

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO  
MESTRADO ACADÊMICO**

Jhony Pereira Moraes

**INSERÇÃO PROFISSIONAL E MOBILIDADE  
SOCIAL DOS EGRESSOS DOS CURSOS DE  
ADMINISTRAÇÃO NO BRASIL**

Porto Alegre  
2019

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO  
MESTRADO ACADÊMICO**

Jhony Pereira Moraes

**INSERÇÃO PROFISSIONAL E MOBILIDADE SOCIAL  
DOS EGRESSOS DOS CURSOS DE ADMINISTRAÇÃO  
NO BRASIL**

Dissertação de Mestrado Acadêmico apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Sidinei Rocha de Oliveira

Porto Alegre  
2019

### CIP - Catalogação na Publicação

MORAES, JHONY PEREIRA  
INSERÇÃO PROFISSIONAL E MOBILIDADE SOCIAL DOS  
EGRESSOS DOS CURSOS DE ADMINISTRAÇÃO NO BRASIL / JHONY  
PEREIRA MORAES. -- 2019.  
215 f.  
Orientador: SIDINEI ROCHA-DE-OLIVEIRA.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal do  
Rio Grande do Sul, Escola de Administração, Programa  
de Pós-Graduação em Administração, Porto Alegre,  
BR-RS, 2019.

1. Inserção Profissional. 2. Mobilidade Social. 3.  
Egresso. 4. Administração. 5. Brasil. I.  
ROCHA-DE-OLIVEIRA, SIDINEI, orient. II. Título.

Jhony Pereira Moraes

**INSERÇÃO PROFISSIONAL E MOBILIDADE SOCIAL  
DOS EGRESSOS DOS CURSOS DE ADMINISTRAÇÃO  
NO BRASIL**

**Dissertação de Mestrado Acadêmico apresentada ao Programa de Pós-Graduação em  
Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial  
para obtenção do título de Mestre em Administração.**

**Conceito Final:**

**Data da aprovação: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_**

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof.<sup>a</sup> Dra. Ana Heloisa da Costa Lemos  
PPGA – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro – PUC-Rio

---

Prof.<sup>a</sup> Dra. Angela Beatriz Busato Scheffer  
PPGA – Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS

---

Prof.<sup>a</sup> Dra. Andrea Poletto Oltramari  
PPGA – Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS

---

Orientador: Prof. Dr. Sidinei Rocha de Oliveira  
PPGA – Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS

## DEDICATÓRIA

*Aos meus avôs (in memoriam) Írio e Vilmar,  
por serem exemplos de luta pelo viver e de superação.*

## AGRADECIMENTOS

Uma dissertação é uma construção coletiva, sem dúvidas! Por isso, redijo estes agradecimentos a todas as pessoas que dedicaram segundos, minutos e/ou horas para ouvir os meus questionamentos, anseios e descobertas ao longo desta jornada. Que transmitiram boas energias e acreditaram que o Mestrado seria possível. Que se fizeram presentes mesmo estando distantes. Antes, agradeço aos meus guias – que me protegem, acalmam, orientam e me iluminam. Sigo neste plano sempre acreditando: Querer, Poder e Conseguir.

Aos meus pais, Silvana e Leandro; ao meu irmão Lorenzo e as minhas avós Tereza e Iara, agradeço pelos conselhos, por compreenderem as ausências, pelos momentos de escuta (muitas vezes incompreensíveis), por todo apoio físico, emocional e material.

Aos meus colegas de curso (em especial, Raquel, Geneia, Márcia, Jenifer, Taís, Sidimar, Gean e Camila), pela acolhida, por poder compartilhar as alegrias e anseios.

Aos meus amigos de longa data (Fabrício, Cláudio, Liliani), por compreenderem as ausências. Mas, saibam que levei e levo vocês sempre comigo, pois a amizade verdadeira não é aquela em que nos fazemos presentes com frequência, mas aquela que sobrevive na distância e que a cada encontro parece ser o primeiro.

Ao professor Sidinei, meu orientador, pelo acolhimento, pelos sábios conselhos (de vida, acadêmicos e profissionais), por ser exemplo de professor e pesquisador. Obrigado por TUDO!

Às professoras Lisiane Closs, Maria Beatriz, Angela Scheffer e Andrea Oltramari pelas orientações, pelas parcerias e pela confiança. Que honra ter vocês como docentes!

Às professoras Ana Heloísa da Costa Lemos, Angela Beatriz Busato Scheffer e Andrea Poletto Oltramari pelo aceite de compor a banca examinadora do projeto e desta dissertação. Pelas recomendações e contribuições ao trabalho. Saibam que foram fundamentais para o aprimoramento deste estudo!

Aos participantes da pesquisa em todo o Brasil! Vocês são o ponto-chave para a concretização dessa dissertação. A todos que ligaram, enviaram e-mail, divulgaram a pesquisa em suas redes sociais, *blogs* e *sites* – vocês são demais!

À Lourdinha e aos alunos bolsistas, na figura do CEPA, pelo fundamental trabalho realizado em prol deste estudo. Pela dedicação, pelas orientações metodológicas, pelas conversas, reflexões e construções acerca da pesquisa. O meu eterno agradecimento!

À Escola de Administração da UFRGS, por me receber tão bem e me fazer sentir em casa.

À CAPES, pelo suporte financeiro – que se fez indispensável nessa caminhada.

## RESUMO

Em um período marcado por momentos de crise econômica, trajetórias laborais cada vez mais segmentadas e precarizadas acontecem, principalmente entre os jovens, mesmo em um contexto de expansão do ensino superior nos últimos 10 anos no Brasil. Diante disso, este estudo teve por objetivo **Analisar o processo de inserção profissional e a mobilidade social dos egressos do curso de Administração no Brasil**, com idades entre 18 e 36 anos e formados a partir de 2011. A escolha pelo curso de Administração decorre do fato de que compreende uma das áreas com o maior número de matrículas em nível de graduação, sem contabilizar os cursos de pós-graduação (especializações, mestrados e doutorados). Em 2017 foram 682.555 matrículas no curso de Administração e 73.498 matrículas no bacharelado em Administração Pública (INEP, 2018), considerados as duas principais formações na área. Para tanto, o estudo foi sustentado na literatura sobre Inserção Profissional e Mobilidade Social. Foi realizada uma pesquisa quantitativa descritiva, de corte transversal com 847 egressos dos cursos de Administração no Brasil. Os egressos participantes se distribuíram da seguinte forma entre as regiões do país: 344 (Sudeste), 244 (Sul), 163 (Nordeste), 56 (Centro-oeste) e 40 (Norte). Alguns resultados mostraram que: os egressos pesquisados são, via de regra, solteiros ou casados; não possuem filhos ou possuem pelo menos 1 (um). 97,9% cursaram Administração e, somente, 2,1% Administração Pública. Geralmente, fizeram suas graduações em universidades (67,8%) e faculdades (20,5%), em instituições de ensino privadas (54,7%). No geral, ingressaram no curso por vestibular (61,4%), FIES (5,4%) e ENEM (20,8%) – em suas modalidades PROUNI (18,5%) e SISU (6,3%). Entre os egressos que tiveram cotas, as mais frequentes foram pelos critérios econômico (4,3%), étnico-racial (3,8%) e étnico-racial e econômico (0,9 %). 80,9% estão trabalhando, sendo que 62,6% firmaram contratos de trabalho por tempo indeterminado; 63,4% cumprem jornada de trabalho em tempo integral. 36,6% trabalham em grandes empresas, sendo que 50,2% trabalham em empresas privadas. 58,7% atuam no setor dos serviços. A renda média bruta mensal dos egressos é de R\$ 3.145,10. 17,1% ficaram de 1 a 5 meses sem trabalho após a formação, 39,1% continuam na mesma organização, 23% trocaram apenas 1 vez de trabalho e 16,6% nunca trocaram de trabalho e não estão trabalhando. Os egressos perceberam que o ensino superior permitiu trabalhos que dificilmente conseguiriam antes; afirmaram que em processos seletivos os cursos de bacharelado são preferidos; e que o status da instituição é importante para a inserção no mercado de trabalho. Os egressos ocupam, geralmente, cargos como analistas, assistentes, auxiliares, coordenadores e professores. Concernente à mobilidade social, 22,3% dos pais (homens) possuem ensino fundamental de 1ª a 4ª série, 13,7% possuem ensino fundamental completo e 23,1% ensino médio completo, no geral. Quanto às mães, os resultados se repetem, mas nos seguintes percentis: 18,3%, 14,6% e 26%. Quanto aos rendimentos da família, a média da amostra é R\$ 7.885,31. Os egressos percebem que estão em melhores ocupações em relação a seus pais quando tinham a mesma idade, contudo, percebem que a remuneração e as atividades profissionais estão abaixo da qualificação que possuem. Por fim, este estudo buscou fortalecer discussões sobre desigualdades sociais e ocupacionais, enfatizando as desigualdades de classe, gênero e raça/cor/etnia ainda muito presentes no mercado de trabalho, especificamente, e também em outros campos sociais. Certamente, não se tem por pretensão encerrar as discussões sobre os temas, tampouco na Administração. Pelo contrário, há de se instigar novas perspectivas de estudo.

Palavras-chaves: Inserção Profissional. Mobilidade Social. Egressos. Administração.

## ABSTRACT

In a period marked by times of economic crisis, increasingly segmented and precarious labor trajectories occur, especially among young people, even in a context of expansion of higher education in the last 10 years in Brazil. The purpose of this study was to analyze the process of professional insertion and social mobility of graduates of the Administration course in Brazil, aged between 18 and 36 years and graduated from 2011. The choice for the course of Administration stems from the fact which includes one of the areas with the highest number of undergraduate degrees, without accounting for postgraduate courses (specializations, masters and doctorates). In 2017 there were 682,555 enrollments in the Administration course and 73,498 enrollments in the bachelor's degree in Public Administration (INEP, 2018), considered the two main training courses in the area. Therefore, the study was supported in the literature on Professional Insertion and Social Mobility. A descriptive, cross-sectional quantitative survey was conducted with 847 graduates from the Administration courses in Brazil. The participants were distributed as follows among the regions of the country: 344 (Southeast), 244 (South), 163 (Northeast), 56 (Midwest) and 40 (North). Some results showed that: the researched graduates are, as a rule, single or married; do not have children or have at least 1 (one). 97.9% attended Administration and only 2.1% Public Administration. Generally, they graduated in universities (67.8%) and colleges (20.5%) in private educational institutions (54.7%). In general, they entered the course by entrance examination (61.4%), FIES (5.4%) and ENEM (20.8%) - in their modalities PROUNI (18.5%) and SISU (6.3%). Among the graduates who had quotas, the most frequent were the economic (4.3%), ethnic-racial (3.8%) and ethnic-racial and economic (0.9%) criteria. 80.9% are working, and 62.6% signed employment contracts for an indefinite period; 63.4% complete a full-time working day. 36.6% work in large companies, with 50.2% working in private companies. 58.7% work in the services sector. The gross monthly income of the graduates is R \$ 3,145.10. 17.1% went from 1 to 5 months without work after training, 39.1% remained in the same organization, 23% only traded 1 time and 16.6% never changed jobs and were not working. The graduates realized that higher education permitted jobs they could hardly achieve before; they affirmed that in selective processes the baccalaureate courses are preferred; and that the status of the institution is important for the insertion in the job market. Graduates generally hold positions such as analysts, assistants, auxiliaries, coordinators and teachers. Concerning social mobility, 22.3% of the parents (men) have elementary education from 1st to 4th grade, 13.7% have completed elementary education and 23.1% complete secondary education in general. As for mothers, the results are repeated, but in the following percentiles: 18.3%, 14.6% and 26%. Regarding family income, the sample average is R \$ 7,885.31. The graduates realize that they are in better occupations with their parents when they were the same age, however, they realize that the remuneration and the professional activities are below the qualification that they possess. Finally, this study sought to strengthen discussions about social and occupational inequalities, emphasizing the inequalities of class, gender and race / color / ethnicity still very present in the labor market, specifically, and also in other social fields. Certainly, it is not intended to close the discussions on the subjects, nor in the Administration. On the contrary, new perspectives of study are to be instigated.

Keywords: Professional Insertion. Social Mobility. Egresses. Administration.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Organização da dissertação .....	23
Figura 2 – Estratificação do mercado de trabalho .....	27
Figura 3 - Contexto sócio-histórico, aspectos individuais e institucionais da inserção profissional. ....	32
Figura 4 - Características contextuais para o estudo de carreira. ....	33
Figura 5 – Desenho da pesquisa. ....	66
Figura 6 – Evolução das matrículas (1960-2010) no ensino superior público e privado .....	103
Figura 7 – Síntese dos resultados da pesquisa.....	166
Figura 8 – Página da pesquisa no Facebook.....	204
Figura 9 - Matéria publicada em site especializado em Administração .....	204

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Ingressos, Matrículas e Concluintes em Administração, Administração Pública e nos cursos Tecnológicos da área em 2017 – presencial e EaD .....	21
Quadro 2 – Elementos contextuais para o estudo de carreira.....	33
Quadro 3 – Estrutura sócio-ocupacional estruturada em classes sociais.....	41
Quadro 4 - Quadro-síntese sobre estudos de mobilidade social na obra de Valle Silva .....	42
Quadro 5 – Correspondência entre as ocupações – escala CASMIN e instrumento de pesquisa do estudo.....	45
Quadro 6 – Principais políticas de ações afirmativas para o acesso ao ensino superior no Brasil.....	51
Quadro 7 – Representatividade das regiões brasileiras em relação ao total de concluintes – Censo da Educação Superior de 2016 .....	67
Quadro 8 – Amostra obtida por região brasileira .....	68
Quadro 9 – Proporcionalidade da amostra do estudo .....	68
Quadro 10 – Síntese das ações de coleta de dados .....	70
Quadro 11 – Construtos, embasamento teórico e número das questões do instrumento de pesquisa .....	72
Quadro 12 – Inserção profissional e elementos individuais .....	73
Quadro 13 – Inserção profissional e elementos sócio-históricos .....	76
Quadro 14 – Inserção profissional e elementos de inserção qualificante e não qualificante ...	77
Quadro 15 – Inserção profissional e <i>déclassement</i> .....	79
Quadro 16 – Inserção profissional e conciliação entre trabalho e estudo .....	79
Quadro 17 – Mobilidade social e <i>status</i> ocupacional .....	80
Quadro 18 – Mobilidade social e capital cultural.....	81
Quadro 19 – Mobilidade social e capital econômico. ....	81
Quadro 20 – Mobilidade social e variáveis de capital cultural e econômico dos pais .....	83
Quadro 21 – Mobilidade social e variáveis de gosto.....	83
Quadro 22 – Principais características de inserção qualificante e não qualificante dos egressos .....	142
Quadro 23 – Principais atividades profissionais dos egressos durante o curso superior.....	143
Quadro 24 – Escolaridade dos pais (homens) dos egressos por região do país.....	147
Quadro 25 – Escolaridade das mães dos egressos por região do país .....	148
Quadro 26 – Principais ocupações dos pais por cor/raça/etnia dos egressos .....	150

