chave: Egressos, Sistema de Cotas, Desigualdade Racial.

Introdução

Este artigo analisa a trajetória educacional e profissional dos egressos afrodescendentes da Unimontes admitidos pelo processo seletivo de cotas do Edital 1/2005, com o objetivo de compreender suas percepções sobre experiências acadêmicas e profissionais, além dos principais desafios enfrentados ao longo de suas trajetórias como estudantes universitários. Utilizando questionários estruturados aplicados aos ex-alunos, o estudo revela um perfil socioeconômico desfavorável, destacando a importância das políticas de ação afirmativa na promoção da inclusão social e educacional, bem como a persistência do preconceito e da discriminação racial em suas vivências.

A pesquisa envolveu 58 egressos localizados, dos quais 45 participaram ativamente ao responder ao questionário. As perguntas abordaram o perfil socioeconômico, a trajetória acadêmica e a inserção no mercado de trabalho, oferecendo insights sobre os impactos das políticas de reserva de vagas para afrodescendentes na Unimontes.

Para embasar teoricamente o tema, foi realizada uma revisão bibliográfica que incluiu fontes diversas como livros, revistas e publicações eletrônicas. Além disso, a pesquisa documental analisou documentos institucionais internos da universidade, proporcionando dados relevantes e facilitando o contato com ex-alunos. A metodologia quantitativa adotada empregou um questionário detalhado com 39 questões, enviado aos egressos selecionados, cujo contato foi estabelecido por meio de ligações telefônicas e redes sociais para explicar os objetivos da pesquisa. Essa abordagem combinada permitiu uma análise abrangente e precisa dos dados coletados.

¹ Trabalho apresentado na 34ª Reunião Brasileira de Antropologia (Ano: 2024)

Os resultados da pesquisa destacam que, apesar das melhorias significativas na renda e na inserção no mercado de trabalho após a graduação, os egressos continuam a enfrentar desafios relacionados à discriminação racial, tanto dentro quanto fora do ambiente universitário. A análise de conteúdo identificou seis indicadores que abrangem diferentes aspectos da trajetória educacional e profissional dos egressos, enfatizando as experiências únicas e as nuances do processo de inclusão educacional e social.

A trajetória educacional e profissional dos egressos.

Originários principalmente do Norte de Minas Gerais (88,9%) e provenientes de famílias com baixa renda, uma parcela significativa dos egressos (46,7%) ingressou na universidade sem possuir renda própria. Ao iniciar na Unimontes, 68,9% não estavam empregados, enquanto 31% ocupavam posições de baixo prestígio social.

A participação em atividades extracurriculares foi significativa, com 95,4% dos egressos envolvendo-se em iniciativas como iniciação científica e estágios. Muitos destacaram a valorização da cultura negra e o fortalecimento da autoestima como benefícios dessas atividades.

Após a graduação, 88,9% dos egressos estavam empregados, muitos ocupando posições que exigem maior qualificação, como professores, advogados e médicos. Houve também um aumento significativo na renda dos egressos, com 68,8% ganhando entre 1 e 5 salários mínimos, em comparação com apenas 33,3% que ganhavam menos de 1 salário mínimo antes da graduação.

Entre as dificuldades enfrentadas para a inserção no mercado de trabalho, os egressos destacaram a alta concorrência (52,3%) e a falta de experiência profissional (40,9%). Muitos relataram que a graduação proporcionou uma melhor inserção no mercado de trabalho e ascensão profissional.

Os indicadores de preconceito racial, conforme demonstrado, revelam significância estatística. Com uma média de 57,3 para o preconceito racial fora da Unimontes, superior à média de 45,6 que reflete a situação interna, indica que as relações de discriminação enfrentadas pelos egressos são mais evidentes na sociedade.

Os resultados apontam que o sistema de cotas da Unimontes desempenhou um papel crucial na inclusão educacional e social dos estudantes afrodescendentes, apesar das dificuldades econômicas enfrentadas. No entanto, persistem desafios relacionados à naturalização do preconceito e da discriminação racial, tanto na universidade quanto no mercado de trabalho.

