

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS**

Karen Cristine da Silva Guimarães

**O processo de inserção profissional das egressas cotistas negras do curso de
Administração da UFRGS**

Porto Alegre

2017

Karen Cristine da Silva Guimarães

**O processo de inserção profissional das egressas cotistas negras do curso de
Administração da UFRGS**

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharela em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Sidinei Rocha de Oliveira

**Porto Alegre
2017**

Karen Cristine da Silva Guimarães

**O processo de inserção profissional das egressas cotistas negras do curso de
Administração da UFRGS**

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharela em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Sidinei Rocha de Oliveira

Conceito final:

Aprovada em: _____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Dr^a. Maria Tereza Flores Pereira

Orientador: Prof. Dr. Sidinei Rocha de Oliveira

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus que permitiu que eu chegasse até aqui, me dando vida e saúde para superar os obstáculos e, podendo assim, vivenciar este grande momento.

Agradeço a minha mãe e ao meu filho por seguirem junto comigo e não me abandonarem em momento algum, me aguentando e compreendendo meus dias de mau humor, mesmo que contrariados. Por me apoiarem, me incentivarem e me ajudarem da melhor maneira que podiam, sendo que, às vezes, me dispersavam um pouco dos estudos. Amo vocês eternamente.

Ao meu pai (in memoriam), que mesmo não estando mais junto de nós, para comemorar esta conquista, teve sua participação através do amor que me transmitiu, enquanto vivo, que me deu forças para ir atrás dos meus sonhos.

Agradeço a minha fiel amiga Amora (cachorrinha) que me acompanhava em silêncio, mas sempre presente e com suas demonstrações de carinho em todos os momentos, principalmente, nas madrugadas.

A minha tia e dinda Simone e ao meu tio Júlio que deram o pontapé inicial e me motivaram a ingressar no ensino superior.

Aos meus familiares que sempre me incentivaram a ir em frente e não desistir, apesar dos momentos difíceis.

Aos professores que tive durante a formação, pelos ensinamentos e conhecimentos que me foram transmitidos, os quais vou levar para o resto da vida.

Ao prof^o dr. Sidinei Rocha de Oliveira que aceitou ser meu orientador, além de me dar uma luz quando me senti perdida no projeto e pela grande ajuda e dedicação durante o semestre do TCC.

Aos amigos que fiz, durante a graduação, por trilharem comigo este árduo caminho, pela parceria e pelas caronas nesses anos em que estive na UFRGS. Dos quais, alguns levarei pra vida.

Aos amigos do trabalho que com pequenos gestos fizeram toda a diferença nesta minha trajetória, o que me ajudou muito.

E, com o mesmo grau de importância, as minhas colegas de curso que dispuseram de seu tempo para contribuir com presteza com a minha pesquisa, o que me permitiu atingir meu objetivo.

RESUMO

As desigualdades produzidas e reproduzidas pela discriminação de raça, gênero e classe social negam oportunidades a estas populações. As políticas de reserva de vagas surgem como um meio de expandir o acesso ao ensino superior e visam minimizar estas diferenças, que priorizam grupos socialmente favorecidos. A fim de compreender particularidades do ingresso no mercado de trabalho, o presente estudo tem como objetivo analisar o processo de inserção profissional de alunos que ingressaram no ensino superior através das cotas raciais e egressos do curso de administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Para isto, foi preciso conhecer o contexto histórico dos indivíduos e o impacto da política de cotas para o ingresso destes na educação superior, além de identificar como se inserem no mercado de trabalho e verificar possíveis experiências de práticas discriminatórias, vivenciadas por eles, na trajetória acadêmica e profissional. Assim, com a finalidade de atender ao estudo, adotou-se como metodologia a pesquisa qualitativa descritiva, que permite conhecer e interpretar a realidade dos entrevistados a partir dos relatos obtidos durante a pesquisa. Realizou-se entrevistas com cinco egressas por meio de um roteiro semi-estruturado com questões abertas, que permitem a narrativa biográfica de cada um. Os dados produzidos foram analisados com base na revisão teórica, apontando algumas semelhanças no percurso das respondentes e identificando a necessidade de um esforço maior, por parte delas, para adaptarem-se ao ambiente acadêmico nos primeiros semestres de formação. A maioria relatou ter sofrido discriminações na trajetória profissional, principalmente nos processos seletivos, o que não aconteceu na universidade. Foi possível identificar as estratégias utilizadas para inserção no mercado de trabalho e que apesar de estarem trabalhando, desde a graduação, ainda não atuam em um cargo relacionado à formação. Por fim, verifica-se a necessidade de novos estudos sobre o tema abordado e sugere-se que sejam realizados visando a perspectiva das empresas, egressos de outras instituições e alunos do sexo masculino.

Palavras-chave: Mercado de trabalho. Inserção profissional. Raça. Política de reserva de vagas.

ABSTRACT

The inequalities produced and reproduced by the discrimination of race, genre and social classes deny opportunities to these populations. Reservation policies for vacancies emerge as a means of expanding access to higher education and aim to minimize these differences, which prioritize socially favored groups. In the interest of understand the particularities of entering the job market, the present study aims to analyze the process of professional insertion of students who entered higher education through the racial and egress quotas of the administration course of the Federal University of Rio Grande do Sul. To this end, it was essential to know the historical context of individuals and the impact of the quota policy on their entry into higher education, furthermore to distinguish how they are inserted in the job market and to verify possible experiences of discriminatory practices experienced by them in academic and professional trajectory. Thusly, in order to attend to the study, qualitative descriptive research was adopted as a methodology, allowing the interviewees to know and interpret the reality of the interviewees based on the reports obtained during the research. The interviews were carried out with five graduates through a semi-structured script with open questions that allow the biographical narrative of each one. The data produced were analyzed based on the theoretical review, pointing out some equivalence in the course of the respondents and identifying the need for a greater effort on their part to adapt to the academic environment in the first semesters of training. The majority reported having suffered discrimination in the professional trajectory, especially in the selective processes, which did not happen in the academic trajectory. It was possible to identify the strategies used for insertion in the job market, and although they have been working since graduation, they still do not work in a position related to training. It is able to identify the strategies used for insertion in the job market, and although they have been working since graduation, they still do not work in a position related to training. Finally, there is a need for further studies on the topic addressed and it is suggested that they be carried out aiming at the perspective of companies, graduates of other institutions and male students.

Keywords: Job Market. Professional insertion. Race. Reservation policy for vacancies.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Inserção profissional	28
--	----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Taxa de desemprego.....	24
Gráfico 2: Taxa percentual de desemprego, por raça/cor e sexo, na Região Metropolitana de Porto Alegre — 2015 e 2016	33

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Perfil das entrevistadas.....	38
Tabela 2: Perfil familiar	50
Tabela 3: Formas de inserção utilizadas pelas entrevistadas.....	60

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 OBJETIVOS	16
2.1 Objetivo Geral	16
2.2 Objetivos Específicos.....	16
3 JUSTIFICATIVA	17
4 REVISÃO TEÓRICA	18
4.1 Contexto da Estudo	18
4.2 Mercado de Trabalho	25
4.3 Inserção Profissional.....	27
4.4 Raça e Mercado de Trabalho	31
5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	35
6 OS EGRESSOS COTISTAS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO	40
6.1 Caracterização das Respondentes	40
6.1.1 Simone	40
6.1.2 Isabelle	42
6.1.3 Isadora	44
6.1.4 Cléo	45
6.1.5 Caroline	47
6.2 Histórico Familiar	48
6.3 Socialização do Conhecimento: A Trajetória Escolar	51
6.4 Ingressando no Ensino Superior	53
6.5 Inserção Profissional: Um Racismo Velado	59
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	64
REFERÊNCIAS	67
CRONOGRAMA	72
APÊNDICE A	73

1 INTRODUÇÃO

Os primeiros cursos superiores criados no Brasil foram de Filosofia e Teologia, no século XVI, os quais eram ministrados pelos colégios jesuítas (QUEIROZ *et al.*, 2013, p. 351). Mais tarde, quando D. João VI aqui chegou, novos cursos foram introduzidos: Engenharia, Cirurgia e Anatomia e Economia (1808), Medicina (1809), Agricultura (1812), Química Industrial, Geologia e Mineralogia (1817), Desenho Técnico (1818) e Direito (após a Independência), dando início às faculdades e mais tarde às universidades, que se caracterizam pela indissolubilidade entre ensino, pesquisa e extensão (SAVIANI, 2010, p. 5).

No Rio Grande do Sul, a educação superior iniciou com a fundação da Escola de Farmácia e Química, em 1895 e a Escola de Engenharia, em 1896. Após, foram fundadas a Faculdade de Medicina e a Faculdade de Direito, em 1900. Em 1934, foi criada a Universidade de Porto Alegre, a qual passou a ser chamada de Universidade do Rio Grande do Sul, em 1947 e posteriormente, em 1950, foi federalizada, passando a ser denominada como Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Esta era integrada inicialmente pela Escola de Engenharia, com os Institutos de Astronomia, Eletrotécnica e Química Industrial; Faculdade de Medicina, com as Escolas de Odontologia e Farmácia; Faculdade de Direito, com sua Escola de Comércio; Faculdade de Agronomia e Veterinária; Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras e pelo Instituto de Belas Artes (UFRGS).

Saviani (2010, p. 8) diz que:

[...] o acesso ao ensino superior estava restrito às elites. No entanto, com o desenvolvimento da sociedade brasileira em direção ao padrão urbano-industrial, as pressões populares subverteram aquela finalidade do ensino secundário (formar as individualidades condutoras), ampliando-se a demanda por vagas no ensino superior que ganhava grande visibilidade com a figura dos excedentes, isto é, os jovens que obtinham a nota mínima de aprovação nos exames vestibulares, mas que não podiam ingressar no ensino superior por falta de vagas.

Devido à escassez de vagas e a prioridade, das que existiam, para a classe dominante, os jovens da classe média começam a reivindicar seus direitos exigindo a abertura de mais vagas para que pudessem ingressar na universidade e, assim, mudar esta situação (SAVIANI, 2010, p. 8). A partir disto, reivindica-se que o acesso

ao ensino superior deve ser disponível a todos, sem discriminação alguma, devendo ser critério para ingresso, o mérito do indivíduo.

Com isto, para atender esta demanda e aumentar o número de vagas, durante a Primeira República surgiram faculdades e universidades no âmbito particular (SAVIANI, 2010, p. 6). Após a entrada em vigor da Lei 5.540/68, que era um projeto de reforma universitária, houve o estímulo à instalação das universidades privadas, que eram permitidas a partir de autorizações do Conselho Federal de Educação e que vão acarretar a crescente privatização das instituições (SAVIANI, 2010, p. 10).

A partir da década de 1930, sob o comando do governo de Getúlio Vargas, intensificados nas próximas décadas até início dos anos 60, houve um aumento de investimentos nas universidades gratuitas, por meio da federalização de instituições estaduais e privadas e com a criação de novas universidades federais, que juntamente com o aumento significativo de Instituições de Ensino Superior (IES), promoveram a expansão de vagas (SAVIANI, 2010, p. 12). Hoje, as instituições privadas concentram um maior número de matrículas de graduação em relação às universidades públicas.

Através de critérios distintos, políticas e programas para permitir o acesso e expansão da educação superior têm sido desenvolvidos, proporcionando a formação e qualificação de um número maior de profissionais.

No portal do Ministério da Educação - MEC¹ são apresentados os programas e políticas de ampliação do acesso ao ensino superior do governo federal, que são destinados a alunos em condições de baixa renda ou pertencentes à minoria inferiorizada permitindo, assim, uma maior democratização no ingresso à educação superior. Dentre eles, o Programa Universidade para Todos (Prouni), criado no governo de Luiz Inácio Lula da Silva e o Fundo de Financiamento Estudantil (Fies), criado durante o governo de Fernando Henrique Cardoso, que beneficiam os estudantes com bolsas de estudo e financiamento do custo da graduação em instituições privadas, respectivamente.

As inovações que foram sendo implantadas possibilitaram a ocupação das vagas no ensino superior através da seleção inclusiva e democrática para o ingresso

¹ Disponível em:

<http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=16762-balanco-social-sesu-2003-2014&Itemid=30192>. Acesso em: 13 set. 2017.

nas universidades. As medidas tinham o propósito de minimizar as desigualdades e democratizar o ingresso às instituições de ensino superior, dentre as quais, destaca-se a reserva de vagas, definida no governo de Dilma Rousseff, que propiciou oportunidades aos grupos minoritários (MEC – MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO).

Com isto, os jovens, pertencentes à minoria inferiorizada, ou seja, integrantes de família de baixa renda, pretos, pardos e indígenas, adquiriram o direito de acesso à universidade para obter uma formação, que lhes possibilite o desenvolvimento e especialização para concorrer igualmente na busca por uma ocupação profissional. Permitindo que estes tenham mais chances de se inserir no mercado de trabalho e progredir na carreira.

O processo de inserção profissional, vivenciado pelos estudantes ou egressos da graduação, compreende-se entre o término da formação e o início das atividades no mercado profissional que, basicamente, seria o momento de pôr em prática os conhecimentos adquiridos na universidade. Neste momento de transição, os formandos deparam-se com diversas barreiras para ingressar na vida profissional. Para dar início às atividades laborais, acabam percorrendo vias alternativas para conseguir uma oportunidade de trabalho como, por exemplo, abrir seus próprios negócios e concorrer a cargos em concursos públicos, entre outros meios.

Com o aumento de pessoas com acesso às universidades, há também, o crescimento da demanda por uma qualificação no mercado de trabalho. Isso se dá devido aos inúmeros estudantes que se formam a cada semestre nos diversos cursos de ensino superior disponíveis. Dentre os quais, alguns cursos possuem um maior índice de ingressantes e, por consequência, mais profissionais na busca por um emprego.

O Conselho Federal de Administração - CFA² afirma que um dos cursos de nível superior com o maior número de alunos é o de Bacharelado em Administração, o qual teve um total de 793.564 alunos matriculados no ano de 2015, conforme dados do Censo da Educação Superior, elaborado pelo INEP³ no mesmo ano. Com uma representatividade de 12% dos alunos matriculados em Instituições de Educação Superior (IES) brasileiras. Diante do exposto, fica evidente que há um

² Disponível em: <<http://www.cfa.org.br/servicos/formacao-profissional/censo-dos-cursos-de-bacharelado-em-administracao-e-dos-cursos-superiores-de-tecnologia-nas-diversas-areas-da-administracao>>. Acesso em: 23 abril 2017.

³ Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/censo-da-educacao-superior>>. Acesso em: 05 dez. 2017.

grande número de jovens administradores buscando uma oportunidade na sua área de atuação.

Para demonstrar algumas das estratégias utilizadas, pesquisas têm sido realizadas sobre o tema, para identificar o processo de inserção no mercado de trabalho e a percepção dos egressos do curso de Administração, bem como, de outros cursos de nível superior. Constatando-se assim, que há variadas formas de iniciação no mercado, por estes futuros profissionais. Exemplo disto é o estudo realizado por Silva (2016), com intuito de analisar e compreender a temática entre os anos de 2012 e 2013, no qual o autor investiga, através de um questionário online: a trajetória dos egressos, os cargos alcançados após a formação, a visão sobre o processo e os impactos causados pela crise econômica no mercado de trabalho. Outro exemplo é Blessmann (2012) que também aborda o tema. A autora analisou as perspectivas profissionais, planejamento e expectativas de carreira dos alunos concluintes do curso de administração.

No entanto, estes trabalhos mostram uma questão que parece não estar muito clara, ou seja, no que as instituições de ensino podem contribuir para auxiliar no processo de entrada, dos egressos, no mercado de trabalho e quais perfis que têm sido exigidos a eles.

No estudo sobre a temática, os autores Santos *et al.* (2015, p. 154), afirmam que:

A análise do processo de inserção do jovem no mercado de trabalho brasileiro não pode ser dissociada das características concentradoras e excludentes do processo de desenvolvimento socioeconômico brasileiro, responsável pela construção de uma das nações com os mais elevados índices de desigualdade econômica, regional e entre diversos segmentos da sociedade.

Entre 2004 e 2012, no governo Lula até início do governo Dilma, houve um período de crescimento econômico, onde os jovens inseriram-se no mercado profissional com mais facilidade. Mas a estagnação econômica e a crise política brasileira, dos últimos anos, influenciaram negativamente no mercado e na renda destes indivíduos. Dificuldade esta, que se reflete ainda mais em grupos minoritários e inferiorizados pela sociedade.

Alunos ingressantes na educação superior pelas ações afirmativas percorrem um caminho mais árduo e encontram maior resistência de algumas empresas, na

busca por uma colocação no mercado de trabalho, devido à discriminação de raça, gênero e classe que persiste em nosso país, além da questão da crise (OLIVEN, 2007).

Diante do contexto, merece atenção os alunos que ingressaram na universidade pela reserva de vagas e, atualmente, buscam uma oportunidade de inserção no mercado de trabalho. Assim, esta pesquisa será norteadada pela seguinte questão: Como ocorre o processo de inserção, no mercado formal, dos alunos graduados na Escola de Administração da UFRGS que ingressaram pela política de cotas?

2 OBJETIVOS

Neste capítulo serão apresentados os objetivos do estudo em questão, subdividido em objetivo geral e objetivos específicos, buscando elucidar o que se espera conhecer a partir desta pesquisa.

2.1 Objetivo Geral

O objetivo geral desse estudo será analisar o processo de inserção profissional dos alunos cotistas graduados na Escola de Administração da UFRGS.

2.2 Objetivos Específicos

- a) Analisar o contexto histórico e o impacto da política de cotas no ingresso ao ensino superior;
- b) Verificar se houve discriminação na trajetória acadêmica e profissional dos graduados pelas cotas raciais;
- c) Descrever as estratégias utilizadas para inserção profissional dos egressos cotistas negros;
- d) Identificar as formas de inserção no mercado de trabalho de alunos que ingressaram pela reserva de vagas;
- e) Verificar se a área de atuação, dos graduados através da Lei de Cotas, está relacionada com a formação.

