

SOCIEDADE BRASILEIRA DE SOCIOLOGIA  
18º CONGRESSO BRASILEIRO DE SOCIOLOGIA  
GT 18 - EDUCAÇÃO SUPERIOR NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA

**TRANSITANDO ENTRE A UNIVERSIDADE E O TRABALHO:  
TRAJETÓRIAS DESIGUAIS E POLÍTICAS DE INCLUSÃO**

Nadya Araujo Guimarães  
Ana Carolina Andrada  
Monise Fernandes Picanço

Brasília (DF), 26 a 29 de Julho de 2017

## Transitando entre a universidade e o trabalho: Trajetórias desiguais e políticas de inclusão<sup>1</sup>

Nadya ARAUJO GUIMARÃES<sup>2</sup>

Ana Carolina ANDRADA<sup>3</sup>

Monise Fernandes PICANÇO<sup>4</sup>

---

### Introdução

---

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 virtuoso (de pouco mais que dez anos, deflagrado em 2003), ampliaram-se significativamente as oportunidades de inclusão social através do mercado, bem como os institutos de proteção social associados ao trabalho e ao desemprego. Tal ampliação ocorreu *pari passu* com a expansão do acesso à educação em todos os seus níveis. O ensino fundamental se universalizou, cresceu de maneira expressiva o acesso ao ensino em nível médio, sendo especialmente importante a expansão de vagas no ensino superior privado, mas também naquele mantido pelo governo.

Uma novidade significativa foi a generalização de iniciativas de políticas afirmativas levadas a cabo no ensino de terceiro grau, com o intuito de beneficiar grupos até aqui marcados por sua presença minoritária nesse nível educacional. Essa ampliação de oportunidades andou de braços, entretanto, com uma persistente

---

<sup>1</sup> Este texto é uma versão revista da comunicação apresentada ao Workshop “Race Inequality in Brazil”, na sessão sobre “Racial Inequality in Tertiary Education in Brazil: Case Studies”, que teve lugar no Teresa Losano Long Institute of Latin American Studies da University of Texas, Austin, em 16.10.2015, como parte das atividades do Projeto “Educational inequalities, work transitions and social inclusion in Brazil (Proc. 2013/50.891-9 FAPESP-University of Texas e CEBRAP). O desenvolvimento do estudo contou com o suporte dos projetos FAPESP/CEPID/CEM (2013/07616-7) e INCT/CEM (2008/57843-1). Especial apoio nos foi dado pela Comissão Permanente para os Vestibulares da instituição objeto de análise. Alguns colegas têm sido nossos interlocutores constantes: Antonio Sergio Alfredo Guimarães, Mauricio Kleinke, Leandro Tessler, Renato Pedrosa, Cibele Yahn de Andrade, Naomar Almeida Filho, Lilia Carolina Costa e Hildete Pinheiro. Registramos, ademais, um especial agradecimento a Nelson do Valle Silva, Maria Ligia Barbosa, Álvaro Comin, Rogério Barbosa e Márcia Lima por comentários e sugestões recebidos sobre o desenho do estudo. No desenvolvimento deste, além das autoras que assinam este texto, tiveram participação decisiva, em diferentes momentos e sob distintas formas, Murillo Marschner Alves de Brito, Ian Prates Cordeiro Andrade, Paulo Henrique da Silva, Jonas Tomazi Bicev, Priscila Pereira Faria Vieira e Marcela Pedro, a quem também agradecemos. Evidentemente, as autoras são responsáveis solidárias e exclusivas pelas incorreções, lacunas e/ou impropriedades que porventura subsistam.

<sup>2</sup> Professora Titular Senior do Departamento de Sociologia, Universidade de São Paulo. Pesquisadora I-A do CNPq associada ao CEBRAP – Centro Brasileiro de Análise e Planejamento, Projeto CEPID/Fapesp/Centro de Estudos da Metrôpole. E-mail: [nadya@usp.br](mailto:nadya@usp.br)

<sup>3</sup> Doutoranda em Sociologia, Universidade de São Paulo. Jovem Pesquisadora associada ao Centro de Estudos da Metrôpole. E-mail: [caandrada@gmail.com](mailto:caandrada@gmail.com).

<sup>4</sup> Doutoranda em Sociologia, Universidade de São Paulo. Jovem Pesquisadora associada ao Centro de Estudos da Metrôpole. E-mail: [monise.picanco@gmail.com](mailto:monise.picanco@gmail.com).

segmentação entre instituições e cursos, crescentemente diferenciados por sua qualidade e, logo, pelo desigual valor de mercado dos títulos conferidos (Brito, 2014; Costa Ribeiro e Schlegel, 2015).

Ademais, a recuperação do mercado de trabalho verificada até os anos 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 baixo nível de remuneração (Guimarães, 2009 e 2011). 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; Vieira, 2012; Guimarães e Vieira, 2015; Guimarães, 2016).

Foi sob esse cenário que teve lugar o estudo empírico do qual trataremos. O 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 tal como 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 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. Por meio dele foi possível acompanhar os percursos desses graduados, com coletas em três momentos: quando da finalização da sua graduação e, para aqueles que assentissem em participar da pesquisa, levantamentos suplementares foram previstos para ocorrer 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 de terceiro grau no Brasil, contribuindo a quebrar o quase monopólio exercido pelos estudos circunscritos ao universo das instituições promotoras dessas políticas. Com efeito, nossa literatura dedicou-se maioritariamente a entender o legado das ações voltadas à 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 e Huntley, 2000; Mascarenhas, 2001; Teixeira, 2003; Paiva, 2004; Brandão, 2005; Fry e Maggie, 2005; Steil, 2006; Pedrosa e tal, 2007; Peixoto e Aranha, 2008; Silverio e Moehlecke, 2009; Feres e Daflon, 2013; Santos, 2012; Tessler et al, 2012). Já a pesquisa que conduzimos desloca o foco até aqui maiormente centrado na experiência dos estudantes durante o ensino superior e procura fixá-lo nas suas trajetórias profissionais após a formação de terceiro grau. Assim fazendo, amplia a agenda das questões relativas às experiências de inclusão social no ensino de terceiro grau.

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, 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. Este pode ser estratégico na identificação das oportunidades ocupacionais, tanto quanto para qualificar os candidatos aos postos que se lhe apresentem.

Neste texto apresentaremos os primeiros resultados desse esforço de pesquisa. A análise tomará como ponto de partida o grupo 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, 3015 graduaram-se sobretudo entre 2008 e 2011; e 966 dentre eles aceitaram participar do nosso painel, respondendo, no momento da formatura, um primeiro questionário sobre as suas expectativas com respeito 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 participando da pesquisa; eles formam a amostra analisada na segunda tomada do painel. Os resultados aqui apresentados dizem respeito à inserção profissional deste grupo.<sup>5</sup>

O texto se compõe de quatro seções, além desta “Introdução”. Na primeira, estabeleceremos o cenário da análise, situando o caso empírico estudado e o seu programa de ações afirmativas. Na segunda, apresentaremos as principais decisões

---

<sup>5</sup> Os dados colhidos na última rodada do painel, finalizada em março de 2017, completarão esse acompanhamento longitudinal, ainda em processamento.

que pautaram a construção metodológica do painel com egressos. Na terceira, discutiremos os resultados do levantamento de dados realizado em 2014, após poucos anos da titulação desses graduados; procuraremos, sempre que possível, localizar os achados num pano de fundo mais geral formado pelos movimentos dos jovens brasileiros no mercado de trabalho. Na quarta e última seção alinharemos conclusões que podem ser vislumbradas nesse estágio da pesquisa.