Verificamos que a maioria dos alunos assinalaram que nunca sofreram algum tipo de preconceito por conta de sua cor/raça (84,4%), enquanto que 15,6% assinalaram que sofreram algum tipo de preconceito. O alto índice de egressos que disse não ter sofrido preconceito racial na Unimontes pode ter uma relação com a força que o racismo velado tem na sociedade brasileira, tornando difícil conseguir evidenciar concretamente as vítimas do preconceito racial, o qual é negado e explicado pela existência de uma democracia racial que se adapta à ideologia de defesa do embranquecimento como extermínio da raça negra. No entanto, como isso acontece na prática, geram-se as conhecidas desigualdades sociais, que nas últimas décadas têm sido reveladas por alguns estudiosos como Carlos Hasenbalg e Antônio Sérgio Guimarães, entre outros.

Em um contexto mais abrangente, os ex-alunos foram questionados se haviam enfrentado algum tipo de preconceito devido à sua cor/raça na sociedade. A maioria dos participantes da pesquisa (60%) relatou ter vivenciado algum tipo de preconceito racial, enquanto 40% responderam que não. Diante da confirmação da maioria dos egressos, e com o objetivo de investigar se esses preconceitos se manifestam por meio de práticas sutis e veladas, solicitou-se que descrevessem suas experiências com o preconceito racial sofrido.

Nos relatos dos participantes constatamos que a descrição dos preconceitos vivenciados pelos egressos acontece ora velada, ora explícita, na base das relações raciais, e ocorrem dentro ou fora do ambiente escolar, nos estabelecimentos comerciais, em locais abertos, no ambiente de trabalho, nas instituições públicas e privadas e até mesmo no ambiente familiar. Foi possível perceber que a maioria dos preconceitos vivenciados pelos egressos diz respeito à cor da pele e aspecto do cabelo. No entanto, a discriminação é percebida em gestos, palavras, olhares, atitudes e em lugares que as vítimas frequentam. “Foram tantos, mas, o que marcou, foi no tempo de escola. Houve um fulano que era da mesma turma e disse que eu deveria fazer igual ao cantor Michael Jackson, mudar de cor, pra ficar mais bonita” (EGRESSO X).

A questão da “boa aparência” é um conceito que permanece incrustado no imaginário de muitas pessoas, e do qual muitos negros ainda são vítimas. Sobre o significado da expressão “boa aparência”, Santos (2001) esclarece:

Durante muito tempo e, em parte, ainda hoje, em pleno início do 3º milênio, falou-se em “boa aparência”. Essa foi a forma de vetar o acesso de negras e negros para as mais diferentes funções. Se pensarmos no que deve ser boa aparência: porte físico e saúde, boa parte da população brasileira, independentemente da etnia a que pertence, estaria fora do mercado de trabalho. O conceito de beleza existente no Brasil – o país com maior mescla racial do mundo – é olímpicamente branco e de preferência loiro mesmo. É como se aqui fosse uma espécie de Escandinávia tropical. Não se fala e nem se escreve a respeito de “boa aparência” tanto quanto se pensa. Contudo, esse conceito continua no imaginário das pessoas. (SANTOS, 2001, p. 10).

A discriminação acontece, na maioria das vezes, de forma indireta, que redundando em uma desigualdade não oriunda de atos concretos, “mas de práticas administrativas, empresariais ou de políticas públicas aparentemente neutras, porém dotadas de grande potencial discriminatório” (JACCOUD; BEGHIN, 2002, p. 39). Nesse contexto, dentre outros, o depoimento do Egresso W é elucidativo:

Por ser negro, ser menos capaz que pessoas brancas ou não ser indicada para liderar trabalhos junto à alta sociedade. De questionarem indicação minha para cargos em comissão (EGRESSO X); Subestimação de minha capacidade de desenvolver qualquer atividade que envolva o raciocínio (EGRESSO Z); Seleção de empregos sempre preferiu os brancos (EGRESSO W).

