

<https://doi.org/10.1590/198053146216>

TRANSITANDO ENTRE UNIVERSIDADE E TRABALHO: TRAJETÓRIAS DESIGUAIS E POLÍTICAS AFIRMATIVAS¹

Nadya Araujo Guimarães^I
Ana Carolina Andrada^{II}
Monise Fernandes Picanço^{III}

Resumo

O artigo analisa o processo de transição entre o ensino superior e o mercado de trabalho realizado por graduados oriundos de instituição de alto prestígio, uma das pioneiras em programa de ação afirmativa. Para tal, construiu-se um painel para acompanhar os percursos ocupacionais dos graduados das duas primeiras gerações do programa (ingressados em 2005 e 2006). O texto se compõe de quatro sessões, em que são apresentados o caso, a construção metodológica do painel, os resultados, sublinhando a diversidade das trajetórias e das chances de acesso a empregos de qualidade entre beneficiários, ou não, da política de inclusão, e os efeitos do programa sobre o destino ocupacional dos egressos.

AÇÕES AFIRMATIVAS • ANÁLISE LONGITUDINAL • RELAÇÕES EDUCAÇÃO-TRABALHO • BRASIL

TRANSITIONING BETWEEN UNIVERSITY AND WORK: UNEQUAL TRAJECTORIES AND AFFIRMATIVE POLICIES

Abstract

The article analyzes the transition process between higher education and the labor market, as experienced by graduates of a prestigious institution that helped pioneer affirmative action programs. A panel was created to track the occupational pathways taken by the first two sets of graduates that went through the program (enrolled in 2005 and 2006). The article contains four parts: the case; the methodological construction of the panel; the results, highlighting the diversity of the trajectories and the chances for accessing quality employment among beneficiaries, or not, of inclusion policies; and the effects of the program on the occupational destinations of its graduates.

AFFIRMATIVE ACTIONS • LONGITUDINAL ANALYSIS • EDUCATION-WORK RELATIONS • BRAZIL

¹ Este texto beneficiou-se de financiamentos concedidos pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (Fapesp), por meio dos projetos: "Educational inequalities, work transitions and social inclusion in Brazil" (Proc.2013/50.891-9-Fapesp/University of Texas), Fapesp/Cepid/Cem (2013/07616-7) e INCT/Cem (2008/57843-1). Agradecemos o apoio da Comissão Permanente para os Vestibulares da instituição estudada.

^I Universidade de São Paulo (USP), São Paulo (SP), Brasil; Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (Cebrap), São Paulo (SP), Brasil; <http://orcid.org/0000-0002-6871-1920>; nadya@usp.br

^{II} Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (Cebrap), São Paulo (SP), Brasil; <https://orcid.org/0000-0002-2379-5112>; caandrada@gmail.com

^{III} Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (Cebrap), São Paulo (SP), Brasil; <https://orcid.org/0000-0002-8904-5429>; monise.picanco@gmail.com

TRANSITER ENTRE L'UNIVERSITÉ ET LE TRAVAIL: TRAJECTOIRES INÉGALITAIRES ET POLITIQUES D'ACTION POSITIVE

Résumé

L'article analyse le processus de transition de l'enseignement supérieur au marché du travail, effectué par des étudiants diplômés, issus d'une institution très prestigieuse et pionnière en matière de programme d'action positive. À cette fin, un panel a été constitué pour suivre les parcours professionnel des diplômés des deux premières générations du programme (ayant intégré l'université en 2005 et 2006). Le texte comprend quatre parties dans lesquelles on présente d'abord le cas étudié, puis la construction méthodologique du panel, pour ensuite passer aux résultats et mettre en relief la diversité des trajectoires et des chances d'accès à des emplois de qualité, selon qu'on a bénéficié ou pas de politiques d'inclusion et les effets du programme sur l'avenir professionnel des diplômés.

ACTIONS AFFIRMATIVES • ANALYSE LONGITUDINALE • RELATIONS ÉDUCATION-TRAVAIL • BRÉSIL

TRANSITANDO ENTRE UNIVERSIDAD Y TRABAJO: TRAYECTORIAS DESIGUALES Y POLÍTICAS AFIRMATIVAS

Resumen

El artículo analiza el proceso de transición entre la enseñanza superior y el mercado de trabajo realizado por graduados oriundos de una institución de alto prestigio, una de las pioneras en programas de acción afirmativa. Para ello, se construyó un panel para acompañar los recorridos ocupacionales de los graduados de las dos primeras generaciones del programa (ingresados en 2005 y 2006). El texto se compone de cuatro sesiones, en que se presentan el caso, la construcción metodológica del panel, los resultados, subrayando la diversidad de las trayectorias y de las posibilidades de acceso a empleos de calidad entre beneficiarios o no, de la política de inclusión, y los efectos del programa sobre el destino ocupacional de los egresados.

ACCIONES AFIRMATIVAS • ANÁLISIS LONGITUDINAL • RELACIONES EDUCACIÓN-TRABAJO • BRASIL

A OBSERVAÇÃO MAIS DETIDA SOBRE A DINÂMICA DO MERCADO BRASILEIRO DE TRABALHO

nas últimas décadas revela uma persistente transformação da sua estrutura, especialmente célere desde os anos 1990. Em seu último ciclo de crescimento, de pouco mais de dez anos, deflagrado em 2003, ampliaram-se significativamente as oportunidades de inclusão social por meio do mercado, bem como os institutos de proteção social associados ao trabalho e ao desemprego. Isso ocorreu *pari passu* com a expansão do acesso à educação em todos os seus níveis. O ensino fundamental se universalizou e cresceu de maneira expressiva o acesso ao ensino médio, sendo especialmente importante a expansão de vagas no ensino superior não só privado, mas também naquele mantido pelo governo.

Uma novidade significativa foi a generalização de iniciativas de políticas afirmativas direcionadas ao ensino superior, com o intuito de beneficiar grupos até aqui marcados por sua presença minoritária nesse nível educacional. Entretanto, essa ampliação de oportunidades andou de braços com uma persistente segmentação entre instituições e cursos, crescentemente diferenciados por sua qualidade e, logo, pelo desigual valor de mercado dos títulos conferidos (BRITO, 2014; COSTA RIBEIRO; SCHLEGEL, 2015; COSTA RIBEIRO; CENEVIVA; BRITO, 2015).

Ademais, a recuperação do mercado de trabalho verificada até 2014 conviveu com os desafios associados à inclusão econômica dos mais jovens, em transição para a vida adulta. Isso porque, mesmo sob aquele contexto de crescimento dos empregos formais, a contínua diferenciação das relações de trabalho

fez crescer, de forma ainda mais célere, os empregos temporários, via de regra intermediados, de curtíssima duração e de baixa remuneração. Para parcela significativa dos jovens que ingressavam, essa se revelou a porta de entrada que se abria para o acesso ao mercado formal de trabalho em expansão (TARTUCE, 2011; GUIMARÃES; VIEIRA, 2015; GUIMARÃES, 2016).

Foi nesse cenário que teve lugar o estudo empírico aqui tratado. Seu objeto tem um recorte bastante específico e novo com respeito à literatura brasileira sobre o tema. Buscamos entender a transição entre o ensino superior e o mercado de trabalho realizada por graduados que não somente portavam um diploma com alto valor de mercado, porque conferido por uma das mais prestigiosas instituições públicas do sistema universitário brasileiro, como também parte deles o obtivera pelo engajamento em um programa de ação afirmativa. Na instituição universitária que tomamos como caso para estudo, um bônus passou a ser concedido, desde 2005, àqueles candidatos oriundos de escolas públicas e que se reconhecessem como “pretos”, “pardos” ou “indígenas”. Tal bônus assumiu a forma de pontos suplementares que foram somados ao resultado obtido pelo candidato no exame de ingresso adotado, o vestibular.

Para melhor entender a experiência de transitar em direção ao mercado profissional de trabalho, concebemos um painel prospectivo, que permitiu acompanhar os percursos desses graduados, com coletas em três momentos: na finalização da sua graduação e, para aqueles que assentissem em participar da pesquisa, foram previstos levantamentos suplementares em dois outros pontos do tempo, quando esses egressos já deveriam estar plenamente integrados ao mercado de trabalho; momentos esses separados por cerca de três anos. A essa base empírica se somaram informações relativas à origem socioeconômica, à formação escolar e ao desempenho no exame de seleção de ingresso à universidade, bem como dados da *performance* acadêmica ao longo de todo o percurso discente na instituição.

Uma pesquisa assim concebida tem o seu atrativo assentado em dois motivos principais. Em primeiro lugar, ela enriquece a agenda de análises acadêmicas sobre as experiências de ações afirmativas no ensino superior no Brasil, contribuindo para quebrar o quase monopólio exercido pelos estudos circunscritos ao universo das instituições promotoras dessas políticas. Com efeito, nossa literatura dedicou-se especialmente a entender o legado das ações voltadas para a inclusão no que concerne a mudanças no perfil socioeconômico do alunado, à capacidade dos beneficiários de seguirem os cursos sem comprometer os requisitos de mérito das instituições, às suas dificuldades e aos desafios que enfrentaram quando se inseriam em ambientes sociais distintos, bem como a avaliar qual a forma institucional (bônus ou quotas) mais rápida em sua virtualidade transformadora (GUIMARÃES; HUNTLEY, 2000; QUEIROZ, 2001; TEIXEIRA, 2003; PAIVA, 2004; BRANDÃO, 2005; FRY; MAGGIE, 2005; STEIL, 2006; PEDROSA *et al.*, 2007; PEIXOTO; ARANHA, 2008; HERING; FERREIRA, 2009; SILVERIO; MOEHLECKE, 2009; FERES; DAFLON, 2013; SANTOS, 2012; TESSLER *et al.*, 2010). Já a pesquisa que conduzimos desloca o foco – até aqui sobretudo centrado na experiência dos

estudantes durante o ensino superior – para as trajetórias profissionais após a formação universitária. Dessa forma, amplia-se a agenda das questões relativas às experiências de inclusão social no ensino superior.

É certo que alguns desses estudos já trataram do tema pelo prisma do ingresso no mercado de trabalho. O que há de especial na nossa pesquisa é o seu desenho longitudinal, ou seja, a pretensão de acompanhar trajetórias de inclusão no mercado de trabalho e não apenas observar o momento de ingresso. Com isso, outros aspectos relativos à construção de carreiras profissionais podem ser incorporados à análise. Tal seria, a nosso ver, o segundo e relevante aporte de uma abordagem de tipo prospectivo, como a que adotamos.

Evidentemente, seguem sendo valiosas as informações sobre o passado. Origem socioeconômica do estudante, formação escolar anterior à universidade, *performance* acadêmica no curso superior recém-concluído, só para citar algumas, são variáveis relevadoras de ativos que diferenciam os indivíduos, seja por sua variada experiência de formação, seja pelo contexto de socialização no seu grupo familiar. Ademais, o ambiente universitário é provedor, como veremos adiante, não apenas de um capital de conhecimento e de formação, mas igualmente de um capital relacional, que pode ser estratégico tanto para identificar as oportunidades ocupacionais, quanto para qualificar os candidatos aos postos a eles apresentados.