3 JUSTIFICATIVA

As ações afirmativas promovem maior equidade, por meio das cotas raciais, minimizando a exclusão e a desigualdade existente na sociedade brasileira com grupos discriminados. Essa política de inclusão é muito importante, devido ao preconceito racial existente no Brasil e as barreiras de inserção encontradas por indivíduos pertencentes a grupos raciais inferiorizados socialmente, ou seja, pretos, pardos e indígenas.

Tendo em vista o elevado número de egressos, do curso de Administração, que buscam uma classificação profissional, a presente pesquisa busca identificar as estratégias que estão sendo utilizadas no processo de inserção, de alunos cotistas negros, no mercado de trabalho formal porto-alegrense.

Com a identificação dessas estratégias, busca-se elucidar como as organizações atuam e as estratégias utilizadas por elas, para que os profissionais tenham as mesmas oportunidades e saibam como agir durante o processo de inserção profissional para não sofrer com a discriminação.

A partir deste entendimento, é possível aproximar com mais facilidade os profissionais ao mercado de trabalho, para o alcance da carreira futura, independente de classe social ou raça.

4 REVISÃO TEÓRICA

Tendo em vista os objetivos do presente estudo, é necessário apresentar os conceitos que norteiam o mercado de trabalho, a inserção profissional e o contexto econômico que causou a queda das oportunidades, para um melhor entendimento do caso dos egressos do curso de Administração da UFRGS.

4.1 Contexto do Estudo

O curso de Bacharelado em Administração, primeiramente denominado como Administração de Empresas, iniciou suas atividades em 1963 na UFRGS e hoje é um dos mais conceituados do país.

No período de 2007-2015, obteve um crescimento na demanda, sendo considerado um dos cursos, de nível superior, com maior número de alunos matriculados no Brasil (INEP/MEC).

Um dos fatores que corroborou para o aumento de alunos matriculados em cursos de nível superior foi a reserva de vagas, política do governo Dilma, por possibilitar que integrantes de classes e raças discriminadas pudessem ter acesso ao ensino superior.

Assim como este, existem outros programas e políticas de ampliação do acesso ao ensino superior do governo federal, para alunos em condições de baixa renda ou pertencentes a grupos minoritários, os quais são mostrados no portal do Ministério da Educação - MEC⁴. Segue abaixo, alguns deles:

- **Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (Reuni)** - criado pelo decreto presidencial nº 6.096, de 24 de abril de 2007, do governo Lula, visa o crescimento do acesso e permanência do estudante no ensino superior, estímulo à mobilidade estudantil entre as instituições de ensino, flexibilização dos currículos, diversificação das modalidades de cursos de graduação e políticas de inclusão e assistência estudantil.

⁴ Disponível em:

<http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=16762-balanco-social-sesu-2003-2014&Itemid=30192>. Acesso em: 13 set. 2017.

- **Programa Universidade para Todos (Prouni)** - criado por meio da Medida Provisória nº 213/2004 e convertido na Lei nº 11.096/2005, durante o governo Lula, concede bolsas de estudo totais e parciais em cursos de graduação em instituições privadas de ensino superior, para pessoas sem diploma de curso superior e que atendam aos requisitos exigidos. Por ser uma política de inclusão, reserva um percentual de bolsas aos estudantes com deficiência, pretos, pardos ou indígenas em todos os cursos participantes do Programa.
- **Fundo de Financiamento Estudantil (Fies)** - criado por Medida Provisória em 1999 e convertido na Lei nº 10.260/2001, durante o governo FHC, concede financiamentos para estudantes matriculados em instituições privadas de ensino superior. O valor financiado pode ser integral ou parcial, podendo ser combinado com o Prouni, quando este for parcial, para cobrir o restante do montante. O reembolso do empréstimo inicia-se após a conclusão do curso. A aquisição deste benefício é para estudantes com renda familiar bruta total de até vinte salários mínimos e, prioritariamente, aos melhores colocados no Enem.
- **Sistema de Seleção Unificada (Sisu)** - instituído em 2010, no governo Lula, é um sistema informatizado, gerenciado pela Secretaria de Educação Superior, no qual instituições públicas gratuitas de educação superior ofertam vagas em cursos de graduação a estudantes, que são selecionados exclusivamente pelas notas obtidas no Enem. Os estudantes podem concorrer a vagas em várias regiões do Brasil sem custos de deslocamento e de taxas de inscrição.
- **Programa Bolsa Permanência (PBP)** - criado em 2013, no governo Dilma, concede auxílio financeiro a estudantes matriculados em instituições federais de ensino superior em situação de vulnerabilidade socioeconômica e para estudantes indígenas e quilombolas. Ajuda a diminuir as desigualdades sociais e contribui para a permanência e a diplomação daqueles em situação de fragilidade, além de reduzir custos com vagas ociosas em decorrência de evasão estudantil.
- **Programa de Acessibilidade na Educação Superior (Incluir)** - surgiu em 2005, no governo Lula, promovendo ações para garantir o acesso pleno de pessoas

com deficiência às instituições federais. Objetiva fomentar a criação e a consolidação de núcleos de acessibilidade que garantam a integração desses estudantes à vida acadêmica, eliminando todas as barreiras e possibilitando o acesso nas atividades de formação.

- **Programa Nacional de Assistência Estudantil (Pnaes)** – instituído pelo decreto presidencial nº 7.234, 19 de julho de 2010, no governo Lula, apoia a permanência de alunos de baixa renda em cursos presenciais das universidades federais, viabilizando a igualdade de oportunidades e contribuindo para o sucesso acadêmico, com medidas para combater a repetência e evasão. Oferece assistência à moradia estudantil, alimentação, transporte, saúde, inclusão digital, cultura, esporte e apoio pedagógico. A própria instituição de ensino executa as ações, acompanha e avalia o desenvolvimento do programa.
- **Programa Nacional de Assistência Estudantil para as Instituições de Ensino Superior Públicas Estaduais (Pnaest)** - instituído pela Portaria Normativa nº 25, de 28 de dezembro de 2010, no governo Lula, apoia financeiramente ações de assistência estudantil desenvolvidas pelas universidades e centros universitários estaduais públicos e gratuitos, participantes do Sisu, como moradia estudantil, alimentação, transporte, assistência à saúde e etc.
- **Projeto Milton Santos de Acesso ao Ensino Superior (Promisaes)** – criado pelo Decreto nº 4.875, de 11 de novembro de 2003, no governo Lula, integra a internacionalização e a permanência na educação superior, sendo voltada para estudantes vindos de países com os quais mantém acordos nas áreas de educação e cultura. Oferece apoio financeiro aos estudantes estrangeiros durante o curso, desde que participem do Programa de Estudantes-Convênio de Graduação (PEC-G) e estejam regularmente matriculados em cursos de graduação em instituições federais.
- **Lei de Cotas** - definido pela Lei nº 12.711/2012 e regulamentado pelo Decreto nº 7.824/2012, durante o governo Dilma, garante a reserva de parte das vagas oferecidas pelas universidades federais a grupos discriminados e com baixo índice de alunos. Os acolhidos por esta política são estudantes que tenham cursado

integralmente o ensino médio em escolas públicas, alunos de famílias com renda igual ou inferior a 1,5 salário-mínimo *per capita*, pretos, pardos e indígenas.

- **Internacionalização da Educação Superior** – surgiu em 2013, no governo Dilma. Engloba atividades e iniciativas de dimensão internacional, intercultural e ou/mundial no processo de educação superior, tanto em território nacional quanto estrangeiro. Possui quatro iniciativas de internacionalização: Programa de Estudantes Convênio-Graduação, Programa Idiomas sem Fronteiras, promoção da educação superior no Mercosul e universidades federais com vocação internacional.

Dentre eles, encontram-se programas que beneficiam os estudantes com bolsas de estudo e financiamento do custo da graduação em instituições privadas, tornando mais democrático e acessível o ingresso à universidade.

A ação afirmativa visa remover barreiras, formais e informais, que impeçam o acesso de certos grupos ao mercado de trabalho, universidades e posições de liderança. Em termos práticos, as ações afirmativas incentivam as organizações a agir positivamente a fim de favorecer pessoas de segmentos sociais discriminados a terem oportunidade de ascender a postos de comando. Nessa perspectiva, a sub-representação de minorias, em instituições e posições de maior prestígio e poder na sociedade pode ser considerada um reflexo de discriminação. Portanto, visa-se, por um período provisório, a criação de incentivos aos grupos minoritários, que busquem o equilíbrio entre os percentuais de cada minoria na população em geral e os percentuais dessas mesmas minorias na composição dos grupos de poder nas diversas instituições que fazem parte da sociedade (OLIVEN, 2007, p. 30).

No mercado de trabalho brasileiro, as cotas foram primeiramente instituídas pela Lei nº 8.213/91 que determina a contratação de pessoas com deficiência em empresas privadas.

No âmbito da educação superior tramitou

O projeto de lei nº 73/99 que estabelece reservas de vagas nas universidades públicas para alunos que tenham cursado o ensino médio em escolas públicas e que leva em conta, também, a percentagem de negros e indígenas nos respectivos estados da federação (OLIVEN, 2007, p. 40).

Assim, em 2000, a Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) e a Universidade Estadual do Norte Fluminense (UENF) foram as primeiras instituições de ensino superior a implantar a política de reserva de vagas, no Brasil, garantindo

50% das vagas para estudantes das redes pública municipal e estadual por meio da aprovação da Lei Estadual nº 3.524/2000 (PASSOS e GOMES, 2014). Sendo alterada, em 2001, pela Lei Estadual nº 3.708 que determina a reserva de 40% do total de vagas dessas universidades para quem se declarasse negro ou pardo. Iniciativa esta seguida pela Universidade do Estado da Bahia (UNEB) e pela Universidade de Brasília (UnB), que destinaram, respectivamente, 40% e 20% das vagas para candidatos declarados negros (PASSOS e GOMES, 2014).

As políticas de ação afirmativa ganham maior visibilidade em nosso país “com a III Conferência Mundial de Combate ao Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata, em 2001, em que o Brasil se posiciona a favor de políticas públicas que venham a favorecer grupos historicamente discriminados” (OLIVEN, 2007, p. 40).

No entanto, a medida só havia sido tomada em âmbito estadual e federal, havendo a carência de uma lei nacional.

Entretanto, em 2012, foi sancionada a Lei nº 12.711, mais conhecida como a Lei de Cotas. Esta nova legislação criou uma única política de ação afirmativa: a reserva de 50% das vagas para estudantes que tenham cursado todo o ensino médio em escolas da rede pública, mas estas vagas serão subdivididas — metade será destinada para estudantes com renda familiar bruta igual ou inferior a um salário mínimo e meio per capita e metade para estudantes com renda familiar superior a um salário mínimo e meio. Em ambos os casos, também será levado em conta percentual mínimo correspondente ao da soma de pretos, pardos e indígenas no estado, de acordo com o último censo demográfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (BRASIL, 2012 *apud* BARROS, 2015).

Os debates sobre a implantação de cotas raciais na UFRGS surgiram em 2005, com mobilizações promovidas por estudantes de diversos cursos, técnicos e professores da universidade, juntamente com os movimentos sociais (UFRGS, 2017).

Em 2006, a UFRGS iniciou oficialmente o debate sobre a implementação de uma política de ações afirmativas, que resultou na constituição da Comissão Especial constituída por membros do Conselho Universitário (CONSUN) e do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE), visando formular uma proposta de política de ações afirmativas a serem adotadas pela universidade (UFRGS, 2017).

No ano de 2007, através da Decisão nº 134/07 a proposta do ingresso por reserva de vagas foi aprovada, por um período de 4 anos, pelo Conselho

Universitário com vigor a partir do processo seletivo de 2008, após manifestações e discussões entre favoráveis e contrários às cotas (UFRGS, 2017).

Enquadrando-se à Lei de Cotas, a UFRGS em 2013 e 2014 ofertou 30% das vagas, em 2015 aumentou para 40% e a partir de 2016 passou para 50% do total das vagas oferecidas (UFRGS, 2017).

Através dessas medidas houve a ampliação do acesso à universidade de grupos minoritários e discriminados, que a partir disto, puderam se qualificar e ter maiores chances de colocar-se profissionalmente.

Ainda durante o curso, os alunos cotistas egressos do curso de Administração, juntamente com os alunos do acesso universal, buscam uma oportunidade no mercado de trabalho, para poder pôr em prática os conhecimentos adquiridos durante a formação e ter vivência com as atividades que devem ser desempenhadas pelos profissionais da área.

Segundo Rocha-de-Oliveira (2012, p. 130),

O processo de inserção profissional é o momento em que o jovem aprende as regras que organizam o mercado de trabalho que começa a fazer parte, ou seja, é um processo de transmissão das “normas de orientação” muitas vezes ainda durante o período de formação, sendo as instituições de ensino importantes atores.

O contato com o meio profissional, durante o curso, pode ser intermediado pela universidade e permite ao aluno adquirir experiência para concorrer às vagas de emprego convencional.

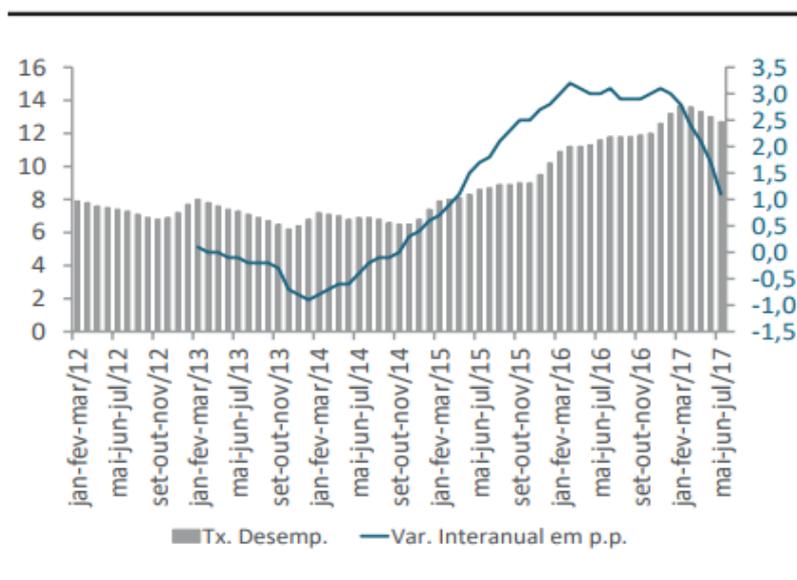
A inserção pode ocorrer por meio das seguintes formas: estágio, *trainee*, empreendedorismo, concursos públicos e emprego convencional, etc. A maneira pela qual o sujeito entrará no mercado de trabalho é de sua escolha. No entanto, é preciso estar preparado e atender às exigências da organização e do mercado.

Com a estagnação econômica, ocorrida no Brasil desde o final de 2014, a oferta de vagas teve uma queda, influenciando negativamente no mercado de trabalho e na renda dos indivíduos que estão em busca de um posto de trabalho (DIEESE).

A recessão econômica brasileira, causada pelas políticas de ajuste, acarretou no aumento significativo do desemprego, situação que preocupa o profissional que deseja inserir-se no mercado de trabalho (LAMEIRAS e CARVALHO, 2017).

A partir de dados da PNADC⁵, o Gráfico 1 apresenta o crescente aumento das taxas de desemprego trimestrais no país, desde o início da crise, apesar de demonstrar uma leve melhora nos últimos meses analisados, do ano de 2017 (LAMEIRAS e CARVALHO, 2017).

Gráfico 1 - Taxa de Desemprego



Fonte: IBGE/PNADC (2017).

Determinados grupos da sociedade são mais afetados com estas mudanças ocorridas durante o cenário de crise brasileira, acentuando os impactos da recessão para esta população.

Lameiras e Carvalho (2017) afirmam que

De acordo com a análise dos microdados da PNADC, os movimentos recentes do mercado de trabalho brasileiro ratificam a constatação de que a crise econômica enfrentada pelo país vem atingindo com maior intensidade os mais jovens, que têm, simultaneamente, mais dificuldade de conseguir emprego e mais chance de ser mandado embora.

Ainda segundo os autores, somente 25% dos jovens desempregados, entre 18 e 24 anos, conseguiram uma nova colocação no mercado de trabalho, considerando o segundo trimestre de 2017 (LAMEIRAS e CARVALHO, 2017).

⁵ Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Sendo que entre 2012 e 2017, o percentual de trabalhadores desempregados, desta faixa etária, passou de 5,2% para 7,2% (LAMEIRAS e CARVALHO, 2017).

Diante deste contexto, verifica-se que a crise econômica do país impactou diretamente no mercado de trabalho, tendo esta, dificultado a inserção dos jovens profissionais a uma ocupação laboral, afetando principalmente os grupos discriminados, como pretos, pardos, indígenas e mulheres, além de tornar precário alguns tipos de contrato de trabalho.

4.2 Mercado de Trabalho

No final do século XVIII iniciaram-se as referências ao tema Mercado de Trabalho, o qual possui múltiplos significados, mas, basicamente “o trabalho é um produto, no qual os trabalhadores são vendedores, os empregadores atuam como compradores, os salários são considerados, o preço e o mercado de trabalho representa o espaço onde ocorrem estas transações” (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2011, p. 1520).

No pós-guerra, “era do mercado de trabalho que a ampla maioria das pessoas retirava a sua sobrevivência, nele obtendo não apenas os seus salários, mas toda uma gama de outras vantagens indiretas” (CAPLOW, 1954 *apud* GUIMARÃES, 2009).

Em estudo realizado em 2009, o Mercado de trabalho é abordado através “de temas como o desemprego ou como a orientação e a formação profissionais que dariam aos indivíduos as condições de empregabilidade” e também pela “distribuição da população, ou seja, pela composição sociodemográfica (por sexo, idade, grupos étnicos e nacionais)” (GUIMARÃES, 2009, p. 153). Assuntos muito importantes, devido às desigualdades da sociedade capitalista.