Quadro 27 – Principais ocupações dos pais dos egressos por cor/raça/etnia dos egressos ....	154
Quadro 28 – Principais ocupações das mães por cor/raça/etnia dos egressos.....	156
Quadro 29 – Distribuição das principais faixas de rendimento bruto familiar mensal por cor/raça/etnia dos egressos .....	158
Quadro 30 – Escolaridade dos pais (homens) por cor/raça/etnia dos egressos .....	205
Quadro 31 – Cursos de graduação dos pais (homens) dos egressos por região do país.....	206
Quadro 32 – Escolaridade das mães por cor/raça/etnia dos egressos.....	210
Quadro 33 – Cursos de graduação das mães dos egressos por região do país .....	211
Quadro 34 – Renda bruta familiar por cor/raça/etnia e sexo dos egressos.....	215

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – “Novos” ocupados, segundo idade e posição na ocupação Brasil – 2º trimestre de 2018 (em 1.000 pessoas) .....	28
Tabela 2 – Rendimento médio real dos ocupados e dos “novos” ocupados Brasil – 2º trimestre de 2018 (em R\$) .....	29
Tabela 3 – Número de instituições de educação superior e número de matrículas em cursos de graduação, por organização acadêmica – Brasil – 2017.....	53
Tabela 4 – Percentual de egressos por sexo e região do país .....	85
Tabela 5 – Cor ou Raça dos egressos por região do país .....	86
Tabela 6 – Número de egressos por faixa etária e região do país .....	88
Tabela 7 – Idade média por região, sexo, cor/raça e por tipo de instituição de ensino superior .....	88
Tabela 8 – Forma de moradia dos egressos por região do país.....	89
Tabela 9 – Estado civil dos egressos por região do país .....	92
Tabela 10 – Composição familiar (ter filhos ou enteados) dos egressos.....	92
Tabela 11 – Situação laboral dos egressos durante o curso superior.....	93
Tabela 12 – Situação laboral dos egressos durante o curso superior – por idade.....	94
Tabela 13 – Situação laboral dos egressos durante o curso superior – por cor/raça/etnia .....	95
Tabela 14 – Situação laboral dos egressos durante o curso superior por tipo de instituição de ensino (pública/privada) .....	96
Tabela 15 - Número de egressos por curso – Administração e Administração Pública.....	100
Tabela 16 – Motivações para o ingresso no curso superior em Administração .....	100
Tabela 17 – Percentual de egressos por região e tipo de instituição de ensino superior .....	104
Tabela 18 – Percentual de egressos por sexo e tipo de instituição de ensino superior.....	105
Tabela 19 – Percentual de egressos por cor/raça/etnia e tipo de instituição de ensino superior .....	105
Tabela 20 – Percentual de egressos por cor/raça/etnia e tipo de instituição de ensino superior (pública/privada).....	106
Tabela 21 – Formas de ingresso no ensino superior por região do país .....	106
Tabela 22 – Ações afirmativas para o ingresso no ensino superior por região do país.....	107
Tabela 23 – Composição das ações afirmativas para o ingresso no ensino superior por região do país.....	109

Tabela 24 – Uso de cotas pelos egressos para o ingresso no ensino superior por região do país .....	113
Tabela 25 – Situação dos egressos antes do ingresso no curso de Administração .....	115
Tabela 26 – Contribuições do ensino superior para o ingresso no mercado de trabalho .....	116
Tabela 27 – Questões sobre elementos sócio-históricos da inserção profissional por região, instituição de ensino, sexo e cor/raça/etnia .....	124
Tabela 28 – Tipo de contrato de trabalho por tipo de instituição de ensino superior.....	127
Tabela 29 – Tipo de contrato de trabalho por sexo, idade e cor/raça/etnia dos egressos .....	128
Tabela 30 – Jornada de trabalho por sexo, idade e cor/raça/etnia dos egressos .....	129
Tabela 31 – Rendas brutas mensais médias (individual) totais, por gênero, idade, cor/raça/etnia, ensino médio e instituição de ensino superior .....	130
Tabela 32 – Porte das organizações onde os egressos trabalham por região do país .....	133
Tabela 33 – Porte das organizações onde os egressos trabalham por instituição de ensino médio pública e privada.....	133
Tabela 34 - Porte das organizações onde os egressos trabalham por cor/raça/etnia .....	134
Tabela 35 – Tipo de organização onde trabalham os egressos por região do país .....	134
Tabela 36 – Ramo de atuação das organizações onde os egressos trabalham por região do país .....	135
Tabela 37 – Principais cargos ocupados pelos egressos por região do país .....	136
Tabela 38 – Satisfação dos egressos com o trabalho atual por região do país .....	137
Tabela 39 – Trocas de trabalho após o ingresso no ensino superior por região do país.....	138
Tabela 40 - Trocas de trabalho após o ingresso no ensino superior por instituição de ensino superior públicas e privadas .....	138
Tabela 41 – Tempo sem trabalho após a formação por região do país .....	139
Tabela 42 – Trocas de trabalho após a formação no ensino superior por região do país .....	140
Tabela 43 – Questões sobre inserção qualificante e não qualificante dos egressos por região do país e sexo.....	145
Tabela 44 – Ocupação dos pais (homens) quando os egressos tinham cerca de 14 anos – por região .....	152
Tabela 45 – Ocupação das mães quando os egressos tinham cerca de 14 anos – por região .	155
Tabela 46 – Rendas brutas mensais médias (familiar) totais, por gênero, idade, cor/raça/etnia, ensino médio e instituição de ensino superior .....	159

Tabela 47 - Rendimento real efetivo domiciliar <i>per capita</i> efetivo médio das pessoas residentes em domicílios particulares, por sexo e cor ou raça, segundo o nível de instrução - 2017 .....	160
Tabela 48 – Renda média bruta mensal familiar por escolaridade dos pais dos egressos.....	161
Tabela 49 – Questões sobre <i>Déclassement</i> por região, cor/etnia/raça e sexo dos egressos ...	164
Tabela 50 – Renda bruta individual média total, por sexo, idade, cor/raça/etnia e instituição de ensino superior dos egressos .....	172

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Número de matrículas em cursos de graduação, por categoria administrativa – Brasil – 2007-2017. ....	53
Gráfico 2 - Número de matrículas em cursos de graduação da rede pública, por categoria administrativa – Brasil – 2007-2017. ....	54
Gráfico 3 - Número de matrículas em cursos de graduação, por modalidade de ensino – Brasil – 2007-2017. ....	55
Gráfico 4 - Número de matrículas em cursos de graduação, por grau acadêmico – Brasil – 2007-2017. ....	55
Gráfico 5 - Número de concluintes em cursos de graduação, por grau acadêmico – Brasil – 2007-2017. ....	56
Gráfico 6 - Matrículas na modalidade presencial nos cursos de Administração e Administração Pública (2001-2017). ....	57
Gráfico 7 - Matrículas na modalidade presencial no curso de Administração nos ensinos público e privado (2001-2017). ....	58
Gráfico 8 - Matrículas na modalidade presencial no curso de Administração Pública nos ensinos público e privado (2001-2017). ....	59
Gráfico 9 - Matrículas na modalidade a distância (EaD) nos cursos de Administração e Administração Pública (2006-2017). ....	60
Gráfico 10 - Concluintes na modalidade a distância (EaD) no curso de Administração nos ensinos público e privado (2009-2017). ....	60
Gráfico 11 - Concluintes na modalidade a distância (EaD) no curso de Administração Pública nos ensinos público e privado (2009-2017). ....	61
Gráfico 12 - Comparativo entre concluintes na modalidade a distância (EaD) nos cursos de Administração e de Administração Pública (2009-2017). ....	62
Gráfico 13 - Concluintes e ingressantes no curso de Administração nos ensinos presencial e a distância (EaD) – 2016 e 2017. ....	62
Gráfico 14 - Concluintes e ingressantes no curso de Administração Pública nos ensinos presencial e a distância (EaD) – 2016-2017. ....	63
Gráfico 15 - Matrículas, Ingressos e Concluintes no curso de Administração nas regiões brasileiras em 2016-2017. ....	63

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>18</b>
1.1 OBJETIVOS DO ESTUDO .....	22
1.2 ORGANIZAÇÃO DA DISSERTAÇÃO .....	22
<b>2 INSERÇÃO PROFISSIONAL .....</b>	<b>24</b>
2.1 ANTECEDENTES DA DISCUSSÃO SOBRE INSERÇÃO PROFISSIONAL .....	24
2.2 INSERÇÃO PROFISSIONAL: A CONSTRUÇÃO DO CONCEITO .....	29
2.3 MOBILIDADE SOCIAL E INSERÇÃO PROFISSIONAL .....	36
<b>3 O ENSINO SUPERIOR BRASILEIRO E O CONTEXTO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO NO PAÍS .....</b>	<b>47</b>
3.1 CENSO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR: ANÁLISE DAS NOTAS ESTATÍSTICAS DO INEP DE 2017 .....	52
3.2 O ENSINO SUPERIOR EM ADMINISTRAÇÃO NO BRASIL: UMA ANÁLISE DAS SINOPSES ESTATÍSTICAS DA EDUCAÇÃO SUPERIOR (INEP, 2001-2017) .....	57
<b>4 MÉTODO .....</b>	<b>65</b>
4.1 ENFOQUE E ALCANCE DA PESQUISA .....	65
4.2 DESENHO DA PESQUISA .....	65
4.3 DEFINIÇÃO DA AMOSTRA DE PESQUISA .....	66
4.4 ESTRATÉGIAS DE ACESSO AOS PARTICIPANTES DA PESQUISA .....	69
4.5 ETAPA PRELIMINAR: DEFINIÇÃO DO INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS .....	71
4.5.1.2 Construto inserção profissional e inserção qualificante e não qualificante .....	77
4.5.1.3 Construto inserção profissional e <i>déclassement</i> .....	78
4.5.1.4 Construto inserção profissional e conciliação entre trabalho e estudo .....	79
4.5.1.5 Construto mobilidade social e <i>status</i> ocupacional .....	79
<b>5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS DA PESQUISA .....</b>	<b>85</b>
5.1 CONHECENDO OS EGRESSOS: ANÁLISE DA INSERÇÃO PROFISSIONAL .....	85
5.1.2 Elementos sócio-históricos .....	120
5.1.3 Inserção qualificante e não qualificante .....	127
5.2 CONHECENDO OS EGRESSOS: ANÁLISE DA MOBILIDADE SOCIAL .....	146
5.2.1 Os pais dos egressos: escolaridade, ocupação e renda bruta mensal familiar .....	146
5.2.2 <i>Déclassement</i> .....	161
<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>167</b>

a) Levantar o perfil sociodemográfico dos egressos do curso de Administração .....	168
b) Identificar a situação laboral dos egressos do curso de Administração .....	169
c) Analisar características de inserção qualificante e não qualificante dos egressos do curso de Administração.....	171
d) Analisar elementos de mobilidade social durante o processo de inserção profissional .....	173
6.1 LIMITAÇÕES DA PESQUISA .....	175
6.2 SUGESTÕES PARA PESQUISAS FUTURAS .....	176
6.3 ÚLTIMAS CONSIDERAÇÕES .....	177
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>179</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>191</b>
ANEXO A – QUESTIONÁRIO DE PESQUISA PARA OS EGRESSOS DE ADMINISTRAÇÃO.....	191
<b>APÊNDICES .....</b>	<b>204</b>
APÊNDICE A – Página da pesquisa no Facebook .....	204
APÊNDICE B – Matéria publicada em site especializado em Administração .....	204
APÊNDICE C – Escolaridade dos pais (homens) por cor/raça/etnia dos egressos.....	205
APÊNDICE D - Cursos de graduação dos pais (homens) dos egressos por região do país ...	206
APÊNDICE E – Escolaridade das mães por cor/raça/etnia dos egressos.....	210
APÊNDICE F - Cursos de graduação das mães dos egressos por região do país .....	211
APÊNDICE G - Renda bruta familiar por cor/raça/etnia e sexo dos egressos.....	215

## 1 INTRODUÇÃO

Desde a década de 1990, transformações econômicas e tecnológicas (técnicas e de gestão, produção enxuta, internacionalização, entre outras) afetaram tanto as relações contratuais de trabalho (contratos, precarização, informalidade), quanto a estrutura do mercado de trabalho. Entre as transformações sociais do mercado laboral, destacam-se a extinção de postos, as demissões em massa, o crescimento de novas configurações de emprego (trabalho subcontratado, temporário, intermediado por terceiros) e a polivalência funcional do trabalhador. Nesse contexto, sobretudo nos períodos de crise, há um acirramento da competição entre jovens e adultos pelos reduzidos empregos (TARTUCE, 2007; PICCININI; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2008; GUIMARÃES, 2013; SANTOS, 2013; VOLKMER MARTINS; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2014, 2016, 2017).

Entretanto, este processo não é contínuo, pois houve um período de desenvolvimento econômico entre os anos de 2007 e 2012, marcado de um lado pelo crescimento do emprego, melhoria da qualidade dos postos de trabalho e, de outro, pela expansão do ensino superior para a formação de mão de obra qualificada para atender a demanda das empresas. Posteriormente, entre 2013 e 2018, um novo período de crise (com a redução dos postos de trabalho) trouxe novos desafios para a absorção da força de trabalho formada nos anos anteriores.