Nesse texto expõem-se os primeiros resultados desse esforço de pesquisa. A análise tomará como ponto de partida o conjunto de 5.778 alunos admitidos nos exames vestibulares de 2005 e 2006, quando o programa de inclusão teve as suas duas primeiras edições na universidade estudada. Desses ingressantes, 3.015 graduaram-se sobretudo entre 2008 e 2011, sendo que 966 dentre eles aceitaram participar do nosso painel, respondendo, no momento da formatura, um primeiro questionário sobre as suas expectativas em relação ao mercado de trabalho e sobre as experiências ocupacionais que haviam tido àquele momento. Em 2014, os mesmos foram novamente acionados, numa segunda tomada do painel, depois de três a quatro anos da sua graduação. Um grupo de 575 egressos respondeu favoravelmente à nossa consulta e continuou sua participação na pesquisa, compondo a amostra analisada na segunda tomada do painel. Os resultados aqui apresentados referem-se à inserção profissional deste grupo.

O artigo é composto de quatro seções, além desta introdução. A seguir, é estabelecido o cenário da análise, situando o caso empírico estudado e o seu programa de ações afirmativas. Posteriormente, apresentam-se as principais decisões que pautaram a construção metodológica do painel com egressos. Também são discutidos os resultados do levantamento de dados realizado em 2014, após poucos anos da titulação desses graduados, procurando, sempre que possível, localizar os achados num pano de fundo mais geral formado pelos movimentos dos jovens brasileiros no mercado de trabalho. Finalmente, expõem-se as conclusões que podem ser vislumbradas nesse estágio da pesquisa.

DESIGUALANDO EM BUSCA DA EQUIDADE. AÇÃO AFIRMATIVA NUMA UNIVERSIDADE DE ALTO PRESTÍGIO

A julgar pelo que mostram os dados censitários, entre 1991 e 2010 ampliou-se de maneira significativa a população elegível ao nível superior no Brasil. Assim, cresceram as taxas de ingresso no ensino médio e aumentou o número de indivíduos que concluíram esse nível de escolarização, num movimento articulado ao aumento verificado nas coortes nascidas entre 1980 e 1990. A ampliação de demanda por escolarização superior impulsionou a expansão igualmente significativa do sistema. Evidentemente, os fatores de ordem demográfica contribuem apenas em parte para explicar uma tal explosão de demanda. A eles se aliaram a força reivindicativa dos movimentos negros e, a essas correlatas, as alterações institucionais introduzidas pelo governo brasileiro e expressas seja nas regras de financiamento ao estudante (associadas à renúncia fiscal e permeadas, elas próprias, pelo critério racial), seja nas formas de regulação das instituições atuantes no mercado privado do ensino superior. Assim, de acordo com os censos, se em 1991 havia 1,5 milhão de estudantes matriculados em instituições de ensino superior, em 2013 esse número já ultrapassava os 7,3 milhões. Tal crescimento fundamentou-se, principalmente, nas matrículas em instituições privadas de ensino, que chegaram a alcançar, em 2013, 73,5% do total de alunos inscritos no sistema, nada menos que 5,3 milhões de estudantes, conforme dados do Ministério da Educação (BRITO, 2014).

Mais interessante ainda é notar que, nesse mesmo período, as matrículas duplicaram na rede pública ao mesmo tempo que quintuplicavam na rede privada de ensino superior. Isso deixa entrever o incremento da competitividade no acesso às instituições do setor público, as quais, conquanto ofertem um número menor de vagas, gozam de maior prestígio acadêmico e não exigem o pagamento de mensalidades.² Em outras palavras, os diplomas com maior valor de mercado passaram a ser crescentemente disputados.

Nessas condições, ativos que a literatura destaca por seu peso na competição por vagas – posição social e capital cultural da família, tipo de trajetória educacional no nível médio, posição no ciclo de vida, bem como condição racial do candidato – reapareceram, na cena pública, nas vozes de militantes negros e nos escritos de intelectuais, como possíveis esteios de ações compensatórias que viessem a minorar tais disparidades. Desigualar competidores nas suas condições de acesso a instituições de prestígio era, assim, uma forma de buscar alcançar metas de inclusão social e de abertura das universidades públicas para grupos cujas chances seriam menores em virtude de desigualdades sociais geradas fora da competição escolar, mas com impactos sobre elas.

Usamos deliberadamente os verbos no passado como forma de sublinhar uma primeira particularidade dessa conjuntura da primeira metade dos anos

² Conforme o Censo de Ensino Superior de 2011, se todo o ensino superior brasileiro usasse um único método de ingresso, a relação candidatos-vaga seria da ordem de 1,46. Entretanto, nas instituições públicas essa proporção é notavelmente mais elevada, alcançando quase 6 (5,92 mais exatamente) candidatos por vaga.

2000, quando se instituiu o Programa de que trataremos. Nesse momento, as modalidades de ação afirmativa que vinham sendo progressivamente adotadas nas instituições públicas, fossem elas bônus ou cotas, estavam enredadas na armadilha das iniciativas de tipo “soma zero”. Assim, o aumento das chances de negros e indígenas no que respeita ao acesso a diplomas de maior valor de mercado importava na redução das chances dos candidatos não beneficiários dessas políticas. Isso porque inexistiam, até então, ações governamentais voltadas para a expansão de vagas no ensino superior público, as quais apenas surgiram posteriormente na esteira de programas como o Reuni.³

Isso nos leva a uma segunda particularidade: naquele momento, as iniciativas de inclusão eram autonomamente tomadas pelas próprias instituições universitárias; os Conselhos Universitários eram os *loci* onde se pactuavam decisões e definiam-se os formatos dos programas afirmativos. Decisões e formatos refletiam, assim, negociações internamente travadas, enraizadas na política local/regional, sem qualquer concertação assentada em diretrizes nacionais de política educacional. Isso também veio a ser transformado, a partir de 2012, com as determinações estabelecidas pela Lei de Cotas no Ensino Superior.⁴ Tais circunstâncias conjunturais dão a medida da tensão social que se expressava no debate acerca das políticas afirmativas no alvorecer dos anos 2000 no Brasil.

Esse é o contexto em que se inaugura o Programa que propiciará o material empírico para o presente estudo. Ele se constituiu na primeira iniciativa brasileira de bonificação, baseada em um acréscimo de nota para certos grupos sociais, aumentando suas chances de ingresso. É significativo que um programa assim precursor tenha sido posto em prática por uma das mais prestigiosas universidades públicas do Brasil, classificada entre as cinco melhores no único *ranking* nacional de instituições de ensino superior, e tem sido recorrentemente classificada pelo prestigioso *ranking* mundial da *Times Higher Education* como uma das duas mais importantes instituições brasileiras.

Em 2005, momento em que deu partida a seu programa de bonificação, a Instituição era responsável por parcela relevante da produção científica e tecnológica no país, tendo em média um artigo publicado em periódico internacional por ano por cada um dos seus 1.751 professores; desses, 95,7% eram doutores em seus ramos de especialidade. No que concerne a indicadores de inovação, o estoque de patentes por ela depositadas no Instituto Nacional de Propriedade Industrial (Inpi), entre 1999 e 2003, era o maior dentre as instituições brasileiras. Em 2005, a Instituição oferecia 50 cursos de graduação, distribuídos entre 20 unidades de ensino e pesquisa, sendo 12 faculdades e institutos, nos quais encontravam-se matriculados aproximadamente 17.275 estudantes em 57 cursos de graduação e

3 O Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (Reuni), instituído pelo Decreto n. 6.096, de 24 de abril de 2007, visava a ampliar o acesso e a permanência na educação superior, promovendo a expansão física, acadêmica e pedagógica da rede federal de educação superior.

4 A Lei n. 12.711/2012 estabeleceu a reserva de 50% das matrículas por curso e turno nas universidades federais (59 na época) e nos institutos federais de educação, ciência e tecnologia (38 na época) para alunos que cursaram integralmente o ensino médio público. Os demais 50% seguiam abertos à ampla concorrência.

15.696 alunos em 127 cursos de pós-graduação.⁵ O prestígio e o reconhecimento nacional que lhe são conferidos se traduzem em uma demanda persistentemente elevada pelas vagas oferecidas. Assim, no processo seletivo realizado em 2015, por exemplo, foram 77.128 os candidatos inscritos, competindo por 3.320 vagas, do que resultou uma relação média de 23,2 candidatos/vaga. Para se ter uma ideia de quão alta é a seletividade do ingresso à Instituição, pode-se compará-la com médias veiculadas pelo Censo do Ensino Superior de 2011 (a decalagem de anos não compromete, *grosso modo*, a comparação). Foi mencionado, em nota anterior, que a relação candidatos/vaga nas instituições superiores públicas era de 5,92; já nas instituições públicas do estado em que se localiza a Instituição, essa relação alcançava 8,73 e atingia pouco mais de 20 candidatos por vaga na instituição estudada. Ou seja, nesta última o acesso era 16 vezes mais competitivo do que a média do ensino superior brasileiro, 4 vezes mais em relação à média no ensino superior público e 2,6 vezes mais do que a média das seletivas instituições públicas de ensino superior mantidas pelo Estado de São Paulo.

O Programa de Ações Afirmativas (AA) foi aprovado em 2004 e implementado a partir da geração de alunos recrutada em 2005. Tal como definido, passou a beneficiar os vestibulandos provenientes de escolas públicas e aqueles que tivessem se identificado como “pretos”, “pardos” ou “indígenas”. Vale dizer, a adesão do candidato era voluntária e a classificação racial fundava-se em autodeclaração. Decidimos estudar a experiência das duas primeiras gerações de ingresso, matriculadas após a implementação do Programa, em 2005 e 2006. Para a coorte de candidatos que pleitearam ingresso em 2005, contamos com 53.775 casos e, para a coorte 2006, com 49.606 casos. Introduzir uma segunda geração era não apenas um modo de ampliar o tamanho das amostras com que se trabalharia ao longo do estudo, mas também um meio para criar um controle sobre o perfil da clientela recrutada. Suspeitávamos que o debate público acerca da introdução do Programa poderia ter criado um viés de seleção na primeira geração que a ele acorreu, maximizando o número dos possíveis beneficiários. E, com efeito, o número de inscritos que se autodeclaravam “pretos”, “pardos” ou “indígenas” aumentou de forma significativa em 2005 (KLEINKE, 2006). Eles representavam 14% do total dos concorrentes em 2004, quando ainda inexistia o Programa; passaram a ser 19,2% no primeiro ano de adoção da política, mas logo tenderam a estabilizar-se num patamar menor em 2006 (17,6%) e 2007 (17,4%).