O sistema de oferta das organizações e procura, por parte dos profissionais, caracteriza o principal mecanismo do mercado, onde as oportunidades são apresentadas. Sendo necessário,

[...] entender realidades como a de mercados de trabalho estruturalmente flexíveis, pouco regulados, com forte peso de relações informais, e marcadamente desiguais em termos dos seus sistemas de estratificação, como é o caso das grandes metrópoles latino-americanas (GUIMARÃES, 2009, p. 153).

Granovetter (*apud* Guimarães, 2009) descreve alguns meios de contato, nas relações entre os agentes do mercado, ou seja, empresas e profissionais, na tentativa por uma oportunidade: “procedimentos impessoais (como anúncios e agências de emprego), as candidaturas espontâneas (via prospecção direta junto aos empregadores) e os contatos pessoais”. A indicação realizada por pessoas do seu convívio tem se mostrado a maneira mais efetiva na incessante busca por uma vaga de emprego.

Um indivíduo pode candidatar-se de variadas formas a uma vaga, através das quais serão avaliados e identificados, ou não, como habilitado para concorrer ao emprego.

A relação de trabalho é regulada pelo governo e pelos sindicatos, mas, apesar disto, conforme Pries (2000, p. 514-515):

Em todas as empresas, médias e grandes - independentemente da existência e interferência de sindicatos – são definidas suas próprias regras e práticas de como preparar os trabalhadores para os cargos, como pagá-los, como atribuir-lhes funções e como promovê-los dentro das empresas.

Diversas são as variáveis que interferem no andamento do mercado de trabalho, as quais influenciam diretamente no desenvolvimento da economia, portanto, entende-se que “o MT é dinâmico e sofre contínuas mudanças” (CHIAVENATO, 2010, p. 104). Exemplo disto são os impactos negativos causados neste ambiente, o qual sofreu diretamente com as mudanças da crise econômica, que elevaram as taxas de desemprego e, conseqüentemente, repercutiram em um maior número de desocupados. As transformações, decorrentes destas modificações, criam novas exigências no mercado e um novo perfil de profissional.

Neste contexto, o egresso do curso de Administração encontra diversas dificuldades para inserir-se no mercado de trabalho, ainda mais quando está em busca do seu primeiro emprego. Dentre elas, um elevado número de concorrentes, salários não compatíveis com a função a ser exercida, poucas oportunidades e o alto nível de exigências do mercado.

No que diz respeito às barreiras de entrada a certos postos de trabalho, pode-se distinguir ao menos três tipos diferentes: critérios pessoais “atributivos”, como a idade, o gênero ou a etnia; características pessoais “adquiridas”, como o nível de estudos ou a experiência laboral; e um terceiro tipo de filtro para o acesso de mão de obra a postos são as normas

estabelecidas implícita ou explicitamente, seja por imposições unilaterais ou por negociações contratuais (PRIES, 2000, p. 517).

Diante disto, é necessário ter um diferencial para se destacar, de alguma forma, perante aos outros profissionais. Sendo assim, os jovens administradores devem especializar-se para desenvolver seus conhecimentos, habilidades e atitudes, para estarem qualificados de acordo com o que é esperado deles, pelo mercado, e conseguir uma oportunidade de inserção profissional.

4.3 Inserção Profissional

Franzoi (2011, p. 229) diz que “o termo inserção profissional refere-se ao processo de valorização e legitimação dos saberes e dos diferentes atributos dos indivíduos que se dá entre a formação e o trabalho, construído pelos autores em um ou outro campo de atuação”.

A inserção profissional é um tema atual de pesquisas, o qual Rocha-de-Oliveira (2012, p. 125) afirma que “[...] é relativamente recente e surge com múltiplas interpretações para o momento da vida do indivíduo, que busca representar: entrada na vida ativa, transição profissional, transição escola-trabalho, entre outros”.

Para Rocha e Gois (2010, p. 467), “o processo de inserção profissional é visto como um momento que altera o modo de vida do sujeito, sua localização no mundo e sua relação com os outros”. Pois, o mesmo terá um novo status - tendo uma vida economicamente ativa - podendo assim, adquirir sua estabilidade financeira.

Apesar das variadas correntes e formas de compreensão da temática, se focados entre formação e trabalho, Rocha-de-Oliveira (2012, p. 131) afirma que,

Nesta visão, a transição da escola/universidade ao trabalho/emprego não pode ser compreendida apenas por meio de mecanismos econômicos de análise de mercado. É necessário considerar que tal processo decorre das interações diversas e complexas vividas pelas pessoas individualmente e influenciada pelos grupos dos quais participam e mecanismos institucionais que orientam o processo.

Portanto, pode-se caracterizar a inserção profissional como um processo individual, coletivo, histórico e social, que para se compreender devem ser consideradas diversas variáveis, conforme ilustrado na Figura 1 abaixo:

Figura 1 - Inserção profissional

Fonte: Rocha-de-Oliveira (2012).

O contexto sociohistórico abrange as questões sobre o ambiente social no qual o jovem está inserido, apresentando aspectos como a estrutura demográfica e ocupacional do país ou região, conjuntura econômica, níveis de formação da mão-de-obra e desenvolvimento tecnológico e industrial. Nos aspectos individuais são levados em conta a origem, as características, os valores, a vivência, os objetivos, os conhecimentos adquiridos, as frustrações, as expectativas de cada sujeito em sua trajetória de vida e as estratégias de inserção, diferenciadas diante da cor e gênero do indivíduo. Para os aspectos institucionais são considerados os agentes que participam desta relação, as diretrizes e as normas que regem o processo de inserção profissional.

Diversos fatores influenciam a tomada de decisão do indivíduo sobre a escolha profissional, os quais levam estes a se inserir no mercado por meios distintos e tendo que se enquadrar com as exigências e metodologia de cada organização.

Cordeiro (2002, p. 82-83) descreve as diferentes lógicas de inserção identificadas a partir de estudos realizados sobre as estratégias utilizadas pelas empresas:

Escolha entre flexibilidade interna ou externa, modalidades de renovação dos trabalhadores, recomposição das qualificações, exigência de experiência profissional, realização de formação contínua, maior ou menor grau de autonomia profissional, contratos de trabalho duráveis (e a tempo inteiro) ou de curta duração (e a tempo parcial), etc., constituem, entre outras, medidas de política de gestão da mão-de-obra de uma empresa que influenciam decisivamente a inserção profissional dos indivíduos.

Sendo assim, é preciso compreender a inserção profissional para que haja uma atuação e criação de políticas públicas mais adequadas para este processo, proporcionando o desenvolvimento para os jovens profissionais no mercado de trabalho.

A busca por uma oportunidade de inserção no mercado de trabalho, tanto pode ocorrer durante o período de formação como após a conclusão do curso de graduação e ocorre, por exemplo, através de estágio, *trainee*, empreendedorismo, concursos públicos e emprego convencional (ROCHA-DE-OLIVEIRA e PICCININI, 2012). O tipo de vínculo varia, conforme a jornada de trabalho, função a ser exercida, objetivos e regras a serem cumpridas.

Normalmente, quando ocorre durante a formação do estudante, este processo se dá por meio de estágios, pois permite uma melhor conciliação com o período dos estudos, devido a sua baixa carga horária. Esta forma de contratação possibilita a assimilação da prática com o aprendizado obtido em sala de aula.

O estágio é uma maneira de obter habilidades com as atividades práticas da profissão e permite que os estudantes verifiquem se realmente identificam-se com a área profissional. Esta vivência com o ambiente de trabalho facilitará para, posteriormente, conseguir uma oportunidade de trabalho formal.

Alguns estudos de (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012) abordam sobre os estágios, os quais mostram que este meio de ingresso no mercado perde o seu foco, quando visto apenas como fonte de renda, podendo tornar-se contratos precários de trabalho. Anteriormente, os estágios visavam complementar a formação, sendo de grande importância para se vivenciar na prática o aprendizado adquirido durante o curso, desde que relacionados com a área de atuação, pois possibilitam adquirir experiências profissionais e ambientar-se com o mundo laboral.

Apesar das variadas formas de colocação no mercado, com a crise no cenário econômico brasileiro desde o final de 2014, diminuiu o número da população economicamente ativa, causando a elevação das taxas de desemprego (DIEESE). Este pode ser um dos fatores que tem dificultado o processo de inserção, no ambiente laboral, dos jovens administradores.

Estudos sobre inserção profissional têm sido frequentemente realizados em diferentes áreas do conhecimento, apesar de ser um tema atual. As pesquisas feitas tinham como objetivo avaliar os cursos e programas, estabelecer relações entre

formação e atuação no mercado de trabalho e analisar a inserção dos egressos na vida profissional.

Silva (2016), no estudo que realizou para o trabalho de conclusão de curso, analisou o processo de inserção profissional dos egressos do curso de administração da UFRGS, nos anos de 2012 e 2013, através de um questionário online. Obteve um retorno de 79 respondentes, dos quais verificou que a maioria estava inserida no mercado de trabalho desde a época da graduação.

Segundo Silva (2016, p. 62),

Devido aos avaliados terem concluído o curso entre 2012 e 2013, foi possível aproveitar o final de um ciclo positivo na economia, este que durou até o final de 2014, em que o país apresentava taxas positivas de crescimento do PIB e, conseqüentemente, isso se refletiu em melhores oportunidades de trabalho, o que justifica, em parte, essas mudanças ocupacionais.

Em uma pesquisa para sua tese na área da música, Solange (2016), quis investigar a inserção profissional de egressos dos cursos de licenciatura em música de instituições de ensino superior (IES) públicas do estado do Paraná, formados entre 2009 e 2014. Para tanto, enviou um questionário online, o qual foi respondido por 215 egressos. A partir das análises, identificou que a “inserção profissional precoce, que parece caracterizar a área de música, como indica a literatura revisada no trabalho, não é observada naquelas atividades profissionais que exigem diploma de curso superior para o seu exercício” (SOLANGE, 2016, p. 196).

Portanto, independente da área de atuação, a inserção profissional é objeto de estudo de diversos autores, pois todo aluno de ensino superior pretende atuar na sua área profissional e preocupam-se com a situação do mercado de trabalho que os espera após a formação.

Nesta busca por atuar no mercado de trabalho e para alcançar a carreira desejada, “as desigualdades de inserção dos quadros devem-se, sobretudo, aos modos de gestão das empresas, através das suas políticas de recrutamento e seleção, formação, gestão e planejamento” (CORDEIRO, 2002, p. 83).

Assim, para compreender a inserção profissional a partir das desigualdades existentes no mercado de trabalho, é preciso entender um dos fatores de maior relevância desta distinção, ou seja, a raça do candidato.

4.4 Raça e Mercado de Trabalho

O Brasil é um país de muitas cores, com intensa miscigenação, que aderiu às teorias racistas de outros países, dando preferência e incentivo aos imigrantes europeus. Além disso, foi o último país do ocidente a abolir a escravidão e nunca ter desenvolvido uma política a favor da população negra após este feito (OLIVEN, 2007).

Segundo Gomes (2005), “o uso do termo ‘raça’ para se referir ao segmento negro sempre produziu uma longa discussão no campo das Ciências Sociais de um modo geral e na vida cotidiana do povo brasileiro”. Isto se dá pelo fato de estar associado ao racismo contra pessoas negras, à escravidão e às concepções sobre “ser negro” e “ser branco” (GOMES, 2005).

O termo raça, além de abordar o sentido biológico, tão exorcizado, também caracteriza a origem de uma população e sua trajetória histórica, pois é uma variação genética e adaptativa de uma mesma espécie. No entanto, na visão social brasileira é algo que se confunde com etnia e assim tem uma dada natureza (OLIVEIRA *et al.*, 1985, p. 12).

Essa transformação de etnia em raça é devido à hierarquização e desigualdades nas relações sociais, que possibilitam diversas modalidades de alienação e de não participação de determinados grupos na economia, na política e na cultura (IANNI, 2004).

A distinção de tratamento entre as raças, construída pela sociedade, tem uma operacionalidade na cultura e na vida social, discriminando e negando direitos e oportunidades aos negros do país (GOMES, 2005). Em uma sociedade tão injusta, desigual e competitiva se produz o preconceito racial como uma técnica política de poder, traduzindo-o em uma técnica da dominação (IANNI, 2004).

As desigualdades existentes entre os grupos da sociedade brasileira são evidentes, sendo a condição socioeconômica e a raça, importantes fatores desta desvantagem da população negra em relação à branca. “Temos um racismo cordial que encobre uma forte discriminação social” (OLIVEN, 2007), produzida a partir da valorização da aparência como forma de identificação social.

A aparência é apontada como um fator determinante para indicar o nível de ascensão e consideração social de um indivíduo, fator este que agrava as desigualdades e a discriminação entre brancos e negros (NOGUEIRA, 1998).

Conforme Guimarães (1999, p. 9),

“Raça” é um conceito que não corresponde a nenhuma realidade natural. Trata-se, ao contrário, de um conceito que denota tão-somente uma forma de classificação social, baseada numa atitude negativa frente a certos grupos sociais, e informada por uma noção específica de natureza, como algo endodeterminado. A realidade das raças limita-se, portanto, ao mundo social. Mas, por mais que nos repugne a empulhação que o conceito de ‘raça’ permite – ou seja, fazer passar por realidade natural preconceitos, interesses e valores sociais negativos e nefastos –, tal conceito tem uma realidade social plena, e o combate ao comportamento social que ele enseja é impossível de ser travado sem que se lhe reconheça a realidade social que só o ato de nomear permite.

Por não possuir bases biológicas, o termo é considerado um conceito político-ideológico negado pelos geneticistas contemporâneos, mas presente no imaginário e na representação coletiva, devido às diferenças fenotípicas (cor da pele e outros critérios morfológicos) dos indivíduos e gerando um racismo popular de senso comum, além de considerá-lo uma realidade social e política, de construção sociológica e o renegando a uma categoria social de dominação e exclusão (MUNANGA, 2004 *apud* BIGOSSO, 2009).

Guimarães (2002) considera que

“Raça” é não apenas uma categoria política necessária para organizar a resistência ao racismo no Brasil, mas é também categoria analítica indispensável: a única que revela que as discriminações e desigualdades que a noção brasileira de ‘cor’ enseja são efetivamente raciais e não apenas de ‘classe’.

Mas, segundo Gomes (2005) afirma, “raças são construções sociais, políticas e culturais produzidas nas relações sociais e de poder ao longo do processo histórico”.

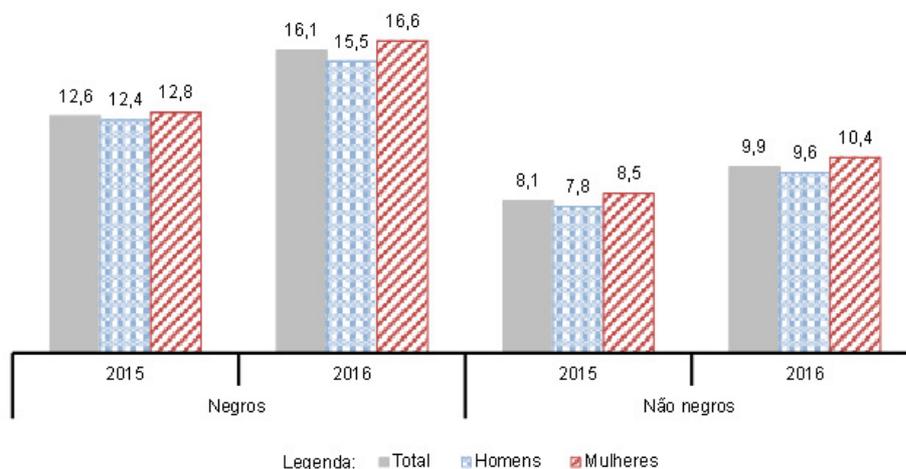
O modo de enxergar as raças vem de como se aprende “a ver negros e brancos como diferentes na forma como somos educados e socializados a ponto de essas ditas diferenças serem introjetadas em nossa forma de ser e ver o outro, na nossa subjetividade, nas relações sociais mais amplas” (GOMES, 2005).

A discriminação e as desigualdades refletem-se no mercado de trabalho para esta população, pois encontram mais barreiras durante o processo de inserção, ocupam cargos inferiores, recebem menores salários, além de ser mais atingida com o desemprego, mesmo possuindo melhor qualificação. Devido às desvantagens, encontram-se uma maior concentração de negros no mercado informal.

Pesquisas confirmam que negros e mulheres, principalmente as mulheres negras, encontram mais dificuldades para se inserir no mercado de trabalho, independentemente da situação econômica do país. Dentre elas, a Pesquisa de Emprego e Desemprego, realizada anualmente pelo Dieese, mostra que a taxa de desempregados negros é superior em relação aos não negros.

A Pesquisa de Emprego e Desemprego na Região Metropolitana de Porto Alegre (PED-RMPA), realizada em 2016, concluiu que a taxa de desemprego para os negros e as negras elevou-se pelo segundo ano consecutivo, passando de 12,6% da respectiva População Economicamente Ativa (PEA) em 2015 para 16,1% em 2016, tendo aumentado também para os não negros, de 8,1% para 9,9% da PEA no mesmo período. No entanto, a intensidade do crescimento do desemprego foi maior entre os negros (27,8%) em comparação aos não negros (22,2%). A seguir a representação gráfica:

Gráfico 2 - Taxa percentual de desemprego, por raça/cor e sexo, na Região Metropolitana de Porto Alegre — 2015 e 2016



Fonte: PED-RMPA (2016).

No ano de 1960 a população era predominantemente rural e “a desigualdade entre brancos e negros estava fortemente relacionada com a maior ou menor possibilidade de estudar e obter uma formação profissional” (PRONI; GOMES, 2015). Em 2010, apesar da maioria da população ser urbana, as “desigualdades econômicas e sociais continuavam a ser percebidas no contraste entre mulheres e homens ou de acordo com a cor da pele” (PRONI; GOMES, 2015).