Volkmer Martins e Rocha-de-Oliveira (2014) afirmam que as mudanças ocorridas no emprego, agravadas pelos períodos de crise, impeliram trajetórias cada vez mais segmentadas e precarizadas para os jovens. No entanto, nos últimos dez anos observou-se um aumento na demanda de jovens que buscam no ensino superior o acesso ao mercado de trabalho (OLIVEIRA; WETZEL, 2009). Simultaneamente, nota-se um cenário de crescimento do desemprego juvenil, ao mesmo tempo em que há uma ampliação no acesso da população à formação de nível superior (VOLKMER MARTINS; OLIVEIRA; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2017). Essa afirmação reflete uma política governamental e uma crença baseada na teoria do capital humano (CATTANI, 2006), onde cabe ao indivíduo preocupar-se com a sua colocação; e há uma relação direta entre tempo de formação e retorno no mercado de trabalho. Assim, para que se alcance postos de trabalho mais qualificados cada um deve investir na própria formação, sendo responsável direto por sua atuação no mercado e pelas consequências de suas escolhas.

Apesar de perceber-se uma elevação no número de matrículas, a criação de postos de trabalho mais qualificados não segue o mesmo ritmo. Nesse contexto, Santos (2013, p. 76)

salienta que a dinâmica do mercado de trabalho impõe ao jovem uma limitação de possibilidades: “estudar ou trabalhar”. Contudo, o Brasil se configura como um território onde muitos jovens estudam e trabalham ao mesmo tempo. Logo, as desigualdades do mundo adulto transitam também pela população juvenil, pois ela carrega consigo “diversas questões socioculturais históricas do País” (p. 76).

Com o mercado de trabalho mais dinâmico e com diferentes configurações (TARTUCE, 2007; PICCININI, ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2008; GUIMARÃES, 2013; SANTOS, 2013; VOLKMER MARTINS; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2014, 2016, 2017), o diploma universitário, que antes era um sinal de garantia profissional, hoje deixa de assegurar acesso imediato para a maioria dos jovens, gerando frustração para alguns (OLIVEIRA; WETZEL, 2009).

Na visão de Volkmer Martins e Rocha-de-Oliveira (2014, p. 2) “o ensino, em especial o ensino superior, é tido como estratégia de transformação social, devido sua capacidade de impulsionar o desenvolvimento tecnológico, aumentar a capacidade crítica da população e contribuir para mobilidade social geracional”. Todavia, o exposto não corresponde à realidade presente: reclama-se da “falta de mão de obra qualificada, evidenciando a necessidade de se analisar o processo de inserção profissional” (VOLKMER MARTINS et al., 2017, p. 1).

Corroborando a isso, este estudo parte do pressuposto de que a inserção profissional é um “processo individual, coletivo, histórico e socialmente inscrito” (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012b, 49), onde

Individual porque diz respeito à experiência vivenciada por cada sujeito na esfera do trabalho, suas escolhas profissionais e expectativas de carreira. É um processo coletivo por ser vivenciado de maneira semelhante por uma mesma geração, ou no interior de grupos profissionais. É histórico, pois se desenvolve ao longo de um período da vida do sujeito, sob a influência de elementos que marcam determinado momento no tempo e no espaço, como políticas públicas, mercado de trabalho, organização do sistema de ensino e políticas de recursos humanos e os pontos de vista ‘empresariais’ sobre as relações entre educação e trabalho. Está inscrito em um dado contexto socioeconômico e cultural, em que, além dos elementos institucionais, há influência das construções e das representações sociais que os indivíduos desenvolvem em relação a esta inserção profissional.

Os estudos acerca do processo de transição escola-mercado de trabalho são relativamente recentes, seus primeiros registros datam de 1970 nos Estados Unidos e na Europa. No Brasil, estudos sobre a transição escola-mercado de trabalho (AMARAL; WALTHER, 2013; MENEZES; UCHOA, 2013; MORETTO; REMY, 2013; SOUTO et al., 2013) buscam refletir acerca da qualidade do sistema de ensino como meio de otimizar a inserção dos jovens; sobre a elaboração de políticas públicas orientadas ao processo de inserção e qualificação profissional; o fortalecimento do mercado de trabalho informal e a

consequente ocupação juvenil em posições desprotegidas; as desigualdades sociais e econômicas como reflexo no acesso ao ensino, ao mercado e aos níveis de renda em patamares diferenciados; e sobre o ciclo de vida do jovem brasileiro.

Na perspectiva de Amaral e Walther (2013), a passagem da escola para o trabalho assume um papel crítico para o jovem, por representar o momento de vida em que ele participa plenamente na sociedade, participando socioeconômica e culturalmente. Fase em que os jovens devem “desenvolver e construir competências, com base em formação inicial e profissional, que os ajudem a entrar no mundo do trabalho de forma decente. É aqui onde os jovens encontram maior dificuldade de inserção na contemporaneidade” (p. 22).

Atualmente, a inserção profissional dos jovens está marcada pelo risco de precariedade, situação que se revela oportuna para aprofundar a discussão sobre a diversidade de trajetórias, que surgem em virtude das diferenças de origem social, de raça, de sexo, de diferenças socioeconômicas entre o ambiente rural e o urbano, e das diferenças existentes entre as regiões do Brasil (SANTOS; 2013; VOLKMER MARTINS; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2016).

Corroborando ao exposto, estatísticas do INEP (2018) mostram que, no último Censo da Educação Superior (2017), registraram-se 8.290.911 matrículas, 3.226.249 ingressantes, e 1.199.769 concluintes em nível superior. Com base nisso, pode-se associar o pensamento de Tartuce (2007) ao expressar que são poucos os beneficiados pela permanência nos estudos e pelo ingresso mais tardio no mercado de trabalho. Isto é, a necessidade de se estudar por um tempo maior pode trazer melhores resultados profissionais a um grupo menor de jovens trabalhadores, os quais lutam para a manutenção de sua posição social. Outro argumento ancorado em Tartuce (2007) é o empenho à qualificação profissional dos jovens como sinônimo de alto desempenho no mercado de trabalho.

O último Resumo Técnico do Censo da Educação Superior aponta que Direito, Administração e Pedagogia são os cursos com o maior número de matrículas, nessa ordem: 862.324, 710.984 e 679.286 matriculados em 2016 (INEP, 2016). Atualizando esses dados, em 2017 o curso Direito chegou a 879.234 matrículas; Administração, reduziu para 682.555; e Pedagogia, 714.345 matriculados (INEP, 2018).

Delimitando-se o presente estudo ao campo da Administração, Bertero (2006) afirma que essa é uma das áreas com o maior número de matrículas em nível de graduação, sem contabilizar os cursos de pós-graduação (especializações, mestrados e doutorados). Em 2017 foram 682.555 matrículas no curso de Administração e 73.498 matrículas no bacharelado em Administração Pública (INEP, 2018), considerados as duas principais formações na área. Das

matrículas na graduação em Administração, 481.768 correspondem à modalidade presencial, sendo 76.706 delas em instituições públicas<sup>1</sup> e 405.062 em instituições privadas<sup>2</sup>. As 200.787 matrículas restantes foram realizadas na modalidade a distância (EaD). O curso de Administração Pública obteve 14.628 matrículas no ensino presencial, dessas sendo 10.492 em instituição pública e 4.136 no âmbito privado. Na EaD foram computadas 58.870 matrículas (INEP, 2018). De modo geral, temos 756.053 matrículas efetivadas no somatório dessas duas categorias em Administração no ano de 2017 (INEP, 2018). Sobre os cursos tecnológicos na área, no ano de 2017 somaram 441.696 matrículas, das quais 186.402 foram no ensino presencial e 255.294 no ensino a distância.

Sobre os concluintes dos cursos de Administração e Administração Pública, em 2017 levantou-se, respectivamente, 112.301 e 13.671 pessoas. Dentre os concluintes em Administração, 85.989 cursaram na modalidade presencial e 26.312 na EaD. No curso de Administração Pública, 2.744 encerraram o curso no ensino presencial e 10.927 a distância (INEP, 2018). O Quadro 1 sintetiza o número de ingressos, matrículas e concluintes na área de Administração (Administração, Administração Pública e Tecnológicos) divulgados na última Sinopse estatística divulgada pelo INEP.

**Quadro 1 – Ingressos, Matrículas e Concluintes em Administração, Administração Pública e nos cursos Tecnológicos da área em 2017 – presencial e EaD**

Curso	Ingressos		Matrículas		Concluintes	
	Presencial	EaD	Presencial	EaD	Presencial	EaD
Administração	137.643	100.961	481.768	200.787	85.989	26.312
Administração Pública	5.403	38.366	14.628	58.870	2.744	10.927
Cursos Tecnológicos	94.690	175.045	186.402	255.294	48.786	45.811

Fonte: Elaborado pelo autor a partir do INEP (2018).

O Quadro 1 adiciona informações acerca dos ingressantes, que correspondem aos alunos com o ano de ingresso no curso superior igual ao ano de referência (2017). Assim, no somatório dos cursos observa-se o total de 552.108 ingressos somente em 2017 (INEP, 2018).

O plano de expansão do ensino superior no Brasil está associado a políticas cuja atenção se volta para a formação e não para o ingresso no mercado de trabalho. A grande demanda por formação possui relação com a busca por progressão social e profissional do jovem brasileiro, que busca reconhecimento através da posse de um diploma e uma boa colocação no mercado de trabalho (VOLKMER MARTINS; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2014).

<sup>1</sup> Por instituições públicas entende-se as universidades, centros universitários, faculdades e Institutos Federais/Centros Federais de Educação Tecnológica – no ano de 2017 (INEP, 2018).

<sup>2</sup> Por instituições privadas entende-se as universidades, centros universitários e faculdades – para o ano de 2017 (INEP, 2018).

Em relação ao curso de Administração, seu crescimento está associado à elevação dos Estados Unidos à superpotência no século XX. Nesse cenário, o Brasil foi um dos primeiros países a “escolarizar a administração, criando relativamente cedo escolas, cursos, departamentos e faculdades de administração” (BERTERO, 2006, p. 4). Assim, foi criado entre os brasileiros a imagem do curso de Administração com elevada empregabilidade e possível de alcançar altos postos gerenciais (BERTERO, 2006), sendo um caminho factível de mobilidade social.

Diante destas exposições, o presente estudo se propõe a analisar o público egresso do curso de Administração. A escolha dessa realidade tem por fundamento a representatividade do curso de Administração no cenário nacional, o crescimento no número de matrículas (BERTERO, 2006; INEP, 2018) e a popularidade desse campo tanto no ensino e na pesquisa, quanto no mercado profissional (BERTERO, 2006). Para tanto, suscita-se uma questão norteadora: **Como se relacionam inserção profissional e mobilidade social dos egressos do curso de Administração no Brasil?**

## 1.1 OBJETIVOS DO ESTUDO

Para responder à questão e organizar o estudo, elencam-se o objetivo geral e os objetivos específicos, a seguir.

Através do objetivo geral do estudo pretende-se:

- *Analisar o processo de inserção profissional e a mobilidade social dos egressos do curso de Administração no Brasil.*

Objetivos específicos:

- *Levantar o perfil sociodemográfico dos egressos do curso de Administração.*
- *Identificar a situação laboral dos egressos do curso de Administração.*
- *Analisar características de inserção qualificante e não qualificante dos egressos do curso de Administração.*
- *Analisar elementos de mobilidade social durante o processo de inserção profissional.*

## 1.2 ORGANIZAÇÃO DA DISSERTAÇÃO

Esta dissertação tem sua estrutura apresentada na Figura 1, a seguir.

Figura 1 – Organização da dissertação



Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

## **2 INSERÇÃO PROFISSIONAL**

Para a compreensão acerca do tema Inserção Profissional, apresentam-se nesta seção três pontos fundamentais: 1) os antecedentes da discussão sobre inserção profissional; 2) a construção do conceito de inserção profissional; e 3) mobilidade social e inserção profissional.

### **2.1 ANTECEDENTES DA DISCUSSÃO SOBRE INSERÇÃO PROFISSIONAL**

Com as transformações socioeconômicas ocorridas ao longo das últimas décadas no Brasil observa-se o prolongamento do tempo de estudos, notadamente pela ampliação do ingresso no ensino superior (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012a). Em consequência há uma extensão do período de entrada no mercado de trabalho – fenômeno que ocorreu em outros países no século passado, como na França (GALLAND, 2000). Paralelo ao aumento dos anos de estudo, ocorre uma postergação do início da vida conjugal e a maior permanência na casa dos pais (GALLAND, 2000; SANTOS, 2013). Na França, por exemplo, essa estadia ultrapassa os 25 anos de idade. Galland (2000) argumenta que a juventude de hoje difere daquela de anos passados, uma vez que a saída da casa dos pais, o acesso ao emprego e a constituição de família aconteciam em um espaço de tempo menor, sendo a independência conquistada mais rapidamente.

No Brasil, a demanda por escolarização é crescente entre os jovens de classes populares, pois acreditam que oportunidades de emprego mais qualificadas dependem do nível de escolaridade. Esse pensamento é coerente com a dinâmica do mercado de trabalho atual, que vem exigindo níveis educacionais mais elevados, quer para o ingresso, quer para a permanência no emprego (OLIVEIRA; SOUZA, 2013). Nesse ambiente, as desigualdades na escolaridade, com atenção ao jovem pobre, afetam o acesso às oportunidades de emprego. Moretto e Remy (2013) apontam que a conquista de uma oportunidade não depende somente da escolaridade do jovem, pois ele deve atentar para a demanda de mão de obra por parte dos empregadores e para uma estrutura econômica que ofereça uma quantidade suficiente de postos de trabalho.

Menezes e Uchoa (2013), ao analisar o cenário do emprego, salientam que em todas as faixas de escolaridade o desemprego é eminente, com destaque para os jovens com idade entre 16 e 25 anos. Os autores sustentam essa análise pela seguinte explicação:

Uma explicação para tão elevadas taxas de participação e de desemprego do jovem pode ser encontrada quando se observa um movimento de redução de postos de trabalho destinados a essas pessoas, de maneira que os avanços educacionais não necessariamente se traduzem, para a população jovem, em maior possibilidade de

obtenção de um posto de trabalho. Alta taxa de participação com pequena capacidade de absorção ocupacional da população jovem tem se traduzido, dessa forma, em elevada taxa de desemprego para esse importante contingente populacional (MENEZES; UCHOA, 2013, p. 111).