Sendo um programa de bônus, ele não previa reserva de vagas por cotas (raciais ou sociais) aos candidatos beneficiários. Por isso, convém entender como estava estruturado o processo seletivo/vestibular e como se operava a bonificação prevista pelo Programa. Nesses seus dois primeiros anos (2005 e 2006), o processo seletivo do vestibular organizou-se em duas fases, sendo que sua concepção está detalhadamente descrita no Encarte 1. Os bônus referentes à ação afirmativa, entretanto, apenas eram aplicados ao fim do processo seletivo. Vale dizer, somente

5 Cf. site do Inpe: http://www.inpe.br/acessoinformacao/sites/default/files/INOVA_Lotufo.pdf. Acesso em: 5 maio 2017.

os candidatos que já haviam sido aprovados para a segunda fase eram elegíveis à bonificação. Esta se aplicava diretamente à nota final padronizada, na forma de 30 pontos para os estudantes cuja trajetória no ensino médio houvesse transcorrido *em sua totalidade* em instituição pública e 10 pontos para os “pretos”, “pardos” ou “indígenas”. Ou seja, ao critério da trajetória educacional no ensino médio adicionava-se o critério racial, o que possibilitava ao candidato ser elegível a um bônus ainda maior na nota final padronizada.⁶

ENCARTE 1

A SISTEMÁTICA DE SELEÇÃO DE INGRESSO NA INSTITUIÇÃO

A primeira fase consistia em um exame composto por uma redação e 12 questões gerais em matemática, química, física, biologia, história e geografia; metade do valor do exame referia-se à redação e a outra metade ao conjunto das questões gerais. Os candidatos competiam pelas vagas em cada opção de curso de graduação, sendo ordenados em primeiro lugar pela pontuação nas questões gerais. Apenas aqueles que obtivessem pontuação igual ou maior a uma nota de corte específica definida pela Universidade (atingindo-se um máximo de 12 candidatos/vaga no curso) teriam a redação corrigida e, portanto, sua *performance* computada nessa etapa do exame. Passavam à segunda fase os candidatos com maior pontuação, respeitando-se o mínimo de três e o máximo de oito candidatos por vaga em cada curso. A esses candidatos, independentemente do curso para o qual se inscreviam, era aplicada uma segunda bateria de exames (dissertativos) que incluíam, além das seis disciplinas contidas nos exames da primeira fase, as disciplinas de língua portuguesa, literaturas de língua portuguesa e língua estrangeira (inglês). Dependendo do curso de graduação escolhido, havia peso diferenciado para algumas disciplinas prioritárias, sempre duas vezes maior (por exemplo, para o curso de engenharia elétrica, as provas de matemática e física da segunda fase tinham peso diferenciado). Em alguns dos cursos havia ainda exames específicos de aptidão, aos quais também eram aplicados pesos diferenciados. O score final do candidato no processo seletivo era dado por uma composição das notas da primeira (com peso diferenciado) e segunda fases (com pesos diferenciados para as disciplinas prioritárias e os testes de aptidão), padronizadas de acordo com critérios definidos pela instituição no edital do processo seletivo.

Alguns autores, destacando-se Kleinke (2006), Pedrosa *et al.* (2007), Tessler *et al.* (2010) e Brito (2014), debruçaram-se sobre os dados relativos a esse programa de inclusão, comparando características e desempenho dos alunos beneficiários e não beneficiários. Entretanto, nenhum trabalho havia analisado, como faremos aqui, as especificidades da inclusão desses beneficiários no mercado de trabalho. Para tal, na seção subsequente, trataremos do desenho metodológico do estudo longitudinal.

A CONSTRUÇÃO DO PAINEL COM EGRESSOS: PRELIMINARES METODOLÓGICAS

A construção do painel partiu de um primeiro questionário, de resposta voluntária, que foi proposto a cada um dos 3.015 concluintes, que, tendo ingressado

⁶ A instituição tem ampliado as suas ações de inclusão. Desde 2011 passou a disponibilizar uma vaga por escola pública do município para o aluno com maior nota no Enem; o currículo a ser cursado em dois anos confere uma formação interdisciplinar e permite, uma vez finalizado, o acesso sem exame vestibular a qualquer dos cursos de graduação. Em 2016, o Programa que acompanhamos sofreu importantes alterações: a bonificação foi incluída desde a primeira fase do vestibular e o valor do bônus foi aumentado (em 60 pontos para escola pública e 20 para pretos, pardos e indígenas). Em 2019, foi adotado o sistema de cotas, mudando radicalmente as iniciativas anteriores.

nas coortes de 2005 e 2006, graduaram-se predominantemente entre 2009 e 2011. O questionário, chancelado pela instituição por meio da sua Comissão de Vestibulares, permitiu recolher dados tanto sobre a sua situação no mercado de trabalho no momento em que o aluno finalizava o curso (se já trabalhava, tipo de vínculo, nexos entre atividade ocupacional e a formação universitária), quanto sobre suas expectativas com respeito ao mercado de trabalho. Contava, ainda, com perguntas sobre a satisfação com a experiência universitária e o curso concluído. Finalmente, nesse questionário se convidava o formando a participar da pesquisa, caso em que nos forneceria informações de contato mais atualizadas (*e-mail*, endereço e telefones). Conquanto se almejasse alcançar formandos entre 2009 e 2011, a sistemática de convidar a responder o questionário de partida no momento da retirada do diploma fez com que fossem incluídos na amostra alguns casos residuais de alunos que haviam se formado um pouco antes ou um pouco depois desse período, mas que solicitaram seus diplomas durante a coleta da primeira rodada do painel.

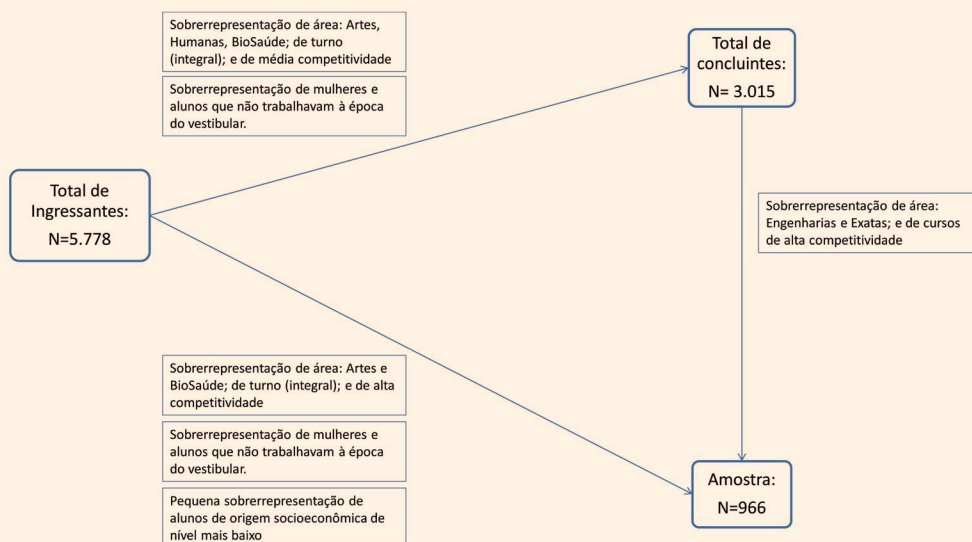
Uma correspondência oficial foi emitida pela própria instituição, no momento em que os mesmos solicitavam, por internet, os seus diplomas. Ao abordá-los, quisemos assegurar que recobriríamos um plantel de alunos concluintes que fossem oriundos de cursos com tempos de integralização médios previstos entre 4 e 7 anos (8 ou 14 semestres letivos). Como resultado desse levantamento preliminar, 966 concluintes concordaram em participar da pesquisa. Esse grupo constituiu, portanto, a amostra da primeira coleta de dados do painel (T_1), a qual passou a ser acompanhada, em seguida, em sua inserção no mercado profissional.

Uma vez estabelecida a amostra de partida, havia que avaliar as características de três grupos significativos para a análise, de maneira a identificar diferenças e possíveis vieses existentes entre: os alunos ingressantes em 2005 e 2006; os alunos concluintes entre 2009 e 2011; e os alunos que aceitaram fazer parte da pesquisa, doravante denominados como participantes da amostra. As figuras 1 e 2 resumem os resultados da análise da compatibilidade de perfil entre esses grupos (ingressantes, concluintes e amostra) por meio da técnica de *bootstrap*.⁷ Na Figura 1 vê-se o resultado da comparação para o conjunto dos alunos em cada um dos três grupos; na Figura 2 o mesmo se faz considerando apenas os beneficiários do Programa. A convergência encontrada é significativa por abarcar características relevantes para a análise, tais como o peso dos que participaram ou não no Programa (se tomamos o conjunto dos casos), a condição de sexo, a trajetória escolar prévia à universidade e o *background* familiar. Quando existem dissimilaridades, essas são de menor intensidade (vide retângulo tracejado na Figura 2): entre os formandos beneficiários que aceitaram participar da pesquisa havia uma ligeira sobrerrepresentação dos que provinham de grupos familiares de origem

7 Para cada uma das variáveis, foram estimadas 1.000 amostras e calculados intervalos de confiança (95%) para as médias (quando variáveis contínuas) e para frequências (quando variáveis categóricas). Os valores obtidos para estas amostras foram confrontados com os observados na amostra efetivamente realizada.

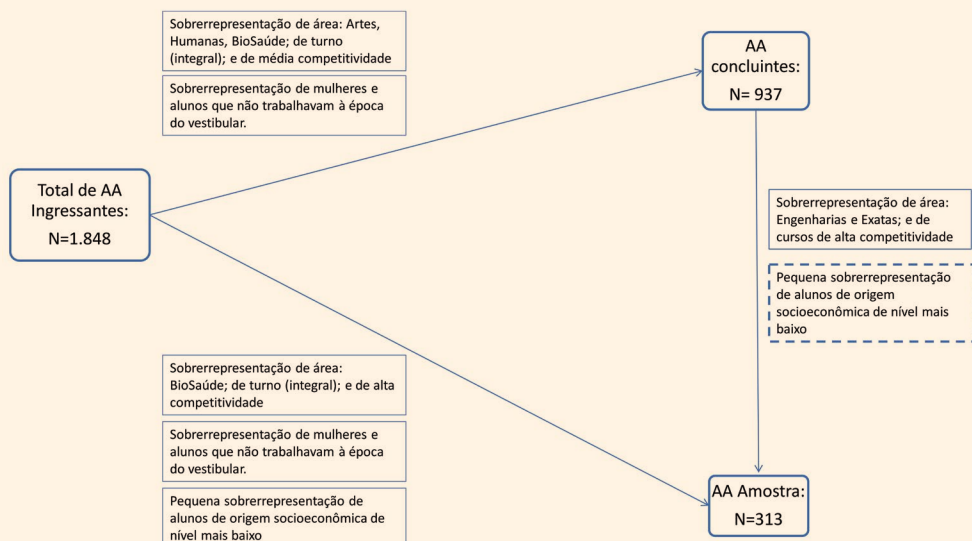
socioeconômica mais baixa, quando comparados ao conjunto dos concluintes beneficiários.