### **1. Desigualando em busca da equidade. Contornos da política de ação afirmativa numa universidade de alto prestígio**

---

A julgar pelo que nos 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 concluiu 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 haviam 1.5 milhões 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 tempo em que quintuplicavam na rede privada de ensino superior. Isto 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.<sup>6</sup> 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 - como posição social e capital cultural da família, tipo de trajetória educacional no nível médio, posição no ciclo de vida, mas também 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

---

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

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 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.<sup>7</sup>

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 decisões eram pactuadas e definidos 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.<sup>8</sup> 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-lhes as 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 uma das duas únicas instituições brasileiras

---

<sup>7</sup> O REUNI - Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais foi instituído pelo Decreto nº 6.096, de 24 de abril de 2007. Seu o principal objetivo foi o de ampliar o acesso e a permanência na educação superior. As ações do Programa contemplam o aumento de vagas nos cursos de graduação, a ampliação da oferta de cursos noturnos, a promoção de inovações pedagógicas e o combate à evasão, entre outras metas que têm o propósito de diminuir as desigualdades sociais no país. Ou seja, tratava-se de retomar o crescimento do ensino superior público no Brasil, criando condições para que as universidades federais promovessem a expansão física, acadêmica e pedagógica da rede federal de educação superior.

<sup>8</sup> A Lei nº 12.711/2012 estabeleceu o procedimento de reserva de 50% das matrículas por curso e turno nas universidades federais (59 à época) e nos institutos federais de educação, ciência e tecnologia (38 à época), as quais deveriam ser destinadas a alunos que cursaram integralmente o ensino médio público, em cursos regulares ou da modalidade de educação para jovens e adultos. Os demais 50% das vagas permaneceram abertas à ampla concorrência.

referidas entre as 150 melhores do mundo no prestigioso ranking da “Times Higher Education”.

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 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 15.696 alunos em 127 cursos de pós-graduação.<sup>9</sup> O prestígio e o reconhecimento nacional que lhe são conferidos se traduzem em uma demanda persistentemente elevada pelas vagas que oferece.<sup>10</sup>

O Programa de Ações Afirmativas (doravante 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 se houvessem identificado como “pretos”, “pardos” ou “indígenas”. Vale dizer, a adesão do candidato era voluntária, e a classificação racial fundada em auto-declaração. 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.<sup>11</sup>

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

---

<sup>9</sup> Cf. site do INPE: [http://www.inpe.br/acessoinformacao/sites/default/files/INOVA\\_Lotufo.pdf](http://www.inpe.br/acessoinformacao/sites/default/files/INOVA_Lotufo.pdf) (consultado em 05.05.2017)

<sup>10</sup> 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 idéia 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). Havíamos visto 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 que 20 candidatos por vaga na instituição estudada. Ou seja, nesta última o acesso era 16 vezes mais competitivo que a média do ensino superior brasileiro, 4 vezes mais face à média no ensino superior público, e 2,6 vezes mais que a media das seletivas instituições publicas de terceiro grau mantidas pelo Estado de São Paulo.

<sup>11</sup> 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 numero dos possíveis beneficiários. E, com efeito, o numero 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 em 2007 (17,4%).

seletivo do vestibular organizou-se em duas fases, e a 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 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.<sup>12</sup>

### Encarte 1

#### A sistemática de seleção de ingresso na Instituição

A primeira fase consistia em um exame composto por uma redação e doze 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 ao interior de 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 3 e o máximo de 8 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 incluía, 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 segundas 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.

<sup>12</sup> Mais recentemente, a Instituição alterou o escopo das suas iniciativas de inclusão. Em 2010, criou-se um segundo programa, concebido como piloto, que recrutou a primeira geração em 2011. Destinava-se a estudantes que cursaram o ensino médio em escolas públicas do município, e disponibilizava uma vaga para cada uma delas. Novidades caracterizavam tanto o recrutamento (feito com base nas notas do Exame Nacional do Ensino Médio, de sorte que se selecionava o aluno com maior nota no ENEM em cada escola pública), quanto a formação que se conferia (o currículo, a ser cursado em dois anos, certificava uma formação interdisciplinar, e permitiria, uma vez finalizado, o acesso, sem exame vestibular, a qualquer dos cursos regulares de graduação). Em 2016, alterações significativas afetaram o Programa que acompanhamos, introduzindo a bonificação já desde a primeira fase do exame vestibular e aumentando o valor do bônus. Assim, passaram a 60 os pontos adicionados às notas da primeira fase do vestibular para todos os candidatos que houvessem cursado integralmente o ensino médio em escolas da rede pública; aos que, ademais, se autodeclarassem pretos, pardos ou indígenas se agregaria a bonificação de 20 pontos, e, no momento em que redigíamos este texto, cotas tomaram o lugar dos bônus.



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

## **2. 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 3015 concluintes, que, tendo ingressado nas coortes de 2005 e 2006, graduaram-se predominantemente entre 2009 e 2011.<sup>13</sup> Uma correspondência oficial foi emitida pela própria instituição, no momento em que os mesmos solicitavam, por internet, os seus diplomas. Ao aborda-los, quisemos assegurar que recobriríamos um plantel de alunos concluintes que fossem oriundos de cursos com tempos de integralização médios previstos entre 4 a 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: (i) os alunos ingressantes em 2005 e 2006, (ii) os alunos concluintes entre 2009 e 2011, e (iii) 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*<sup>14</sup>. 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

<sup>13</sup> O questionário, chancelado pela instituição através 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 as 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-mails, endereço e telefones). Conquanto se almejassem 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.

<sup>14</sup> Tal método consiste na estimação de  $n$  amostras retiradas dos casos que compõem a população de interesse, a partir das quais são calculados intervalos de confiança para as médias (quando variáveis contínuas) e para frequências (quando variáveis categóricas). A partir dos resultados dos intervalos de confiança obtidos para estas  $n$  amostras, os valores são confrontados aos valores observados na distribuição da amostra específica de interesse. Para cada uma das variáveis foram estimadas 1000 (mil) amostras e estabelecidos intervalos de confiança de 95%.

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 em vermelho da segunda figura): entre os formandos beneficiários que aceitaram participar da pesquisa havia uma ligeira sobre-representação dos que provinham de grupos familiares de origem socioeconômica mais baixa, quando comparados ao conjunto dos concluintes beneficiários.

**Figura 1**

Principais diferenças entre os grupos (público geral)