Corrochano (2013) afirma que no Brasil a frágil proteção do trabalhador e a desatenção à população desempregada contribuem tanto para a precariedade dos vínculos de trabalho, quanto para trajetórias não-lineares e para uma maior instabilidade. Diante desse cenário, Santos (2013) analisa a trajetória dos jovens na passagem dos anos e aponta que essa reconfiguração da trajetória de vida é atravessada por um conjunto de fatores, tais como a classe social, o gênero e a etnia. Desta forma, diferentes contornos são dados a partir das realidades particulares de cada jovem, o que pode reforçar a dependência deles aos seus genitores.

Essas mudanças estendem-se e contrariam a ideia de ascensão social em relação aos seus pais, sendo notória uma fragilidade da progressão nas trajetórias ocupacionais, principalmente para os jovens em situações precárias ou pertencentes a classes populares. Oliveira e Souza (2013) corroboram Santos (2013) ao assegurar que a dura realidade do mercado de trabalho para os jovens brasileiros tende a ser reforçada pelo “agravamento da pobreza estrutural do País e do risco de intensificação das desigualdades sociais, que empurram cada vez mais esse contingente para o mundo do trabalho de uma forma precária, muitas vezes sem nenhum critério de avaliação” (OLIVEIRA; SOUZA, 2013, p. 99).

Nos anos 1980 ganham destaque estudos sobre trajetórias de estudantes trabalhadores e sobre o trabalho como contribuição para a formação. Nesse contexto, ressalta-se o uso do trabalho como uma fonte de aquisições pessoais que superam a barreira da sobrevivência e a manutenção do lar pelos jovens que trabalham, sendo também o trabalho como fonte de financiamento dos estudos. Santos (2013) atenta para a relação escolaridade e mercado de trabalho, enfatizando que em países mais desenvolvidos há um adiamento da prática profissional com vistas ao aumento do tempo de estudo. Todavia, no Brasil, há predominância de uma juventude com estudo e trabalho concomitantes. Oliveira e Souza dizem, sobretudo, que a Educação se tornou um “instrumento de formação das pessoas para disputarem uma posição no mercado de trabalho” (OLIVEIRA; SOUZA, 2013, p. 99), destoando de sua função vital de “estabelecimento de relações solidárias, socialização e elaboração de identidades e emancipação humana” (p. 99).

Projetando um olhar sobre o mercado de trabalho e suas diferentes perspectivas, perpassa-se por algumas estatísticas de órgãos como o Departamento Intersindical de

Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), que retrata a situação atual do mercado de trabalho brasileiro. Antes, busca-se conceituar e caracterizar o que é o mercado de trabalho.

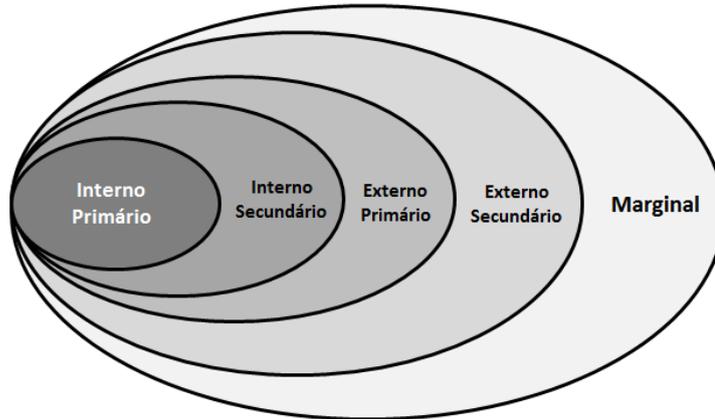
De acordo com Guimarães (2008, p. 276), o mercado de trabalho é um “lôcus por excelência do estabelecimento das trocas entre compradores e vendedores de força de trabalho”, onde se constitui uma esfera entre “contratante de trabalho (organizado empresarialmente como firma) e vendedor de trabalho (figurado como indivíduo ‘livre e despossuído’)” (GUIMARÃES, 2008, p. 276).

Para Souza e Lemos (2016), o mercado de trabalho é multifacetado e engloba um conjunto de fatores que podem ser analisados: “as condições materiais e ambientais nas quais o trabalho se realiza”; “as novas formas de gestão implementadas”; “a legitimação discursiva voltada às identidades coletiva e societal, destacando as relações de poder nos âmbitos interno e externo das empresas”; a “subjetividade do trabalhador”; e o “estudo das inter-relações entre o mundo do trabalho e as dimensões social, política e econômica” (SOUZA; LEMOS, 2015, p. 5).

Refletindo-se sobre a formação e a concepção do mercado de trabalho, Rocha-de-Oliveira e Piccinini (2011) o entendem como um espaço a ser analisado a partir das relações entre instituições, indivíduos e sociedade; de mudanças constantes e de compreensões múltiplas quanto às relações que se formam nele. Nesse sentido, de acordo com Guimarães (2008), por tempos o mercado de trabalho ficou apenas sob o entendimento de sua estrutura, dando-se pouca importância para o fator social impelido nas relações de trabalho e que se institucionalizava em sua estrutura.

Segundo a teoria da segmentação, o mercado de trabalho é formado por um subconjunto de segmentos independentes e não concorrentes entre si, com barreiras que impossibilitam o acesso por parte dos trabalhadores. Ou seja, a noção unitária de mercado de trabalho é quebrada, ressaltando que as oportunidades não são igualitárias a todas as pessoas (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2011). Então, define-se aqui uma divisão entre mercado interno e mercado externo, sendo que no primeiro apresentam-se as melhores oportunidades e maior proteção aos trabalhadores; no segundo, há a predominância das regras da economia clássica. Rocha-de-Oliveira (2009) traz em detalhe essa fragmentação do mercado de mercado, como pode ser visto na Figura 2.

**Figura 2 – Estratificação do mercado de trabalho**



Fonte: Elaborado pelo autor a partir de Rocha-de-Oliveira (2009).

Conforme a Figura 2 o mercado de trabalho está segregado em cinco níveis: interno primário, interno secundário, externo primário, externo secundário e marginal. A representação acima mostra que quanto mais afastado está o trabalhador do mercado interno primário, mais precarizados são os postos e as condições laborais. Isto é, quanto mais próximo o indivíduo do mercado marginal, menores são as possibilidades de vínculos duráveis com as organizações.

Sobre as definições da Figura 2 entende-se o mercado interno primário como central e constituído por melhores salários e benefícios, garantidor de estabilidade, boas condições de trabalho e da seguridade social. Sobre os mercados interno e externo secundários, Rocha-de-Oliveira (2009) refere-os como periféricos, onde o primeiro garante maior flexibilidade dos vínculos de trabalho (tempo parcial, prestação de serviços, regime de alternância); e o segundo é representado por trabalhadores recrutados por empresas subcontradas, tais como as empresas de trabalho temporário (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2009).

Já o mercado externo primário é composto por trabalhadores com competência técnica e dispostos em trabalhos autônomos, com flexibilidade tanto em sua atuação quanto em acordos de trabalho estabelecidos com as empresas. O mercado externo secundário é constituído por indivíduos que exercem a prestação de serviços ou que executam contratos de trabalho em tempo parcial. Por fim, o mercado marginal é caracterizado por um “grupo excluído do mercado que vive na informalidade e na prestação descontínua de serviços, alternando períodos de renda e de desemprego” (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2009, p. 84).

Conforme o DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos), o segundo trimestre de 2018 registrou 91,2 milhões de pessoas ocupadas, 600 mil trabalhadores a mais em relação ao trimestre anterior. Contudo, 8,8 milhões dos

ocupados ficaram desempregados ou saíram da força de trabalho; e 9,4 milhões de inativos (5,6 milhões) ou desocupados (3,8 milhões) empregaram-se (os “novos ocupados”, segundo o DIEESE). Ao analisar a informalidade dentre esses 9,4 milhões o DIEESE levantou que 74% são informais, compostos pelos “assalariados sem carteira, os trabalhadores por conta própria que não contribuem para a previdência e os trabalhadores familiares auxiliares (que não possuem rendimento)” (DIEESE, 2018, p. 1).

Se forem consideradas as idades desses ocupados, o DIEESE aponta como mais representativos os grupos etários com idade até 29 anos (39,2%) e de 40 a 59 anos (29,9%). Nesses grupos os empregos com e sem carteira assinada e o trabalho por conta própria predominam, como pode ser visto na Tabela 1.

**Tabela 1 – “Novos” ocupados, segundo idade e posição na ocupação Brasil – 2º trimestre de 2018 (em 1.000 pessoas)**

Posição na ocupação (em mil pessoas)	Até 29 anos	De 30 a 39 anos	De 40 a 59 anos	60 anos ou mais	Total
Empregado com carteira assinada	835	374	333	35	1.577
Empregado sem carteira assinada	1.199	384	422	114	2.119
Trabalhador doméstico c/ carteira	12	15	52	(1)	83
Trabalhador doméstico s/ carteira	242	219	387	82	931
Setor público c/ carteira	23	13	8	(1)	45
Setor público s/ carteira	223	95	96	10	424
Militar e estatutário	48	23	44	16	132
Empregador	14	17	62	49	142
Conta própria	747	625	1.236	644	3.252
Trabalhador familiar auxiliar	339	99	174	78	691
<b>Total</b>	<b>3.683</b>	<b>1.864</b>	<b>2.813</b>	<b>1.034</b>	<b>9.394</b>
<b>Distribuição (%)</b>	<b>39,2</b>	<b>19,8</b>	<b>29,9</b>	<b>11,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: IBGE. Pnad Continua (trimestral)

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Não comporta desagregação

Fonte: DIEESE (2018).

Analisou-se também o rendimento médio desses novos ocupados. De acordo com o DIEESE, o rendimento médio desse grupo não equivale à metade recebida no mercado de trabalho em geral. Por exemplo, enquanto o mercado remunera, em média, R\$ 2.128,00, os ingressantes recebem cerca de R\$ 1.023,00. Percebe-se que para os jovens ingressantes o ganho é próximo a 64% (R\$ 857,00) do rendimento dos jovens já situados no mercado de trabalho (R\$ 1.348,00). A Tabela 2 expõe as comparações entre os novos ocupados e o que já é estabelecido no mercado de trabalho por faixa de idade.

**Tabela 2 – Rendimento médio real dos ocupados e dos “novos” ocupados Brasil – 2º trimestre de 2018 (em R\$)**

<b>Faixa etária</b>	<b>Total dos ocupados</b>	<b>"Novos" ocupados</b>
Até 29 anos	1.348	857
De 30 a 39 anos	2.192	1.010
De 40 a 59 anos	2.458	1.135
60 anos ou mais	2.683	1.318
<b>Total geral</b>	<b>2.128</b>	<b>1.023</b>

Fonte: IBGE. Pnad Continua (trimestral)  
Elaboração: DIEESE

Fonte: DIEESE (2018).

A segmentação das oportunidades em submercados caracteriza uma série de atividades profissionais distintas, muitas vezes em desequilíbrio devido às demandas existentes nesses segmentos. Dentro disso, fatores como profissão, localização das oportunidades e qualificação influenciam a necessidade de trabalhadores nos segmentos, como também colaboram para a formação de outros (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2011). Nesse âmbito, Rocha-de-Oliveira e Piccinini (2011) trazem que a inserção da tecnologia nas economias desenvolvidas, nos anos de 1970, estimulou a reestruturação dos meios de produção e impulsionou a redução do número de trabalhadores, permitindo certa flexibilidade na planta.

## 2.2 INSERÇÃO PROFISSIONAL: A CONSTRUÇÃO DO CONCEITO

O emprego da expressão Inserção Profissional surge em meio à crescente dificuldade de entrada no mercado dos jovens franceses em transição universitária na década de 1970 (DUBAR, 2001). A relevância do tema no contexto francês deriva da preocupação do governo a respeito da relação formação-emprego, focalizando os casos de desemprego juvenil (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012a). A preocupação do Estado francês com a inserção dos jovens do país aumentou na década de 1980, passando a considerá-la como uma demanda social, havendo necessidade de monitorar os casos de desemprego, exclusão juvenil e sistema de ensino associado ao mercado de trabalho (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012a). Corroborando, Dubar (2001) suscita que a transição escola-mercado de trabalho eclodiu uma transformação histórica na sociedade francesa, reforçada e incentivada pela legislação vigente no século XIX.

O estudo da inserção profissional no Brasil teve início na década de 1970, com atenção à camada estudantil de classe média. Foi apenas com a expansão do ensino público e a ampliação das condições de consumo, emprego e de acesso ao crédito que a população de

trabalhadores (apenas) e aqueles que estudam e trabalham foram inseridas nas pesquisas sobre inserção profissional (CORROCHANO, 2013). Essas análises têm como ponto de partida o trabalho como um aspecto central para o desenvolvimento da juventude brasileira. A sua exposição às precárias condições do mercado desperta novos sentidos ao trabalho, refletindo no contexto social e na trajetória vivenciados por aqueles jovens (CORROCHANO, 2013).

Na visão de Pochmann (2013), a extensão da expectativa média de vida da população brasileira colaborou para que estudos sobre a juventude do país fossem ampliados. Com a passagem de uma sociedade urbano-industrial (1930-1980) (POCHMANN, 2011) para uma pós-industrializada (POCHMANN, 2013), a juventude tornou-se objeto de análise, inclusive do planejamento de políticas públicas aptas a atendê-la (POCHMANN, 2013). O alongamento da expectativa de vida do brasileiro suscitou questionamentos sobre o intervalo pelo qual se baseia a definição de juventude. Assim, firmou-se como juventude a faixa etária de 15 a 29 anos, como resultado da elaboração de políticas públicas sobre essa matéria (POCHMANN, 2013).

Pochmann (2013) afirma que se presencia três inovações, pelo menos, sobre inserção profissional e educação para o trabalho: a primeira se refere ao comprometimento profissional, onde a preocupação com o trabalho foi adiada no tempo, sendo que antes as atividades laborais consumiam 2/3 da vida da população. A segunda inovação faz menção à legislação trabalhista, com o início postergado para os 14 anos, comparativamente à sociedade agrícola brasileira (1500-1930) (POCHMANN, 2011), onde a iniciação no mundo do trabalho ocorria entre os cinco e seis anos de idade. Pochmann (2013) reforça que essa postergação do ingresso no mercado de trabalho é expressiva hoje, pois a maioria dos jovens opta pela conclusão de seu curso superior antes de ingressar no mercado (com início por volta dos 24 anos). A terceira inovação versa também sobre a legislação trabalhista, pontuando sobre a flexibilidade da carga horária; mas salienta, sobretudo, o aparecimento de novas tecnologias como meios para a flexibilização dos espaços de trabalho, contribuindo para a intensificação da jornada laboral (POCHMANN, 2013).