FIGURA 1
PRINCIPAIS DIFERENÇAS ENTRE OS GRUPOS (PÚBLICO GERAL)



Fonte: Elaboração própria.

FIGURA 2
PRINCIPAIS DIFERENÇAS ENTRE OS GRUPOS (APENAS AA)



Fonte: Elaboração própria.

À amostra que aceitou fazer parte do painel foi aplicado um novo questionário eletrônico em 2014 (T_2). No momento em que o mesmo entrou no ar, convites foram enviados individualmente para cada formando que havia aceitado

participar da pesquisa.⁸ Foi possível, dessa forma, coletar eventos da trajetória profissional desses egressos cerca de quatro a cinco anos depois de haverem concluído a graduação. A estrutura do questionário abarcava cinco grandes grupos de temas: formação obtida na Instituição; situação no mercado de trabalho; investimentos educacionais posteriores à graduação; situação domiciliar atual; e atualização do contato com o entrevistado. A amostra realizada nesta rodada do painel correspondeu a 575 casos.⁹

Desse modo, podemos descrever pelo menos dois dos eventos de trabalho, caracterizando, ademais: como esses empregos foram obtidos; se houve busca de trabalho e como esta transcorreu; e a qualidade dos empregos (vista a partir do grau de satisfação manifesto com respeito aos eventos de trabalho, da compatibilidade destes com a área de formação, dos salários e do tipo de contrato).¹⁰

DA UNIVERSIDADE AO MERCADO PROFISSIONAL DE TRABALHO

Com quatro a cinco anos de formados, em 2014, nada menos que 79% dos egressos participantes da pesquisa declararam estar trabalhando. Chamam a atenção tanto o número de vínculos estabelecidos entre o momento da formatura e o da pesquisa, como as características do trabalho e do modo de acesso ao mesmo (para os que o possuíam) e as razões do não trabalho (para os que não tinham uma atividade profissional).

O número de vínculos ocupacionais nesses anos transcorridos desde a formatura foi, em média, de apenas 2,26, correspondendo a 2,33 para o subgrupo formado pelos beneficiários do programa de inclusão (AA) e 2,69 para o dos não beneficiários (não-AA), com uma diferença residual. Essa média já deixa entrever o que fica ainda mais claro quando se observa a Figura 3: uma distribuição notavelmente concentrada à esquerda, indicando o número muito baixo de vínculos. Por isso mesmo, nesses primeiros anos que se seguem à formatura, nada menos que 69% das trajetórias dos beneficiários e 68% das trajetórias dos não beneficiários podem ser descritas unicamente a partir de dois vínculos de trabalho.

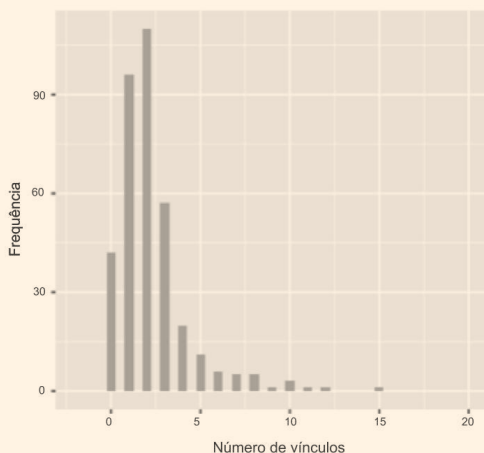
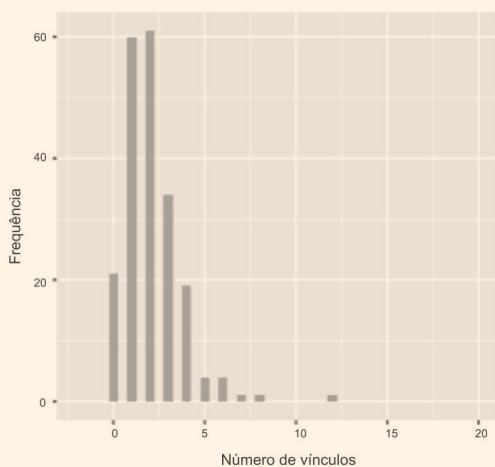
8 O questionário entrou no ar em 30 de maio de 2014. O envio dos lembretes para os respondentes ocorreu em junho e dezembro de 2014. Foram enviados até nove lembretes e 98,7% das respostas foram feitas no período de envio de lembretes (563 casos). Apenas 12 egressos responderam fora do período.

9 Novos testes de *bootstrap* indicaram viés com relação a concluintes; eles desapareciam quando comparávamos os respondentes do *survey online* (T_2) com os do momento da formatura (T_1). Subsistia uma leve sub-representação de alunos dos cursos de média competitividade, em especial do novo *campus*, distante do *campus* central. Novos lembretes minoraram tal viés e, com 12 novos respondentes, alcançamos 575 casos.

10 Os dados do painel poderão dar lugar a outros estudos sobre como os investimentos educacionais ocorreram, se esses egressos buscaram carreiras acadêmicas e se transitaram para outra área. Pode-se, ainda, explorar os elos entre percursos e situação domiciliar (se viviam com os pais, amigos ou cônjuges). Ou seja, o painel descortina uma ampla agenda que aqui exploraremos apenas naqueles aspectos mais relevantes para políticas de inclusão.

FIGURA 3

NÚMERO DE VÍNCULOS DE TRABALHO ESTABELECIDOS DESDE A FORMATURA ATÉ 2014 PELOS BENEFICIÁRIOS DO PROGRAMA DE AÇÕES AFIRMATIVAS (AA) E PELOS NÃO BENEFICIÁRIOS (NÃO AA)

CASOS AA**CASOS NÃO-AA**

Fonte: Pesquisa direta. Painel com egressos, coleta junho-dezembro de 2014.

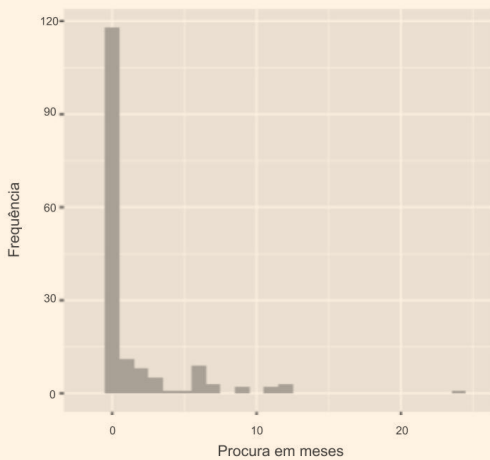
A singularidade da trajetória desse grupo de egressos se reitera quando observamos o tempo transcorrido até a obtenção do trabalho exercido no momento da pesquisa. Para aqueles que estavam trabalhando em 2014, esse tempo foi de quase dois meses (mais exatamente 1,7), sendo levemente superior para o grupo dos beneficiários do Programa (casos AA, média de 1,8 mês) *vis-à-vis* o dos não beneficiários (casos não-AA média de 1,7).

A competitividade do curso concluído parece fazer alguma diferença, e de forma inesperada. Dos cursos mais competitivos no momento do vestibular,

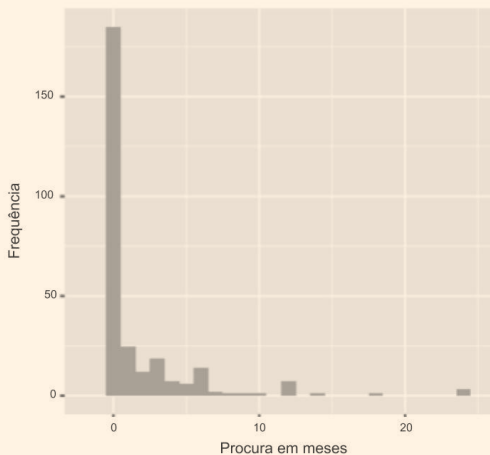
poderíamos esperar um engajamento mais rápido por outorgarem diplomas com maior valor de mercado. De fato, a média de tempo para esses egressos chegarem ao trabalho atual foi levemente inferior (1,69), mas mostrou-se bem menor (1,2 mês) entre os que se formaram em cursos de baixa competitividade e significativamente maior entre os que se formaram em cursos de média competitividade (2,45).

FIGURA 4
TEMPO DE PROCURA ATÉ ENCONTRAR O TRABALHO ATUAL PARA OS BENEFICIÁRIOS DO PROGRAMA DE AÇÕES AFIRMATIVAS (AA) E OS NÃO BENEFICIÁRIOS (NÃO-AA)

CASOS AA



CASOS NÃO-AA



Fonte: Pesquisa direta. Painel com egressos, coleta junho-dezembro de 2014.

Para se ter uma ideia do enorme hiato entre a experiência desses graduados e aquela vivida pela média dos jovens brasileiros, os dados da Pesquisa

Mensal de Empregos (PME) longitudinalizados para o período 2003-2013 (REIS, 2014) revelam que, após oito trimestres de acompanhamento, ou seja, dois anos, a probabilidade de os jovens em busca do primeiro emprego ainda estarem desempregados era de quase 60% (mais exatamente, 58%); para os que já haviam trabalhado anteriormente, tal probabilidade caía para 38% e, entre os adultos, alcançava 41%. Alongando o período de observação e checando o que se passara em 20 trimestres, ou seja, após cinco anos de acompanhamento, via-se que quase um terço (mais exatamente 29%) dos jovens brasileiros em busca do seu primeiro emprego ainda seguiam desempregados. Entre os nossos egressos, somente 10% dos casos não haviam tido qualquer experiência de trabalho nos quatro a cinco anos transcorridos entre o momento da formatura e a aplicação do questionário.

Se considerarmos o grupo dos que já haviam trabalhado, mas que em 2014 não estavam ocupados, apenas 10,3% deles buscavam emprego. Uma parcela um pouco menor (8,6%) não trabalhava por não aceitar as condições salariais que lhes haviam sido ofertadas, denotando que se mostravam capazes de exercer uma significativa autonomia em face do mercado. Mais significativo ainda é o fato de a parcela mais ponderável dos que não estavam trabalhando (67,2% deles) dedicava-se a continuar seus estudos.

Eloquente, ademais, o achado de que 8 em cada 10 beneficiários do programa de inclusão não haviam trabalhado antes da formatura, proporção que se eleva (ligeiramente) para 9 em cada 10 entre os não beneficiários. Sem dúvidas, trata-se de um perfil radicalmente distinto da média dos jovens brasileiros; mais ainda, um perfil que aproxima, e de maneira em princípio inesperada, beneficiários e não beneficiários do programa.