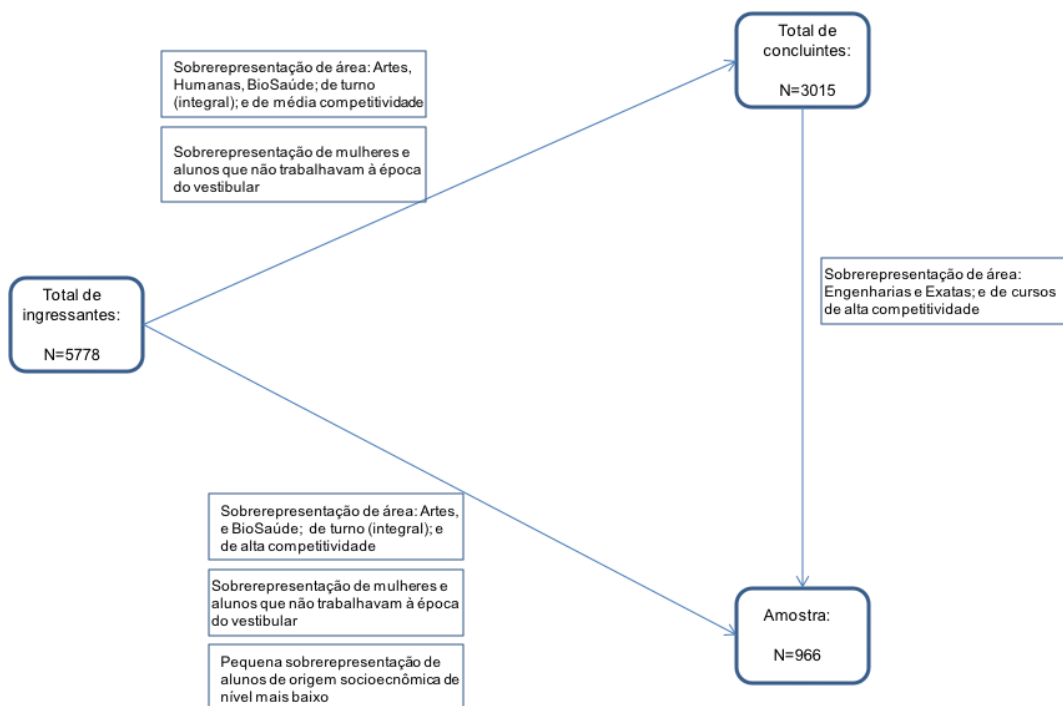
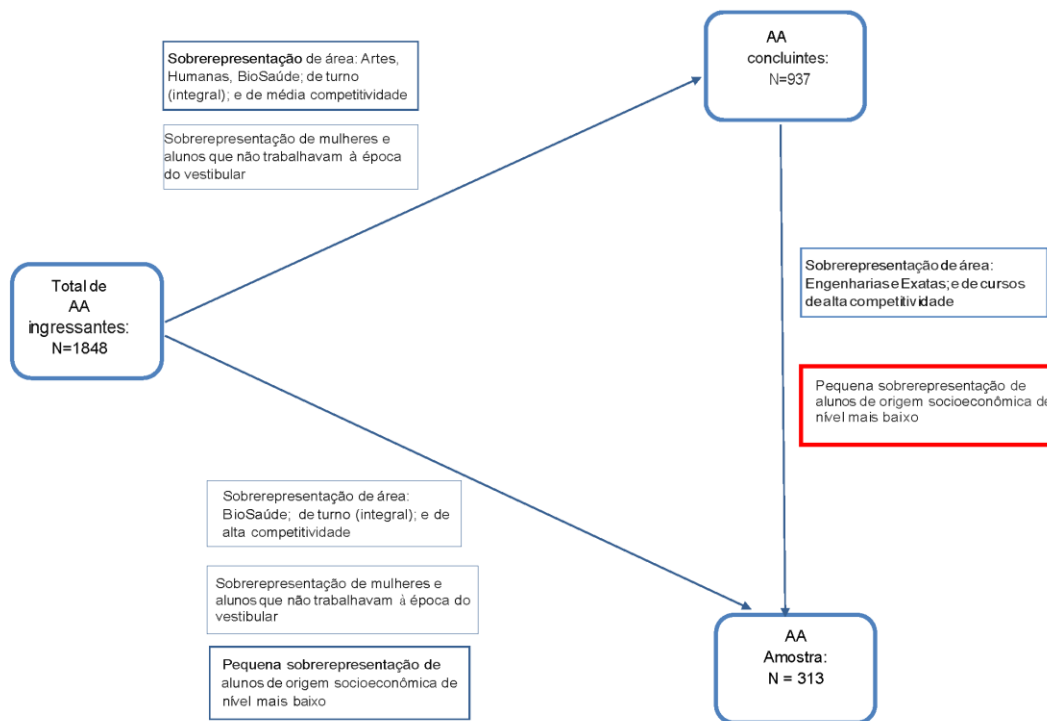


Figura 2

Principais diferenças entre os grupos (apenas AA)



À amostra que aceitou fazer parte do painel foi aplicado um novo questionário eletrônico em 2014 (T<sub>2</sub>). No momento em que o mesmo entrou no ar, convites foram enviados individualmente para cada formando que havia aceitado participar da pesquisa.<sup>15</sup> 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: (1) formação obtida na Instituição, (2) situação no mercado de trabalho, (3) investimentos educacionais posteriores à graduação, (4) situação domiciliar atual e (5), por fim, a necessária atualização do contato com o entrevistado. A amostra realizada nesta rodada do painel correspondeu a 575 casos.<sup>16</sup>

Desse modo, podemos descrever pelo menos dois dos eventos de trabalho, caracterizando, ademais: (i) como esses empregos foram obtidos, (ii) se houve busca

<sup>15</sup> O questionário entrou no ar no dia 30 de maio de 2014. O período de envio dos lembretes para os respondentes compreendeu os meses de 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.

<sup>16</sup> Depois de submetida a novos testes de *Bootstrap*, a amostra realizada entre junho e dezembro de 2014 mostrava alguns vieses com relação aos concluintes. Tais vieses deixavam de existir, entretanto, quando comparávamos o grupo respondente do *survey online* (T<sub>2</sub>) ao grupo que respondeu ao questionário aplicado no momento da formatura (T<sub>1</sub>). Ao fazê-lo, subsistia apenas uma leve sub-representação de estudantes provenientes de cursos de média competitividade no vestibular, notadamente no que concerne aos alunos do campus mais recentemente implantado, distante do campus central. Novos lembretes visaram, então, ao menos minorar tal viés, alcançando 12 novas respostas, do que resultou o total de 575 casos.

de trabalho e como esta transcorreu, (iii) a qualidade dos empregos (vista através 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)<sup>17</sup>.

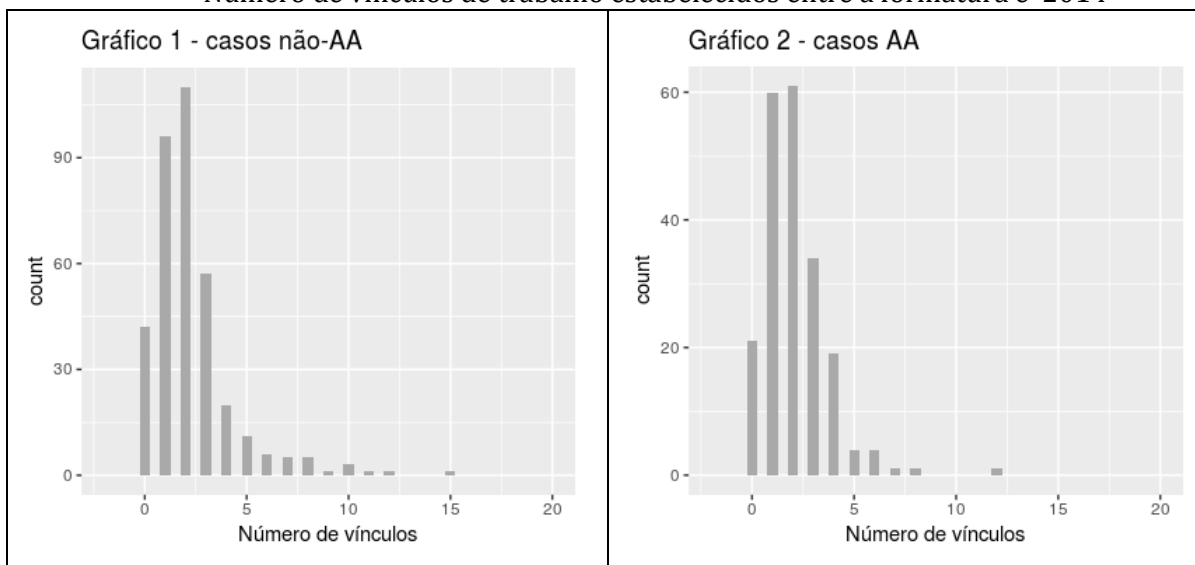
### 3. Da Universidade ao mercado profissional de trabalho.

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). Vejamos.

O número de vínculos ocupacionais tecidos nesses anos transcorridos desde a formatura foram, em média, apenas 2,26. Isso vale tanto para o subgrupo formado pelos beneficiários do programa de inclusão (AA) como para o dos não-beneficiários (doravante chamados não-AA); respectivamente 2,33 e 2,69, uma diferença residual. Essa média já deixa entrever o que fica ainda mais claro quando se observa a distribuição dos casos no painel com os Gráficos 1 e 2; uma distribuição notavelmente concentrada à esquerda, a indicar 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.

#### Painel - Gráficos 1 e 2

Número de vínculos de trabalho estabelecidos entre a formatura e 2014



<sup>17</sup> Conquanto não se venha a avançar, aqui, nesta direção, os dados do painel também nos permitirão entender como os investimentos educacionais ocorreram, se esses egressos buscaram carreiras acadêmicas e se transitaram para outra área. Além disso, pode-se vir a explorar os elos entre percursos alcançados e situação domiciliar dos entrevistados (se viviam com os pais, com amigos, com cônjuges). Ou seja, o painel descortina uma ampla agenda, da qual certamente exploraremos aqui apenas uma parte, pequena mas relevante ao tema das políticas de inclusão.