No entendimento de Corrochano (2013), a transição escola-mercado de trabalho não é perfeita e instantânea. Perpassa pelo ingresso precoce no mercado e pela sobreposição do trabalho à educação. Soma-se ainda o fortalecimento dos vínculos não-formais como meios de sobrevivência, principalmente à população jovem, que possui o trabalho como base de seu crescimento.

Oliveira e Sousa (2013) observaram o aumento do exército de reserva no mercado de trabalho brasileiro. Para os autores o aumento da produtividade das pessoas empregadas

estimula a expansão desse exército, que tenta angariar uma oportunidade às custas, geralmente, da situação de desemprego de outro profissional. No Brasil, o contexto juvenil de exército de reserva é o mais agravante e altamente competitivo, algo que é justificado, principalmente, pelo crescimento da população jovem brasileira, pela elevação da produtividade, dispensando a contratação de novos trabalhadores; e pela exigência de maior escolaridade.

No Brasil, órgãos como IPEA (Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas) e DIEESE, por meio de documentos voltados para os índices de emprego, estudam indiretamente a inserção profissional, entretanto, não se tratam de pesquisas periódicas e são falhas por não apresentarem informações relevantes, tais como gênero e nível de formação, para a compreensão de perfil do jovem brasileiro. Essas pesquisas seguem a perspectiva econômica de inserção profissional, pois consideram os jovens como um grupo homogêneo, o que limita reflexões mais profundas.

Na tentativa de suprir essas lacunas, considera-se neste estudo a abordagem francesa de inserção profissional apresentada por Rocha-de-Oliveira e Piccinini (2012a), e justifica-se tal escolha através das razões sustentadas pelos autores: 1) o surgimento do seu estudo na França, como um fator de interesse político pelo crescimento da população jovem com alta formação e dificuldade de ingresso no mercado de trabalho na década de 1970. 2) a premência de estudos teóricos como suporte aos diferentes entendimentos sobre a temática. E 3) a continuidade dos estudos sobre inserção profissional francesa debruçados sobre diferentes níveis educacionais e grupos sociais.

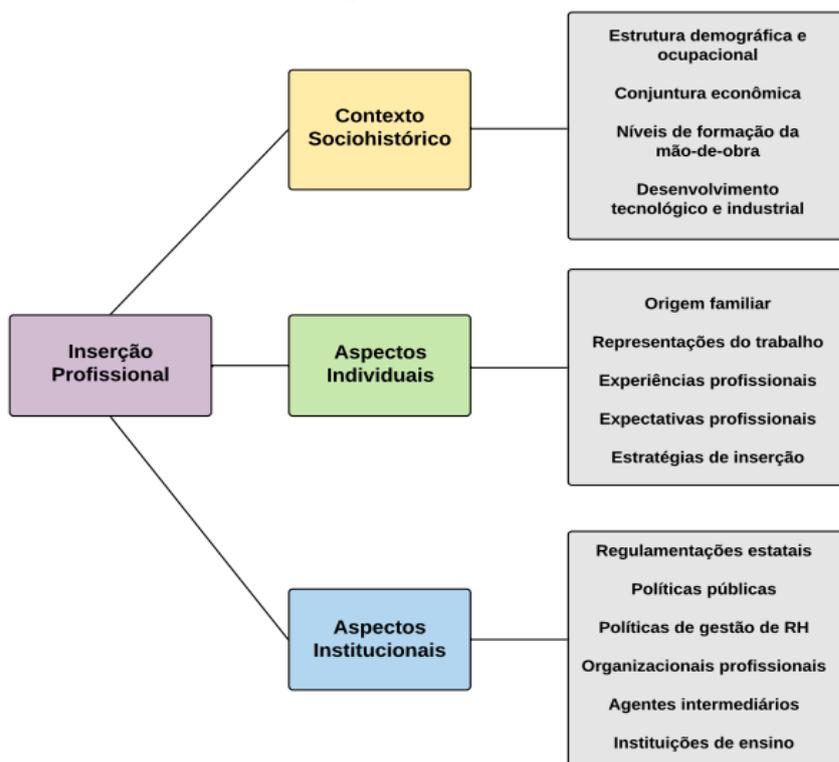
A construção do conceito de inserção profissional inclui a análise de elementos individuais, institucionais e sócio-históricos. Por elementos individuais entende-se a origem familiar (etnia, escolaridade, profissão dos pais, valores sobre o trabalho), as experiências profissionais, as expectativas com o trabalho e as técnicas de inserção praticadas. Os elementos institucionais circundam leis ou normativas que regulam aspectos como relações de trabalho, políticas de inserção e políticas de gestão de pessoas, envolvendo agentes públicos e privados (CORDEIRO, 2002; ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012b), e a formulação dos contratos de trabalho de diferentes naturezas (integrais ou parciais). Por fim, os elementos sócio-históricos abordam a força de trabalho, o quadro econômico e demográfico, e o desenvolvimento tecnológico e industrial.

Volkmer Martins (2016, p. 69) corrobora ao salientar que a vertente sociológica da inserção profissional a entende como “resultante de inúmeras e complexas interações”, devendo-se compreendê-la como um processo sócio-histórico. Diante disso, é preciso analisar

os diferentes ambientes em que ela acontece, seja na comparação entre países, seja entre regiões de um mesmo país, ponderando-se os sistemas de ensino, as relações de trabalho (trabalho e sistema de produção) e as relações industriais desses locais (VOLKMER MARTINS, 2016).

Rocha-de-Oliveira (2012) sistematiza as instâncias de análise da inserção profissional dos jovens (Figura 3), classificando em três os pontos de análise: contexto sócio-histórico, aspectos individuais e aspectos institucionais. Para Rocha-de-Oliveira (2012, p. 130) é essencial que os pontos de vista estrutural (vivência/origem) e biográfico (“múltiplas experiências que decorrem da interação em seus contextos sociais”) e a vivência do jovem em uma geração, sejam articulados a fim de se compreender a inserção profissional.

**Figura 3 - Contexto sócio-histórico, aspectos individuais e institucionais da inserção profissional.**

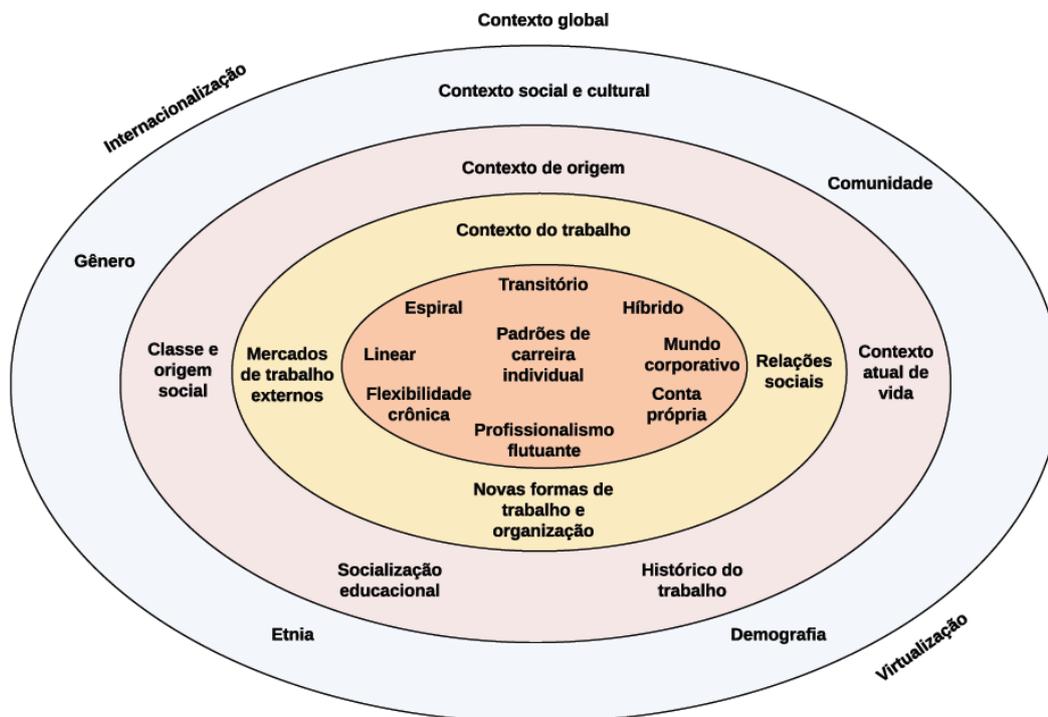


Fonte: Elaborado pelo autor a partir de Rocha-de-Oliveira (2012).

Mayrhofer, Meyer e Steyrer (2007) ao discutir a influência do contexto na formação de carreira vão ao encontro das afirmações de Cordeiro (2002), Rocha-de-Oliveira e Piccinini (2012b), Rocha-de-Oliveira (2012) e Volkmer Martins (2016) quanto aos aspectos analisados para a inserção profissional pela vertente francesa. Os autores destacam que o contexto do trabalho envolve os ambientes econômico e institucional, o mercado de trabalho, as novas formas de trabalho e as relações sociais, que configuram como questões principais para o

estudo da carreira atualmente. A Figura 4 busca esclarecer como se organiza o contexto do trabalho de acordo com Mayrhofer, Meyer e Steyrer (2007).

**Figura 4 - Características contextuais para o estudo de carreira.**



Fonte: Adaptado de Mayrhofer; Meyer e Steyrer (2007).

Indo além, Mayrhofer, Meyer e Steyrer (2007) salientam a influência dos contextos de origem, social e cultural e global no estudo de carreira, que se mostram associáveis ao estudo da inserção profissional. Portanto, o Quadro 2 tem por objetivo resumir os fatores analisados em cada contexto.

**Quadro 2 – Elementos contextuais para o estudo de carreira.**

	Fatores do contexto	Pontos de reflexão
<b>CONTEXTO DO TRABALHO</b>	<b>Mercados de trabalho externos</b>	Segmentação, estratificação, mercado de trabalho duplo, relação salário e divisão desse mercado, demandas e estrutura do mercado de trabalho para a decisão de carreira, sistemas de carreira organizacionais, agências de talentos, efeitos do mercado de trabalho, informação sobre as oportunidades de carreira no estágio de busca de emprego.
	<b>Novas formas de trabalho e organização</b>	Organizações virtuais, múltiplos empregos, arranjos precários de trabalho, flexibilidade, mudanças no ambiente organizacional e tecnologia.
	<b>Relações sociais</b>	Identidade social, imagem do ambiente social, redes de trabalho, mentoria.

Continua...

<b>CONTEXTO DE ORIGEM</b>	<b>Classe e origem social</b>	Condição socioeconômica da família, educação, capital social, mobilidade intra e intergeracional, influência familiar na decisão de carreira (ocupação dos pais).
	<b>Socialização educacional</b>	Mudança de carreira, diferenças de gênero no desenvolvimento da carreira, influência da rotatividade no emprego e nos resultados de carreira, diferentes orientações de carreira.
	<b>Histórico do trabalho</b>	Taxa de mobilidade, frequência e padrão de mobilidade, mudança de função, emprego, desemprego, comportamento estratégico das empresas, efeitos das lacunas de emprego no início e meio da carreira.
	<b>Contexto atual de vida</b>	Situação familiar, estado civil, percepção social dos indivíduos sobre oportunidades e decisão de carreira, famílias pós-tradicionais como influência na escolha da carreira, táticas de influência política, padrões de trabalho em diferentes estágios de carreira como variável de controle para o sucesso profissional.
<b>CONTEXTO SOCIAL E CULTURAL</b>	<b>Gênero</b>	Gênero como uma categoria de desigualdade, comportamento de carreira empresarial feminino, efeitos do gênero para promoção e avanço gerencial, resultados de desempenho, influência do gênero sobre a decisão dos postos pelos gestores, importância da missão de uma organização para o avanço da carreira feminina.
	<b>Etnia</b>	Discriminação baseada em raça ou em grupos minoritários, redução de oportunidades, influência da posição demográfica em termos de raça.
	<b>Demografia</b>	Idade, gênero, etnia na organização; rotatividade, mercado de trabalho interno, mobilidade de carreira e resultados, processo de trabalho e resultados, composição da elite corporativa, percepção e consequência da idade, planejamento de recursos humanos, geografia como uma variável de discussão para o comportamento vocacional, padrões de carreira em diferentes países.
	<b>Comunidade</b>	A integração dos indivíduos no contexto local da comunidade civil, política e religiosa; vontade de mudança, barreiras à mobilidade gerencial, ideia de servir à sociedade e construir prestígio na comunidade local.
<b>CONTEXTO GLOBAL</b>	<b>Internacionalização</b>	Gerenciamento de carreira global, características individuais de gestores globais, sistemas globais de carreira, aspectos da gestão de recursos humanos com carreiras globais, expatriação e repatriação, treinamento e desenvolvimento, esforços para acesso ao mercado de trabalho internacional.
	<b>Virtualização</b>	Diferentes níveis de sociedade e organização e suas consequências, emergência de novos padrões de carreira nacional e internacional frente ao frequente deslocamento de expatriados e visitadas contínuas de curto prazo.

Fonte: Elaborado pelo autor a partir de Mayhofer; Meyer e Steyrer (2007).

A associação de Mayrhofer, Meyer e Steyer (2007) com o estudo da inserção profissional se justifica por buscar compreender e contextualizar as dinâmicas internas e externas do indivíduo no seu processo de inserção. Ao considerar os mercados de trabalho externos, relações sociais, novas formas de trabalho, histórico do trabalho, demografia, comunidade, internacionalização e a virtualização, os autores corroboram à compreensão dos ambientes sócio-histórico e institucional que envolvem a inserção. Os aspectos socialização educacional e contexto atual de vida embasam a análise dos elementos individuais; e classe e

origem social, etnia e gênero atravessam e balizam os olhares sobre a inserção profissional em todas as suas instâncias.

Na visão de Cordeiro (2002), a inserção profissional nas organizações sofre influência das diferentes formas de gerenciamento dos recursos humanos, que determinam os processos de inserção. Tais formas de gestão mobilizam positiva ou negativamente o fluxo de pessoas na empresa, dependendo tanto do perfil dos candidatos em comparação às características do emprego, quanto às necessidades percebidas pela organização quando da oferta de oportunidade. A inserção profissional não se resume no ato de entrada no mercado de trabalho. Ela envolve a análise de todos os fatores que estão subentendidos no processo, como as condições que a precederam e as que surgirão em sua decorrência.