Analisando, a partir da fala dos participantes, as relações raciais, é possível perceber que, no ambiente de trabalho, os egressos se deparam com problemas de credibilidade quanto às suas capacidades e competências profissionais. A discriminação aqui ocorre pelo fato dos adjetivos utilizados para desqualificar os negros como ‘incompetentes’ e ‘insolentes’ criarem uma associação pejorativa de ser preto com ‘ser ruim’. Desse modo, é possível perceber que a maioria dos preconceitos vivenciados pelos egressos diz respeito à cor da pele e aos aspectos do cabelo. Apenas 3%, ou seja, um egresso, respondeu que existem pessoas e não cores; os demais, pela descrição, sofreram preconceito por serem pretos e/ou por terem cabelo crespo, confirmando o que já dizia

Nogueira (1985, p. 79): “o preconceito no Brasil é de marca”. Como aponta o Egresso E: “Seleção de empregos sempre preferiu os brancos, pela boa aparência”.

Verifica-se, assim, que no Brasil predomina o preconceito em que as marcas, ou seja, o tipo de cabelo, o formato do nariz, tonalidade da cor, são características que tornam uma pessoa capaz de ser discriminada ou não. As características fenotípicas dos negros, principalmente a cor da pele, o formato do nariz e da boca e a textura dos cabelos (crespos) sempre foram utilizados para hostilizar e inferiorizar. Esse tipo de preconceito racial Nogueira (1985) considera como “uma disposição (ou atitude) desfavorável, culturalmente condicionada, em relação aos membros de uma população, aos quais se têm como estigmatizados, seja devido à aparência, seja devido a toda ou parte da ascendência étnica que se lhes atribui ou reconhece”. (Nogueira, 1985, p. 78)

A questão da “boa aparência” é um conceito que permanece incrustado no imaginário de muitas pessoas, e do qual muitos negros ainda são vítimas. Sobre o significado da expressão “boa aparência”, Santos (2001) esclarece:

Durante muito tempo e, em parte, ainda hoje, em pleno início do 3º milênio, falou-se em “boa aparência”. Essa foi a forma de vetar o acesso de negras e negros para as mais diferentes funções. Se pensarmos no que deve ser boa aparência: porte físico e saúde, boa parte da população brasileira, independentemente da etnia a que pertence, estaria fora do mercado de trabalho. O conceito de beleza existente no Brasil – o país com maior mescla racial do mundo – é olímpicamente branco e de preferência loiro mesmo. É como se aqui fosse uma espécie de escandinávia tropical. Não se fala e nem se escreve a respeito de “boa aparência” tanto quanto se pensa. Contudo, esse conceito continua no imaginário das pessoas. (SANTOS, 2001, p. 10).

No que se refere à abordagem da diversidade racial na universidade, 42,2% dos egressos afirmam que, durante o curso, os professores trabalharam temas relacionados à diversidade racial. Porém, a maioria dos egressos (57,8%) relatou que os professores não discutiram essa temática.

Sobre a educação das relações étnico-raciais no Brasil, uma legislação específica foi aprovada e os direitos da população negra passaram a ser garantidos pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), por meio de seu artigo 26, que estabelece o ensino de História do Brasil: o respeito aos valores culturais na educação e o estudo das contribuições das diferentes culturas e etnias para a formação do povo brasileiro. Essa determinação resultou na Lei 10.639/2003, que questiona o currículo

oficial e permite aos alunos negros o reconhecimento e valorização, de forma subjetiva e simbólica, de sua identidade e de sua importância na formação da sociedade brasileira (BRASIL, 2003) ².

Tanto a LDB quanto a Lei 10.639/2003 apontam para a necessidade de os cursos superiores se prepararem para formar o profissional da educação para o emprego de uma pedagogia que respeite a diversidade racial. Diante do alto índice de egressos que informaram que durante o curso os professores não trabalharam com a referida temática, percebe-se que a Lei 10.639, de 9 de janeiro de 2003, não vem sendo colocada em prática.