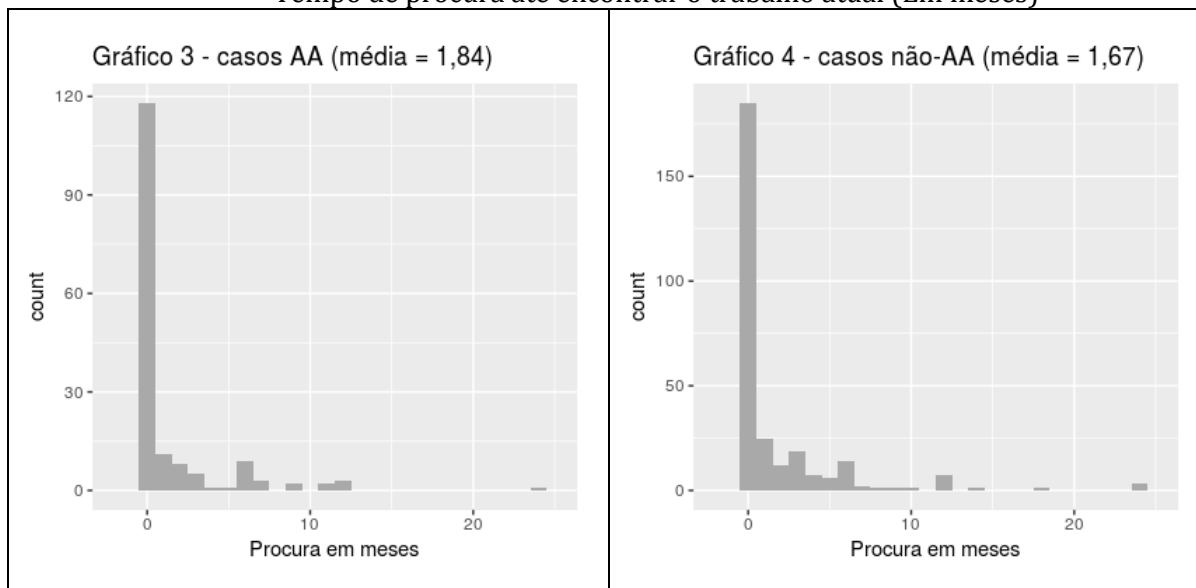
Fonte: Pesquisa direta. Painel com egressos, Coleta junho-dezembro de 2014

A singularidade da trajetória desse grupo de egressos se reitera quando observamos o tempo transcorrido até chegarem ao trabalho que exerciam no momento da pesquisa. Para aqueles que estavam trabalhando em 2014, ele foi de quase dois meses (mais exatamente 1,7), sendo levemente mais alto para o grupo dos beneficiários do Programa (Gráfico 3, média de 1,8 meses) vis-a-vis o dos não beneficiários (Gráfico 4, média de 1,7).

A competitividade do curso concluído parece fazer alguma diferença, e de forma algo inesperada. Dos cursos mais competitivos no momento do vestibular, poderíamos esperar um engajamento mais rápido por outorgarem diplomas com maior valor de mercado; e, de fato, a média de tempo para esses egressos chegarem ao trabalho atual foi levemente inferior (1,69). Todavia, esse tempo é bem menor (1,2 meses) 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).

#### Painel - Gráficos 3 e 4

Tempo de procura até encontrar o trabalho atual (Em meses)



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

Para que se tenha uma ideia do enorme hiato que diferencia a experiência desses graduados daquela vivida pela média dos jovens brasileiros, os dados da Pesquisa Mensal de Empregos (PME) longitudinalizados para o período 2003-2013

(REIS, 2014) revelam que a probabilidade de que, após oito trimestres de acompanhamento, ou seja, dois anos, os jovens em busca do primeiro emprego ainda se encontrassem 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 vinte 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 trabalhando, apenas 10,3% dentre eles 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 face ao mercado. Mais significativo ainda, 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, percentual que se eleva (ligeiramente) para 9 em cada 10 entre os não-beneficiários. Sem dúvidas, 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.

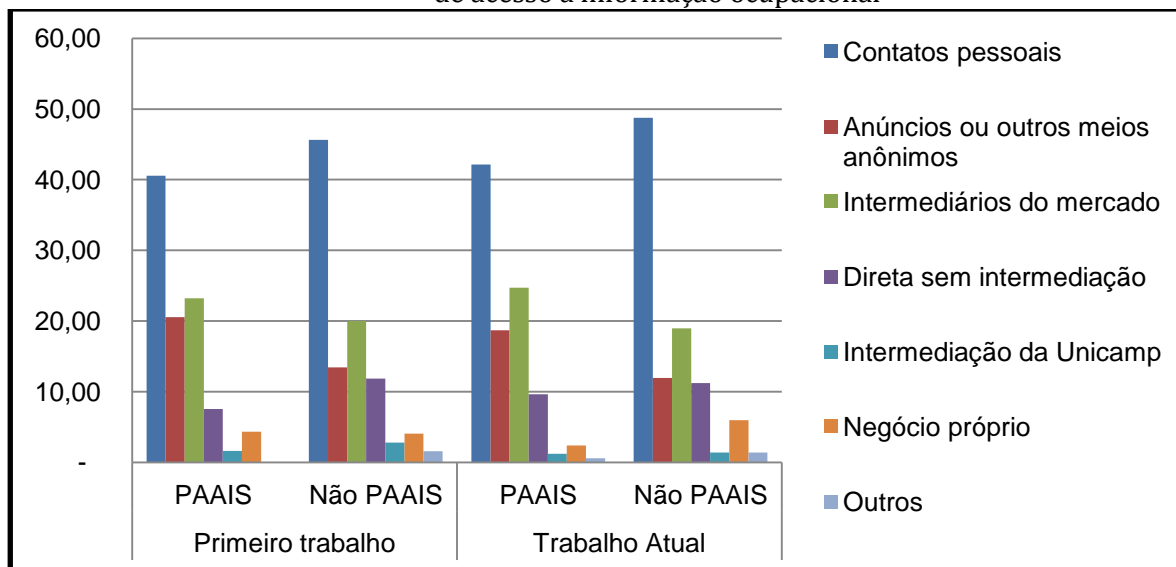
Mais interessante ainda é o modo como chegam a ter conhecimento sobre os empregos a que tiveram acesso (Gráfico 5). Os mecanismos não mercantis são, de longe, os mais relevantes. Quase metade dos egressos teve nas suas redes de relacionamento a principal fonte de informação, seja no primeiro engajamento (44% deles), 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 no primeiro engajamento (em 45,6% dos casos contra 40,5% entre os beneficiários), quanto, e ainda mais claramente, no vínculo mais atual (em 48,8% dos casos 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 que os circuitos de sociabilidade privada. Assim, apenas 20% dos egressos credita a empresas de intermediação o alcance 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 aqueles que precisam em maior peso das instituições mercantis (23,2% contra 20%). Uma diferença que se torna ainda mais nítida com o passar do tempo, quando os observamos em seu engajamento mais recente: 24,7% dos beneficiários recorriam a intermediários do mercado, enquanto 18,9% dos não-beneficiários o faziam.

Já no que diz respeito aos anúncios, a sua importância é menor, se comparada às redes ou mesmo às empresas de intermediação, e isso 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 aqueles 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 aqueles que obtiveram-no 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, o recurso aos anúncios permanece mais importante que o contato direto com os empregadores entre os beneficiários da ação afirmativa. Mais ainda: a frequência do recurso aos anúncios (18,7%), agora, representa o dobro da frequência de 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).