Mesmo com a política de reserva de vagas, a qual aumentou o acesso dos negros e das negras na educação superior, “a discriminação por gênero e por raça no mercado de trabalho nacional ajuda a explicar os diferenciais de rendimento médio, mesmo quando há o mesmo nível de escolaridade”, mantendo a predominância dos brancos nas carreiras mais cobiçadas (CACCIAMALI; HIRATA, 2005 *apud* PRONI; GOMES, 2015).

Independentemente das medidas implantadas, com o propósito de minimizar as desigualdades e democratizar o ingresso às instituições de ensino superior, o acesso ao mercado de trabalho ainda carece mudanças, para que haja equidade de concorrência entre as distintas raças. Apesar de que “a potencialidade de democratização das relações sociais existe em qualquer lugar do mundo, mas é anulada ou bloqueada devido ao jogo das forças sociais, à disputa pelo poder e pelas posições” (IANNI, 2004).

Importantes iniciativas para minimizar o nível destas desigualdades têm sido promovidas, apesar dos resultados estarem acontecendo a passos lentos.

Diante do exposto, para compreender o processo de inserção profissional de grupos inferiorizados socialmente (pretos, pardos e indígenas) deve-se considerar as diferentes oportunidades e experiências vivenciadas por eles, levando em consideração a origem familiar, trajetória escolar e formação.

5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Após o levantamento da bibliografia para elucidar o tema abordado e visando atender os objetivos mencionados anteriormente, neste capítulo será especificada a metodologia da pesquisa.

Vieira (2006, p. 19) afirma que “a metodologia é uma parte extremamente importante, pois é a partir dela que os tópicos gerais de cientificidade (validade, confiabilidade e aplicação) poderão ser devidamente avaliados”.

Segundo Bruyne (1991, p. 29),

A metodologia é a lógica dos procedimentos científicos em sua gênese e em seu desenvolvimento, não se reduz, portanto, a uma ‘metrologia’ ou tecnologia da medida dos fatos científicos. Para ser fiel a suas promessas, uma metodologia deve abordar as ciências sob o ângulo do produto delas – como resultado em forma de conhecimento científico – mas também como processo – como gênese desse próprio conhecimento.

Assim, esta deve explicar o produto da investigação científica, bem como seu próprio processo, antes da apresentação dos resultados.

Portanto, a metodologia a ser utilizada foi formulada para demonstrar os caminhos a serem percorridos durante o desenvolvimento do estudo em questão, para a melhor compreensão e entendimento dos dados obtidos no processo e dos resultados da análise destes.

Diante disto, para o presente estudo será realizada uma pesquisa qualitativa descritiva para analisar as trajetórias dos egressos cotistas negros da Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul sobre seu processo de inserção profissional.

A abordagem do problema deu-se pela pesquisa qualitativa, pois esta

Considera que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido em números. A interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados são básicas no processo de pesquisa qualitativa. Não requer o uso de métodos e técnicas estatísticas. O ambiente natural é a fonte direta para coleta de dados e o pesquisador é o instrumento-chave. É descritiva. Os pesquisadores tendem a analisar seus dados indutivamente. O processo e seu significado são os focos principais de abordagem (SILVA; MENEZES, 2005, p. 20).

Quanto aos objetivos da pesquisa, conforme afirma Vergara (1998, p. 45),

A pesquisa descritiva expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno. Pode também estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza. Não tem compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para tal explicação.

A partir deste ponto de vista, Gil (1991 *apud* SILVA; MENEZES, 2005, p. 21) diz que este modelo “envolve o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados: questionário e observação sistemática. Assume, em geral, a forma de levantamento”.

Segundo Poupart (2010, p. 216-217),

O uso dos métodos qualitativos e da entrevista, em particular, foi e ainda hoje é tido como um meio de dar conta do ponto de vista dos atores sociais e de considerá-lo para compreender e interpretar as suas realidades. As condutas sociais não poderiam ser compreendidas, nem explicadas, fora da perspectiva dos atores sociais. A entrevista seria, assim, indispensável, não somente como método para apreender a experiência dos outros, mas, igualmente, como instrumento que permite elucidar suas condutas, na medida em que estas só podem ser interpretadas, considerando-se a própria perspectiva dos atores, ou seja, o sentido que eles mesmos conferem às suas ações.

A escolha em adotar este meio de investigação deu-se pelo fato de que “as entrevistas de tipo qualitativo são vistas como mais apropriadas à pesquisa de determinados grupos ou objetos” (POUPART, 2010, p. 226). Diante disto, apresentou-se como a mais propícia, devido ao pertencimento étnico do público-alvo deste estudo.

As entrevistas do tipo qualitativo são uma ferramenta muito indicada e eficaz para obter os dados que possibilitam alcançar os objetivos almejados nesta pesquisa e tem como técnica fundamental a entrevista em profundidade, pois a

Exploração em profundidade das condições de vida dos atores, ela é vista como um instrumento privilegiado para denunciar, de dentro, os preconceitos sociais, as práticas discriminatórias ou de exclusão, e as iniquidades, de que podem se tornar objeto certos grupos considerados como “diferentes”, “desviantes”, ou “marginais” (doentes mentais, homossexuais, detentos, consumidores de droga, sem teto, etc.), algumas minorias étnicas, ou, ainda, as “vítimas” de todas as espécies, tais como as de Aids e de violência conjugal (POUPART, 2010, p. 220).

Como as vivências e experiências são muito particulares, um roteiro semi-estruturado com questões abertas, que permite a narrativa histórica e o entendimento de cada um, foi a melhor forma para obter os dados que se buscava,

pois conforme Poupart (2010, p. 225) “somente as questões abertas conferem uma certa liberdade de resposta ao entrevistado, mas sempre dentro dos limites impostos pelo problema”. Dessa forma, por enquadrar-se neste modelo, permite “ao entrevistador entender e captar a perspectiva dos participantes da pesquisa” (ROESCH, 1999, p. 159).

As relações sociais do indivíduo estão envolvidas nas pesquisas qualitativas, por isto são indicadas para analisar determinados assuntos e/ou fatos específicos e delimitados, sendo que “o material primordial da investigação qualitativa é a palavra que expressa a fala cotidiana, seja nas relações afetivas e técnicas, seja nos discursos intelectuais, burocráticos e políticos” conforme afirmam Minayo e Sanches (1993, p. 245).

Deste modo, por possibilitar que os entrevistados contem e descrevam de forma espontânea o contexto no qual estão inseridos e suas vivências, é compreensível de maneira ampla e clara o que está sendo exposto. Cabe ao pesquisador ter empatia, escutar e dar liberdade para o entrevistado se expressar durante a pesquisa, deixando-o sentir-se bem à vontade.

Geralmente, os entrevistados sentem-se mais a vontade e tem maior facilidade para relatar questões da sua vida, por estar ativamente relacionado com este mundo.

A fala revela inúmeras situações porque transmite “através de um porta-voz (o entrevistado), representações de grupos determinados em condições históricas, sócio-econômicas e culturais específicas” (MINAYO; SANCHES, 1993, p. 245).

Pelo fato dos graduados cotistas negros da Escola de Administração da UFRGS estarem inseridos na parcela de grupos minoritários, deu-se preferência para esta população, visto que, muitos destes indivíduos encontram dificuldades para inserir-se no mercado de trabalho, mesmo com formação e experiência, ainda mais se for para os cargos de comando. Portanto, é importante considerar a discriminação que ainda sofrem estes grupos inferiorizados socialmente (negros e negras), trazendo este tema para pesquisas e visando identificar maneiras de minimizar as desigualdades.

Com o intuito de produzir os dados primários, o próximo passo foi entrar em contato, através das redes sociais, com as possíveis colaboradoras da pesquisa, que ingressaram no ensino superior através das cotas raciais, para verificar a disponibilidade e interesse destas em participar deste processo. Destas, foram

escolhidas 5 egressas do curso de administração da UFRGS, que se prontificaram a marcar um encontro para responder ao roteiro de entrevista. Abaixo, na Tabela 1, está apresentado o perfil das entrevistadas:

Tabela 1 – Perfil das entrevistadas

Nome fictício	Idade	Estado civil	Início da graduação	Término da graduação
Isadora	24	Solteira	2011/2	2016/2
Simone	25	Casada	2010/2	2016/1
Cléo	32	Solteira	2010/2	2016/1
Isabelle	35	Solteira	2010/2	2015/2
Caroline	25	Solteira	2011/2	2016/2

Fonte: tabela elaborada pela autora

O roteiro de entrevista elaborado, que está no Apêndice A, foi apresentado para as respondentes no dia marcado para a realização da entrevista. Este foi dividido em 4 eixos temáticos (escola, ensino superior, trabalho e família) para melhor assimilação com o momento vivenciado: escola, ensino superior, trabalho e família.

Conforme sugere Sá (2015, p. 73):

Com as entrevistas ordenadas em eixos, foi possível trazer o entrevistado para as questões de pesquisa, ao invés de deixá-lo solto, a falar o que bem entendesse. O roteiro e seus eixos também foram de grande utilidade na posterior seleção dos trechos mais significativos e seu agrupamento em temas de análise.

As entrevistas ocorreram no mês de outubro, de forma presencial, sendo concluídas em um único dia, levando em torno de três horas para sua completa realização, com exceção da entrevistada Simone que tem um filho pequeno e que necessitou de 2 dias para responder ao roteiro de entrevista. Mediante autorização verbal, as respondentes permitiram a gravação das entrevistas, para não perder nenhum detalhe importante durante a narrativa.

Após a coleta de dados foi necessário transcrever as entrevistas e organizar as informações de acordo com os eixos temáticos e as características, para poder realizar a análise e interpretação destes, individualmente e em conjunto com as

entrevistas das outras participantes. E a partir disto, poder responder ao problema em questão, de acordo com o referencial teórico desta pesquisa.

Gil (2008, p. 156) afirma que a coleta e a análise de dados são processos distintos, mas que estão estreitamente relacionados. Ainda segundo o autor, “a análise tem como objetivo organizar e resumir os dados de forma tal que possibilitem o fornecimento de respostas ao problema proposto para a investigação” (GIL, 2008, p. 156).

De acordo Roesch (1999, p. 169), a análise de dados das pesquisas qualitativas, pode dar-se por três maneiras distintas: análise de conteúdo, construção de teoria e análise de discurso. Dentre as quais, a análise de conteúdo apresentou-se como a mais adequada em virtude da metodologia aqui demonstrada, pois é o “método mais comumente adotado no tratamento de dados de pesquisas qualitativas” (MINAYO, 2000). Isto porque “a AC trabalha tradicionalmente com materiais textuais escritos” (BAUER, 2000, p. 195), o que permite o uso das entrevistas e do referencial teórico aqui abordado.

O método de análise do presente estudo teve como base a dissertação de Silva (2017) que objetivou “compreender como a origem social e familiar influencia a inserção profissional dos jovens egressos do ensino superior pelo Prouni, sendo essa uma política baseada em critérios socioeconômicos de seleção”. Para isto, fundamentou sua metodologia nos retratos sociológicos dos entrevistados, para identificar as disposições incorporadas da trajetória de vida de cada um e, assim, poder analisar os fatos intra e interindividuais.

Diante dos procedimentos metodológicos expostos anteriormente, próprios para pesquisa qualitativa descritiva, a seguir serão apresentados os resultados da pesquisa na análise dos dados.

6 OS EGRESSOS COTISTAS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

Neste capítulo será apresentada a análise dos dados qualitativos, produzidos a partir das informações obtidas durante o processo de coleta de dados – primários e secundários – da pesquisa, por meio de entrevistas com diplomadas da Escola de Administração da UFRGS. Todas ingressaram no ensino superior pela política de cotas e estão identificadas com nomes fictícios neste trabalho.

Levando em consideração as desigualdades e discriminação entre os grupos sociais e raciais, objetivamos analisar o processo de inserção profissional das respondentes.

6.1 Caracterização das respondentes

A seguir uma breve caracterização das cinco entrevistadas, que fizeram parte da pesquisa, a partir dos dados obtidos nas entrevistas que ocorreram no mês de outubro de 2017. Estas atendiam aos requisitos do público-alvo deste estudo.

6.1.1 Simone

Esta entrevistada eu já a conhecia há bastante tempo e, por isto, foi a primeira pessoa que entrei em contato para convidar para participar da pesquisa, devido ao contato direto que tínhamos. Prontamente ela aceitou o convite e marcamos a entrevista para o dia 03 de outubro no Centro de Porto Alegre, onde reside. No momento desta entrevista ela estava afastada do trabalho, por motivos de saúde e estava com 25 anos. Por já nos conhecermos e termos contato frequentemente, a conversa transcorreu sem inibições, sendo totalmente aberta e franca.

Pelo fato de ter um filho de sete meses e ter que atendê-lo durante a pesquisa, não conseguimos concluir o roteiro no primeiro dia de entrevista. Marcamos um novo encontro para o dia 05 de outubro, um dia após o seu aniversário, no qual completou 26 anos.

A Simone ingressou no ensino superior no segundo semestre do ano de 2010, através das cotas e formou-se no primeiro semestre de 2016. Na época que

entrou, era exigido que tivesse estudado todo ensino médio e pelo menos metade do ensino fundamental em colégio público, além de se autodeclarar negro.

Simone trabalha numa empresa de construção civil, na qual iniciou como estagiária em agosto de 2015, como administrativo de obras. Após sua formação foi contratada, assumindo a responsabilidade pela função.

Ela é natural de Canoas, cidade onde morou até os 11 anos. Após mudou-se para Salvador/BA, pois seu pai, que era militar, foi transferido para lá, onde morou por seis anos. No final de 2007 seu pai foi para reserva e como toda a família é do Rio Grande do Sul, decidiram retornar ao estado. Desde o início de 2008 está residindo em Porto Alegre. Inicialmente residiu com seus pais e os dois irmãos, mas atualmente, após a formação, mora com seu esposo e filho.

Antes da UFRGS, tentou ingressar em faculdades particulares, com o objetivo de conseguir alguma bolsa de estudos e também, como forma de praticar para concursos. Mas seu foco era a UFRGS, por ser federal e gratuita. Em relação ao curso, primeiramente queria fazer Psicologia, porque gostaria de atuar com gestão de pessoas e achava que só conseguiria isto sendo psicóloga. Depois descobriu que como administradora poderia trabalhar no RH de uma empresa. Aí prestou o vestibular para Administração na UFRGS, vislumbrando mais oportunidades no mercado de trabalho em relação à Psicologia.

Desde criança sua família sempre a incentivou a ir para a faculdade, mesmo os pais não tendo formação superior. O pai tem ensino médio completo e a mãe concluiu o ensino médio e fez um técnico em contabilidade. Sempre incentivaram os filhos a estudar e fazer a graduação. Esta questão se fortaleceu ainda mais quando estudou no Colégio Militar, no ensino médio, o qual focava e destinava os estudos para concursos e para o vestibular da UFRGS. Portanto, após o término do ensino médio ela já ingressou no ensino superior. Este processo deu-se através das cotas, política esta que ela conheceu no Colégio Militar, por lá se falar muito e o ensino todo ser focado no vestibular da UFRGS.

Durante o período de formação manteve novas relações de amizade, as quais tinham em média a sua idade, eram voltadas para a mesma área de interesse e tinham, mais ou menos, os mesmos objetivos profissionais.

Em relação aos professores, tinha uma relação tranquila e sem muita proximidade, dos quais alguns lhe inspiraram e outros nem um pouco, mas que lhe permitiu um grande aprendizado.

Seu plano, a curto prazo, é abrir um negócio próprio, objetivando ter uma melhor qualidade de vida. Para isto, deseja ter mais coragem para se arriscar, continuar se atualizando e adquirir mais conhecimentos. Ela ainda pretende fazer uma pós-graduação voltada para gestão de pessoas, para poder se especializar na área e concorrer a um cargo de nível superior compatível com sua formação. Diante disto, pretende desligar-se em seguida do seu atual trabalho e fazer uma pós-graduação voltada para a gestão de pessoas.

6.1.2 Isabelle

A Isabelle, eu só a conhecia de vista dos corredores da Escola de Administração, portanto tínhamos pouco contato. A decisão por convidá-la partiu da indicação do orientador, em um dia de reunião sobre o trabalho de conclusão de curso. Ela foi a segunda convidada para participar da pesquisa, a qual manteve os primeiros contatos através do Facebook.

Após alguns dias passados do convite, ela aceitou e marcamos a entrevista, que foi realizada no dia 08 de outubro no Centro de Porto Alegre, nas dependências da Casa de Cultura Mario Quintana. Ocorreu no domingo, devido aos horários de trabalho durante a semana. A pesquisa foi concluída com êxito neste dia.

Isabelle é uma pessoa extrovertida, espontânea e que gosta de conversar, portanto a entrevista foi bastante proveitosa.

Ela tem 35 anos, é solteira e não tem filhos. Ingressou no ensino superior no segundo semestre do ano de 2010, através das cotas e formou-se no segundo semestre de 2015. No ato de sua inscrição pela internet, optou por se inscrever pelas cotas, programa este que era aderido por meio de um formulário baixado pra atestar a autodeclaração como negro e informando sobre as possíveis consequências caso estivesse declarando em falso.

Nascida em Porto Alegre, mora no mesmo bairro, desde então, com os pais, alguns dos irmãos e sobrinhos.

No tempo que fazia cursinho, pesquisou universidades para tentar encontrar uma que estivesse dentro de seu padrão econômico. Pensou na Esade, caso não passasse na UFRGS, mas o objetivo principal era passar na federal, por não ter condições de arcar com os custos de uma instituição privada. Na escolha pelo curso,

primeiro pensou em Engenharia da Computação, pois era técnica em informática, mas como não gostava muito e acabou escolhendo Administração, por interessar-se pela grade curricular e achar ter mais haver consigo.