Amorim; Alves; Ide, (2010). ressaltam que a “Lei 10.639/03 precisa se tornar um instrumento utilizado, de fato, por todas as escolas públicas e privadas do país, de modo a educar as novas gerações para o respeito e o convívio com as diferenças e a diversidade presente na nossa sociedade”. Nesse sentido, Gomes (2011) observa:

A lei e as diretrizes entram em confronto com as práticas e com o imaginário racial presentes na estrutura e no funcionamento da educação brasileira, tais como o mito da democracia racial, o racismo ambíguo, a ideologia do branqueamento e a naturalização das desigualdades raciais (GOMES, 2011, p. 116).

Também foi questionado aos egressos se perceberam tratamento preconceituoso em relação aos estudantes negros na Universidade Estadual de Montes Claros. Dos dados coletados, 8,9% dos egressos relataram ter percebido tal tratamento, enquanto 91,1% afirmaram não ter observado discriminação entre negros e brancos. Os egressos também compartilharam experiências de tensão nas interações com professores e colegas do curso. Abaixo, apresento um trecho em que eles expressam suas frustrações e angústias.

Me marcou uma discussão breve que teve na sala de aula. Foi um professor que falava sobre as cotas, não era professor da minha turma, era visitante. Ele fala sobre as cotas e todos da sala falaram que não era justa, que era errado, que estão colocando os negros como incapazes, enfim, essas coisas que quem nunca sentiu o preconceito e a discriminação na pele adora falar. (EGRESSO K).

No início do curso, quando cada um queria falar qual a classificação na lista de aprovados, os que não eram por Cotas faziam questão de salientar que a aprovação se dava somente porque havia recebido "ajuda" da instituição, e não por conhecimento e mérito próprio. Quem não passava pelas cotas se intitulava mais capaz e menos favorecido pela Universidade. (EGRESSO L).

Em seguida, exploramos os fatores que contribuem para o baixo número de negros nas universidades. Segundo os dados obtidos, 26,7% dos entrevistados atribuem isso à falta de oportunidades, enquanto 46,7% apontam a dificuldade de acesso à educação como o principal obstáculo. Outros 17,8% mencionam a falta de vontade e dedicação, e 8,8% citam fatores diversos, como questões históricas não resolvidas, falhas no sistema de cotas e a apropriação indevida por parte de brancos, dificuldades financeiras para se manter na universidade, e problemas na qualidade do ensino público. Ao somar as porcentagens dos fatores "falta de oportunidade" e "dificuldade de acesso à educação", alcançamos 73,4%. Isso indica que os egressos reconhecem a sub-representação de negros nos níveis superiores de ensino em comparação aos brancos.

Considerações Finais

O objetivo desta pesquisa foi investigar os possíveis efeitos das transformações sobre os contextos de titulação e inserção profissional dos egressos do sistema de reserva de vagas para afrodescendentes da Unimontes. Para atender a esse objetivo, buscou-se conhecer e analisar a trajetória educacional e profissional dos egressos, durante e após a conclusão da graduação, bem como verificar se o curso superior contribuiu para alterar os indicadores socioeconômicos desses egressos.

A motivação para essa investigação deve-se ao fato de que há uma espécie de consenso, na produção científica brasileira, de que é preciso adotar dispositivos concretos de combate à elevada desigualdade racial no Brasil, e as cotas são um desses dispositivos. Isso gerou o interesse na compreensão da trajetória educacional e profissional na perspectiva dos egressos do sistema de cotas, os quais possuem a visão de quem vivenciou todo o processo. Além disso, os sujeitos de pesquisa, a partir da segunda metade dos anos de 1990, assistem a uma mudança de postura, em vários segmentos da sociedade brasileira, em relação ao tratamento conferido às questões da população negra no país.