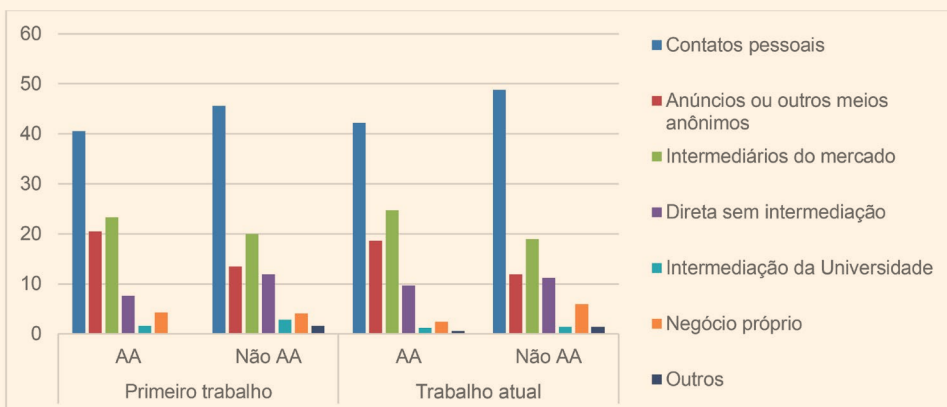
Mais interessante ainda é o modo como esses formandos chegam a ter conhecimento sobre os empregos a que tiveram acesso (Figura 5). Os mecanismos não mercantis são, de longe, os mais relevantes. Quase metade dos egressos teve nas suas redes de relacionamento a principal fonte de informação, seja no primeiro engajamento (44%), seja no engajamento vigente em 2014 (45%). Mas é certo que os que não precisaram da ação afirmativa dispunham de um capital relacional que se mostrou mais útil para lhes fazer chegar ao trabalho, tanto na primeira ocupação (45,6% contra 40,5% entre os beneficiários), quanto, e ainda mais claramente, no vínculo mais atual (48,8% entre os não beneficiários e 42,2% entre os beneficiários da política de inclusão).

Mecanismos mercantis de acesso ao trabalho – como intermediários (agências de emprego e similares) ou anúncios de vagas – também importam, mas muito menos do que os circuitos de sociabilidade privada. Assim, apenas 20% dos egressos creditam a empresas de intermediação a obtenção do seu primeiro trabalho depois da formatura, e 21,4% no caso do trabalho mais atual. A diferença existente entre os beneficiários do programa de ação afirmativa e os não beneficiários vai, agora, no sentido oposto: são os beneficiários que precisam em maior peso das instituições mercantis (23,2% contra 20%). Esta diferença torna-se ainda mais nítida com o passar do tempo, quando observamos o engajamento

mais recente: 24,7% dos beneficiários recorreram a intermediários do mercado, enquanto 18,9% dos não beneficiários o fizeram.

Já no que diz respeito aos anúncios, a sua importância é menor, se comparada às redes ou mesmo às empresas de intermediação, o que vale para ambos os eventos de trabalho. Ainda assim, é possível perceber que esse é um meio de acesso à informação não desprezível, especialmente (de novo) entre os beneficiários do programa. Isso transparece, por exemplo, na comparação entre os que acessam a informação por anúncios e aqueles que a buscam via contato direto com o empregador. Os não beneficiários têm maior capacidade de obtenção de trabalho quando entram diretamente em contato com seus futuros patrões. No que diz respeito ao primeiro engajamento, a proporção de beneficiários da ação afirmativa que obtiveram seus trabalhos por meios anônimos, como anúncios, é quase três vezes maior do que a daqueles que o obtiveram por via do contato direto com seus empregadores. Em contrapartida, entre os não beneficiários, a proporção é quase a mesma (13,4% para anúncios e 11,9% para contato direto, sem intermediação). No trabalho vigente em 2014, para os beneficiários da ação afirmativa, o recurso aos anúncios permanece mais importante do que o contato direto com os empregadores. Mais ainda: a frequência do recurso aos anúncios (18,7%), agora, representa o dobro daquela referente a casos de obtenção do trabalho a partir do contato direto com empregador (9,6%). Já em relação aos não beneficiários a tendência permanece a mesma: inexistente diferença entre as proporções dos que recorrem a uma ou a outra forma de acesso à informação sobre o trabalho (11,9% para anúncios e 11,2% para contato direto com empregador).

FIGURA 5
MUDANÇAS NO TEMPO, ENTRE BENEFICIÁRIOS DO PROGRAMA DE AÇÕES AFIRMATIVAS (AA) E NÃO BENEFICIÁRIOS (NÃO-AA), NO PESO DOS MECANISMOS DE ACESSO À INFORMAÇÃO OCUPACIONAL PARA OBTENÇÃO DO PRIMEIRO TRABALHO PÓS-FORMATURA E TRABALHO ATUAL (EM %)

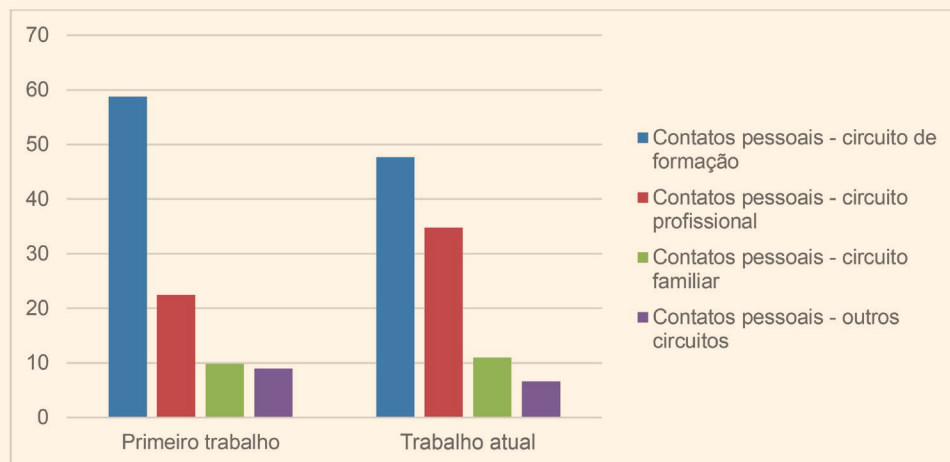


Fonte: Pesquisa direta. Painel com egressos, coleta junho-dezembro de 2014.

Quais circuitos relacionais mostraram-se mais eficazes para dar acesso ao trabalho? No caso do primeiro vínculo ocupacional depois da formatura, foram

os antigos colegas de estudo; com o passar do tempo e à medida que se forma um círculo profissional, os colegas de trabalho passam a ser as fontes principais para obtenção das informações cruciais ao recrutamento.

FIGURA 6
CONTEXTOS RELACIONAIS MAIS EFETIVOS PARA ACESSO AO PRIMEIRO TRABALHO PÓS-FORMATURA E TRABALHO ATUAL (EM %)



Fonte: Pesquisa direta. Painel com egressos, coleta junho-dezembro de 2014.

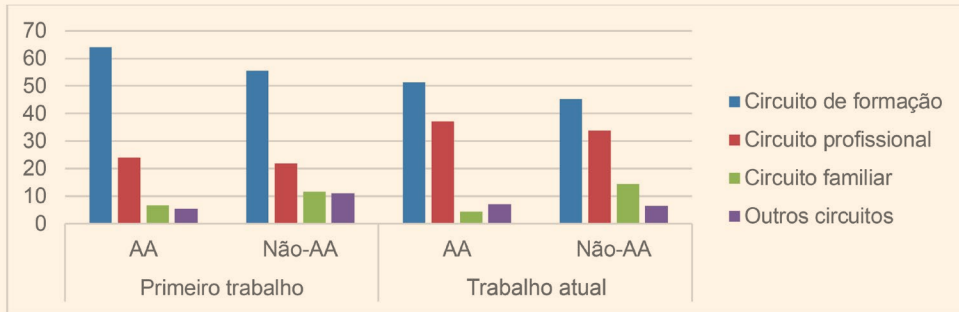
Vemos que as redes tecidas no circuito de formação são utilizadas como capital relacional para alavancar as condições de inserção no mercado. Observando as diferenças entre AA e não-AA, podemos encontrar pistas a respeito desses ganhos não acadêmicos da experiência universitária,¹¹ mais elevados entre os beneficiários das políticas de ação afirmativa.

Os circuitos de formação e profissional são as grandes fontes de acesso à informação ocupacional relevante para os dois grupos. A Figura 7 mostra como os amigos formados sobretudo na vida universitária são informantes especialmente relevantes quando se trata de chegar ao primeiro emprego. E seguem sendo importantes, mesmo depois que os egressos estão estabelecidos no mercado profissional. Todavia, é entre os beneficiários do programa que essa importância se mostra particularmente destacável: nada menos que 64% deles informaram ter encontrado trabalho por meio desse circuito de relações. Já os amigos formados na trajetória profissional contam menos na busca do primeiro emprego, até porque a experiência no mercado de trabalho ainda é restrita, e para todos. Havíamos visto antes que a maior parte da amostra não trabalhara durante a graduação.

¹¹ Apesar da denominação geral "circuito de formação", os laços que o compõem foram tecidos, em sua maioria (cerca de 70%, para ambos os trabalhos), na universidade.

FIGURA 7

CONTATOS PARA OBTER O PRIMEIRO TRABALHO PÓS-FORMATURA E TRABALHO ATUAL PARA OS BENEFICIÁRIOS DO PROGRAMA DE AÇÕES AFIRMATIVAS (AA) E NÃO BENEFICIÁRIOS (NÃO AA) (EM %)



Fonte: Pesquisa direta. Painel com egressos, coleta junho-dezembro de 2014.

Familiares importam enquanto provedores de informações eficazes muito mais entre os não beneficiários, sendo quase irrelevantes entre os beneficiários na obtenção do primeiro trabalho depois da formatura. O capital social ameaçado nas redes familiares cresce em importância para os que não precisaram do suporte da política de inclusão, mesmo quando esses não beneficiários já se encontram estabelecidos no mercado profissional.