De acordo com Cordeiro (2002), há duas maneiras de inserção profissional: qualificante e não qualificante. A inserção qualificante tem como pressuposto a valorização do funcionário. Assim, desenvolvem-se políticas de proteção, há estabilidade contratual, progressão na carreira e condições satisfatórias de trabalho; prioriza-se a construção tanto de competências individuais quanto da coletividade. Em oposição, a inserção não qualificante tem como característica precários e frágeis contratos de trabalho e políticas de gestão de pessoas (carreira, plano salarial etc.). Cordeiro (2002) salienta que o processo de inserção profissional nas organizações volta-se principalmente aos quadros superiores, isto é, aos níveis estratégico e gerencial.

Contribuindo a Volkmer Martins (2016), segundo os estudos de Rocha-de-Oliveira e Piccinini (2012a) a inserção profissional dos jovens é determinada ainda por três elementos que marcam aspectos individuais e contextuais: a posse do diploma como diferenciação social; a adaptação ao mercado de trabalho (capacitação para o trabalho, auxílio financeiro antes e durante a adaptação, primeiro emprego) como responsabilização de órgãos regulamentares, pelo jovem e pela família, ausentando as organizações desse processo; e a falta de estabilidade e de experiência empurra o jovem a desenvolver alguma atividade para comprovação de experiência. Diante desse contexto, o processo de inserção profissional é tratado como um problema social contemporâneo.

Lemos, Neves e Rodrigues (2013) ancoram suas pesquisas nos estudos sobre classe social de Pierre Bourdieu. Para os autores, um diploma por si só não garante uma inserção profissional qualificada. Nessa inserção estão intrínsecos três tipos de capitais: econômico, cultural e social. Por capital econômico entendem-se os bens e as finanças do indivíduo; o capital cultural engloba o estudo de novas culturas e idiomas, assim como o próprio diploma universitário; já o capital social se refere às redes de relações, tanto em extensão quanto em

qualidade. Dubar (2001) reforça que a posse de um diploma não mais serve como um objeto de destaque ou de progressão no mercado de trabalho. Desde aquela época (anos 1970) em que a inserção profissional foi posta em primeiro plano, os empresários interessavam-se, para além da representação que um diploma tinha para a seleção de um funcionário, na sintonia entre esse título e o conjunto de competências do cidadão que se apresentava para o emprego (como responsabilidade, compromisso com o negócio, experiências e qualidades pessoais).

Nota-se, portanto, que a inserção profissional é um “processo multifacetado, que sofre interferência de aspectos individuais, institucionais e contextuais, e que apreende elementos materiais e simbólicos na relação entre eles” (VOLKMER MARTINS, 2016, p. 81). Por isso, deve-se compreender a juventude como um “grupo diverso, ou múltiplas juventudes que sofrem influência do contexto histórico em que cresceram” (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012a, p. 69). Essas múltiplas juventudes são diferentes em “modos de pensar, de agir e de viver o processo de passagem à vida adulta e que, por consequência, vivem modos distintos de inserção profissional” (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012a, p. 70).

Tartuce (2007) corrobora ao esclarecer que a linearidade profissional, em decorrência da transição escola-trabalho, tende a se manter para as pessoas que integram o topo da pirâmide social. Por outro lado, os indivíduos situados mais abaixo dessa pirâmide estão fadados a períodos maiores de desemprego e precariedade. Ainda, Tartuce (2007) salienta que os contextos socioeconômicos e socioculturais influenciam o ciclo de vida e a transição do jovem trabalhador.

### 2.3 MOBILIDADE SOCIAL E INSERÇÃO PROFISSIONAL

Os estudos sobre mobilidade social surgiram em meio às transformações socioeconômicas decorrentes do processo de reestruturação produtiva das economias capitalistas. No Brasil, a mobilidade social relaciona-se diretamente com as mudanças econômicas e estruturais dos últimos 25-30 anos, especificamente com os processos de urbanização e industrialização que marcaram a história do país a partir dos anos 1960 (LARANGEIRA, 1999; VOLKMER MARTINS; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2017a). Ribeiro e Scalon (2001) questionam-se sobre os efeitos das transformações ocorridas entre 1945 e 1990 na formação das classes sociais brasileiras:

Como se modificou a estrutura de classes no Brasil durante esses períodos de crescimento e crise? Quais os impactos que o rápido processo de industrialização provocou nos padrões de mobilidade social? Será que a estrutura de classes se

tornou mais aberta, ficou mais fechada ou permaneceu apresentando o mesmo grau de rigidez? Ou, em outras palavras, será que as chances relativas de mobilidade se modificaram? (RIBEIRO; SCALON, 2001, p. 2).

Corroborando, Ribeiro (2012) salienta que em decorrência do acelerado crescimento econômico brasileiro (entre 1973 e 1982), juntamente com o processo de urbanização, houve uma forte mudança na estrutura de classes no país, com impactos sobre a dinâmica da desigualdade de oportunidades e da mobilidade social (fluxo das classes rurais para o meio urbano). Assim, por mobilidade social entende-se “o fluxo entre as classes sociais” (VOLKMER MARTINS; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2017a, p. 28). Valle Silva (1999, p. 57), um dos principais teóricos sobre o tema no Brasil, argumenta que

O termo “mobilidade social” se refere ao movimento, normalmente de indivíduos (mas, por vezes, grupos sociais), entre posições diferentes dentro de um sistema de estratificação social em uma sociedade qualquer. Assim, o estudo da mobilidade social enfoca um *processo*, um *movimento* que reflete a distribuição de oportunidades.

Volkmer Martins e Rocha-de-Oliveira (2017a) explicam que existem diferentes perspectivas de compreensão da mobilidade social: abordagem de classes, por estratificação ocupacional e por mobilidade de renda e educação. Todavia, independente da abordagem, o que prevalece é o entendimento do grau de fluidez na estrutura social, isto é, a associação entre a classe de origem e a classe de destino (PERO, 2008; RIBEIRO, 2003, 2012, 2017; VOLKMER MARTINS; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2017a). Essa associação está embasada nas ocupações do pai quando o filho estava crescendo (classe de origem) e do filho já adulto (classe de destino).

Permeando as abordagens sobre mobilidade social, Volkmer Martins e Rocha-de-Oliveira (2017a) aderem à compreensão de Souza (2012), para o qual as classes sociais não podem ser exclusivamente determinadas por sua renda e disposição na produção, mas por um conjunto de atributos comportamentais e atitudinais. Os autores embasam ainda esse ponto de vista em Bourdieu, onde, fundamentalmente, se amparam pela ideia de *habitus* e capitais (econômico, político, cultural etc.); e em Chan e Boliver (2013), em que pese a relação da posição ocupada com a origem social, que é “forte delimitadora dos destinos sociais” (VOLKMER MARTINS; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2017a, p. 28).

A partir de Souza (2012), Volkmer Martins e Rocha-de-Oliveira (2017a, p. 28) evidenciam um conjunto de elementos sociais para o entendimento da mobilidade: “tipo de instituição de formação (pública/privada), se concilia estudo e trabalho, gênero, idade, região de origem, hábitos de comportamento e de consumo, formas de lazer, diferentes capitais e comportamento religioso”. Também destacam “o contexto histórico e político no qual se

analisa a mobilidade social” [...], pois podem interferir na “relação entre as instituições de formação e o mercado de trabalho” (p. 28).

Além disso, os autores esclarecem as formas de mobilidade social: ascensional, quando se eleva a posição na hierarquia de ocupações; descensional, quando há a “perda de *status* e prestígio” (VOLKMER MARTINS; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2017a, p. 27); intergeracional (de geração em geração – dos pais para os filhos e assim por diante); ou intrageracional, “quando ocorre ao longo da carreira do indivíduo, ou seja, entre a primeira ocupação e a atual” (p. 27).

Sobre os tipos de mobilidade ascendente e descendente, Ribeiro (2003) suscita que, no Brasil, a situação da mobilidade ascendente é declinante, sendo influenciada por efeitos estruturais do país, tais como o enxugamento das classes rurais e o crescimento das classes superiores do setor não-manual. Por outro lado, nota-se o aumento da mobilidade descendente. Segundo Ribeiro (2003), nos países em que as transições industriais são rápidas, o encolhimento da sociedade rural é acelerado de uma geração para outra, e as classes urbanas evoluem vertiginosamente.

Pero (2008) afirma que no Brasil há predominância da mobilidade social intergeracional, caracterizada pela mudança do estrato ocupacional atual do filho com idade entre 30 e 55 anos em relação ao ocupado pelo pai. Esse tipo de mobilidade demonstra que as distribuições de oportunidades – chances de o indivíduo ocupar uma posição social frente à origem socioeconômica familiar – estão margeadas por elementos estruturais (escolas, associações de classe etc.) e individuais (investimento em qualificação e formação profissionais).

Retomando o ponto central das discussões sobre mobilidade social – a fluidez social – Ribeiro (2012) salienta que a associação entre a classe de origem e a de destino evidencia o estudo da desigualdade de oportunidades, questão que já vem sendo debatida desde a década de 1970. Nesse sentido, Ribeiro (2012) diz que os dados sobre padrões e tendências da mobilidade social no Brasil entre as décadas de 1970 e 1990, embasados nas PNAD’s de 1973, 1982, 1988 e 1996, trataram, além da mobilidade de classes e ocupacional, “do grau dos padrões e das mudanças na desigualdade de oportunidades ou fluidez social [...] medida pelas chances relativas de pessoas com classes de origem diferente alcançarem classes de destino iguais” (p. 641).

Ao acrescentar a desigualdade de oportunidades nesta discussão, se faz oportuna a reflexão de Ribeiro (2003, p. 137):

As sociedades podem ser consideradas abertas ou fechadas, justas ou injustas, na medida em que as vantagens e desvantagens são transmitidas de pais para filhos ao longo das gerações. Em uma sociedade justa e aberta, a posição de classe e o sucesso ocupacional dos indivíduos independe do fato de terem crescido em famílias com condições sociais e econômicas vantajosas ou desvantajosas. Em sociedades fechadas e injustas, as posições sociais dos pais, boas ou más, são diretamente herdadas pelos filhos.

O pensamento de Ribeiro (2003) auxilia na compreensão da desigualdade de oportunidades ou fluidez social. Essa desigualdade se refere às chances de pertencimento dos indivíduos de diferentes origens em uma mesma classe de destino ao invés do ingresso em outra classe. Reforça-se que quanto menor a associação entre origem e destino, mais a distribuição das oportunidades é igualitária. Contudo, o Brasil não comporta um ambiente propício à igualdade de oportunidades, devido aos efeitos de suas transformações estruturais (econômicas, demográficas, tecnológicas, de fecundidade) decorrentes da passagem de uma economia agrária para uma industrial e de serviços. Como consequências, observou-se a expansão de classes manuais e não-manuais e uma redução das classes rurais; como também uma ampliação dos espaços nas classes médias (RIBEIRO, 2003).

Sendo a educação o principal mecanismo de mobilidade social (RIBEIRO, 2003), a sua expansão tende a reduzir os níveis de desigualdade de oportunidades de mobilidade social, uma vez que abarca dois mecanismos que podem influenciar a dissociação entre origem e destino: de equalização, que associa educação e classe de destino; e de composição, onde

[...] se há associação entre educação, origem e destino de tal forma que o vínculo entre os dois últimos seja mais fraco entre indivíduos com educação elevada, e se a expansão educacional coloca uma proporção cada vez maior de cada coorte de idade nos níveis educacionais em que a associação entre origem e destino é mais fraca, então essa ligação pode sofrer redução global por meio dessa mudança de composição (RIBEIRO, 2003, p. 188-189)

Por outro lado, Ribeiro e Scalon (2001) buscaram compreender a mobilidade social pela análise das classes, propondo o entendimento de sua formação e da fluidez social através do esquema de classes EGP – que leva o nome dos seus idealizadores: Erickson, Goldthorpe e Portocarrero, em 1979. O esquema de classes mencionado “agrega em cada classe indivíduos em posições ocupacionais comparáveis em termos de seus níveis de renda, seus graus de segurança econômica, suas possibilidades de avanço na carreira e seus graus de autonomia para desempenhar as atividades de trabalho” (RIBEIRO; SCALON, 2001, p. 2).

Nesse esquema as classes sociais estão sob três posições de relações de trabalho: empregadores, empregados e “auto-empregados” (p. 2) – este último para trabalhadores autônomos e/ou “pequenos proprietários sem empregados” (p. 2). As definições também são

extensivas aos tipos de contrato formalizados. O contrato de trabalho restrito caracteriza a relação de trabalho da classe trabalhadora e, por outro, concede autonomia aos “trabalhadores de colarinho-branco de alto nível” (p. 3), tais como administradores e gerentes. Os salários são definidos pelos níveis de esforço ou produção. Assim, o empregador possui maior flexibilidade de substituição; pode fazer a supervisão direta ou por meio de trabalhadores contratados para tal fim. O segundo modelo de contrato está pautado na confiança e no comprometimento com os trabalhadores, os quais possuem “conhecimento especializado ou exercício delegado de autoridade” (p. 2) e por isso não estão sob supervisão direta (RIBEIRO; SCALON, 2001).

O desenho das classes no esquema EGP teve por base as PNAD’s dos anos 1973, 1988 e 1996, pesquisas que serviram de subsídios do projeto liderado por Goldthorpe em 1980, denominado Projeto CASMIN (*Comparative Analysis of Social Mobility in Industrial Nations*). Portanto, as classes sociais apresentam-se da seguinte forma:

- Profissionais, administradores e gerentes (*service relationship* ou relação de trabalho envolvendo ampla delegação de autoridade aos empregados);
- Trabalhadores não manuais de rotina (contrato misto, ou seja, a relação de trabalho geralmente envolve um nível baixo de delegação de autoridade aos empregados e ao mesmo tempo permite que o empregador exerça algum grau de supervisão direta do trabalho);
- Pequena burguesia ou pequenos proprietários com ou sem empregados (empregadores ou empregados por conta própria);
- Empregadores e proprietários rurais;
- Técnicos e supervisores do trabalho manual e trabalhadores manuais qualificados (“contrato de trabalho restrito”, mas envolvendo um grau mínimo de delegação de autoridade no caso dos supervisores);
- Trabalhadores manuais não qualificados (contrato de trabalho restrito);
- Trabalhadores manuais não qualificados no setor rural (contrato de trabalho restrito) (RIBEIRO; SCALON, 2001, p. 3).