É importante destacar que, ao longo do Século XX, diferentes dinâmicas influenciaram a legitimação da temática racial no Brasil, designando-a para o plano da cultura como elemento da mestiçagem, interrompendo seu desenvolvimento enquanto recurso político e mobilizatório. No entanto, a denúncia da democracia racial como mito dá-se, portanto, no contexto das críticas à democracia política como farsa e passa a ser a principal arma ideológica dos negros para ampliar sua participação na sociedade brasileira (GUIMARÃES, 2003).

A partir deste momento, as mudanças na postura governamental tornaram-se substanciais, reconhecendo que a realização da III Conferência Mundial de Combate ao Racismo, à Discriminação Racial, à Xenofobia e à Intolerância Correlata, a ocorrer na cidade de Durban, na África do Sul, no ano de 2001, apresentou uma oportunidade ímpar, uma vez que a dimensão desse evento e a responsabilidade do Brasil em sua participação abriu um espaço de discussão política, permitindo que se pautasse o debate do combate ao racismo e à discriminação racial em nível nacional. Assim, a partir da repercussão acerca da reivindicação por reservas de vagas para a população negra nas universidades, a proposta foi implantada no cenário brasileiro.

Desse modo, as políticas de ação afirmativa no ensino superior direcionadas à população negra começaram a vigorar em algumas universidades brasileiras, articuladas com movimentos sociais que exigiam maior igualdade e mecanismos mais equitativos no acesso a bens e serviços (SANTOS, 2007). Essas ações, marcadas pelas reivindicações dos movimentos negros, propõem uma desigualdade de tratamento como forma de restituir uma igualdade que foi rompida.

Assim, as cotas raciais são um modelo de ação afirmativa para amenizar desigualdades sociais, econômicas e educacionais entre raças. Essa medida foi tomada na década de 1960, nos Estados Unidos, para diminuir a desigualdade socioeconômica entre brancos e negros. O funcionamento dessas ações, no Brasil, ganhou visibilidade a partir dos anos 2000, quando a Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) e a Universidade do Norte Fluminense (UNF) foram as primeiras do país a criar um sistema de cotas em vestibulares para cursos de graduação por meio de uma lei estadual, aprovada em 2001 (SANTOS, 2007).

Essas ações foram discutidas neste estudo, a partir da experiência implantada na Universidade Estadual de Montes Claros, buscando apreender dois eixos principais: o perfil socioeconômico e a trajetória acadêmica. Esses eixos incluem os momentos que antecederam o ingresso no curso superior, a trajetória na universidade envolvendo as experiências vividas ao longo do curso e a trajetória após o curso superior. O propósito foi abranger a trajetória educacional e profissional dos egressos do início ao fim, sob a perspectiva daqueles que passaram por todas as etapas.

A partir da análise de conteúdo da temática, foram obtidos seis indicadores, cada um abrangendo uma etapa da trajetória educacional e profissional dos egressos participantes da pesquisa, sendo eles: Indicador Econômico Antes da Graduação (IEA), Indicador Econômico Depois da Graduação (IED), Indicador de Trajetória Acadêmica (ITA), Indicador de Continuidade Acadêmica (ICA), Indicador de Preconceito Racial Interno à Unimontes (IPRI) e Indicador de Preconceito Racial Externo à Unimontes (IPRE).

Importante salientar que do total de egressos que responderam ao questionário houve predominância no sexo masculino, com 55,6% da amostra. A maioria da amostra encontrava-se com idade entre 17 e 35 anos e residia no Norte de Minas.

No primeiro, Indicador Econômico Antes da Graduação (IEA), objetivou-se apreender os momentos que antecederam e o início da trajetória educacional e profissional dos egressos - com variáveis relacionadas à renda mensal, às ocupações/profissões e a como o egresso se manteve no decorrer do seu curso na Unimontes. Observou-se que os sujeitos pesquisados concentravam-se em ocupações pouco qualificadas e de baixa remuneração, com renda inferior a um salário mínimo, sendo que a grande maioria trabalhava e contava com ajuda da família para se manter enquanto estudava.