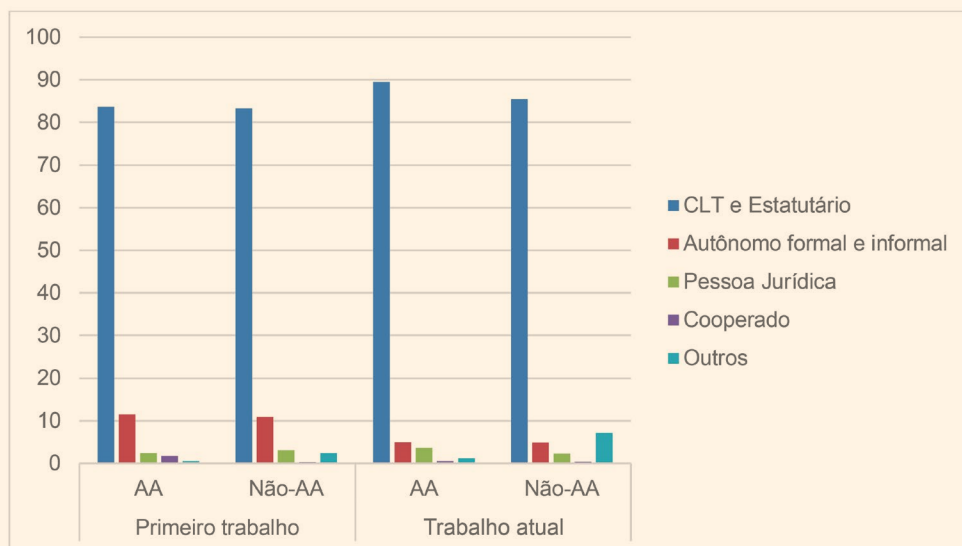
Ou seja, tudo parece sugerir que, para aqueles incluídos no programa afirmativo mesmo sendo este institucionalmente tão homogeneizador por seu desenho, a entrada numa universidade de prestígio dá acesso a uma formação e a um diploma competitivos, mas também faculta a construção de um circuito relacional que será intensamente mobilizado como um capital no mercado profissional.

Finalmente, que dizer da qualidade do trabalho que se alcança? Ela pode ser observada por meio de alguns indicadores: a natureza do contrato de trabalho, o grau de proteção que o mesmo propicia, o nível de remuneração que provê e a aderência da atividade desempenhada à formação recebida.

Com respeito ao tipo de vínculo empregatício, nada menos que 83% dos egressos já tinham obtido um emprego formal, com direitos (CLT e Estatutário) no momento do primeiro trabalho após a formatura. Essa parcela se mantém quando se observa sua situação em 2014 (Figura 8). Tal resultado torna pouco significativas, quase irrelevantes, todas as outras formas de contrato. Beneficiários e não beneficiários do programa pouco se diferenciam em relação aos tipos de contrato. No que se refere ao primeiro engajamento depois da formatura, não há praticamente diferença entre beneficiários e não beneficiários quanto ao tipo de contrato. Já no que diz respeito ao trabalho vigente em 2014, a diferença se amplia levemente (85,5% de contratos CLT e Estatutário entre os não beneficiários e 89,5% entre os beneficiários).¹²

¹² Esse achado novamente diferencia, e muito, o que se passa com esse grupo *vis-à-vis* a tendência geral no que concerne à inserção juvenil no mercado de trabalho, para quem o primeiro emprego caracteriza-se por ser obtido entre os vínculos sem carteira, ou, se com carteira, por trabalhos temporários ou em tempo parcial, sempre associados a remunerações mais baixas do que a média (REIS, 2014).

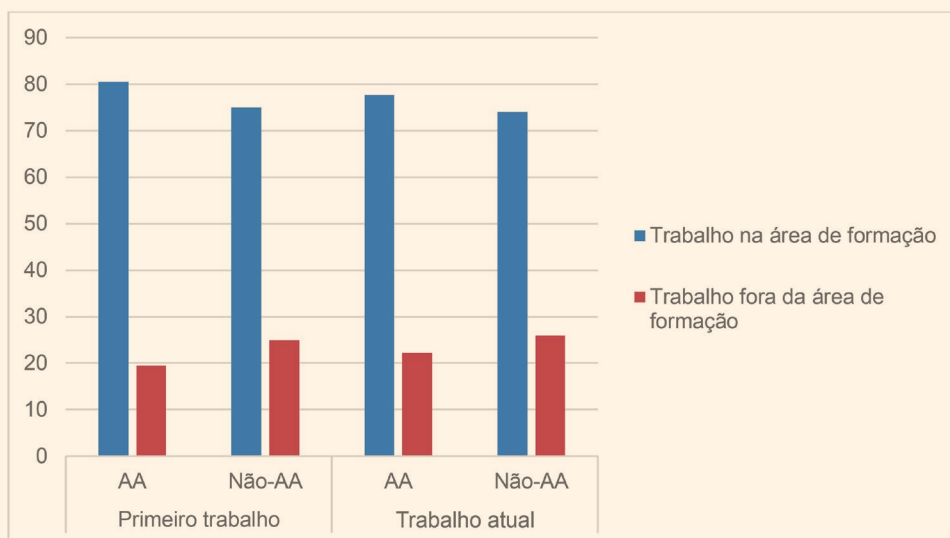
FIGURA 8
TIPO DE VÍNCULO DE EMPREGO, ENTRE BENEFICIÁRIOS DO PROGRAMA DE AÇÕES AFIRMATIVAS (AA) E NÃO BENEFICIÁRIOS (NÃO-AA), NO PRIMEIRO TRABALHO PÓS-FORMATURA E TRABALHO ATUAL (EM %)



Fonte: Pesquisa direta. Painel com egressos, coleta junho-dezembro de 2014.

Se a aderência entre área de estudos e prática profissional for considerada um indicador de efetividade da formação recebida para inclusão no mercado, ela parece ser indiscutível entre os egressos da Instituição (Figura 9). Tal característica não parece variar ao longo dos primeiros anos após a graduação, mesmo quando comparados os grupos beneficiários e não beneficiários da política de ação afirmativa. Trabalhavam na área de formação, no momento do seu primeiro emprego, nada menos que 77% dos egressos; e isso segue sendo válido para 75,4% dos graduados em seu emprego atual.

FIGURA 9
RELAÇÃO ENTRE A ÁREA DE FORMAÇÃO E A ÁREA DE TRABALHO PROFISSIONAL, ENTRE BENEFICIÁRIOS DO PROGRAMA DE AÇÕES AFIRMATIVAS (AA) E NÃO BENEFICIÁRIOS (NÃO AA), NO PRIMEIRO TRABALHO PÓS-FORMATURA E TRABALHO ATUAL (EM %)



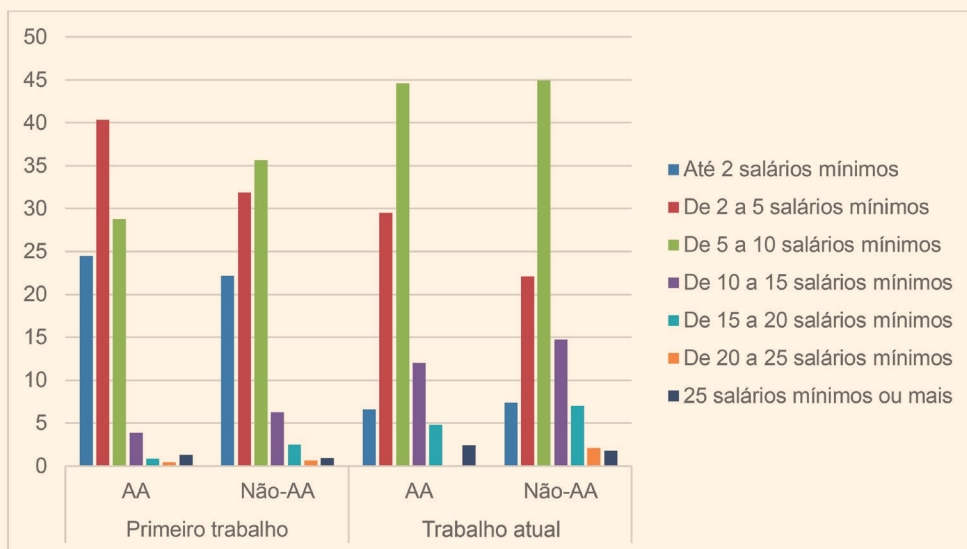
Fonte: Pesquisa direta. Painel com egressos, coleta junho-dezembro de 2014.

Será que a homogeneidade socioeconômica, observada no ponto de partida, se expressa numa homogeneidade na posição ocupacional alcançada com o diploma? Para tal, observamos o melhor prêmio salarial que se associa a essa credencial de prestígio em cada um dos eventos de trabalho, de maneira a localizar diferenças mais significativas. Dois resultados, uma vez articulados, podem nos levar a achados sugestivos. Por um lado, os níveis de remuneração tendem a crescer com a experiência no mundo profissional (o que, em princípio, seria de se esperar). Apesar da grande homogeneidade de partida, produzida pelo modo de institucionalização da política afirmativa, o prêmio salarial associado à posse de um diploma de prestígio parece diferenciar beneficiários e não beneficiários.

Observe-se, na Figura 10, o que acontece com os rendimentos mais elevados, correspondentes às faixas de dez salários mínimos em diante. Apesar de serem pouco expressivos – e para todos –, no começo da carreira ocupacional eles mostravam-se mais frequentes entre os não beneficiários. Com o amadurecimento profissional, uma proporção maior passa a auferir rendimentos mais elevados, naturalmente, mas persiste o hiato que favorece os não beneficiários. Já na faixa intermediária, de 5 a 10 salários mínimos, se há importantes mudanças no tempo, elas não parecem tão significativas a ponto de criar diferenças relevantes entre os dois grupos no engajamento vigente em 2014. Entretanto, é nos dois primeiros grupos de remuneração (até cinco salários mínimos) que mudanças mais importantes têm lugar com o passar do tempo: reduzem-se os casos ali alocados, mas se preserva uma parcela não desprezível de profissionais beneficiários do

programa de inclusão que se mantêm com rendimentos entre 2 e 5 salários mínimos, mesmo depois de um tempo razoável de experiência profissional.

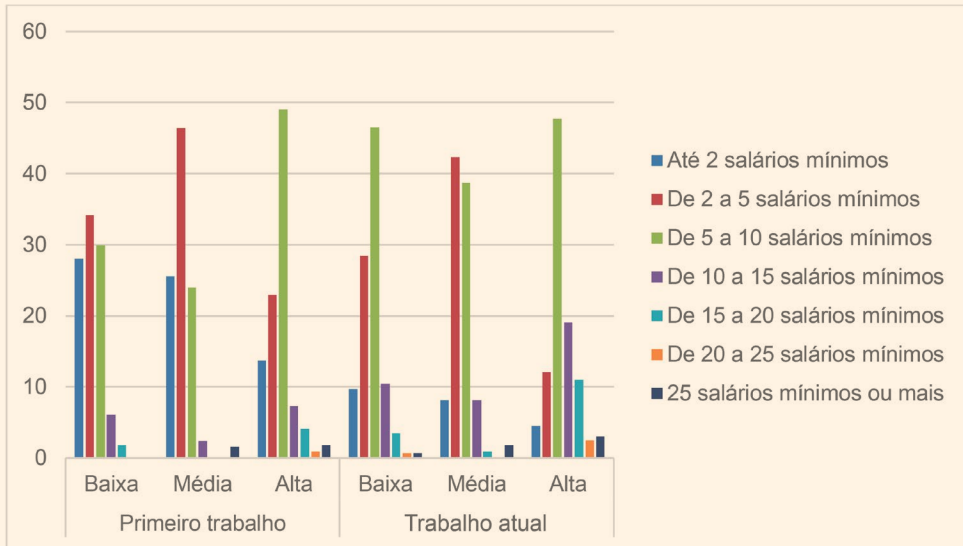
FIGURA 10
REMUNERAÇÃO NO PRIMEIRO TRABALHO PÓS-FORMATURA E TRABALHO ATUAL, POR FAIXAS SALARIAIS, ENTRE BENEFICIÁRIOS DO PROGRAMA DE AÇÕES AFIRMATIVAS (AA) E NÃO BENEFICIÁRIOS (NÃO AA) (EM %)



Fonte: Pesquisa direta. Painel com egressos, coleta junho-dezembro de 2014.