Isabelle não tinha o sonho de entrar na universidade quando criança, devido ao ambiente familiar que estava inserida. O pai e a mãe, de origem bem humilde, não puderam estudar além da quarta série e os dez irmãos só concluíram até o ensino médio, por terem começado a trabalhar muito cedo. Por estas questões, teve um bom espaço de tempo entre a sua conclusão do ensino médio e a entrada na faculdade. Mas graças a uma amiga que a incentivou, Isabelle motivou-se e ingressou no ensino superior.

Conheceu a política de cotas no cursinho pré-vestibular da UFRGS, onde os professores eram alunos quase se formando ou graduandos realizando trabalhos para as disciplinas do semestre. Eles comentavam sobre este programa durante as aulas e assim ficou sabendo. No ano que passou no vestibular, o Enem começou a valer para UFRGS e ela pode utilizar este direito.

Isabelle fez novas amizades na faculdade, grupo este que mantém contato até hoje. Ela diz que são muito unidas, gostam muito umas das outras, se divertem pra caramba, mas são todas muito diferentes. Tem as que são mais quietas e outras mais espevitadas, como ela. Construiu amizades muito fortes na universidade e são as que têm até hoje. Diversificam-se, também, em relação à idade, pois variam entre 20 e 35 anos, o que as faz ter pensamentos diferentes, mas que acabam se completando.

Sua relação com os professores sempre foi boa, pois tentava evitar conflitos com eles. Destes, alguns gostou mais, por lhe fazer entender o lado humano das pessoas e não somente o lucro e outros menos, por serem arrogantes e inflexíveis.

Após a graduação sua pretensão era continuar estudando, o que se concretizou e, hoje, ela faz pós em gestão de pessoas com ênfase em *coaching*. Como gosta muito de estudar, de repente resolve fazer algum outro curso após concluir a pós-graduação. Isabelle trabalha em uma empresa pública e talvez o próximo curso esteja ligado à sua atividade funcional, pode ser que ela faça administração pública.

Quando concluiu a faculdade estava desempregada, mas em seguida foi convocada pra um concurso que havia feito um ano antes no CREF e, até então, é funcionária pública e trabalha no departamento de RH desta empresa.

Seus planos para o futuro é adquirir sua total independência financeira e obter reconhecimento profissional, através da incessante busca pelo conhecimento e experiências necessárias. Sendo assim, pretende permanecer em seu trabalho atual por mais dois anos, no máximo.

6.1.3 Isadora

Isadora tem 24 anos e eu a conheci no primeiro semestre da faculdade, pois iniciamos juntas e na mesma turma. Durante sua formação fizemos diversas disciplinas juntas. Ela ingressou no ensino superior no segundo semestre do ano de 2011, através das cotas e formou-se no segundo semestre de 2016. Ela não se recorda como foi o processo de inscrição pela política de cotas, exceto que teve que se autodeclarar negra.

Isadora foi a terceira pessoa que se dispôs a participar da pesquisa, sem pestanejar. Nosso contato deu-se através do whatsapp e marcamos a entrevista para o dia 10 de outubro na Reitoria da UFRGS, pois reside próximo dali. Apesar de o encontro ter se dado no período noturno, devido aos horários de trabalho, concluiu-se o roteiro de entrevista neste dia.

Isadora é uma pessoa tímida e de poucas palavras, mesmo assim ela relatou sua história, respondendo a todas as perguntas.

A entrevistada trabalha há quatro meses em uma empresa terceirizada, que exerce atividade de mineração, na qual ela faz os cadastros dos fornecedores desta para fins de faturamento e analisa o histórico dos fornecedores. Ela foi contratada após a formação, mas sua função não exige nível superior.

Nasceu em Pelotas e morou lá até certa idade. Isadora é filha única e após a separação de seus pais, mudou-se com a mãe para Porto Alegre, onde mora até hoje. Durante o tempo da graduação, morava com sua mãe e tias, na zona sul da cidade. Atualmente divide um apartamento com amigos, no bairro Bom Fim.

Isadora sempre foi incentivada pela família a fazer o ensino superior, mas como não tinha condições de pagar as despesas de uma instituição privada, não tinha outra opção, a não ser estudar muito e passar no vestibular da UFRGS. Diante de suas condições financeiras nunca prestou vestibular para outra universidade, mas fez o Enem para tentar conseguir uma bolsa de estudo. Mesmo assim, sua preferência era a federal, por ser gratuita.

Optou pelo curso de administração, pois já havia feito o técnico e um curso da área administrativa. E dentre os cursos da UFRGS, este era o que ela mais se identificava.

Isadora conheceu a política de cotas através de suas tias, que também se formaram na UFRGS.

Seus pais não são graduados, a mãe estudou até o ensino médio e o pai estudou até a quarta série, mas a incentivaram a não parar de estudar.

Das amizades que fez na universidade, se aproximaram porque todos eram mais ou menos parecidos em relação aos estudos, eram muito responsáveis pra fazer as coisas de aula.

Com os professores tinha uma relação boa, sem conflitos e de muita admiração. Alguns a inspiraram, por serem bons professores, por passarem muito bem o conteúdo e por darem um sentido às vivências fora de sala de aula. De outros, não entendia o sentido deles na faculdade, por não conseguir entender a ideia deles durante a cadeira.

Num futuro próximo, ela deseja conquistar um emprego melhor e que seja compatível com a sua formação, bem como ingressar na segunda graduação, ou seja, Psicologia. Para isto, pretende fazer novamente o vestibular ou o Enem e também se candidatar para um cargo que lhe agregue mais conhecimentos. Por isto, tem intenção em ficar no trabalho atual, somente por mais um ano, por este não lhe possibilitar o que deseja.

6.1.4 Cléo

A Cléo foi indicação das duas primeiras entrevistadas, Simone e Isabelle, que foram suas colegas de curso. Como não tinha respondido meu primeiro contato, houve a necessidade de intermediação das meninas para que conseguíssemos conversar. Ela respondeu ao meu convite e foi quando marcamos o encontro para a entrevista. Agendamos para o dia 14 de outubro no Shopping Total, localizado em Porto Alegre, por este ser perto da casa da respondente.

Mesmo nos conhecendo somente de vista, nas dependências da Escola de Administração, tivemos uma longa conversa, pois Cléo é bem falante e franca. Apesar do extenso período da entrevista, conseguimos finalizar em um único dia.

Cléo tem 32 anos e trabalha em uma empresa de logística que realiza entregas de e-commerce, como assistente administrativo financeiro, executando atividades do departamento de pessoal e RH. Nesta empresa ela iniciou como estagiária no último semestre da graduação e permanece lá até hoje.

Ela ingressou no ensino superior, como cotista, no segundo semestre do ano de 2010 e formou-se no primeiro semestre de 2016, junto com a Simone. No ato de sua inscrição foi solicitada a informação de ser ou não optante de escola pública e de cotas raciais, tendo ela se autodeclarado optante.

Nascida em Viamão, ela morava com os pais, a irmã, a avó paterna e vários cachorros. Após a separação de seus pais, veio morar em Porto Alegre, onde mora até hoje, com a mãe, a irmã e o seu cachorro. Mais tarde, o atual esposo de sua mãe foi morar junto.

Como havia feito um técnico em nutrição no ensino médio, decidiu fazer nutrição no ensino superior. Então, antes da UFRGS, fez o vestibular da Unisinos para o curso de nutrição, no qual passou e fez um ano deste mesmo curso, mas detestou, pois não era o que esperava e desistiu. Neste momento já estava trabalhando, pois iniciou após o ensino médio no McDonalds como atendente. Em seguida foi promovida para instrutora e depois para área administrativa/financeira. Por não ter gostado do curso de nutrição e estar em um cargo do setor administrativo/financeiro, pensou em tentar cursar administração. Na época prestou vestibular para IBGEN, FAPA e UFRGS, achando que não conseguiria passar na federal. Passou nas três e optou por fazer na UFRGS, por esta ser gratuita.

Cléo sempre pensou em fazer faculdade, mas achava que era um sonho difícil de tornar-se realidade. Sua mãe sempre a incentivou muito, apesar de ter estudado somente até a sexta série e se orgulha muito de ter as duas filhas formadas na faculdade. O pai concluiu o ensino médio, mas depois parou com os estudos. Ela conheceu a política de cotas através do seu primo e sua irmã, que cursaram o ensino superior como cotistas.

Dos amigos que fez durante a formação, os quais entraram juntos no primeiro semestre, chamavam de grupo de cotistas da faculdade, apesar de não se sentir excluída. Acreditava que esse sentimento de exclusão dá-se mais dentro da sala de aula do que propriamente na faculdade em geral. Sentia ser uma pessoa bem popular, pois tinha contato com diversos alunos dentro da Escola de Administração.

A relação com os professores era normal, com respeito entre as duas partes. Não se inspirou em nenhum deles, mas tinha mais afinidade com alguns, devido à forma e método de transmitir os ensinamentos. Por outro lado, tinha os que lhe incomodavam por não ser tão humanos e viver num mundo sofisticado – de viagem e de marca – lhes faltando senso de realidade com os que não tinham tantas oportunidades.

Ainda pretende estudar inglês, fazer uma pós e um MBA. Também pensa em conquistar coisas a nível econômico, como ter sua casa própria, um carro, conseguir pagar as contas e sobrar dinheiro no final do mês. Isto quer realizar através do seu trabalho, portanto precisa conquistar uma vaga de emprego com um salário de nível superior. Sendo assim, neste emprego que está hoje tem intenção de ficar por mais um ano.

6.1.5 Caroline

Assim como Isadora, a Caroline eu conheci no primeiro semestre da faculdade, pois iniciamos juntas, na mesma turma e durante sua formação fizemos diversas disciplinas juntas.

Caroline foi a última respondente da pesquisa, apesar de ter sido uma das primeiras pessoas a ser convidada, devido as tentativas frustradas de conseguir encontrá-la, pois ela precisou desmarcar algumas vezes. Nossos contatos foram por meio do whatsapp e, por fim, marcamos a entrevista para o dia 16 de outubro na Escola de Administração da UFRGS, pois ela trabalha próximo dali. O encontro ocorreu no turno da noite, devido aos horários de trabalho, mesmo assim conclui-se a entrevista neste dia. A entrevista foi breve.

Caroline é simpática e sorridente. Ela ingressou no ensino superior no segundo semestre do ano de 2011, através das cotas e formou-se no segundo semestre de 2016. A entrevistada trabalha há dois anos em uma empresa de comunicação, como assistente de operações, na qual iniciou quando ainda estava na universidade, mas sua função não é de nível superior.

Ela nasceu em Bagé e morou lá até os 12 anos, quando se mudou para Porto Alegre. Caroline mora com seus pais e mais duas irmãs, uma mais velha e uma mais nova. Não tentou ingressar em outras faculdades ou cursos, porque sua prioridade era a UFRGS, por ser uma universidade gratuita e de referência. Antes de prestar o

vestibular para UFRGS, fez o Enem, mas focado para a federal. Sempre foi um sonho seu e dos seus pais, que ela tivesse uma formação, pois eles não tiveram essa oportunidade e não concluíram o ensino fundamental.

Como próximo passo, ela pretende conquistar sua independência e, para isto, quer evoluir profissionalmente, se desenvolver e trabalhar pra ganhar mais. Portanto, quer terminar o curso de inglês e fazer uma pós ou outra graduação.

No semestre que entrou na universidade em 2011, muita gente das ações afirmativas também entrou, com os quais criou um vínculo muito grande no primeiro semestre. Depois acabaram se dispersando, pois alguns ficaram para trás, uns rodaram e outros trancaram. Mesmo assim, fez grandes amizades. As suas melhores amigas, que fez neste período, são uma branca e uma negra.

Sua relação com os docentes foi bem aluno-professor, nunca teve uma relação de amizade. Sentia-se inspirada pelos professores que tinham uma melhor didática, porque entendiam do mercado e conseguiam passar a informação mais claramente para os alunos. Dos professores que não gostava, preferiu nem comentar.

Atualmente, Caroline está buscando novas oportunidades, pois no setor em que trabalha não tem chances de crescimento e o cargo que exerce não está relacionado à sua formação. Diante disto, pretende desligar-se da empresa, no curto prazo, caso não consigo trocar de setor ou ser promovida.

6.2 Histórico familiar

“A família é base da formação de um cidadão” (BORÇARI; SANTOS, 2014, p. 47). Portanto, conhecer o histórico familiar das respondentes, beneficiadas pela política de reserva de vagas, permite identificar o impacto da família no desenvolvimento delas, pois a família exerce papel fundamental na construção do indivíduo, bem como no processo de escolarização dos filhos.

As trajetórias familiares das entrevistadas são distintas, mas, ao mesmo tempo, possuem diversos pontos em comum. Um dos fatores onde se pode observar esta semelhança é a questão de pertencerem a famílias de classe média baixa e não disporem de condições financeiras para arcar com os custos de uma instituição privada de ensino superior, para ter uma formação. Isto fica evidente numa fala da Caroline, quando explica porque sua preferência foi a UFRGS:

Porque eu não tinha condições de pagar uma particular. A UFRGS sempre foi referência em estudo. Então, sempre tive o sonho de estudar lá. Além de não ter condições de pagar uma particular, era uma faculdade federal e referência em todos os campos que atua.

Para ficar claro este ponto que se assemelha entre elas, a entrevistada Simone também expõe em uma de suas falas, sua condição financeira para poder financiar o investimento educacional:

Eu não tinha como cursar em uma universidade particular, porque não teria condições para pagar.

Ambos os pais não podiam custear os estudos, mas fizeram de tudo para motivar e incentivar o ingresso delas na graduação, não as deixando parar de estudar. Com exceção da Isabelle, que foi encorajada por uma amiga, alguns anos após ter terminado o ensino médio. Portanto, antes disto, ela não tinha o sonho de ter uma formação:

Por causa do ambiente familiar mesmo. Meu pai e minha mãe, eles são de origem bem humilde. Então, eles não tinham essa pretensão de estudar. Não puderam estudar, na realidade. Os dois estudaram até a quarta série. Então, meus irmãos todos começaram a trabalhar muito cedo e nenhum continuou os estudos depois do ensino médio. Então, não tinha. Sabe? Por cultura familiar, eu não pensava em fazer faculdade quando era criança.

O fato dos pais, deste grupo de egressas, não ter cursado o ensino superior, sendo que uns deles não concluíram nem o ensino fundamental, não as fez perder a vontade de crescer e buscar melhores oportunidades. Geralmente, mesmo não tendo muito estudo, os pais incentivam seus filhos a prosseguir com os estudos e ingressar no ensino superior, para que estes tenham mais chances de sucesso e não passem pelas mesmas dificuldades que eles. Portanto, o ingresso à educação superior além de ser um sonho pessoal, também é familiar.

A tabela a seguir mostra, de forma resumida, o perfil familiar das entrevistadas:

Tabela 2 – Perfil familiar

Pai				
Entrevistada	Escolaridade	Escola	Profissão	Natural de
Simone	Ensino médio	Pública	Aposentado	Porto Alegre
Isabelle	Até 4ª série	Pública	Aposentado	Santa Catarina
Isadora	Até 4ª série	Pública	(falecido)	Canguçu
Cléo	Ensino médio	Pública	(falecido)	Porto Alegre
Caroline	Até 6ª série	Pública	Pedreiro	Bagé

Mãe				
Entrevistada	Escolaridade	Escola	Profissão	Natural de
Simone	Téc. Contabilidade	Pública	Do lar	Porto Alegre
Isabelle	Até 4ª série	Pública	Do lar	Porto Alegre
Isadora	Ensino médio	Pública	Aposentada	Pinheiro Machado
Cléo	Até 6ª série	Pública	Funcionária pública	Rio Pardo
Caroline	Até 6ª série	Pública	Doméstica	Bagé

Fonte: tabela elaborada pela autora

Percebe-se que o nível de escolarização dos pais é relativamente baixo, pois dentre os cinco pais, três possuem o ensino fundamental incompleto e dois concluíram o ensino médio e, dentre as cinco mães, três têm o ensino fundamental incompleto e duas fizeram o ensino médio.

Fica evidente que mesmo a família exercendo grande influência na vida de uma pessoa, em relação à escolaridade e profissão, elas não seguiram os mesmos passos dos pais e foram em busca da qualificação profissional e do conhecimento. Fato que não confirma que são grandes “as chances dos filhos dos menos favorecidos reproduzirem as condições de vida de seus pais, no futuro” (BOURDIEU, 1988 *apud* LEMOS *et al.*, 2011, p. 96)

No entanto, foi primordial o suporte dado pelos pais durante a formação delas, pois a estrutura familiar possibilitou condições para atingir os objetivos, independente de situação financeira. Caroline relata a importância da mãe no semestre final da graduação:

A minha mãe me apoiou muito no momento do TCC, momento que eu queria desistir. Ela falou: tu tentou até agora, tu não vai desistir, baixa a cabeça e vai fazer.

Não é consenso, entre elas, ser a primeira integrante da família a concluir uma graduação, mas no caso da Simone e da Isabelle, elas foram as desbravadoras para que outros familiares se inspirem nelas e motivem-se também.

6.3 Socialização do conhecimento: a trajetória escolar

O segundo ambiente de socialização do indivíduo é a escola, que vista como formadora de sujeitos históricos “precisa ser um espaço de sociabilidade que possibilite a construção e a socialização do conhecimento produzido, tendo em vista que esse conhecimento não é dado a priori” (OLIVEIRA *et al.*, 2009, p. 2).

Na infância quando não se está em casa, está na escola. Diante disto, a escola faz o papel de segunda casa do estudante, pois lá, em parceria com a família, também se constrói um cidadão. No ambiente escolar obtêm-se conhecimentos diferentes e mais amplos do que os adquiridos no meio familiar.