Notou-se que o ensino superior foi buscado para a aquisição do diploma, que possibilita garantir a inserção no mercado de trabalho em ocupações de maior prestígio social. Por isso, os egressos entendem a graduação como possibilidade de conseguir um emprego melhor. Entretanto, também foi possível observar no discurso dos egressos uma noção mais ampla do papel do ensino superior, envolvendo o senso crítico, a formação cidadã e o questionamento da realidade.

No segundo, Indicador Econômico Depois da Graduação (IED), procurou-se abranger a etapa após o curso superior, ou seja, qual foi o significado de todo esse processo para os egressos - foram analisadas variáveis relacionadas à renda, trabalho atual e inserção no mercado de trabalho.

Os egressos que participaram da pesquisa afirmaram que, depois de se formarem, conseguiram aumentar sua renda, significativamente, em relação à época em que ingressaram no ensino superior. As principais transformações apontadas foram a ampliação dos conhecimentos obtidos em sua área de formação, ascensão salarial e reconhecimento profissional. De acordo com as respostas dos participantes da pesquisa, 88,9% estão inseridos no mercado de trabalho, com ocupações qualificadas que exigem maior grau de escolaridade, e destes, 71,1% relataram que o fazer profissional está relacionado com a formação acadêmica.

A maioria dos egressos possui renda mensal atual de 3 a 10 salários mínimos (48,9%), sendo que 40% recebem de 1 a 3 salários mínimos; 8,9% continuam sem rendimentos e apenas 2,2% recebem mais de 10 salários. As dificuldades encontradas para se inserir no mercado de trabalho se deram, em sua grande maioria, pela falta de experiência e pela alta concorrência na área de formação. Ao avaliarmos o nível de satisfação em relação ao curso superior, a maioria classificou que o mesmo atendeu às suas expectativas.

O terceiro Indicador de Trajetória Acadêmica (ITA) visou a conhecer a trajetória acadêmica durante o curso superior na Unimontes – o que os pesquisados fizeram e como isso contribuiu para o desenvolvimento profissional de cada um. Os egressos vivenciaram diversas experiências por meio de atividades extracurriculares: iniciação científica; estágios extracurriculares e participação em eventos durante a graduação. Essa dinâmica pode ser entendida como uma busca por melhoria do currículo, possibilitando o desenvolvimento profissional e a conseqüente preocupação com a empregabilidade. Os egressos, em sua maioria, classificaram que tiveram uma boa dedicação ao curso, 51,1%; e somente 35,6% dos pesquisados classificaram sua dedicação como ótima. Foi possível conhecer outra parte da trajetória acadêmica dos egressos. Eles tiveram de se dedicar ao trabalho remunerado fora da universidade, o que acabou por impossibilitar uma maior dedicação ao curso.

O Indicador de Continuidade Acadêmica (ICA), referente às variáveis relacionadas à continuidade dos estudos em outra graduação ou na pós-graduação (lato sensu e stricto sensu), constatou que do total de egressos pesquisados, a maioria deu continuidade aos estudos, sendo a especialização lato sensu a continuidade mais apontada, seguida de mestrado e outra graduação. No entanto, na análise dos dados utilizando as técnicas de correlação e regressão linear múltipla, para as variáveis independentes – continuidade acadêmica – e a variável dependente – indicador econômico depois da graduação (IED) -, a estimativa do parâmetro associado não se mostrou significativa e, portanto, não pode ser interpretada como um impacto econômico real atualmente.

Ou seja, com relação ao efeito da continuidade acadêmica sobre o aumento da renda após a conclusão do curso superior, parece não influenciar muito - o que pode parecer estranho, pois assumindo as estimativas que o egresso ao concluir o curso superior melhorou suas condições no mercado de trabalho e conseqüentemente aumentou a sua renda. Uma possível explicação para isso seria que a maioria dos egressos não cursou ou ainda está cursando uma pós-graduação lato ou stricto sensu e, assim, neste momento, ainda não é possível impactar na situação econômica, como também pode estar relacionada a função exercida por ele no mercado de trabalho que não contempla, no plano de carreira, a titulação.