Outras fontes de variação nos rendimentos podem ser igualmente exploradas. Assim, na Figura 11, documenta-se o efeito do tipo de curso escolhido, classificado conforme o seu grau de competitividade no ingresso. Supomos que os cursos mais demandados, e de ingresso mais competitivo, têm maior probabilidade de propiciar acesso a segmentos do mercado de trabalho de melhor qualidade e mais bem remunerados. E, com efeito, os cursos de baixa e média competitividade têm um padrão oposto aos de alta quando se observa sua presença entre os baixos e médios salários.

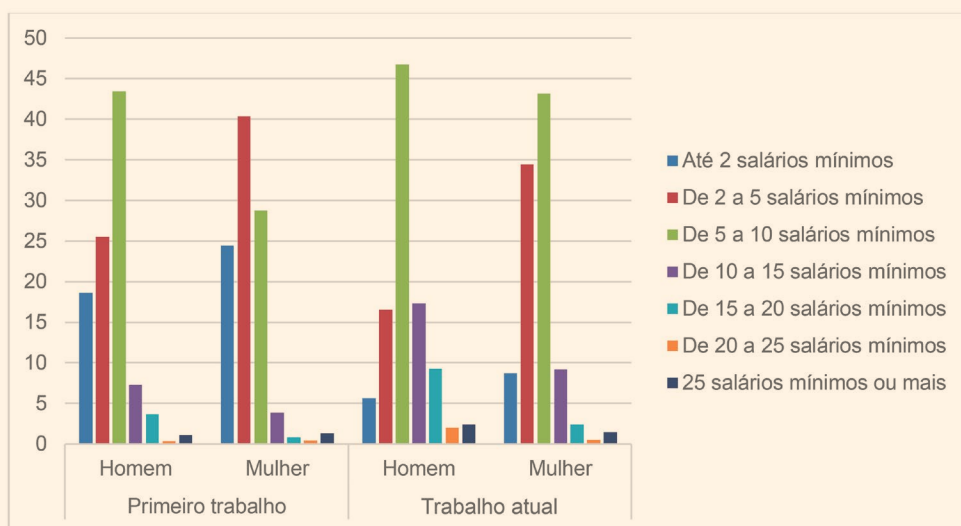
FIGURA 11
REMUNERAÇÃO DO PRIMEIRO TRABALHO PÓS-FORMATURA E TRABALHO ATUAL,
POR FAIXAS SALARIAIS, SEGUNDO NÍVEL DE COMPETIVIDADE DO CURSO EM QUE SE
OBTVEU O DIPLOMA (EM %)



Fonte: Pesquisa direta. Painel com egressos, coleta junho-dezembro de 2014.

Também as diferenças de sexo, flagradas na Figura 12, revelam-se associadas ao nível salarial alcançado. Entre as faixas de rendimento menores, a proporção de mulheres é mais significativa do que a de homens. Além disso, eles predominam entre os maiores salários, tendência que se acentua no trabalho vigente em 2014. Considerando as faixas de dez salários mínimos ou mais, a proporção de homens nessa faixa de renda no primeiro engajamento (12,4%) é o dobro daquela referente às mulheres (6,4%). Essa diferença se acentua no trabalho vigente em 2014, quando tais proporções passam para 31,1% e 13,6%, respectivamente. Mesmo entre as faixas de renda mais baixas, a distribuição dos salários é desigual. As mulheres estão sobrerrepresentadas nas duas primeiras faixas (até cinco salários mínimos) para ambos os eventos de trabalho. No que diz respeito ao primeiro engajamento, 64,8% das mulheres receberam até cinco salários mínimos, contra 44,2% dos homens. Já no trabalho vigente em 2014, 43,2% delas ainda se mantinham nessa faixa contra apenas 22,2% dos homens.

FIGURA 12
REMUNERAÇÃO NO PRIMEIRO TRABALHO PÓS-FORMATURA E NO TRABALHO ATUAL,
POR FAIXAS SALARIAIS, SEGUNDO SEXO (EM %)



Fonte: Pesquisa direta. Painel com egressos, coleta junho-dezembro de 2014.

À GUIA DE CONCLUSÃO

Extensa literatura tem sublinhado como é complexo (do ponto de vista do curso de vida) e heterogêneo (do ponto de vista da condição social) o movimento de transição entre a formação escolar e o mercado de trabalho (ROSENBAUM *et al.*, 1990; SHAVIT; BLOSSFELD, 1993; SHAVIT; MÜLLER, 1998; DUBAR, 1998; SALAS-VELASCO, 2007; NEWMAN, 2009). Vários autores têm também apontado como importantes especificidades marcam, a esse respeito, o caso brasileiro (PASTORE; SILVA, 2000; HASENBALG, 2003; CAMARANO, 2006; GUIMARÃES, 2006; COMIN; BARBOSA, 2011; MARTELETO; SOUZA, 2013; CORSEUIL; BOTELHO, 2014). Evidentemente, não é o caso de nos determos aqui numa revisão exaustiva dessa literatura. Mas, certamente, é necessário tê-la em mente para não perdermos de vista a singularidade do grupo de casos acompanhado neste painel.

Ao analisá-lo, partimos de uma ideia-chave: o modo de construção institucional deste programa de ações afirmativas é um balizador incontornável não somente das condições de recrutamento da clientela, como assinalou Brito (2014), mas também dos padrões de inserção desses egressos no mercado de trabalho. Esta baliza se assenta no modo de aplicação da bonificação que esteve vigente nas duas primeiras coortes de ingressos após a criação do Programa de Ações Afirmativas. Assim, na forma como concebido e implementado em 2005 e 2006, somente se beneficiavam do bônus os candidatos oriundos de escolas públicas e/ou autoidentificados como “pretos”, “pardos” ou “indígenas” que lograssem ser aprovados na primeira fase do processo seletivo. Ora, como o Programa não tinha efeitos sobre a primeira fase, era notável a homogeneidade socioeconômica dos concorrentes que passavam à segunda fase. Nesse sentido, a política de inclusão

apenas entrava em cena depois que os efeitos de seletividade socioeconômica já se haviam feito sentir.

Disso não se deve depreender, entretanto, que o Programa careça de impactos. Brito (2014) evidenciou que a bonificação aumenta significativamente as chances de admissão na segunda etapa para aqueles candidatos com perfil de beneficiários, e o faz notadamente nos cursos de maior competitividade. Seu estudo mostrou, por exemplo, que ela multiplicou por quase seis vezes a chance de um beneficiário potencial, em 2005, vir a ser aprovado no curso de Medicina; e por quatro vezes esta mesma chance no que respeita aos candidatos potencialmente beneficiários em 2006. Entretanto, é certo que se elevam chances de indivíduos já muito mais aproximados por suas pré-condições socioeconômicas, haja vista a natureza da seleção operada na primeira fase do exame, na qual jogaram, livremente e a um só tempo, filtros de conhecimento acumulado no secundário e de origem socioeconômica.

Este mecanismo institucional torna bastante específico o movimento de entrada no mercado de trabalho empreendido por estes jovens; um movimento de resto característico de uma minoria, haja vista a ainda reduzida presença de jovens graduados com nível superior no mercado brasileiro de trabalho.¹³ Assim, se, de acordo com a PNAD, triplicou, entre 1995 e 2012, o peso dos que completaram sua educação superior no grupo de jovens brasileiros com 25 a 29 anos,¹⁴ os graduados universitários eram apenas 14% deste grupo etário em 2012 (COSTA; OLIVEIRA, 2014). Vale dizer, acompanhar trajetórias de jovens com ensino superior completo é seguir destinos ocupacionais de uma parcela restrita dos jovens brasileiros. Mais ainda se eles provêm, como no caso em análise, de grupos socioeconômicos em situação relativamente privilegiada.

Essa particularidade da subpopulação observada nesse estudo pode ser analiticamente aproveitada para refletirmos sobre trajetórias de inclusão no mercado profissional de indivíduos dotados de capital familiar, trajetória escolar e redes relacionais que os fazem especialmente competitivos, potenciando o efeito de um diploma com alto valor no mercado profissional. Eles se constituem num contracasos, numa situação limite, até aqui pouco considerada pela nossa literatura e que pode iluminar os estudos sobre trajetórias e transições juvenis no mercado brasileiro de trabalho.

Mas a particularidade desse grupo de elite nos ajuda igualmente a pensar como desigualdades de percurso podem ser associadas a diferenciações (mesmo se de margem restrita) nas características de origem familiar e de percurso escolar. Tais diferenciações distinguiriam os beneficiários da bonificação daqueles que não a utilizaram como estratégia para viabilizar o seu ingresso num ambiente escolar competitivo e seletivo do ponto de vista socioeconômico. Os dados aqui

¹³ Ver especialmente Hasenbalg (2003), Camarano (2006), Guimarães (2006), Comin e Barbosa (2011) e Venturi e Torini (2014).

¹⁴ Dois terços da nossa amostra de egressos tinham menos de 20 anos quando ingressaram na instituição. Portanto, a maioria da nossa amostra estava neste mesmo grupo etário, tendo entre 25 e 29 anos quando foi entrevistada.

apresentados indicam que, entre os beneficiários do programa de inclusão, as redes relacionais tecidas na vida universitária da instituição que os acolheu podem ter sido tão significativas para o seu alcance profissional quanto o diploma de alto reconhecimento a que acederam por meio do Programa.

Em suma, este é um diploma de valor indubitável, tanto pelos retornos salariais que provê como, e de modo mais amplo, pela elevada qualidade da inserção profissional que produz. Tal inserção de qualidade pode ser medida, ainda, pelo tipo de contrato, pela rapidez com que a ele se chega, pela adequação do trabalho executado à formação recebida e pela satisfação com a inserção profissional lograda. Do ponto de vista extramercantil e extrapedagógico, a experiência na instituição expõe aquele que por ela é recrutado a contatos que lhes serão de grande valia, e dos quais lançam mão durante um tempo que parece significativamente longo, e não apenas para o ingresso no mercado. Vale dizer, são contatos que se mostram efetivos para inseri-los e fazê-los circular no mercado profissional.