As participantes da pesquisa estudaram em escolas públicas, estaduais e municipais, durante toda sua trajetória escolar, o que lhes permitiu, mais tarde, ingressar no ensino superior através da política de reserva de vagas.

Todas afirmam que as escolas que frequentaram, no ensino fundamental e médio, na época eram boas, pois lhe transmitiram os ensinamentos necessários e de forma satisfatória, como menciona Caroline:

Eu acho que dentro das limitações foram escolas que me deram uma boa base. Pra falar bem a verdade, acho que a melhor base que eu tive foi quando eu estudei no municipal, porque era uma escola menor, no interior. Acho que as professoras eram mais próximas aos alunos.

De repente não foi o melhor ensino-aprendizagem, com toda a qualidade que deveria ter, mas contribuiu e foi válido para elas, naquele momento. Na fala da Caroline, percebe-se que o contato com o professor, para o esclarecimento de dúvidas ou para dar uma explicação de forma clara, faz toda a diferença no aprendizado de um aluno.

No caso da Simone, foi na escola onde fez o ensino médio, que aflorou o desejo de entrar na universidade, pois o ensino estava diretamente voltado para provas de concursos e de vestibular:

A Escola Militar é boa, acho que porque todos os professores eram professores que cobravam bastante dos alunos, exigiam bastante dos alunos. O ensino médio era bem voltado pra concursos, concursos da área militar e concurso vestibular. Era bem focado nisso. Era bem claro que no ensino, principalmente no terceiro ano do ensino médio, era bem claro que o objetivo era fazer com que os alunos passassem em algum concurso que fosse da vontade do aluno, mas o objetivo era focar em algum concurso, não era simplesmente passar pela matéria de ensino médio, mas era se preparar para fazer as provas.

O ponto positivo que ela destaca de uma das escolas que considera boa, é o fato desta ter um ensino forte e capaz de suprir a necessidade de fazer um cursinho pré-vestibular para ingressar no ensino superior. Já Cléo, priorizou a segurança como fator importante para identificar uma escola como boa:

A Minuano, claro eu era criança na época, mas hoje eu consigo ver, aquela alfabetização primária dela era muito boa, o ambiente da escola era muito bom, não tinha violência. Por mais que não fosse um bairro abonado, até porque eu venho de uma família muito simples, não tinha essas coisas que tem hoje. Era muito tranquilo.

Elas guardam na memória atividades que faziam fora da sala de aula, mas que também contribuíram para o aprendizado, conforme citação de Cléo:

Eu tenho lembranças de participar de feiras escolares, de sair de dentro da escola com os outros alunos pra visitar museu, essas coisas assim. A gente tinha bastante feira de ciências no colégio. Era bem bacana.

Ainda declararam, em conformidade, que gostavam de estudar e ir à escola, mas o interesse por cada matéria variava na medida do quanto gostavam daquela disciplina. Quando tinham facilidade com a matéria, gostavam mais e se tinham mais dificuldade, gostavam menos. Mas, na medida do possível, sempre tiveram bons resultados.

A relação dos pais com a escola e os estudos, variou entre elas, pois uns eram mais participativos e outros menos. No entanto, a participação ativa dos pais junto com a escola, influencia positivamente no ensino de uma criança, pois “a educação da criança não é só um dever da escola, mas também da família” (BORÇARI; SANTOS, 2014, p. 49).

Com os estudos da Isadora, a mãe sempre foi muito presente e a incentivou, desde as séries iniciais até quando ela estava na universidade:

Se não fosse minha mãe pra me incentivar nos estudos, não sei como seria, porque eu nunca tive essa ausência dela. Sempre muito presente, muito em cima. Até na faculdade ela sempre se permaneceu presente. Minha mãe olhava sempre o meu caderno, olhava as coisas. Ela tinha um certo controle. E o boletim também, sempre olhava.

Por outro lado, com a Isabelle, a participação dos pais foi um pouco ausente, devido à quantidade de filhos. Com isto, acabaram dividindo as tarefas de acompanhamento com os filhos mais velhos:

Quando possível, porque com 11 filhos é meio complicado. Então, eles confiavam muito na gente e nos irmãos mais velhos pra ajudar. [...] Minha mãe [...], de vez em quando, quando ela podia ia falar com a professora, olhava o caderno, mas isso era raro, porque como ela era muito ocupada, minha mãe passava o dia inteiro trabalhando.

Um ensino de qualidade e a presença dos pais desde os primeiros anos de alfabetização prepara melhor uma pessoa para enfrentar os obstáculos que surgem durante a vida e minimiza as desigualdades, em relação a grupos sociais que tem mais condições e acesso a atividades extras, que agregam mais saberes. Como também, incentiva o indivíduo a estar em constante busca por mais conhecimentos, o que possibilita seu crescimento pessoal e profissional. “A educação é vista como um investimento que eleva a produtividade e os lucros dos trabalhadores” (SCHULTZ, 1967 *apud* LEMOS *et al.*, 2011, p. 97).

6.4 Ingressando no ensino superior

[...] Aí eu disse: só um pouquinho né, meu primo e minha irmã passaram, eu vou ter que passar também (CLÉO). [...]

A decisão em fazer a faculdade, deu-se durante o ensino médio, em momentos diferentes, mas no mesmo ciclo escolar. Difícil é saber com precisão o instante em que isto aconteceu, a única certeza é que queriam ingressar na universidade.

Assim que eu saí do ensino médio, porque eu tinha certeza que eu tinha que ter uma formação. Porque meus pais não tiveram e eu queria dar esse orgulho pra eles, de ter um nível superior (CAROLINE).

A formação, além de ser uma realização pessoal e profissional, também é familiar. Tornando-se, muitas vezes, uma obrigatoriedade.

Era meio que uma coisa obrigatória pra minha família, eu sempre ouvi dentro de casa que eu tinha que, depois do colégio, ir pra faculdade (SIMONE).

Assim como os pais de Caroline, os das outras respondentes também não possuem formação, uns não concluíram o ensino fundamental e outros fizeram até o ensino médio. Talvez porque há um tempo “[...] o acesso ao ensino superior estava restrito às elites” (SAVIANI, 2010, p. 8), não havia muitas vagas e as que tinham eram preenchidas por integrantes de famílias com maior poder aquisitivo. Fato este que não refletiu na vida delas, devido à expansão do número de vagas para o ensino superior e as políticas de acesso para alunos pertencentes à família de baixa renda. “As políticas de elevação da escolaridade e de educação profissional desempenham um papel estratégico no combate à pobreza e às desigualdades sociais” (GUIMARÃES, 2012, p.17). Além do incentivo que receberam da família, o que também as motivou a tomar a decisão de ter uma formação.

Em virtude da situação financeira da família e para bancar algumas despesas inevitáveis, durante o período que estiveram na universidade, elas precisaram trabalhar, ou porque já tinham iniciado anteriormente ou porque tiveram a oportunidade de iniciar naquela fase.

Em relação ao incentivo para entrar no ensino superior, com exceção da Isabelle que foi motivada por uma amiga, as outras quatro entrevistadas foram encorajadas por seus pais. Por outro lado, também foi perguntado se alguém as desencorajou e duas relataram que sim. A Isabelle recebeu comentários negativos de terceiros e a Cléo desmotivava a si própria.

Algumas pessoas, até. Eu me lembro de alguns comentários, mas pra te dizer a verdade, não foi nada importante que eu nem lembro quem foi. Mas eu lembrava que as pessoas diziam pra mim: “Ah, a UFRGS é tão difícil, de repente tu trabalha um pouco mais e paga uma faculdade. Ou talvez tu não consiga, daí tu vai ficar chateada de novo.” Sabe? Mas depois de um tempo isso tudo entrava num ouvido e saía no outro, porque eu sou teimosa. Quanto mais as pessoas me dizem que eu não vou conseguir, daí é que eu faço (ISABELLE).

Quando perguntadas sobre como conheceram a política de cotas, ficou bem dividido. A Caroline e a Isabelle contaram que foi no cursinho pré-vestibular; a

Isadora e a Cléo foi através de familiares que tinham ingressado por meio da reserva de vagas e; a Simone conheceu no Colégio Militar, onde fez o ensino médio.

As cotas eu ouvi falar no colégio, porque no colégio se falava muito no vestibular e como era o vestibular da UFRGS. Eles explicavam assim como funcionava todo concurso, como eram as provas. Tudo, tudo era em função de como funcionava o vestibular da UFRGS, porque até isso, na verdade não era só um preparatório pro vestibular, era um preparatório pro vestibular da UFRGS. Então eles comentavam, os professores comentavam e falaram que existia a política de cotas e aí eu fui pesquisar mais na internet. Foi assim que eu fiquei sabendo.

A opção de ingresso pela reserva de vagas, visto que é um direito, foi a maneira de ter oportunidade de entrar na universidade, podendo concorrer com mais equidade, diante das desigualdades existentes. Portanto, “as ações afirmativas incentivam as organizações a agir positivamente a fim de favorecer pessoas de segmentos sociais discriminados a terem oportunidade de ascender a postos de comando” (OLIVEN, 2007, p. 30).

Por não se considerarem aptas, o suficiente, quando saíram do ensino médio, para realizar as provas do vestibular, as entrevistadas fizeram cursinho para agregar mais conhecimentos e se preparar melhor para a realização do concurso. Com exceção da Simone, que teve a educação do ensino médio toda voltada para este momento.

Eu decidi me inscrever pelas cotas pelo que eu acredito assim, eu acredito na política das cotas que é uma forma de compensar, de tentar compensar na verdade, a diferença que existe ainda, atualmente. Eu acredito que hoje, ainda, existe diferença no momento de entrada no mercado de trabalho, que é diferente. Um negro e um branco concorrem de formas diferentes para entrar no mercado de trabalho. Eu acho que mesmo tendo as mesmas condições, os mesmos estudos, a mesma capacidade, ainda o negro é colocado à margem, ainda é a segunda opção.

Diante do exposto, confirma-se que “a ação afirmativa visa remover barreiras, formais e informais, que impeçam o acesso de certos grupos ao mercado de trabalho, universidades e posições de liderança” (OLIVEN, 2007, p. 30).

A escolha do curso, geralmente, dá-se a partir das oportunidades de trabalho e de crescimento profissional que este proporciona. Quatro entrevistadas tiveram dúvidas em relação à área que gostariam de atuar, somente a Isadora relatou como primeira opção a administração, devido a um curso que havia feito. A decisão da Cléo, por exemplo, foi depois de ter desistido da nutrição – que era o seu objetivo

inicial –, por não ter sido o que ela esperava. Aí se voltou para o seu crescimento profissional, pois como estava trabalhando no setor administrativo/financeiro de uma empresa, optou por um curso da área para qualificar-se. Diante disto, o ponto forte que lhe influenciou foi o

Mercado de trabalho. Porque quando eu comecei a fazer o vestibular, administração estava muito em alta, administração era o curso da moda. Até hoje é, né. Mas foi muito por isso, a carreira, já que eu estava seguindo na área administrativa e depois foi por ter um leque profissional maior. Quando tu faz administração tu pode ser um monte de coisas. Então, foi muito por isso também.

A administração, conforme o Conselho Federal de Administração (CFA) é um dos cursos de nível superior com o maior número de alunos, que pode ser o retrato das amplas oportunidades de trabalho que a profissão permite e do grande número de vagas para os qualificados.

Já, a escolha pela universidade foi pela instituição ser referência de ensino, mas o que mais pesou foram as condições financeiras da família, que não permitiam pagar uma instituição privada: “Eu não tinha como cursar em uma universidade particular, porque não teria condições para pagar” (SIMONE).

A situação econômica da família as fez encontrar outras formas para que o ensino superior fosse algo possível em suas vidas, não deixando que perdessem a vontade de investir nos estudos.

Quando se investe em algum projeto, é comum se esperar algum retorno. Não sendo diferente para elas, que buscavam conquistar alguns sonhos através da formação: a Caroline, independência financeira; a Simone, um lugar no mercado de trabalho na área de atuação; a Isadora, crescimento profissional; a Cléo, melhores condições de vida e; a Isabelle, ser uma executiva de sucesso.

Se por um lado a faculdade é um sonho realizado, por outro pode trazer alguns conflitos pessoais para quem é novo no ambiente e ainda precisa se acostumar com esta nova fase, pois altera completamente a rotina, tirando a pessoa da sua zona de conforto e a levando por caminhos que antes não eram do seu costume.

Eu entrei na universidade um pouco assustada assim, porque a minha primeira cadeira foi produção de texto que eu achei muito legal, porque já eu gosto de escrever, foi legal. Mas a segunda cadeira foi TO com a Rosimeri e eu pensei: Meu Deus! Primeira aula ela deu um texto do Weber

pra gente ler e eu estava acostumada a ler Harry Potter, que é o que eu lia. Eu lia o texto e não entendia nada. Eu pensei: Meu Deus! Eu sou burra, eu não estou entendendo nada, eu vou desistir, vou sair da faculdade. Mas foi assim, o primeiro semestre foi todo muito tenso, porque além da cadeira de TO que eu achava muito difícil, tinha cálculo e eu tive que fazer aula particular e mesmo com aula particular era muito difícil, porque era cálculo. Porque na matemática, eu sempre fui péssima em matemática. Mas no segundo eu já estava mais tranquila, porque eu passei pelo primeiro, passei por tudo aquilo. Então, foi mais tranquilo (ISABELLE).

Com isto, verifica-se que “o ingresso no ensino superior é uma transição que traz potenciais repercussões para o desenvolvimento psicológico dos jovens estudantes” (TEIXEIRA, 2008, p. 186).

Criam-se muitas expectativas nesta nova fase, algumas mais ligadas ao curso e outras não: “acho que minhas expectativas eram em relação a ver o quê que o curso poderia me proporcionar, o quê que eu poderia aprender” (ISADORA); “eu achei que a UFRGS era *top of mind* e a realidade é outra. Na primeira parte da faculdade eu tinha aula na Reitoria e a infra da faculdade é péssima. O ensino é bacana, mas às vezes não” (CLÉO).

O ambiente universitário permite descobrir coisas que até então se achava que não era capaz, possibilitando pensar de outra forma e abrindo a cabeça para novos horizontes, mostrando que se tem muito mais força de vontade do se pensa.

Maior descoberta é a questão de uma visão diferente da que eu tinha antes de entrar na faculdade. Acho que de ter um olhar mais crítico pra tudo assim, pra questões pessoais e profissionais, mas, principalmente, da vida assim, coisas da vida, de ter um olhar mais crítico sobre as situações.

Os ingressantes que se integram acadêmica e socialmente desde o início do curso têm maiores probabilidades de crescer intelectual e pessoalmente do que aqueles que enfrentam mais dificuldades na transição à universidade (TEIXEIRA, 2008, p. 186).

Dentro da Escola de Administração da UFRGS têm diversas atividades extracurriculares que os alunos podem se envolver, como: CAEA UFRGS (Centro Acadêmico da Escola de Administração da UFRGS), CAAPS (Centro Acadêmico de Administração Pública e Social), PS Junior, AIESEC e AAEA (Associação Atlética da Escola de Administração). Estes projetos possibilitam a socialização e a vivência com situações inerentes ao curso. No entanto, as entrevistadas relatam que não

participaram destas atividades acadêmicas, pois além dos estudos, também trabalhavam e não tinham tempo.

A falta de tempo acontece devido à mudança da rotina, ou seja, a constante carga de leituras, as tarefas das disciplinas, que devem conciliar-se com outras atividades do dia-a-dia, conforme descreve Caroline: “eu tive menos tempo né, porque eu estudava à noite e sempre, mesmo fazendo bolsa, sempre trabalhei. Então, tive que aprender a dividir minha rotina entre estudo, trabalho, lazer, enfim, ter tempo com a família”.

Durante a graduação os estudantes passam por momentos bons e ruins, dos quais acabam pondo em dúvida a vontade de estar na universidade. Um desses momentos de desespero é relatado por Isadora:

Foi início do curso, digamos que ali, pelo segundo, terceiro semestre. Eu pensei em desistir por dificuldades. Acabei repetindo duas cadeiras logo nos primeiros semestres. Então, bateu um desespero. Acho que foi o momento mais difícil.

Momentos estes, que depois são compensados pela evolução e crescimento advindos desta fase.

Eu acho que é o crescimento enquanto pessoa. As pessoas que eu conheci na faculdade também. Mantive sempre muito boas companhias, os professores né. Têm professores muito bons que te fazem ver as coisas de uma forma diferente, a responsabilidade que eu criei aqui, o crescimento né, porque não tem como tu não crescer em cinco anos, cinco anos e meio. Então, tu entra na faculdade de um jeito e tu sai de um jeito totalmente diferente, com uma outra postura.

Durante as narrativas, não houve relatos de discriminação contra as egressas, que entraram na universidade através da reserva de vagas, no decorrer da graduação.

No entanto, após a conclusão do curso todas esperavam conseguir um emprego relacionado à sua área de formação e em um cargo de nível superior, ganhando um salário adequado e compatível, que suprisse suas necessidades. Apesar de estarem trabalhando, quando se deu a entrevista, suas expectativas ainda não haviam sido concretizadas. Isto pode ser, devido ao racismo velado que renega os negros e as negras, os taxando como incapazes de assumir cargos de comando e ganhando melhores salários. Isto confirma que “a sub-representação de

minorias, em instituições e posições de maior prestígio e poder na sociedade pode ser considerada um reflexo de discriminação” (OLIVEN, 2007, p. 30).

[...] a sociedade capitalista transforma o significado da raça como dimensão adscritiva, dentro de um sistema de estratificação e mobilidade social em que a competição e atributos adquiridos são enfatizados. A sociedade de classes confere uma nova função ao preconceito e discriminação raciais: as práticas racistas, sejam ou não legalmente sancionadas, tendem a desqualificar os não-brancos da competição pelas posições mais almejadas que resultam do desenvolvimento capitalista e da diferenciação da estrutura de classes (HASENBALG, 2005, p. 84).