**Gráfico 5**

Mudanças no tempo, entre beneficiários e não-beneficiários, no peso dos mecanismos de acesso à informação ocupacional

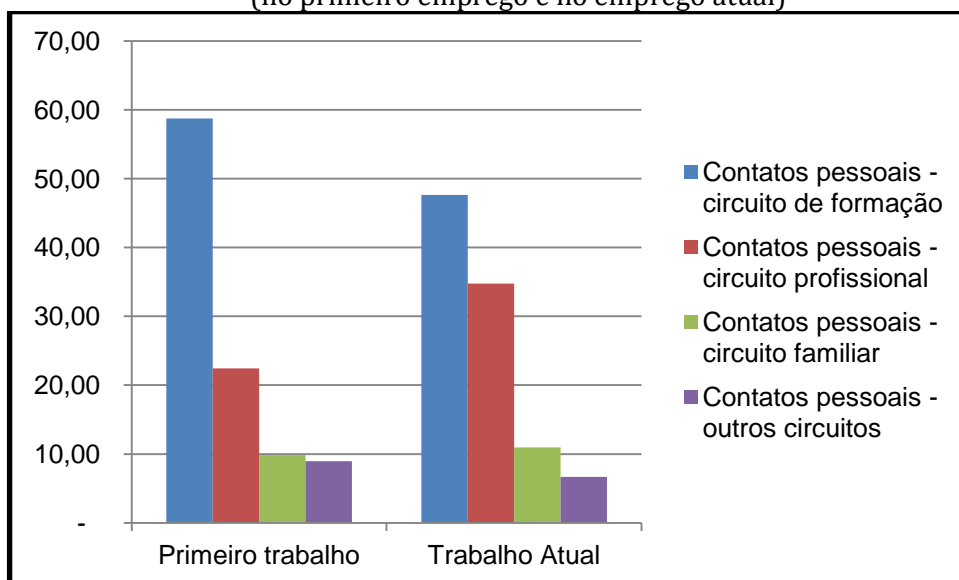


Fonte: Pesquisa direta. Painel com egressos, Coleta junho-dezembro de 2014.

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 em que se forma um círculo profissional, os colegas de trabalho passam a ser as fontes principais para obtenção das informações cruciais ao recrutamento.

**Gráfico 6**

Contextos relacionais mais efetivos para facilitar o acesso a chances de trabalho  
(no primeiro emprego e no emprego atual)



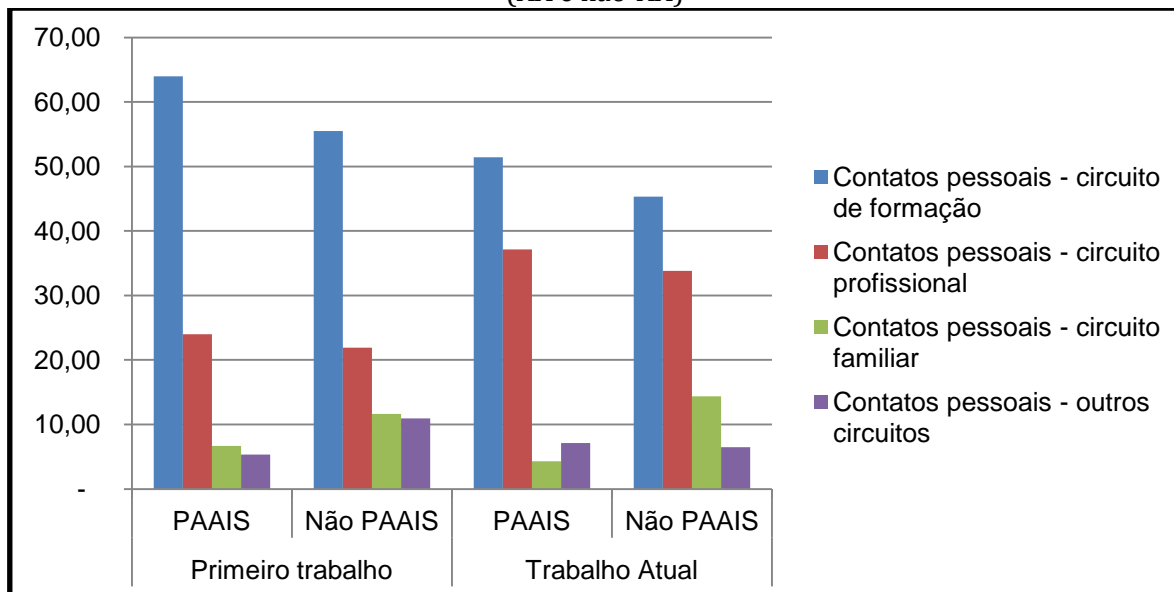
Fonte: Pesquisa direta. Painel com egressos, Coleta junho-dezembro de 2014.

Vemos que as redes tecidas no circuito de formação são utilizadas como capital relacional a 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<sup>18</sup>, mais elevados entre os beneficiários das políticas de ação afirmativa (Tabela 2).

<sup>18</sup> 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.



**Gráfico 7**  
Que contatos importam, para quem e quando  
(AA e não-AA)



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

Os circuitos de formação e profissional são as grandes fontes de acesso à informação ocupacional relevante para os dois grupos. O Gráfico 7 documenta 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 (os AA) que essa importância se mostra particularmente destacável; nada menos que 64% deles informam 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.

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 amealhado 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.

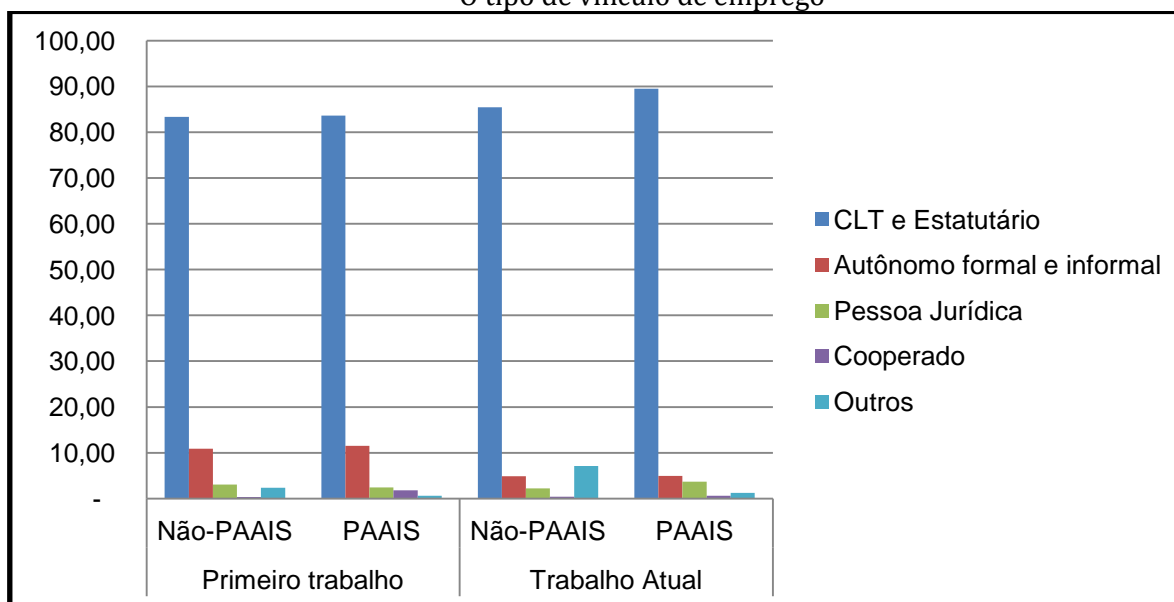
Ou seja, tudo parece sugerir que, para aqueles incluídos no programa afirmativo mesmo sendo este institucionalmente tão homogeneizador por seu desenho, a entrada numa universidade de prestígio dá acesso a uma formação e a um diploma competitivos, mas também faculta a construção de um circuito relacional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

Finalmente, que dizer da qualidade do trabalho que se alcança? Observamo-la através 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 tinha obtido um emprego formal, com direitos (CLT e Estatutário) no momento do primeiro trabalho após a formatura. Essa parcela se mantém quando se observa a sua situação em 2014. Isso 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. Em relação 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).<sup>19</sup>