No Indicador de Preconceito Racial Interno à Unimontes (IPRI), quanto às variáveis relacionadas a preconceito racial contra si ou outrem nas dependências da Universidade Estadual de Montes Claros, mais de 80% dos egressos afirmaram não ter sofrido e nem presenciado práticas racistas, e menos de 20% afirmaram tê-las sofrido. E as principais formas perceptíveis de preconceito racial vividos por estes que afirmaram tê-lo sofrido ou presenciado centrava-se nos questionamentos dos colegas quanto à capacidade intelectual, exclusão nas equipes de estudos e preconceito em relação ao ingresso na Universidade como cotista.

Com relação ao Indicador de Preconceito Racial na sociedade, foram encontrados maiores indícios de práticas racistas. Grande parte afirmou que sofreu e/ou presenciou atitudes discriminatórias ou preconceituosas contra negros na sociedade. As relações vividas pelos egressos pressupõe que aqueles que possuem traços negroides tendem a receber adjetivos que configuram o preconceito racial. E as formas de preconceito racial foram variadas: olhares; injúrias; palavras; depreciação devido à cor e forma do cabelo

(crespo). As vivências da discriminação foram encontradas, na maioria das vezes, em estabelecimentos comerciais, bancos, em espaços impessoais da rua, em instituições de ensino, dentre outros.

De acordo com a pesquisa, a trajetória educacional e profissional desses egressos perpassa e/ou perpassou por inúmeras dificuldades, sejam elas pessoais, econômicas, sociais, étnicas - ultrapassando e rompendo barreiras impostas no que se refere à cor/raça, bem como ao racismo. Dos 45 (quarenta e cinco) questionários respondidos, quase 70% dos egressos informaram não trabalhar à época do ingresso na Unimontes, e os que estavam inseridos no mercado de trabalho recebiam menos de um salário mínimo em ocupações de menor prestígio social – sendo, portanto, menos valorizados.

Observa-se que, para a maior parte dos egressos do sistema de cotas para afrodescendentes, mesmo diante das inúmeras dificuldades enfrentadas, o curso de graduação significou muito para quem o fez. Os resultados constataram mudança das condições de vida dos egressos que participaram da pesquisa. Assim, nota-se que as ações afirmativas têm sido um fator considerável na trajetória dos egressos cotistas da Unimontes.

Nesse sentido, os dados desta investigação permitem mostrar que o curso superior transformou a vida dos egressos em diversos aspectos. Aumentou a bagagem de conhecimento, preparou para o mercado de trabalho e contribuiu com o avanço intelectual. Além disso, impactou diretamente na renda das pessoas. Em alguns casos, dobrou, triplicou e até quadruplicou os rendimentos mensais.

Como fatores limitantes dessa investigação tem-se as questões referentes à ampliação dos dados e das análises, por haver certa dificuldade em se apreender a trajetória educacional e profissional com mais precisão, pelo fato de que esta envolve experiências muito subjetivas. Além disso, devido à dificuldade de localizar os egressos, foram entrevistados apenas 45 dos 101 que ingressaram na Unimontes no primeiro processo seletivo com reservas de vagas. No entanto, embora seja limitante, esse fato não prejudica a pesquisa, pois as experiências vividas por cada um são singulares. Logo, os dados obtidos da trajetória educacional e profissional dos egressos do sistema de cotas para afrodescendentes indicam a necessidade de aprofundar os estudos, que visam evidenciar as particularidades.

Tal constatação fundamenta-se no fato de que a trajetória educacional e profissional dos egressos transcende a preparação para a atuação profissional. Para eles, a etapa na universidade adquire significados diversos que envolvem transformação, evolução, desenvolvimento profissional e principalmente pessoal, refletidos nas inúmeras experiências vivenciadas dentro ou fora da universidade.