Assim, o mercado de trabalho pode ser visto como um espaço de muitas desigualdades, “pois negros e brancos com a mesma qualificação ocupam diferentes posições e, conseqüentemente, receberão diferentes salários” (SILVA, 2001, p. 246).

Conclui-se então, que a política de cotas raciais foi um fator determinante para que as cinco entrevistadas tivessem a oportunidade de acesso ao ensino superior, diante das desigualdades enfrentadas por grupos minoritários inferiorizados pela sociedade, até os dias de hoje.

6.5 Inserção profissional: um racismo velado

Assim como o ambiente familiar e o escolar, a inserção profissional pode ser considerada como um espaço de socialização do indivíduo, ou seja, de socialização profissional, pois é neste ambiente que se dá a troca de conhecimentos, permitindo o desenvolvimento de habilidades e atitudes para atuar no mercado de trabalho. Portanto, é o momento de pôr em prática o aprendizado e experiências obtidas durante a formação, do qual Rocha-de-Oliveira (2012, p. 130) afirma ser onde o jovem aprende as regras que organizam o mercado de trabalho que começa a fazer parte e que muitas vezes acontece durante o período de formação.

A graduação permite qualificar-se para ter a oportunidade de conquistar a carreira desejada, por meio de um emprego que valorize e possibilite o crescimento profissional do trabalhador.

Todas as entrevistadas estavam trabalhando no ato da pesquisa, umas conseguiram colocar-se no mercado durante a graduação e outras após a formação,

mas nenhuma estava em um cargo de nível superior e ganhando o salário que almejava ter após concluir o curso.

Quase todas entrevistadas tiveram sua primeira experiência de trabalho antes de entrar no ensino superior e através de estágio, o qual perde o seu foco, quando visto apenas como fonte de renda (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012).

De outra forma, Cléo e Isabelle, apesar de também terem experimentado a vida laboral antes da graduação, tiveram este contato com o ambiente profissional por meio do trabalho formal, exercendo suas atividades em vagas efetivas.

São várias, as contratações que elas tiveram durante o percurso profissional, das quais se desligavam quando percebiam não estar agregando mais conhecimentos ou pelo término do tempo que poderiam ficar naquela função.

As formas de inserção no mercado de trabalho, identificadas a partir desta pesquisa, estão descritas a seguir:

Estágio – atividade profissional de um estudante, que visa conciliar os conhecimentos e competências com a prática;

Bolsista – contrato para alunos ligados a um projeto de pesquisa;

Trabalho temporário – contrato para atender à uma necessidade durante um espaço curto de tempo ou limitado;

Concurso – concorrência a emprego ou cargo público, por meio de provas;

Contrato emergencial – contratação que visa atender a uma situação de emergência;

Trabalho formal – vínculo mediante carteira de trabalho assinada, que garante todos os direitos determinados pela Consolidação das Leis de Trabalho (CLT).

Tabela 3 – Formas de inserção utilizadas pelas entrevistadas

	Estágio	Bolsa	Temporário	Concurso	Emergencial	Formal
Simone	3	1			1	3
Isabelle	9		1	1		2
Isadora	5					1
Cléo	3					3
Caroline	3	1				3

Fonte: tabela elaborada pela autora

A partir da análise da questão sobre a relevância das experiências na vida das entrevistadas, sejam boas ou ruins, aqui são apresentadas pelo significado destas na vida de Isabelle:

De bom, sempre são as experiências, porque tu aprende a lidar com vários tipos de pessoas. Isso é importante na vida, saber lidar com pessoas diferentes. Questão de aprendizado também da própria profissão, que era o que eu queria, era RH. Então, aprendi muito com as supervisões que eu tive, com os trabalhos que eu tive que fazer. E de ruim é o ser estagiário. Estagiário não tem uma grande relevância nas empresas, por mais que tu demostre que tu quer aprender, que tu quer ser melhor e que tu admira a pessoa que está lá dentro, tu não tem uma relevância tão grande.

No entanto, apesar de terem iniciado como estagiárias, a maioria delas não considera o estágio como sendo sua efetiva entrada no mercado de trabalho, pois neste tipo de contrato não são delegadas grandes responsabilidades ao funcionário.

Eu considero que a minha inserção no mercado, mesmo, foi na FGV que era um trabalho mais formal, depois do período que eu passei de estagiária. Com mais responsabilidades, enfim. Esse, acho que foi o momento.

Para concorrer a oportunidades de emprego, o candidato passa por processos que, conforme Pries (2000, p. 514-515), são estabelecidos através de normas e regras estipuladas pela própria empresa.

Dentre os processos, está o contato inicial para candidatar-se a determinada oportunidade de emprego, descritos por Granovetter (*apud* Guimarães, 2009) como sendo procedimentos impessoais, candidaturas espontâneas ou contatos pessoais.

Os métodos utilizados por elas nesta etapa são: indicação, agências de emprego, cadastro via portal, entrega de currículo (pessoalmente e via email) e inscrição via site.

Um dos mais citados, pelas respondentes, foi a indicação, que se mostrou como mais efetiva na busca por uma vaga de emprego.

Os processos seletivos podem apresentar, de forma mascarada, as desigualdades existentes entre brancos, negros, homens e mulheres. Desigualdades estas que, de acordo com Cordeiro (2002, p. 83), “devem-se, sobretudo, aos modos de gestão das empresas, através das suas políticas de recrutamento e seleção, formação, gestão e planejamento”.

As entrevistadas relataram que já participaram de diversos processos seletivos, dentre os quais, algumas delas já sentiram na pele a desagradável

sensação de estar sendo discriminada por causa da sua cor, não tendo sido avaliada sua competência e experiência. Exemplo disto é o relato da Caroline:

Sinceramente, já participei de vários processos seletivos onde era nítido que eu tinha muito mais experiência do que as outras pessoas, que eu tinha o perfil da vaga e eu não fui selecionada. E eu tenho grande certeza que não fui selecionada por eu ser negra e eles acharem, que por ser negra, eu não teria tanta competência quanto eu estava falando.

Os fatores diferenciais acabam não sendo levados em conta, para avaliar o candidato como profissional. Sendo considerado apenas o tom da pele, como primordial, para determinar a capacidade daquele concorrente. As respondentes destacam seus diferenciais, pelos quais elas gostariam de ser avaliadas, como aptas ou não, a desempenhar uma função. São eles: experiências, conhecimento, comportamento, força de vontade, formação em uma instituição de referência, tranquilidade e persistência. A questão da raça, também foi considerada pela Isadora como um diferencial positivo, pelo fato de ter conseguido ir tão longe, apesar das dificuldades.

Apesar de a graduação ter ajudado para o entendimento dos processos de uma empresa, a conseguir uma colocação no mercado de trabalho e desenvolver o trabalho atribuído à função, ainda não possibilitou que ascendessem a um cargo de nível superior, mais relacionado com a formação.

Em média, todas estão trabalhando a mais de um ano e em posições administrativas de nível médio, portanto a expectativa de permanecer nos atuais empregos é de pouco tempo, pois pretendem atuar como analistas ou empreendedoras, buscando mais satisfação nas suas próximas experiências, as quais pretendem que seja dinâmica, com mais autonomia e que agregue mais conhecimentos.

Visando o crescimento profissional e em busca de uma vaga compatível com sua formação, elas pretendem continuar estudando e se qualificando para terem oportunidades melhores e estarem aptas a concorrer, com igualdade, a cargos com um alto poder de tomada de decisão e em virtude disto, receber melhores salários.

As políticas afirmativas tendem a auxiliar na qualificação de sujeitos, para que estes consigam atingir seus objetivos, através do conhecimento e desenvolvimento.

Assim como no estudo de Silva (2017), aqui o objetivo era analisar a inserção profissional de jovens egressos de cursos de ensino superior que ingressaram por

meio de políticas de ações afirmativas, destinadas a pessoas pertencentes a famílias de baixa renda e com o sonho de ter uma formação, mas que não podiam arcar com os custos provenientes deste período.

Em ambos, os estudos, houve a necessidade de analisar os dados obtidos, através das entrevistas, individual e coletivamente. Isto, porque mesmo com histórias distintas encontram-se pontos semelhantes nos fatos relatados pelos pesquisados.

A pesquisa de Silva (2017) foi baseada em egressos que entraram através do Prouni, enquanto aqui foi pelos que ingressaram pela política de reserva de vagas. Onde ambas visam expandir o acesso à educação superior para os que não tinham esta oportunidade, por ser um ambiente muito elitizado.

A diferença entre estas duas políticas é que o Prouni concede bolsas de estudo em cursos de graduação em instituições privadas de ensino superior, para pessoas sem diploma e que atendam aos requisitos exigidos, não sendo destinada apenas para determinados grupos étnicos, apesar de reservar um percentual de bolsas a esta população. Já a reserva de vagas por cotas raciais, garante parte das vagas oferecidas pelas universidades federais a grupos discriminados e com baixo índice de alunos.

Diante disto, verificou-se que nos estudos de Silva (2017) todos os respondentes eram brancos, enquanto nesta pesquisa era o inverso, ou seja, todas negras. Sendo assim, encontram-se diferenças de inserção entre os públicos-alvo, principalmente em relação à discriminação durante a trajetória.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inserção profissional é a transição de um indivíduo da trajetória escolar para a vida economicamente ativa, ou seja, a sua participação no mercado de trabalho, a qual modifica o modo de vida, a localização no mundo e a relação dele com os outros (ROCHA; GOIS, 2010, p. 467). Processo este que avalia as qualificações, conhecimentos e experiências do sujeito, para desempenhar determinada atividade laboral.

No entanto, as desigualdades existentes entre os grupos sociais e raciais, tornam os negros inferiorizados frente aos brancos, devido ao racismo cordial que mascara os atos discriminatórios (OLIVEN, 2007). Neste sentido, integrantes destes grupos minoritários encontram maiores dificuldades de inserir-se no mercado de trabalho, devido à valorização da aparência construída pela sociedade brasileira, a qual renega os negros a uma categoria social de dominação e exclusão por causa de suas características fenotípicas.

Delimitou-se o público-alvo aos graduados em Administração, por este ser um dos cursos de nível superior que possuem o maior número de alunos matriculados e conseqüentemente com mais profissionais tentando entrar no mercado de trabalho. Dentre os quais, estão os alunos que ingressaram por meio da política de cotas, que também expandiu o número de estudantes beneficiados por este programa.

Inicialmente a intenção não era fazer a pesquisa só com mulheres, mas no decorrer do trabalho foram identificadas mais egressas cotistas negras do que egressos cotistas negros, além de que elas se propuseram com presteza a responder o roteiro de entrevista. Portanto, a pesquisa deu-se somente com as graduadas em Administração que ingressaram na universidade através das cotas raciais.

A reserva de vagas é um exemplo de ações afirmativas, que visa minimizar as desigualdades entre os grupos sociais, concedendo um percentual das vagas existentes para alunos integrantes de família de baixa renda e que atendam as exigências para usufruir desta política.

Diante disto, através desta pesquisa, procurou-se analisar o processo de inserção profissional dos egressos cotistas da Escola de Administração da UFRGS, para verificar como tem se dado o procedimento para estes profissionais, que

buscam uma oportunidade de atuar em uma área relacionada com a sua formação, tendo estes, as características mencionadas.

Para tanto, com o intuito de elucidar o tema e abordar o problema em questão, realizou-se a pesquisa bibliográfica, a partir de estudos já realizados sobre o assunto, contextualizando a política de reserva de vagas, o mercado de trabalho, a inserção profissional e a raça.

Partindo destas considerações e visando compreender como funciona, na prática, o processo de inserção destes profissionais, após a pesquisa documental foram realizadas entrevistas com 5 diplomadas do curso de Administração, que ingressaram por meio da reserva de vagas. Os dados produzidos nesta etapa foram transcritos e organizados, para poder realizar a análise do conteúdo, através do cruzamento destes, para possibilitar a identificação de pontos críticos, problemas, descobertas, etc. (ROESCH, 1999, p. 187).

Por meio dos relatos e do referencial teórico da pesquisa pôde-se responder aos objetivos específicos, partindo da análise do contexto histórico, onde foi feita a caracterização de cada respondente, o histórico familiar e a trajetória escolar, como meio de identificar a influência destes ambientes na decisão pela educação superior e o impacto da política de cotas para o ingresso na universidade, dos graduados cotistas do curso de administração.

Vale destacar, que todas as entrevistadas são de família de classe média baixa e, portanto, seus pais não possuem ensino superior, devido à cultura familiar e as condições financeiras que dispunham. No entanto, com exceção de uma delas, os pais sempre as incentivaram a estudar, tendo como objetivo ter uma formação, para que elas pudessem ter condições e oportunidades melhores da que eles tiveram, pois por não terem um nível superior de estudos, trabalhavam em serviços mais puxados e executando atividades de menor prestígio.

Considerando a trajetória acadêmica das entrevistadas, a partir de suas narrativas, não houve nenhum tipo de discriminação neste contexto, não tendo sido observado por elas diferenciação no trato entre os estudantes de distintas raças dentro da instituição.

Fatores identificados como negativos, ao entrar na graduação, foram o período de adaptação ao ambiente acadêmico e a carga de estudos, dos quais não estavam acostumadas, apesar de considerarem as escolas que estudaram como sendo boas. Mas por não terem um ensino forte, como o de uma escola particular, e

voltado para provas de vestibular e concursos, assim como o Colégio Militar, no qual uma delas estudou, encontraram dificuldades durante os primeiros semestres.

Buscou-se também, descrever as estratégias utilizadas por esta população para se inserir no mercado de trabalho, durante a trajetória profissional, levando em conta, as desigualdades enfrentadas pelo grupo racial, no qual estão inseridas, mesmo quando possuem mais qualificação e experiências do que candidatos integrantes dos grupos dominantes da sociedade brasileira. Bem como, identificar os meios de inserção e se houve discriminação nos processos e atividades do percurso laboral.

O racismo e as discriminações existentes no mercado de trabalho foram mais evidentes, tendo sido vivenciado pela maioria delas, onde o preconceito racial é traduzido em uma técnica de dominação (IANNI, 2004). Confirma-se, então, que há práticas discriminatórias contra grupos inferiorizados pela sociedade. Fato disto, é que mesmo após a formação, apesar da busca incessante, todas permanecem trabalhando em cargos de nível médio e com salários aquém do que almejavam.

Em relação à área de atuação, elas consideram que a formação ajuda na execução de suas funções, mas não é exigência para os cargos que ocupam atualmente. Portanto, a formação está relacionada com a atividade em que atuam, mas não possibilitou a ascensão profissional, mesmo diante do nível de ensino que possuem.

Com enfoque na inserção profissional, pode-se identificar semelhanças e diferenças na trajetória de vida das entrevistadas, confirmando determinadas hipóteses relacionadas a esta população.

Como sugestões para futuros estudos, aponto as seguintes:

- a) A perspectiva das empresas em relação às desigualdades e discriminações contra os negros que possuem qualificação superior a outros grupos;
- b) A inserção profissional de cotistas de outros cursos e outras universidades, para realizar a comparação entre os resultados;
- c) Verificar se os diferentes gêneros de pessoas negras estão vivenciando as mesmas situações que das entrevistadas.

REFERÊNCIAS

- BARROS, Aparecida da Silva Xavier. **Expansão da educação superior no Brasil: limites e possibilidades.** Educ. Soc., Campinas, v. 36, n.º. 131, p. 361-390, abr.-jun. 2015.
- BAUER, Martin W. **Análise de conteúdo clássica: uma revisão.** In: BAUER, Martin W.; Gaskell, George. Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático. 3. ed. Petrópolis (RJ): Vozes, 2002. p.189-217.
- BIGOSSI, Fabiana. **Trajetórias universitárias: estudo etnográfico da construção de projetos de vida do estudantes negros em Porto Alegre-RS.** 2009. 140 f. Dissertação (Pós-Graduação) – Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009.
- BLESSMANN, Cristiane Bins. **Perspectivas profissionais e planejamento de carreira dos estudantes de administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.** 2012. 125 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Departamento de Ciências Administrativas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012.
- BORÇARI, Anna Máira Cambuí Gouvêa; SANTOS, Leandro Gabriel dos. **A importância da família no processo escolar do aluno.** Periódico Científico Outras Palavras, 2014. Disponível em: <<http://revista.faculdadeprojecao.edu.br/index.php/Projecao5/article/view/434/391>>. Acesso em: 21 novembro 2017.
- BRUYNE, Paul. **Dinâmica da pesquisa em ciências sociais: os pólos da prática metodológica.** Rio de Janeiro: Francisco Alves Editora, 1991.
- CFA - CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO. **Censo dos cursos.** Disponível em: <<http://www.cfa.org.br/servicos/formacao-profissional/censo-dos-cursos-de-bacharelado-em-administracao-e-dos-cursos-superiores-de-tecnologia-nas-diversas-areas-da-administracao>>. Acesso em: 23 abril 2017.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- CORDEIRO, João Pedro. **Modalidades de inserção profissional dos quadros superiores nas empresas.** Sociologia, Problemas e Práticas, 2002. Disponível em: <http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0873-5292002000100006&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 21 abril 2017.
- DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Pesquisa de Emprego e Desemprego: A inserção dos negros no mercado de trabalho da Região Metropolitana de Porto Alegre em 2016.** Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/analiseped/2017/2017pednegrosboa.html>>. Acesso em: 29 nov. 2017.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Pesquisa de Emprego e Desemprego: Resultados Anuais até 2016.** Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/analiseped/anualSINTMET.html>>. Acesso em: 29 nov. 2017.

FRANZOI, Naira Lisboa. **Inserção profissional.** In: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena (Org.). Dicionário de trabalho e tecnologia. Porto Alegre: Zouk, 2011.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMES, Nilma Limo. **Alguns termos e conceitos presentes no debate sobre relações raciais no Brasil:** uma breve discussão. In: Educação Antirracista: Caminhos abertos pela Lei Federal nº 10.639/03. Brasília, p. 39 - 62, 2005.