**Gráfico 8**  
O tipo de vínculo de emprego



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

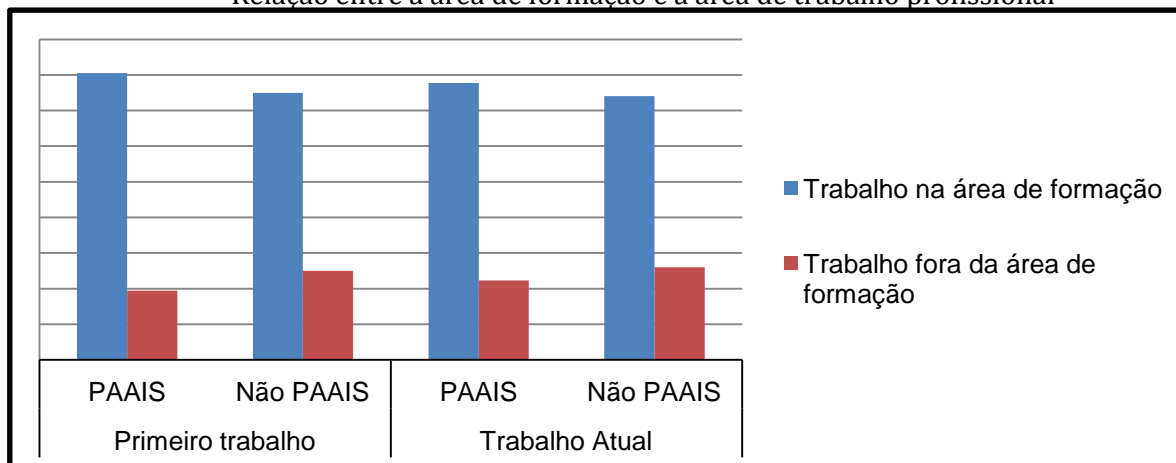
Se considerarmos a aderência entre área de estudos e prática profissional como um indicador de efetividade da formação recebida para inclusão no mercado, ela parece ser indiscutível entre os egressos da Instituição (Gráfico 9). Tal característica não parece variar ao longo dos primeiros anos após graduarem-se, mesmo se comparamos os grupos beneficiários e não beneficiários da política de ação afirmativa. Trabalhavam na área de formação, no momento do seu primeiro emprego,

<sup>19</sup> Esse achado novamente diferencia, e muito o que se passa com esse grupo vis a vis a tendência geral no que concerne à inserção juvenil no mercado de trabalho, para quem o primeiro emprego se caracteriza por ser obtido entre os vínculos sem carteira, ou se com carteira, por trabalhos temporários ou em tempo parcial, e sempre associados a remunerações mais baixas que a média (REIS, 2014).

nada menos que 77% dos egressos; e isso segue sendo válido para 75,4% dos graduados, se os observamos em seu emprego atual.

**Gráfico 9**

Relação entre a área de formação e a área de trabalho profissional

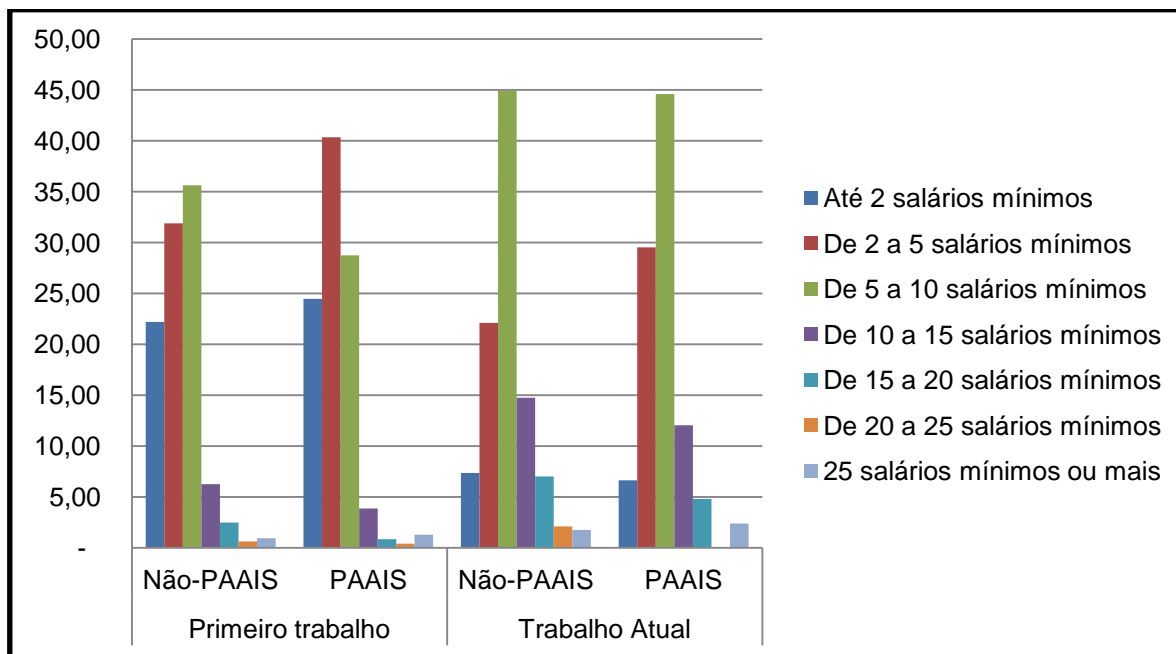


Fonte: Pesquisa direta. Painel com egressos, Coleta junho-dezembro de 2014.

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.

**Gráfico 10**

Tendências da remuneração obtida pós-formatura (primeiro trabalho e trabalho atual)



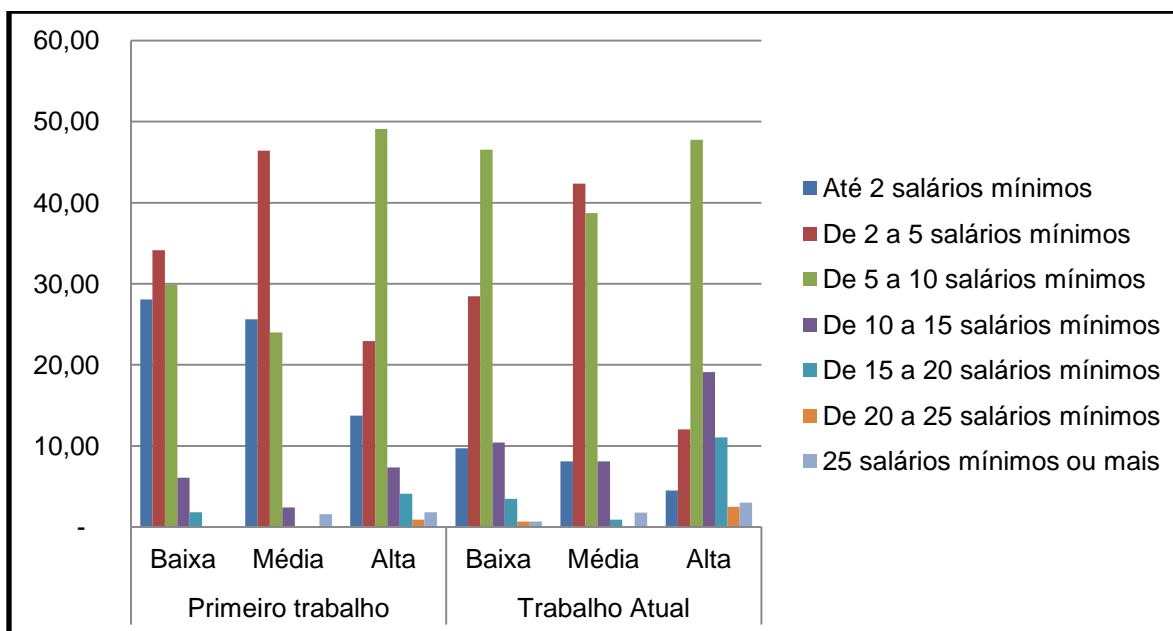
Fonte: Pesquisa direta. Painel com egressos, Coleta junho-dezembro de 2014.