E muito embora o desenho institucional da política, na forma do sistema de bonificação implantado, restrinja o efeito de diversificar os recrutados por sua origem socioeconômica, é certo que subsistem diferenças nas trajetórias de inserção profissional entre beneficiários e não beneficiários. E não somente no modo como se chega aos empregos, mas também nos resultados do engajamento, notadamente no que concerne ao retorno salarial obtido. Assim, os beneficiários do Programa são mais frequentes nas faixas inferiores de rendimentos; o mesmo se observa para o grupo dos pretos e pardos. É certo, entretanto, que outras fontes de diferença nos retornos salariais também se fazem presentes, como é o caso das que sobrerrepresentam as mulheres nos níveis mais baixos de remuneração.

Em suma, se um diploma de prestígio transforma a qualidade das trajetórias dos que a eles têm acesso, livrando-os das vicissitudes que atingem a grande maioria dos jovens brasileiros, ele não consegue eludir as diferenças, mesmo se poucas, que ainda subsistem, como despartido, entre os que precisaram recorrer à ação afirmativa para ingressar numa instituição altamente competitiva. E disso dão prova as desigualdades salariais que reaparecem nesses primeiros anos da carreira profissional.

AGRADECIMENTOS

As autoras agradecem a: Antonio Sergio Alfredo Guimarães, Mauricio Kleinke, Leandro Tessler, Renato Pedrosa, Cibele Yahn de Andrade, Naomar Almeida Filho, Lilia Carolina Costa, Hildete Pinheiro, Murillo Brito, Ian Prates e Jonas Bicev, interlocutores permanentes ao longo do estudo. Comentários e sugestões de grande valia também nos foram dados por Nelson do Valle Silva, Maria Ligia Barbosa, Álvaro Comin, Márcia Lima, Rogério Barbosa e Flavio Carvalhaes, comentaristas do nosso texto em evento promovido pelo projeto. Por certo, as autoras são responsáveis solidárias e exclusivas pelas incorreções, lacunas e/ou impropriedades que porventura subsistam.

REFERÊNCIAS

- BRANDÃO, C. *As cotas na universidade pública brasileira: será esse o caminho?* Campinas: Autores Associados, 2005.
- BRITO, M. M. A. *A dependência na origem: desigualdades no sistema educacional brasileiro e a estruturação social das oportunidades*. 2014. 270 f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014.
- CAMARANO, A. (org.). *Transições para a vida adulta ou vida adulta em transição?* Rio de Janeiro: Ipea, 2006.
- COMIN, A.; BARBOSA, R. Trabalhar para estudar: sobre a pertinência da noção de transição escola-trabalho no Brasil. *Novos Estudos CEBRAP*, São Paulo, n. 91, p. 75-95, 2011.
- CORSEUIL, C. H.; BOTELHO, R. U. *Desafios à trajetória profissional dos jovens brasileiros*. Rio de Janeiro: Ipea, 2014.
- COSTA, J.; OLIVEIRA, L. F. Perfil educacional dos jovens: atraso e fluxo escolar. In: CORSEUIL, C. H.; BOTELHO, R. U. *Desafios à trajetória profissional dos jovens brasileiros*. Rio de Janeiro: Ipea, 2014. p. 73-115.
- COSTA RIBEIRO, C. A.; CENEVIVA, R.; BRITO, M. M. A. Estratificação educacional entre jovens no Brasil: 1960 a 2010. In: ARRETCHE, M. (org.). *Trajelórias das desigualdades: como o Brasil mudou nos últimos cinquenta anos*. São Paulo: Edunesp; CEM, 2015. p. 109-132.
- COSTA RIBEIRO, C. A.; SCHLEGEL, R. Estratificação horizontal da educação superior no Brasil (1960 a 2010). In: ARRETCHE, M. (org.). *Trajelórias das desigualdades: como o Brasil mudou nos últimos cinquenta anos*. São Paulo: Edunesp; CEM, 2015. p. 133-162.
- DUBAR, C. Réflexions sociologiques sur la notion d'insertion. In: CHARLOT, B.; GLASMAN, D. (org.). *Les jeunes, l'insertion, l'emploi*. Paris: Presses Universitaires de France, 1998. p. 30-38.
- FERES, J.; DAFLON, V. Ações afirmativas étnico-raciais nas universidades brasileiras. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS, 37., 2013, Caxambu. *Anais [...]* Caxambu: Anpocs, 2013.
- FRY, P.; MAGGIE, Y. O debate que não houve: a reserva de vagas para negros nas universidades brasileiras. In: FRY, P. *A persistência da raça: ensaios antropológicos sobre o Brasil e a África austral*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005. p. 301-320.
- GUIMARÃES, A. S.; HUNTLEY, L. (org.). *Tirando a máscara*. São Paulo: Paz e Terra, 2000.
- GUIMARÃES, N. A. Trajetórias inseguras, autonomização incerta: os jovens e o trabalho em mercados sob intensas transições ocupacionais. In: CAMARANO, A. A. (org.). *Transições para a vida adulta ou vida adulta em transição?* Rio de Janeiro: Ipea, 2006.
- GUIMARÃES, N. A. Trabalho intermediado, percursos instáveis e sociabilidade juvenil. *Linhas Críticas*, Brasília, v. 22, n. 47, p. 15-40, jan./abr. 2016.
- GUIMARÃES, N. A.; VIEIRA, P. P. F. V. Labour flexibility in an already flexible market: temporary agency work in Brazil. In: FU, H. (ed.). *Temporary agency work and globalisation: beyond flexibility and inequality*. Farnham, UK: Gower, 2015. p. 175-204.
- HASENBALG, C. A transição da escola ao mercado de trabalho. In: SILVA, N. do V.; HASENBALG, C. (org.). *Origens e destinos: desigualdades sociais ao longo da vida*. Rio de Janeiro: Top Books, 2003. p. 147-172.
- HERING, R.; FERREIRA, R. Análise das principais políticas de inclusão de estudantes negros no ensino superior no Brasil no período 2001-2008. In: PAULA, M.; HERING, R. (org.). *Caminhos convergentes*. Rio de Janeiro: Fundação Heinrich Böll, 2009. p. 137-194.
- KLEINKE, M. O vestibular Unicamp e a inclusão social: experiências e perspectivas. In: WORKSHOP DE CURSINHOS PRÉ-VESTIBULARES DA UNESP, 1., 2005, Araraquara. *Anais [...]* Araraquara: Unicamp, Comvest, 2005.
- MARTELETO, L.; SOUZA, L. The changing impact of family size on adolescents' schooling: assessing the exogenous variation in fertility using twins in Brazil. *Demography*, v. 49, n. 4, July 2012.

- NEWMAN, K. S. Laços que prendem: interpretações culturais sobre a maturidade tardia na Europa ocidental e no Japão. *Cadernos Pagu*, Campinas, n. 32, p. 43-82, 2009.
- PAIVA, A. (org.). *Ação afirmativa na universidade*. Rio de Janeiro: PUC, 2004.
- PASTORE, J.; SILVA, N. do V. O início da carreira. In: PASTORE, J.; SILVA, N. do V. *Mobilidade social no Brasil*. São Paulo: Makron Books, 2000. cap. 3.
- PEDROSA, R. H. L.; DACHA, N.; MAIS, R.; ANDRADE, C. Academic performance, students' background and affirmative action at a Brazilian University. *Higher Education Management and Policy*, v. 19, n. 3, p. 58-77, 2007.
- PEIXOTO, M. C. L.; ARANHA, A. V. *Universidade pública e inclusão social*. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2008.
- QUEIROZ, M. D. *Raça, gênero e educação superior*. 2001. 302 f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2001.
- REIS, M. Uma análise das características do primeiro emprego nas regiões metropolitanas brasileiras. In: CORSEUIL, C. H.; BOTELHO, R. U. *Desafios à trajetória profissional dos jovens brasileiros*. Rio de Janeiro: Ipea, 2014. p. 141-156.
- ROSENBAUM, J. E.; KARIYA, T.; SETTERSTEN, R.; MAINER, T. Market and network theories of the transition from high school to work. *Annual Review of Sociology*, v. 16, p. 263-299, Aug. 1990.
- SALAS-VELASCO, M. The transition from higher education to employment in Europe: the analysis of the time to obtain the first job. *Higher Education*, v. 54, n. 3, p. 333-360, 2007.
- SANTOS, J. Ações afirmativas e educação superior no Brasil: um balanço crítico da produção. *Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos*, Brasília, v. 93, n. 234, p. 401-422, maio/ago. 2012.
- SHAVIT, Y.; MÜLLER, W. *From school to work: a comparative study of educational qualifications and occupational destinations*. Oxford: Clarendon, 1998.
- SHAVIT, Y.; BLOSSFELD, H. P. *Persistent inequality: changing educational attainment in thirteen countries*. Westview: Boulder, 1993.
- SILVERIO, V.; MOEHLECKE, S. (org.). *Ações afirmativas nas políticas educacionais: o contexto pós-Durban*. São Carlos: EdUFSCar, 2009.
- STEIL, C. A. *Cotas raciais na universidade: um debate*. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.
- TARTUCE, G. *Jovens na transição escola-trabalho: tensões e intenções*. São Paulo: Annablume, 2011.
- TESSLER, L. R.; ANDRADE, C. Y.; KLEINKE, M. U.; PEDROSA, R. L.; COSTA, L. C. C.; ALMEIDA FILHO, N.; GUIMARÃES, A. S. A.; GUIMARÃES, N. A. Affirmative action and academic achievement in Brazil: a comparison of two models. In: INSTITUTIONAL MANAGEMENT IN HIGHER EDUCATION. *Proceedings* [...] Paris, 2010.
- TEIXEIRA, M. P. *Negros na universidade: identidade e trajetórias de ascensão social no Rio de Janeiro*. Rio de Janeiro: Pallas, 2003.
- VENTURI, G.; TORINI, D. *Transições do mercado de trabalho de mulheres e homens jovens no Brasil*. Genebra: OIT, 2014. (Work4Youth Series, n. 25).

NOTA: Todas as autoras tiveram igual contribuição na elaboração do artigo.

COMO CITAR ESTE ARTIGO

GUIMARÃES, Nadya Araujo; ANDRADA, Ana Carolina; PICANÇO, Monise Fernandes. Transitando entre universidade e trabalho: trajetórias desiguais e políticas afirmativas. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, v. 49, n. 172, p. 284-310, abr./jun. 2019. <https://doi.org/10.1590/198053146216>

Recebido em: 29 NOVEMBRO 2018 | Aprovado para publicação em: 28 JANEIRO 2019



Este é um artigo de acesso aberto distribuído nos termos da licença Creative Commons do tipo BY-NC.