GOMES, Solange Maranhão. **A Inserção profissional de licenciados em música:** um estudo sobre egressos de instituições de ensino superior do estado do Paraná. 2016. 241 f. Tese (Doutorado) - Programa de Pós-Graduação em Música, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2016.

GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. **Classes, raças e democracia.** São Paulo: Fundação de Apoio à Universidade de São Paulo; Editora 34, 2002.

GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. **Racismo e anti-racismo no Brasil.** São Paulo: Fundação de Apoio à Universidade de São Paulo; Editora 34, 1999.

GUIMARÃES, José Ribeiro Soares. **Perfil do Trabalho Decente no Brasil:** um olhar sobre as Unidades da Federação. Brasília: OIT, 2012. 400 p.

GUIMARÃES, Nadya Araujo. **A sociologia dos mercados de trabalho, ontem e hoje.** Novos Estudos, 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/nec/n85/n85a07.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2017.

HASENBALG, Carlos. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil.** 2. ed. Belo Horizonte: Editora UFMG; Rio de Janeiro: IUPERJ, 2005.

IANNI, Octavio. **Octavio Ianni:** o preconceito racial no Brasil. Estudos Avançados, 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142004000100002&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt>. Acesso em: 29 nov. 2017.

INEP/MEC - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Censo da Educação Superior.** Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/censo-da-educacao-superior>>. Acesso: 05 dez. 2017.

LAMEIRAS, Maria Andréia Parente; CARVALHO, Sandro Sacchet de. **Mercado de Trabalho.** Carta de Conjuntura nº 36, 2017. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/tag/taxa-de-desemprego/>>. Acesso em: 06 dez. 2017.

LEMOS, Ana Heloisa da Costa *et al.* **Empregabilidade dos jovens administradores: uma questão meritocrática ou aristocrática?** BBR - Brazilian Business Review, 2011. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/pdf/1230/123018555006.pdf>>. Acesso em: 21 nov. 2017.

MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada.** 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2012.

MEC – MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **A democratização e expansão da educação superior no país.** Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=16762-balanco-social-sesu-2003-2014&Itemid=30192>. Acesso em: 13 set. 2017.

MINAYO, Maria Cecília de S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde.** 7. ed. São Paulo: Hucitec, 2000.

MINAYO, Maria Cecília de S.; SANCHES, Odécio. **Quantitativo-Qualitativo: oposição ou complementaridade?** Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, 9 (3), p. 239-262, jul./set., 1993.

NOGUEIRA, Oracy. **Preconceito de Marca: as relações raciais em Itapetininga.** São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1998.

OLIVEIRA, João Ferreira de *et al.* **Função social da educação e da escola.** Disponível em: <http://escoladegestores.mec.gov.br/site/4-sala_politica_gestao_escolar/pdf/saibamais_8.pdf>. Acesso em: 21 novembro 2017.

OLIVEIRA, João Ferreira. **A função social da educação e da escola pública: tensões, desafios e perspectivas.** In: Eliza Bartolozzi Ferreira; Dalila Andrade Oliveira. (Org.). Crise da escola e políticas educativas. 1. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2009.

OLIVEIRA, Lucia Elena Garcia de *et al.* **O lugar do negro na força de trabalho.** Rio de Janeiro: IBGE, 1985.

OLIVEN, Arabela Campos. **Ações afirmativas, relações raciais e políticas de cotas nas universidades: uma comparação entre os Estados Unidos e o Brasil.** Educação, Porto Alegre, v. 30, n. 1, p. 29-51, jan./abr. 2007.

PASSOS, Guiomar de Oliveira; GOMES, Marcelo Batista. **A instituição da reserva de vagas na universidade pública brasileira: os meandros da formulação de uma política.** Ensaio: aval. pol. públ. Educ., Rio de Janeiro, v.22, n. 85, p. 1091-1114, out./dez. 2014.

POUPART, Jean. **A entrevista de tipo qualitativo: considerações epistemológicas, teóricas e metodológicas.** In: POUPART, J. *et al.* (Orgs.). A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos. 2.ed. Petrópolis: Vozes, 2010. p. 215-253.

PRIES, Ludger. **Teoria sociológica del mercado de trabalho**. In: TOLEDO, Enrique De La Garza. Tratado latinoamericano de sociologia del trabajo. México: FCE/Flacso — Sede México, 2000.

PRONI, Marcelo Weishaupt; GOMES, Darcilene Claudio. **Precariedade ocupacional**: uma questão de gênero e raça. Estudos Avançados, São Paulo, v.29, nº.85, Set./Dez. 2015.

ROCHA, Nara Maria Forte Diogo; GOIS, Cezar Wagner de Lima. **Trajetórias de jovens no mundo do trabalho a partir da primeira inserção**: o caso de Sísifo em Maracanaú – Ceará, Brasil. Psicologia & Sociedade, 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v22n3/v22n3a07.pdf>>. Acesso em: 15 junho 2017.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei. **Inserção profissional**: Perspectivas Teóricas e Agenda de Pesquisa. Revista Pensamento Contemporâneo em Administração, 2012. Disponível em: <<http://www.uff.br/pae/index.php/pca/article/view/124/96>>. Acesso em: 15 abril 2017.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei; PICCININI, Valmiria Carolina. **A construção do mercado de estágios em administração na cidade de Porto Alegre**. Revista Pensamento Contemporâneo em Administração, 2012. Disponível em: <<http://www.uff.br/pae/index.php/pca/article/view/246/152>>. Acesso em: 28 abril 2017.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei; PICCININI, Valmiria Carolina. **Mercado de trabalho**: múltiplos (des)entendimentos. RAP - Revista de Administração Pública, 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v45n5/v45n5a12.pdf>>. Acesso em: 10 junho 2017.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei; PICCININI, Valmiria Carolina. **Uma análise sobre a inserção profissional de estudantes de administração no Brasil**. RAM - Revista Administração Mackenzie, 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ram/v13n2/03.pdf>>. Acesso em: 28 abril 2017.

ROESCH, Sylvia Maria A. **Projetos de estágio do curso e de pesquisa em administração**: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso. 2. ed. São Paulo: Editora Atlas, 1999.

SÁ, Marcio Gomes de. **Os filhos das feiras e o campo de negócios agreste**. 2015. 269 f. Tese de Doutorado em Sociologia (Doutorado) – Instituto de Ciências Sociais, Universidade do Minho, Portugal, 2015.

SANTOS, Anselmo Luis dos; GIMENEZ, Denis Maracci. **Inserção dos jovens no mercado de trabalho**. Estudos Avançados, 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142015000300011&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 22 abril 2017.

SAVIANI, Dermeval. **A expansão do ensino superior no Brasil**: Mudanças

e Continuidades. Poíesis Pedagógica, 2010. Disponível em: <<https://www.revistas.ufg.br/poesis/article/view/14035/8876>>. Acesso em: 13 setembro 2017.

SILVA, Camila Scherdien. **Depois do acesso: a inserção profissional de jovens egressos do Prouni**. 2017. Dissertação (Pós-Graduação) – Programa de Pós-Graduação em Administração, UFRGS, Porto Alegre, 2017.

SILVA, Edna Lúcia da; MENEZES, Estera Muszkat. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 4. ed. rev. e atual. Florianópolis: UFSC, 2005.

SILVA, Felipe Viegas da. **Inserção profissional e mercado de trabalho: Um panorama com os egressos da Escola de Administração da UFRGS**. 2016. 71 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Departamento de Ciências Administrativas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2016.

SILVA, Márcia Regina de Lima. **Serviço de branco, serviço de preto: um estudo sobre cor e trabalho no Brasil urbano**. 2001. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia, IFCS-UFRJ, Rio de Janeiro, 2001.

TEIXEIRA; Marco Antônio Pereira *et al.* **Adaptação à universidade em jovens calouros**. Psicologia Escolar e Educacional, 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pee/v12n1/v12n1a13.pdf>>. Acesso em: 21 novembro 2017.

UFRGS – UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. **A lei de cotas**. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/acoesafirmativas/acoes-afirmativas/a-lei-de-cotas>>. Acesso em: 15 setembro 2017.

UFRGS – UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. **Histórico**. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/ufrgs/a-ufrgs/historico>>. Acesso em: 13 setembro 2017.

UFRGS – UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. **Histórico do programa**. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/acoesafirmativas/acoes-afirmativas/historico-do-programa-na-ufrgs>>. Acesso em: 15 setembro 2017.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

VIEIRA, Marcelo Milano Falcão. **Por uma boa pesquisa qualitativa em administração**. In: VIEIRA, Marcelo Milano Falcão; ZOUAIN, Deborah Moraes (Orgs.). Pesquisa qualitativa em administração. 2. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

CRONOGRAMA

Planejar as etapas que se pretende seguir durante o desenvolvimento do estudo é importante para organizar-se e não perder os prazos. Portanto, com base no calendário acadêmico 2017/2 desenvolvido pela Universidade federal do Rio Grande do Sul - UFRGS será exposto, na figura abaixo, o cronograma de execução das atividades propostas para a realização do trabalho de conclusão de curso (TCC).

O cronograma está dividido nas semanas letivas do semestre, o qual inicia em 28 de agosto de 2017 e termina em 27 de janeiro de 2018.

Figura 2 – Cronograma de atividades

ATIVIDADES	SEMANAS																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Orientação	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Revisão do Texto	x	x																
Pesquisa Bibliográfica			x	x	x													
Aplicar Questionário						x	x	x										
Análise dos Dados									x	x	x	x						
Redigir o Trabalho													x	x	x	x	x	
Entrega do Trabalho																		x

Fonte: a autora (2017).

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA ALUNOS FORMADOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UFRGS

Dados perfil:

1. Qual o curso superior tu fizeste/está te formando?
2. Instituição de Ensino;
3. Idade;
4. Quando tu entraste no curso? E quando tu te formaste/te forma?

Eixo temático: Escola

Me conta sobre tua trajetória escolar

- 1) Em quais escolas tu estudou?
- 2) Eram públicas ou privadas?
- 3) Se mudou de escola, porque mudou?
- 4) Tu achas que as escolas que estudou eram boas? Por quê?
- 5) Quantos anos tinha quando começou a estudar?
- 6) Tu gostavas de estudar?
- 7) O que tu mais gostavas na escola?
- 8) Quais as tuas lembranças mais marcantes da escola?
- 9) Quais as matérias que mais gostava? Por quê?
- 10) Quais menos gostava? Por quê?
- 11) Quais eram teus hábitos de estudo?
- 12) Como eram tuas notas?
- 13) E dos seus amigos?
- 14) Como eram os teus amigos na escola?
- 15) Ainda tem contato com eles?
- 16) Como era a relação com teus professores?
- 17) Tem algum professor que te marcou por algum motivo? Qual e por quê?
- 18) Tu gostavas de ir à escola? Por quê?
- 19) Como era a relação dos teus pais com teus estudos e com a escola?
- 20) Os teus pais acompanham teu andamento na escola? Como eles faziam isso?
- 21) Quais outras atividades participava quando estava no colégio?
- 22) E fora dele?

Eixo temático: Ensino Superior**Me conta como foi a tua entrada no ensino superior**

- 1) Quando que tu decidiste que queria fazer faculdade?
- 2) Sempre teve esse sonho?
- 3) Alguém te encorajou a entrar no ensino superior?
- 4) Alguém te desencorajou?
- 5) Como tu conheceu a política de cotas?
- 7) Porque decidiu se inscrever?
- 8) Como foi esse processo?
- 9) Como foi a escolha do curso?
- 10) Teve a influência de alguém?
- 11) O que tu buscavas quando escolheu esse curso?
- 12) O que esperava conquistar?
- 13) E como foi a escolha da universidade?
- 14) Tu tentaste outros cursos e outras universidades também?
- 15) Porque deu preferência para essa?

Me conta como foi teu percurso na universidade

- 1) Quais eram as tuas expectativas quando tu entraste na universidade?
- 2) Quais foram as maiores descobertas?
- 3) Em que tipo de atividades passou a se envolver?
- 4) Quais foram as maiores dificuldades?
- 5) Como a tua rotina mudou depois da entrada na universidade?
- 7) Como foi o momento após a formatura?
- 8) O que tu sentiste?
- 9) Qual foi o pior momento ao longo da sua graduação? Por quê?
- 10) Qual foi a melhor coisa que a graduação te trouxe/oportunizou? Por quê?

Me fala sobre as tuas experiências na universidade

- 1) Em quais atividades te envolveres, cursos que fez, eventos, etc?
- 2) Tu fizeste outros cursos desde que entrou na universidade? Por quê?
- 3) Quais ainda quer fazer? Por quê?
- 4) Que tipo de emprego tu esperava ter depois de se formar?
- 5) Quanto você esperava ganhar?

6) Essa expectativa se concretizou? Se não, o que faltou para isso?

Me fala sobre as pessoas que tu conhecestes na universidade

- 1) Tu fizeste novos amigos na universidade?
- 2) Como eles são?
- 3) Como é tua relação com os professores?
- 4) Tem algum professor em particular que o inspira? Por quê?
- 5) E algum que não gosta? Por quê?

Eixo Temático: Trabalho

Me conta das tuas experiências de trabalho

- 1) Quais foram? Como chegou a elas, quanto tempo ficou, como saiu?
- 2) O que cada um deles significou de bom e de ruim na sua vida?
- 3) Quando que tu consideras a teu momento de entrada no mercado de trabalho?

Me conta sobre os processos seletivos para estágio e emprego que tu fizeste, como foram?

- 1) Como tu te sente nas seleções de emprego que participa/já participou?
- 2) O que tu achas que é teu diferencial?
- 3) O que é importante para ti na hora de avaliar uma oferta de trabalho?
- 4) O que tu buscas em um emprego?

Me conta do teu trabalho atual

- 1) Como conseguiu?
- 2) Está há quanto tempo?
- 3) Quais são as atividades?
- 4) Como é a rotina?
- 5) Qual foi a influência da tua formação no teu trabalho?
- 6) Tu achas que a tua formação te ajuda no trabalho?
- 7) O que tu mais gostas no teu emprego?
- 8) E o que tu menos gostas?
- 9) Tu pretendes continuar nesse trabalho?
- 10) Por quanto tempo?
- 11) Está satisfeito?

Me conta sobre o que tu esperas pro teu futuro

- 1) Quais são os maiores desafios que vês no mercado de trabalho hoje?
- 2) Como gostaria que fosse tua próxima experiência de trabalho?
- 3) Como tu gostaria que fosse tua trajetória profissional?
- 4) Tu achas que teus planos mudaram ao longo da tua formação? O que mudou?
- 5) O que tu acreditas ser necessário para o teu crescimento profissional?
- 6) O que tu gostarias de conquistar?
- 7) Como pretende alcançar esses objetivos?

Me diz o que trabalho significa na tua vida

- 1) O que significa sucesso/ser bem-sucedido para ti?
- 2) O que tu precisarias ter/alcançar para ser uma pessoa de sucesso?
- 3) Quem é um exemplo para ti? Por quê?
- 4) Tu gostarias de ser como ele (a)?

Eixo Temático: Família**Me conta a tua história**

- 1) Onde tu nasceste? Onde já morou? Onde mora hoje? Com quem? Quem compõem a tua família?

Me conta a história dos teus pais

- 1) Teus pais/responsáveis são daqui?
- 2) Sempre moraram aqui?
- 3) Como eles se conheceram?
- 4) Onde tua mãe nasceu?
- 5) Onde estudou? Até qual série?
- 6) Onde ela já trabalhou? Onde trabalha hoje?
- 7) Como é a tua mãe?
- 8) Quais as maiores qualidades dela?
- 9) E os defeitos?
- 10) Onde teu pai nasceu?
- 11) Onde estudou? Até qual série?
- 12) Onde ele já trabalhou? Onde trabalha hoje?
- 13) Como é a teu pai?

14) Quais as maiores qualidades dele?

15) E os defeitos?

Me conta sobre a tua infância

1) Quais são tuas maiores lembranças da infância?

2) O que tu mais gostava de fazer?

3) Como era o dia a dia da tua família quando tu eras criança?

4) Como eram os dias da semana? E os finais de semana?

5) Qual a lembrança mais viva que tu tens do teu pai na infância?

6) E da tua mãe?

7) O que os teus pais geralmente faziam no tempo livre?

Me conta sobre teu relacionamento com a família na infância

1) Teus pais eram presentes? Carinhosos? Conversavam com você?

2) Quais são suas principais lembranças?

3) O que tu achas que cada um deles fez de melhor para a sua criação?

4) E o que tu farias diferente se estivesse no lugar deles?

5) Qual foi o exemplo que cada um deles deixou para ti?

6) Em qual deles tu mais se espelha? Por quê?

7) Com qual deles tu te acha mais parecido? Por quê?

8) Como era teu relacionamento com teu (s) irmão(s)?

Me conta sobre teu relacionamento com a família hoje

1) Como é teu relacionamento com a mãe? E com o pai?

2) Se dão bem? Tem proximidade?

3) Tu gostas de estar próximo deles?

4) Como é teu relacionamento com os irmãos?

5) Do que tu tens mais orgulho na história da tua família?

6) Tem algo que não tem orgulho?

7) Como é hoje o dia a dia da sua família?

8) O que gostam de fazer no tempo livre? O que fazem nos finais de semana?

Se possui companheiro (a): me conta sobre o teu namorado (a) /marido (esposa)

- 1) Como se conheceram?
- 2) O que ele (a) faz?
- 3) O que vocês fazem juntos no teu tempo livre?

Se tem filhos: me conta sobre o teu filho

- 1) Quantos anos tem teu (s) filho (a) (s)?
- 2) Foi planejado?
- 3) Como foi quando descobriram que estavam grávidos?
- 4) O que mudou na tua vida, trajetória a partir disso?

Você acredita que de alguma forma as cotas influenciaram na tua inserção ao mercado de trabalho?