Observe-se, no Gráfico 10, o que acontece com os rendimentos mais elevados, correspondentes à faixa dos 10 salários mínimos em diante. Em que pese fossem pouco expressivos - e para todos, no começo da carreira ocupacional, eles mostravam-se mais frequentes entre os não-beneficiários. Com o amadurecimento profissional, um grupo maior de casos passa a auferir rendimentos mais elevados, naturalmente; entretanto, 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 importantes entre os dois grupos no engajamento vigente em 2014. Entretanto, é nos dois primeiros grupos de remuneração (até 5 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.

Outras fontes de variação nos rendimentos podem ser igualmente exploradas. Assim, no Gráfico 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 a sua presença entre os baixos e médios salários.

**Gráfico 11**

Tendências da remuneração obtida pós-formatura segundo o nível de competitividade no ingresso do curso em que se obteve o diploma

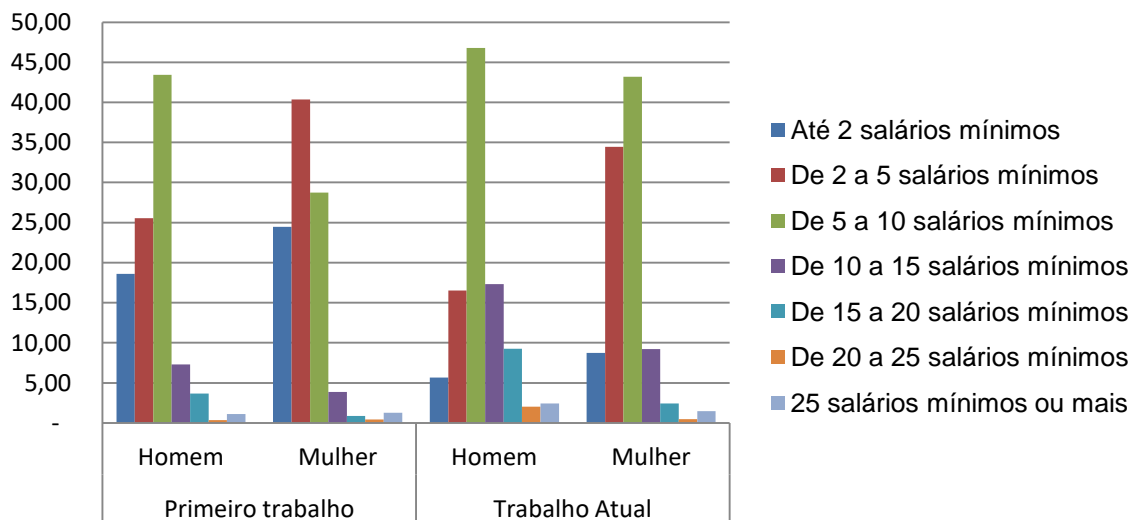


Fonte: Pesquisa direta. Painel com egressos, Coleta junho-dezembro de 2014.

Bem assim, as diferenças de sexo, flagradas no Gráfico 12, revelam-se associadas ao nível salarial alcançado. Entre as faixas de rendimento menores, a proporção de mulheres é mais significativa 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 10 salários mínimos ou mais, a proporção de homens nessa faixa de renda no primeiro engajamento é o dobro da proporção de mulheres (12,4% contra 6,4%). Essa diferença se acentua no trabalho vigente em 2014, quando a proporção passa a ser mais do que o dobro (31,1% contra 13,6%). Mesmo entre as faixas de renda mais baixas, a distribuição dos salários é desigual. As mulheres estão sobrerrepresentadas nas duas primeiras faixas (até 5 salários mínimos) para ambos os eventos de trabalho. No que diz respeito ao primeiro engajamento, 64,8% das mulheres recebeu até 5 salários contra 44,2% dos homens. Já no trabalho vigente em 2014, 43,2% delas ainda se mantêm nessa faixa contra apenas 22,2% dos homens.

**Gráfico 12**

Diferenciais por sexo



Fonte: Pesquisa direta. Painel com egressos, 2014.

#### 4. À guisa de conclusão

Extensa literatura tem sublinhado tanto 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; DUBAR, 1998; SALAS-VELASZO, 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), como 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 ingresso após a criação do programa de ações afirmativas. Assim, na forma como concebida e implementada nos anos de 2005 e 2006, somente se beneficiavam do bônus os candidatos oriundos de escolas públicas e/ou auto-identificados 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 desprender, entretanto, que o Programa careça de impactos. Brito (2014) evidenciou que a bonificação aumenta significativamente as chances de admissão na etapa 2 daqueles 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 fase 1 do exame, na qual jogaram, livremente e a um só tempo, filtros de conhecimento acumulado no secundário e de origem socioeconômica.<sup>20</sup>

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.<sup>21</sup> Assim, se, de acordo com a PNAD, triplicou, entre 1995 e 2012, o peso dos que completaram a sua educação superior no grupo de jovens brasileiros com 25 a 29 anos<sup>22</sup>, os graduados universitários eram apenas 14% deste grupo etário em 2012 (COSTA, OLIVEIRA, 2014). Vale dizer, acompanhar trajetórias de jovens com terceiro grau 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 contra caso, 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

---

<sup>20</sup> Para maiores desenvolvimentos empíricos deste argumento e de suas implicações tanto para o perfil da amostra, como para os efeitos de determinação exercidos pela origem socioeconômica e pela condição de beneficiário do Programa sobre (i) a performance escolar, (ii) as expectativas com respeito ao mercado e (iii) as experiências de trabalho no momento em que finalizavam a graduação, ver Guimarães et al, 2013a, 2013b, 2013c, 2013d e 2013e.

<sup>21</sup> Ver especialmente Hasenbalg (2003); Camarano (2006); Guimarães (2006); Comin e Barbosa (2011); Venturi e Torini (2014).

<sup>22</sup> Dois terços da nossa amostra de egressos tinha menos que 20 anos quando ingressou na instituição. Portanto, a maioria da nossa amostra estava neste mesmo grupo etário, tendo entre 25 e 29 anos quando a entrevistamos.

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

Em suma, este é um diploma que parece de valor indubitável. Pelos retornos salariais que provê, mas, e de modo mais amplo, pela elevada qualidade da inserção profissional que produz. Tal inserção de qualidade se pode medir 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 extra-mercantil e extra-pedagógico, 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 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 nos resultados do engajamento, notadamente no que concerne ao retorno salarial que se obtém. Assim, os beneficiários do Programa são mais frequentes nas faixas inferiores de rendimentos; o mesmo se encontra quando observamos 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.



---

## Referências bibliográficas

- BRANDÃO, C. (2005) *As cotas na universidade pública brasileira: Será esse o caminho?* Campinas: Autores Associados.
- BRITO, M.M.A (2014) *A Dependência na Origem. Desigualdades no Sistema Educacional Brasileiro e a Estruturação Social das Oportunidades*. Tese de Doutorado em Sociologia, São Paulo: Universidade de São Paulo, 2014.
- CAMARANO, A. (org., 2006) *Transições para a vida adulta ou vida adulta em transição*, Rio de Janeiro: IPEA
- COMIN, A. ; BARBOSA, R. (2011) "Trabalhar para estudar. Sobre a pertinência da noção de transição escola-trabalho no Brasil". *Novos Estudos CEBRAP*, 91, pp. 75-95, 2011.
- CORSEUIL, C. H; BOTELHO, R. U. (2014). *Desafios à trajetória profissional dos jovens brasileiros*. Rio de Janeiro: IPEA, 2014.
- COSTA, J. ; OLIVEIRA. L.F. (2014) "Perfil educacional dos jovens : Atraso e fluxo escolar". In : CORSEUIL, C. H.; BOTELHO, R. U. (2014). *Desafios à trajetória profissional dos jovens brasileiros*. Rio: IPEA, cap. 2, pp. 73-115.
- COSTA RIBEIRO, C.A.; CENEVIVA, R.; BRITO, M.M.A. (2015) "Estratificação educacional entre jovens no Brasil: 1960 a 2010" . In: ARRETCHE, M. (org.). *Trajetórias das Desigualdades: como o Brasil mudou nos últimos cinquenta anos*. São Paulo: Ed. EDUNESP e CEM, cap.3, pp. 109-132.
- COSTA RIBEIRO, C.A.; SCHLEGEL. (2015) "Estratificação horizontal da educação superior no Brasil (1960 a 2010). In: ARRETCHE, M. (org.). *Trajetórias das Desigualdades: como o Brasil mudou nos últimos cinquenta anos*. São Paulo: Ed. EDUNESP e CEM, cap.5, pp. 133-162.
- DUBAR, C. (1998) "Réflexions sociologiques sur la notion d'insertion". In : CHARLOT, B. ; GLASMAN, D. (Org.) *Les Jeunes, l'Insertion, L'Emploi*, Paris, Presses Universitaires de France, p. 30-38, 1998.
- FERES, J.; DAFLON, V. (2013). *Ações afirmativas étnico-raciais nas universidades brasileiras*. Caxambu: ANPOCS.
- FRY, P.; MAGGIE, Y. (2005). "O debate que não houve: a reserva de vagas para negros nas universidades brasileiras". In: FRY, P. *A persistência da raça*. Rio: Civilização Brasileira.
- GUIMARÃES, A.S.; HUNTLEY, L (Org). (2000). *Tirando a Máscara*. S.Paulo: Paz e Terra.
- GUIMARÃES, N. A. ; ANDRADA, A. C. S.; PRATES, I.; PICANÇO, M.; ALVES DE BRITO, M. M. (2013a). "Origens sociais, trajetórias educacionais e ação afirmativa. Uma análise sobre o acesso à educação superior pública no Brasil". Texto de discussão. *Workshop Mercado Políticas e Oportunidades. Entre a Escola e o trabalho*. Novembro/2013.