Volkmer Martins (2016) enfatiza que os estudos sobre mobilidade social devem abranger as diferenças de classe dos indivíduos, simbolizadas pelos capitais (social, cultural e econômico). Portanto, a autora agrega à disposição das ocupações da escala CASMIN uma linguagem de classes, que se distribuem em superiores, médias e populares. A representação das ocupações proposta por Volkmer Martins (2016) é apresentada no Quadro 3.

### Quadro 3 – Estrutura sócio-ocupacional estruturada em classes sociais

<b>Classes superiores</b>	Profissões liberais (médico, advogado, dentista).
<b>Classes médias</b>	Professores do ensino superior, produtores artísticos, patrões do comércio (médios e grandes) ou da indústria, quadros do setor privado (qualificados), engenheiros, quadros do setor público, professores primários.
<b>Classes populares</b>	Artesãos, comerciantes de arte, serviços médico-sociais, agente social, quadros médios do comércio, secretárias, técnicos, pequenos comerciantes, quadros médios administrativos, empregados do comércio, empregados de escritório, operários com qualificação, operários sem qualificação, trabalhadores braçais, assalariados agrícolas.

Fonte: Adaptado de Volkmer Martins (2016).

Valle Silva (1999) traz um arrazoado das principais obras publicadas no Brasil sobre mobilidade social. Esta síntese é apresentada no Quadro 4 a seguir.

**Quadro 4 - Quadro-síntese sobre estudos de mobilidade social na obra de Valle Silva**

Autor(es)	Resumo da obra	Síntese das discussões
<p><b>PASTORE, José</b>  <b>Desigualdade e Mobilidade Social no Brasil (1979)</b></p>	<p>A desigualdade social, a sua natureza, variação no tempo e no espaço, frequências; análise da mobilidade social através das transformações sociais no país ao longo do século XX, relacionando-as com as modificações ocorridas em nível individual.</p>	<p>Primeiro estudo sobre mobilidade social no Brasil em sua totalidade social, com análise da PNAD de 1973. A mobilidade social é o principal mecanismo para a equalização da estrutura social, decorrente da elevação do padrão de vida.  Mobilidade social vertical como indicador de desenvolvimento social.  O conceito de <i>status</i> é central no estudo da mobilidade, indicando a posição ocupada na hierarquia social em um sistema de estratificação social.  Mobilidade social depende de mudanças estruturais (volume de emprego, novas ocupações, transformações econômicas) e individuais (educação, experiência, informação, relacionamento).  Mobilidade pode ocorrer de dois mecanismos: mobilidade estrutural (novas oportunidades de emprego e possibilidade de <i>status</i> ocupacional mais alto ocupados por indivíduos de <i>status</i> ocupacional inferior; circular (troca de posições praticadas pelos indivíduos via competição).  Base para os estudos de mobilidade e desigualdade é a comparação de <i>status</i> ocupacional (do pai quando o filho começou a trabalhar, o do filho no início da carreira e no momento atual).  A pesquisa orienta-se pela corrente sociológica que considera as mudanças estruturais como importantes forças propulsoras da mobilidade social.</p>
<p><b>VALLE SILVA, Nelson</b>  <b>As duas faces da mobilidade (1979)</b></p>	<p>O autor revisita a obra de Pastore (1979) buscando mostrar alguns padrões de mobilidade social que não foram apresentados, com foco na mobilidade intergeracional.</p>	<p>Mobilidade como tema central na Sociologia Contemporânea, em função da desigualdade social e de sua transmissão intergeracional. Mobilidade social é considerada como mobilidade ocupacional - mudança na posição dos indivíduos ao longo de uma classificação ocupacional. Usa a mesma categoria de Pastore (escala de 6 grupos de <i>status</i>): trabalhadores rurais não qualificados; trabalhadores urbanos não qualificados; trabalhadores qualificados e semi-qualificados; trabalhadores não manuais, profissionais de nível baixo e pequenos proprietários, profissionais de nível médio e médios proprietários; profissionais de nível superior e grandes proprietários.  Mobilidade intergeracional seria a comparação da posição dos pais – <i>status</i> adscrito – com a posição do filho – <i>status</i> adquirido – em um dado momento.  Mobilidade ascendente é relativamente extensa para todos os estratos sociais, contudo mais larga para os estratos mais altos da pirâmide.  Quanto mais elevada é a posição do pai na hierarquia ocupacional, maiores são as chances relativas do filho ocupar uma posição melhor ou superior que a de seu pai.</p>

Continua...

<p><b>VALLE SILVA, Nelson e RODITI, Deborah (1986)</b>  <b>Et plus ça change...tendências históricas da fluidez social no Brasil</b></p> <p><b>PASTORE, José</b>  <b>Desigualdades e mobilidade social: dez anos depois – in A transição incompleta – Brasil desde 1945 (1986)</b></p>	<p>Os autores objetivam examinar as tendências históricas da fluidez social enfocando a mobilidade ocupacional intergeracional dos homens que começaram a trabalhar entre 1914 e 1973</p> <p>Analisar o paradoxo brasileiro de grande mobilidade ascendente e aumento da má distribuição de renda – desigualdade social – Quais seriam os impactos da recessão sobre a mobilidade e a desigualdade social no Brasil?</p>	<p>Apesar das altas taxas de urbanização e industrialização que caracterizam a sociedade brasileira neste período, os resultados mostram claramente que não há variação temporal na mobilidade ocupacional, ou seja, no efeito da origem social sobre a realização dos indivíduos socialmente móveis.</p> <p>Não existe variação temporal no padrão de herança ocupacional intergeracional.</p> <p>A inflação e o endividamento externo estimularam uma recessão que atingiu o quadro de empregos, reduzindo, assim, a mobilidade social estrutural. Houve uma desaceleração da mobilidade social, com crescimento do desemprego e da rotatividade.</p> <p>A mobilidade social se caracterizou como circular nesse período de recessão.</p> <p>A expansão de outros setores da economia provocou três fenômenos: descensão social para grande número de trabalhadores nas grandes cidades; redirecionamento dos fluxos migratórios; ascensão social para trabalhadores engajados nos novos mercados de trabalho no interior do Brasil.</p>
<p><b>CAILAU, Elisa L.</b>  <b>Cor e mobilidade social no Brasil (1994)</b></p>	<p>A mobilidade social no Brasil sob a perspectiva da mobilidade ocupacional - décadas de 1970 e 1980.</p>	<p>Na década de 1970 são significativas as proporções de filhos que experimentaram uma mobilidade ascendente ou permaneceram nas mesmas ocupações de seus pais.</p> <p>Nos anos 80 há um aumento da mobilidade total, mas é a mobilidade descendente a que mais cresce em termos relativos.</p> <p>Homens e mulheres brancos foram os primeiros a usufruir a ascensão ocupacional, na ordem em que aqui são apresentados.</p> <p>A sociedade brasileira vive o paradoxo: se o crescimento da mobilidade circular significa o alcance de patamares razoáveis de desenvolvimento, o crescimento da mobilidade descendente reflete a estagnação do crescimento e consolidação da crise econômica.</p>
<p><b>ANDRADE, Flávia Cristina Drumond</b>  <b>Níveis e padrões de Mobilidade social em cinco regiões metropolitanas (1997) - dissertação de Mestrado</b></p>	<p>O trabalho apresenta os principais conceitos e diversas possibilidades de análise da mobilidade social, destacando as principais variáveis utilizadas e os resultados obtidos nos principais estudos realizados no Brasil. Regiões pesquisadas: Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Rio de Janeiro e São Paulo.</p>	<p>Boa parte da mobilidade intergeracional total advém de movimentos ao longo da carreira.</p> <p>Áreas mais dinâmicas proporcionam, via de regra, uma maior mobilidade ascendente e uma menor descensão social para seus residentes (mobilidade intrageracional e intergeracional total).</p>
<p><b>SCALON, Maria Celi</b>  <b>Mobilidade social no Brasil: padrões e tendências (1997) - tese de Doutorado</b></p>	<p>Analisa os padrões de mobilidade e fluidez, com a finalidade de desenvolver um modelo que retrate as características da estrutura social brasileira. Aborda também a questão de gênero, predominante nos estudos sobre estratificação.</p>	<p>O modelo de mobilidade brasileiro demonstra significativo grau de fechamento no topo, extremo isolamento do setor rural e caracteriza-se, basicamente, pela mobilidade de curta distância.</p> <p>Demonstra que a estrutura de classe é tripartida, dividindo-se em três grandes grupos: não-manual, manual e rural.</p> <p>Não está permeada pela desigualdade de gênero no que diz respeito às chances relativas que definem o modelo de fluidez social, embora taxas absolutas de mobilidade registrem desvantagens na estrutura de emprego para mulheres.</p>

Fonte: Elaborado pelo autor a partir de Valle Silva (1999).

A partir do Quadro 4 percebe-se que, em linhas gerais, as publicações versam sobre o tipo de mobilidade social intergeracional, já afirmado por Pero (2008) como o mais representativo na sociedade brasileira. Grande parte das obras considera as mudanças estruturais como forças propulsoras da mobilidade social estrutural brasileira, a qual ocorre dependente das transformações no volume de emprego, das novas ocupações e das variações econômicas, do nível de formação, informação e das experiências individuais. Outros reforços ao cenário da mobilidade estrutural são a inflação e o endividamento externo, os quais somaram para a desaceleração da mobilidade social com o aumento do desemprego e do fluxo de entradas e saídas de trabalhadores nas organizações. Ainda sobre esse tipo de mobilidade, o fortalecimento de novos setores econômicos provocou o surgimento de três fenômenos: descensão social para grande número de trabalhadores nas grandes cidades; redirecionamento dos fluxos migratórios; e ascensão social para trabalhadores engajados nos novos mercados de trabalho no interior do Brasil (PASTORE, 1986 *apud* VALLE SILVA, 1999).

Pastore e Valle Silva (2001) argumentam que nos últimos 25 anos no Brasil observou-se o crescimento de chefes de família em estratos mais altos. Entre os trabalhadores urbanos sem qualificação esse percentual aumentou de 16% para 23,5% e, entre os trabalhadores manuais urbanos com qualificação, ampliou para 27% (antes, 24%). Outros achados foram: o topo da estrutural social possui 12,3% dos chefes de família; e há uma auto-reprodução (filhos da própria classe) de 18,4% entre os integrantes da classe alta – enquanto um pouco mais de 80% saíram de estratos mais baixos.

Barrozo (2017) reforça a influência da família e da origem social nas trajetórias de mobilidade. Entretanto, adiciona que a educação, o casamento e as migrações podem impactar a trajetória individual e, por consequência, a mobilidade sócio-ocupacional. Assim

Conclui-se que a posição social não é estática, e que os indivíduos, a cada momento de sua existência, ocupam simultaneamente várias posições ‘resultantes dos seus lugares nos campos profissional e familiar’. Com o tempo estas posições ‘se deslocam, se redefinindo em um ou vários campos, traçando assim uma trajetória social constituída de um feixe de itinerários’ (BARROZO, 2017, p. 140).

Portanto, as famílias de origem contribuem na orientação desses itinerários, agregando recursos sociais aos indivíduos, principalmente a educação, que depende da capacidade da família em oferecer (BARROZO, 2017).

Neste estudo, as classificações das atividades profissionais dos pais aparecem de acordo com a escala CASMIN. A correspondência entre essa escala e como foi organizado no instrumento de pesquisa é apresentado no Quadro 5, a seguir.

**Quadro 5 – Correspondência entre as ocupações – escala CASMIN e instrumento de pesquisa do estudo**

	<b>Escala CASMIN</b>	<b>Apresentação no instrumento de pesquisa</b>
<b>0</b>	Não trabalhava.	Não trabalhava.
<b>1</b>	Trabalhadores não manuais de alta qualificação (A)	Gerentes de grandes empresas, funcionários públicos de alto cargo, grandes proprietários de empresas e grandes fazendeiros.
<b>2</b>	Trabalhadores não manuais de alta qualificação (B)	Profissões liberais (médico, advogado, dentista).
<b>3</b>	Pequenos proprietários, artesãos (com empregados), trabalhadores manuais	Serviços médico-sociais (técnicos da saúde), pequenos comerciantes, quadros médios administrativos, administradores de pequenos estabelecimentos industriais e de serviços, gerentes em pequenos estabelecimentos, técnicos (eletricista, confeitiro, padeiro, cozinheiro).
<b>4</b>	Trabalhadores não manuais de baixa qualificação	Quadros médios do comércio, secretárias, técnicos, empregados do comércio (lojas e restaurantes), empregados de escritório, operários com qualificação.
<b>5</b>	Agricultores e pequenos produtores, pequenos produtores rurais	Pequenos proprietários com até 5 empregados e sem empregados, incluindo pequenos produtores rurais.
<b>6</b>	Trabalhadores agrícolas e outros da produção primária.	Assalariados agrícolas, pequenos fazendeiros.
<b>7</b>	Trabalhadores não manuais de rotina grau superior (administração e comércio)	Professores ensino superior, produtores artísticos, patrões do comércio grande ou da indústria, quadros do setor privado (qualificado), engenheiros, arquiteto, veterinário, quadros intermediários do setor público, quadros intermediários do setor público, trabalhadores da indústria com alta qualificação, psicólogo, contador.
<b>8</b>	Trabalhadores não manuais de rotina grau inferior (vendas e serviços)	Patrões do comércio médio, professores primários/ensino médio, enfermeiro, agente social, jornalista, bibliotecário, fotógrafo, publicitário.
<b>9</b>	Trabalhadores manuais semi e não qualificados (não na agricultura)	Pintores, pedreiros, azulejista, gesseiro, encanador, sapateiro, artesãos, operário sem qualificação, camareira, auxiliar de cozinha, copeiro.
<b>10</b>	Técnicos de qualidade inferior, supervisores de trabalhadores manuais	Atendente de telemarketing, frentista, caixa de supermercado, trabalhadores domésticos (diarista, empregada doméstica, babá, jardineiro, motorista).
<b>11</b>	Autônomo(a)	Autônomo(a)
<b>12</b>	Outro	Outro

Fonte: Elaborado pelo autor a partir de Ribeiro e Scalon (2001) e Volkmer Martins (2016).