Referências

AMORIM, Alessandra de Melo Franco, ALVES, Maria Railma. **Raça/Cor e Educação: Uma reflexão da inserção dos afro-descendentes no Sistema de Reserva de Vagas no Vestibular da Universidade Estadual de Montes Claros/Unimontes**. In: Educação Significante: Revista do Departamento de Educação do Centro de Ciências Humanas da Unimontes. v.2, n. 1, (Dez. 2007). – Montes Claros: Ed. Unimontes, 2007. pp. 89-103.

AMORIM, Mônica Maria Teixeira; ALVES, Maria Railma; IDE, Maria Helena de Souza. **A Implementação da Lei Federal nº 10639/2003: Reflexões sobre ética, diversidade e educação no enfrentamento das desigualdades sociais e raciais**. COLÓQUIO INTERNACIONAL RECURSOS NA LUTA CONTRA A POBREZA: Entre controle societal e reconhecimento social. 2010

BRASIL. MEC. Projeto de Lei n. 3.627/2004. Institui Sistema Especial de Reserva de Vagas para estudantes egressos de escolas públicas, em especial negros e indígenas, nas instituições públicas federais de educação superior e dá outras providências. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/ref_projlei3627.pdf>. Acesso em: 11 maio 2017.

BRASIL. Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003. Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira", e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.639.htm>. Acesso em: 11 maio 2017.

GOMES, Nilma Lino. O movimento negro no Brasil: ausências, emergências e a produção dos saberes. doi: 10.5007/2175-7984.2011 v10n18p133. **Política & Sociedade**, v. 10, n. 18, p. 133-154, 2011.

GUIMARÃES, Antônio Sérgio Alfredo. **Acesso de negros às universidades públicas**. Cadernos de Pesquisa, n. 118, p. 247-268, 2013. Disponível em: <<http://publicacoes.fcc.org.br/ojs/index.php/cp/article/viewFile/535/537>> Acesso em: 10 out. 2016.

_____. Raça, cor, cor da pele e etnia. **Revista dos alunos de pós-graduação em antropologia social da USP**. Cadernos de Campo, São

Paulo, n. 20, p. 1-360, 2011. Disponível em: <<http://www.fflch.usp.br/sociologia/asag/Raca%20cor%20cor%20da%20pele%20e%20etnia.pdf>>. Acesso em: 15 mar. 2017.

_____. Cor e raça. Raça: novas perspectivas. In PINHO, Osmundo Araújo; SANSONE, Lívio. **Raças: novas perspectivas antropológicas**. SciELO-EDUFBA, 2008. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/8749/1/_RAC%CC%A7A_2ed_RI.pdf_.pdf>. Acesso em: 19 mar. 2017.

_____. **Sistema de cotas para negros amplia debate sobre racismo**. 2003. Disponível em: <<http://www.comciencia.br/reportagens/negros/06.shtml>>. Acesso em: 1º jun. 2016.

HASENBALG, Carlos. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. Rio de Janeiro: Graal, 1979.

JACCOUD, Luciana; BEGHIN, Nathalie. Desigualdades raciais no Brasil: um balanço da intervenção governamental. In: **Desigualdades raciais no Brasil: um balanço da intervenção governamental**. IPEA, 2002. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=5442>. Acesso em: 18 fev. 2017.

NOGUEIRA, Oracy. **Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem: sugestão de um quadro de referência para a interpretação do material sobre relações raciais no Brasil**. In: Tanto preto quanto branco: estudos de relações raciais. 1985. São Paulo, T. A. Queiroz.

SANTOS, Augusto dos Sales. **Movimentos Negros, Educação e Ações Afirmativas**. Tese apresentada ao Departamento de Sociologia da Universidade de Brasília/UnB). Brasília, junho de 2001.

SANTOS, Augusto dos Sales. **Movimentos Negros, Educação e Ações Afirmativas**. Tese apresentada ao Departamento de Sociologia da Universidade de Brasília/UnB). Brasília, junho de 2007.

SCHWARCZ, Lilia Moritz. Nem preto nem branco, muito pelo contrário: cor e raça na intimidade. **História da vida privada no Brasil : contrastes da intimidade contemporânea**. Tradução . São Paulo: Companhia das Letras, 1998.