GUIMARÃES, N. A. ;ANDRADA, A. C. S.; PRATES, I.; PICANÇO, M.; ALVES DE BRITO, M. M. (2013b). "A performance escolar, suas dimensões e seus determinantes. Um estudo das coortes de ingresso em 2005 e 2006". Texto de discussão. *Workshop Mercado Políticas e Oportunidades. Entre a Escola e o trabalho*. Novembro/2013.

GUIMARÃES, N. A.; ANDRADA, A. C. S. ;PRATES, I. ;PICANÇO, M.; ALVES DE BRITO, M. M. (2013c). "Desafios metodológicos para o acompanhamento de egressos: As características do universo dos formados e da amostra dos potenciais participantes do painel". Texto de discussão. *Workshop Mercado Políticas e Oportunidades. Entre a Escola e o trabalho*. Novembro/2013.

GUIMARÃES, N. A.; ANDRADA, A. C. S. ;PRATES, I.; PICANÇO, M.; ALVES DE BRITO, M. M. (2013d). "Na ante-sala da inclusão profissional: Experiências no mercado de trabalho ao tempo da formatura. Um estudo das coortes de ingresso em 2005 e 2006". Texto de discussão. *Workshop Mercado Políticas e Oportunidades. Entre a Escola e o trabalho*. Novembro/2013.

GUIMARÃES, N. A.; ANDRADA, A. C. S. ; PRATES, I.; PICANÇO, M.; ALVES DE BRITO, M. M. (2013e). "Cruzando a porta de saída: as expectativas com respeito à inserção profissional". Texto de discussão. *Workshop Mercado Políticas e Oportunidades. Entre a Escola e o trabalho*. Novembro/2013.

GUIMARÃES, N.A.; BARONE, L.; BRITO, M.M.A. (2015) "Mercado e mercantilização do trabalho no Brasil (1960-2010)". In: ARRETCHE, M. (org.). *Trajetórias das Desigualdades: como o Brasil mudou nos últimos cinquenta anos*. São Paulo: Ed. EDUNESP e CEM, pp. 399-425.

GUIMARÃES, N. A. (2006) "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. (2009). *À Procura de Trabalho. instituições do mercado e redes*. Belo Horizonte: Ed. Argvmentvn.

GUIMARÃES, N.A (2016). Trabalho intermediado, percursos instáveis e sociabilidade juvenil. *Linhas Críticas* v. 22, n. 47, (Jan.-abr. 2016), pp 15-40.

GUIMARÃES, N. A.; VIEIRA, P.P.F.V (2015). "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, cap. 8, pp. 175-204.

HASENBALG, C. (2003) "A transição da escola ao mercado de trabalho". In: SILVA, N. do V.; HASENBALG, C. (orgs.) *Origens e Destinos. Desigualdades sociais ao longo da vida*. Rio: Top Books, cap. V, p. 147-172, 2003.

HERING, R.; FERREIRA, R. (2009). "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: Fundação Heinrich Böll, pp. 137-194.

KLEINKE, M. (2006). *O Vestibular Unicamp e a Inclusão Social: Experiências e Perspectivas*, Unicamp: COMVEST, 18 pp, 2005.

MASCARENHAS, D. (2001) *Raça, Gênero e Educação Superior*. Tese de Doutorado em Sociologia, Salvador: Universidade Federal da Bahia, 2001.

NEWMAN, K. S. (2009). "Laços que prendem: interpretações culturais sobre a maturidade tardia na Europa ocidental e no Japão." *Cadernos Pagu*. 2009, n.32, pp. 43-82, 2009.

PAIVA, A. (Org) (2004). *Ação afirmativa na Universidade*. Rio: PUC

PASTORE, J. SILVA, N. do V. (2000). "O início da carreira", in *Mobilidade social no Brasil*, SP, Makron Books, cap. 3, 2000.

PEDROSA, R. H.L.; DACHA, N.; MAIS, R.; ANDRADE, C. (2007). "Academic performance, students' background and affirmative action at a Brazilian University". *Higher Education Management and Policy*, vol. 19, n. 3, 2007.

PEIXOTO, M.C.L ; ARANHA, A.V. (2008). *Universidade pública e inclusão social*. Belo Horizonte: Ed. UFMG

TEIXEIRA, M. P. (2003). *Negros na Universidade. Identidade e trajetórias de ascensão social no Rio de Janeiro*. Rio: Pallas.

REIS, M. (2014). "Uma análise das características do primeiro emprego nas regiões metropolitanas brasileiras". In: CORSEUIL, C. H. ; BOTELHO, R. U. (2014). *Desafios à trajetória profissional dos jovens brasileiros*. Rio: IPEA, cap. 4, pp. 141-156.

ROSENBAUM, J. E.; KARIYA, T.; SETTERSTEN, R.; MAINER, T. (1990) . "Market and network theories of the transition from high school to work" in *Annual Review of Sociology*, vol. 16, pp. 263-299, agosto 1990.

SALAS-VELASCO, M (2007). "The transition from higher education to employment in Europe : the analysis of the time to obtain the first job". *Higher Education* vol. 54, p. 333-360, 2007.

SANTOS, J. (2012) "Ações afirmativas e educação superior no Brasil: um balanço crítico da produção". *Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos*. V. 93, n. 234, maio-agosto de 2012, pp. 401-422.

SHAVIT, Y.; MÜLLER, W. (1998). *From School to Work: a comparative study of educational qualifications and occupational destinations* Oxford: Clarendon Press, 1998.

SHAVIT, Y.; BLOSSFELD, H. P. (1993) *Persistent Inequality. Changing Educational Attainment in Thirteen Countries..* Westview: Boulder. 1993.

SILVERIO, V.; MOEHLECKE, S. (Org.) (2009). *Ações afirmativas nas políticas educacionais: o contexto pos-Durban*. S. Carlos: EDUFSCAR.

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. (2010) "Affirmative Action and Academic Achievement in Brazil: A Comparison of Two Models". Paper

apresentado na conferência *Institutional Management in Higher Education*. Paris, 2010.

TARTUCE, G. (2011) *Jovens na transição escola-trabalho. Tensões e intenções*. S.Paulo: Ed. Annablume.

VENTURI, G.; TORINI, D. (2014). *Transições do mercado de trabalho de mulheres e homens jovens no Brasil*. Genebra: OIT (Work4Youth Series), 2014.

VIEIRA, P. P. F. (2012). *A experiência da procura de trabalho: vivências, significados e interações*. Primeira edição. São Paulo: Annablume, 2012.