Sobretudo, é relevante pensar que a qualidade da inserção profissional e de como ela acontece podem definir as condições da mobilidade social. Como citado anteriormente, as inserções no mercado de trabalho não são padronizadas, pois nelas estão projetadas diferentes aspectos do contexto marginal e particular do indivíduo. As diferentes e significativas mudanças no mercado de trabalho impuseram aos trabalhadores, em especial os jovens, barreiras que afetaram o seu desenvolvimento e sua mobilidade, tais como o aumento da dependência ao país, a permanência na classe de origem (manutenção de capitais social, econômico e cultural), o adiamento da formação da família e a dificuldade de ocupar postos de trabalho qualificados.

Volkmer Martins (2016, p. 79) destaca que se faz fundamental para os estudos da inserção profissional e da mobilidade social compreender o fenômeno denominado

*déclassement* ou rebaixamento social. Sobre isso, Peugny (2014) retrata o contexto da sociedade francesa, onde salienta que “o argumento da alta do rebaixamento social desde o fim dos anos 1970 conduz à precarização crescente das condições de vida de diversas parcelas da população” (PEUGNY, 2014, p. 39). Junto à precarização surgida com o rebaixamento social, ampliam-se distintas formas de contratação (temporário, parcial, emergenciais) e se percebe o aparecimento de “trabalhadores pobres” (PEUGNY, 2014, p. 40).

Peugny (2014) ressalta que “os debates sobre o rebaixamento surgem para questionar a posição das classes médias no espaço social, as quais, por sua vez, estariam desestabilizadas” (PEUGNY, 2014, p. 40). Além do rebaixamento social, Volkmer Matins (2016, p. 79) expõe outras faces do *déclassement*, como

[...] rebaixamento intergeracional (quando os filhos se encontram numa situação menos favorável que os pais), o rebaixamento de diplomados (quando o diploma ocupa uma vaga de emprego inferior à sua qualificação) e o [...] rebaixamento durante o ciclo de vida (quando um acontecimento abrupto provoca uma degradação das condições de vida).

Peugny (2014) salienta que as dificuldades de inserção profissional possuem como fundamento não só a escolarização do indivíduo, mas também a sua origem social. Contudo, as trajetórias profissionais de cidadãos mais e menos escolarizados se estreitam quanto à importância de um diploma no acesso ao emprego. Mesmo sendo considerado um meio de proteção contra desemprego e empregos precários, o diploma “não oferece uma proteção absoluta contra o rebaixamento, mesmo se os mais diplomados são evidentemente aqueles com mais chances de se recolocar na sequência” (PEUGNY, 2014, p. 84). Apesar de o diploma exercer influência sobre a situação profissional e social, um fator de alto impacto continua sendo a origem familiar e, por consequência, social do trabalhador. Todavia, é na colocação profissional do indivíduo, seja ele de origem de pais operários, seja de pais executivos, que se percebem as situações de rebaixamento (PEUGNY, 2014).

Em resumo, nesta seção abordou-se que a mobilidade social é entendida como a transição entre as classes sociais, podendo ser classificada em ascensional, descensional, intergeracional ou intrageracional. Independente da abordagem, elas avaliam a fluidez social (a associação entre classe de origem e de destino) e são importantes para a compreensão das desigualdades sociais. Os capitais (Bourdieu) auxiliam na identificação e no entendimento das classes sociais. O estudo da mobilidade no processo de inserção profissional contribui para esclarecer os desafios e percalços da inserção, e embasa o entendimento dos múltiplos percursos profissionais. No próximo ponto aborda-se a história do ensino superior no Brasil e sistematiza-se dados oficiais sobre o curso de Administração no país levantados pelo INEP.

### **3 O ENSINO SUPERIOR BRASILEIRO E O CONTEXTO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO NO PAÍS**

Nesta seção busca-se apresentar a história do ensino superior em nosso país e sua expansão recente. Para tanto, além da contextualização teórica, apresentam-se estatísticas do Censo do Ensino Superior – de 2017 - divulgadas pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP, 2018). Na segunda parte aborda-se a situação do curso de Administração no Brasil nos últimos anos, apresentando-se informações referentes às matrículas nos ensinos público e privado, nas modalidades presencial e a distância (EaD) e dados sobre ingressantes e concluintes no curso. As duas grandes áreas analisadas são Administração e Administração Pública.

Conforme Barreto (2010), o marco da criação das universidades brasileiras foi os anos 1930, como meio de atendimento a uma elite que buscava a inserção de seus filhos nos estudos superiores. Devido à demanda elitista para o ingresso dos filhos no ensino superior, as universidades passaram a formar docentes para o ensino médio. Por isso, além da formação de bachareis, cursos de licenciatura começaram a surgir.

De acordo com Fávero (2006), a questão maior acerca da origem da universidade em nosso país pode estar em sua própria história:

[...] foi criada não para atender às necessidades fundamentais da realidade da qual era e é parte, mas pensada e aceita como um bem cultural oferecido a minorias, sem uma definição clara no sentido de que, por suas próprias funções, deveria se constituir em espaço de investigação científica e de produção de conhecimento. Produção essa que deveria procurar responder às necessidades sociais mais amplas e ter como preocupação tornar-se expressão do real, compreendida como característica do conhecimento científico, mas sem a falácia de respostas prontas e acabadas (FÁVERO, 2006, p. 19).

Em seus primórdios, a constituição de uma universidade brasileira possuía certa resistência de Portugal, devido à política colonizadora. Com isso, a busca por ensino superior pelas classes sociais brasileiras mais abastadas (ditas elites) deveria mirar o continente europeu (FÁVERO, 2006).

Segundo Cacete (2014), como antecedente ao surgimento do ensino superior no Brasil está a industrialização iniciada nos anos 1930, que promoveu uma concentração populacional maior nos centros urbanos do país, principalmente no sudeste brasileiro, nos estados do Rio de Janeiro e São Paulo. Com esse movimento presenciou-se a necessidade por educação, mais precisamente de nível superior. Os primeiros registros do ensino superior no país ocorreram sob o formato de disciplinas, evoluindo posteriormente para cursos, escolas e faculdades, com expressão da Medicina, do Direito, da Engenharia e da Agronomia. Tais áreas foram planejadas como escolas profissionais, voltadas para a aplicação do conhecimento, pois

inexistia educação superior em humanidades, ciências ou letras, isto é, estudos especificamente acadêmicos.

Com isso, reforça-se que o ensino superior brasileiro é marcado pela existência de dois modelos educacionais: francês e alemão. O primeiro, predominante em instituições da América Espanhola e orientado para os aspectos profissional e institucional. É definido pela dissociação entre ensino e pesquisa; com foco no ensino profissionalizante, é caracterizado por escolas isoladas de cunho profissional. Em caminho oposto, no modelo alemão a universidade assume singularidade, é autônoma (apesar da dependência econômica do Estado), prioriza a associação entre ensino, pesquisa e formação; assim como se preocupa com a “formação integral e humanista do homem, ao invés da formação meramente profissional, voltada para o mercado de trabalho” (PAULA, 2009, p. 75).

Portanto, a diferença entre os dois modelos se define assim:

[...] Enquanto o modelo francês volta-se para a formação especializada e profissionalizante, via escolas isoladas; o alemão enfatiza a formação geral, científica e humanista, com enfoque na totalidade e universalidade do saber e na consequente importância da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras como órgão central da universidade (PAULA, 2009, p. 76).

No Brasil, duas universidades denotam forte influência dos modelos citados: a Universidade do Rio de Janeiro e a Universidade de São Paulo. A URJ é marcada pela concepção francesa: faculdades profissionalizantes e foco no ensino; enquanto que a USP mostra-se mais aberta ao modelo alemão. Na Universidade de São Paulo priorizou-se a pesquisa como uma de suas atribuições, assim também a formação de uma Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras – que é o “centro integrador e catalisador da ideia de universidade, responsável pela ciência livre e desinteressada” (PAULA, 2009, p. 73). Na URJ foi constituída a Faculdade Nacional de Filosofia, Ciências e Letras, sob a lei nº 452 de 1937. Entretanto, diferentemente da finalidade da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras da USP, a Faculdade de Filosofia da URJ permanecia com foco no ensino profissionalizante.

Paula (2009) afirma que na década de 1950 a universidade brasileira atravessou um processo de críticas por alunos, professores e Governo. Mas, devido ao golpe de 1964, suas reivindicações pela reformulação do ensino foram modeladas, distorcidamente, pelo MEC e consultores norte-americanos. A participação norte-americana na reformulação universitária se dispersou não somente nas universidades da América Latina, mas também nas universidades europeias. Fortalecida pela Reforma Universitária de 1968 (lei nº 5.540), a parceria constituída implementou, por exemplo, o vínculo entre educação e desenvolvimento

econômico, o vestibular unificado, o término da cátedra e a introdução do sistema de departamentos, a dedicação exclusiva para professores e a extensão universitária.

De acordo com Carvalho (2014), a Reforma Universitária de 1968, surgida no regime militar, contribuiu para a ampliação do acesso ao ensino superior, pois possibilitou a expansão do número de matrículas, de instituições e de cursos. Essa reforma beneficiou, em grande parte, a classe média brasileira; e representou um meio de ascensão tanto social quanto ocupacional. Para a abrangência cada vez maior do ensino superior no país, modelos não convencionais de ensino foram planejados, tais como o “ensino à distância, universidade aberta e cursos de atualização profissional” (CARVALHO, 2014, p. 65).

Com a reforma pretendia-se racionalizar a universidade, especialmente as instituições públicas, acusadas de improdutivas. Para tanto, diversos mecanismos de controle foram introduzidos, tais como métricas de produtividade docente, dos departamentos e da própria universidade. Diz-se que houve o incentivo para uma crescente mobilização mercadológica, pragmática e utilitária de pensar e executar o ensino superior brasileiro. Fala-se numa “‘macdonalização’ do ensino” (PAULA, 2009, p. 78).

Portanto, a base da reforma do ensino universitário brasileiro está na racionalização, com valores estritamente mercadológicos, sendo suas palavras de ordem a eficiência, a eficácia e a produtividade. Isto é, a concepção norte-americana instaurada busca associar ensino, pesquisa e serviços, de forma que a ideia de massificação do ensino possa dar vazão e atender a sociedade de consumo. Diante disso, projeta-se um sistema educacional capaz de atender aos interesses do Estado, da sociedade e do setor produtivo do país, através de conhecimentos aplicados, pesquisas utilitárias e demais serviços oportunos (PAULA, 2009).

Cacete (2014) afirma que a expansão do ensino terciário no país ocorreu pela multiplicação de escolas, visto a pressão da sociedade por formação superior. Em decorrência, as Faculdades de Filosofia também destoaram do seu objetivo primário de formação humanística, situando-se no âmago das escolas profissionais isoladas que constituíam a educação superior. Contudo, a expansão das instituições privadas através de faculdades isoladas não contemplavam escolas de maior complexidade, como a Medicina. Pelo contrário, cursos de baixos custos foram o alvo dessa estratégia expansionista, sendo as Faculdades de Filosofia alternativas a esse movimento.

Com incentivo governamental, especificamente do Conselho Federal de Educação, entre os anos de 1968 e 1972, 759 dos 938 pedidos de novos cursos foram aceitos pelo CFE, que promulgou medidas de ampliação do ensino em escolas especializadas (isoladas). Todavia, no setor público a reforma em andamento na iniciativa privada não foi muito

exitosa. A interrelação ensino e pesquisa impedia as instituições públicas de ingressar no processo de massificação do ensino, devido à impossibilidade de conciliação do ensino de massa com a pesquisa científica. Portanto, o entendimento comum era de uma “universidade como modelo único” (CACETE, 2014, p. 14).

Cacete (2014) reforça que as matrículas dos estabelecimentos isolados, entre os anos de 1969 e 1972, eram de 983%, enquanto que as universidades não chegavam à margem de 40%. Nesse sentido, afirma-se que a iniciativa privada se sobressaiu no processo de expansão do ensino superior, como também tinha por finalidade o atendimento das camadas sociais de capitais econômico e acadêmico inferiores; e qualidade duvidosa no ensino oferecido.

O fortalecimento da privatização com o desinvestimento financeiro por parte do Governo permitiu “uma banalização e um aligeiramento da formação em nível superior para atender demandas” com a proliferação de cursos que detinham “menor *status* econômico” (PAULA, 2009, p. 78). A abertura para investimentos diversos, tais como do FMI, Banco Mundial e da Organização Mundial do Comércio, em uma escala global, apontaram para a comercialização dos serviços educacionais, incentivando a formalização de contratos de gestão e as parcerias público-privadas. Em referência às privatizações no ensino, o Brasil sustenta um percentual de 90% de instituições privadas, que comportam 70% das matrículas no ensino superior. Esse índice é um dos maiores na América Latina e também ao redor do mundo.

Posteriormente, nos anos 2000, outras medidas de expansão e diversificação do ensino superior brasileiro foram adotadas e apresentadas pelo Governo Lula. O ex-presidente protagonizou uma política de democratização do acesso à educação superior, com destaque para o Programa Universidade para Todos (PROUNI), uma parceria firmada com instituições privadas para o provimento de vagas para indivíduos de baixa renda, que em troca recebiam uma considerável isenção fiscal do governo (PAULA, 2009). Além do PROUNI, o Governo criou outros programas, como FIES, SISU, Bolsa Permanência, PNAES e a Lei de Cotas, os quais são explicados no Quadro 6.

## Quadro 6 – Principais políticas de ações afirmativas para o acesso ao ensino superior no Brasil

<b>Rede privada</b>
<p><b>Programa Universidade para Todos (PROUNI):</b> criado por meio da Medida Provisória nº 213/2004, convertida na Lei nº 11.096/2005, concede bolsas de estudo integrais e parciais em cursos de graduação em instituições privadas, que recebem, em contrapartida, isenção de impostos federais.</p> <p><b>Fundo de Financiamento Estudantil (FIES):</b> criado em 1999 por Medida Provisória, posteriormente convertida na Lei nº 10.260/2001. Trata-se do mais importante instrumento de financiamento estudantil atualmente existente. O Governo Federal assume os gastos com matrícula e mensalidades do estudante durante toda a graduação. O valor financiado varia de 50% a 100% do montante total. O reembolso do capital inicia-se após período de carência, que se inicia com a conclusão do curso. São elegíveis estudantes cuja renda familiar bruta total não ultrapasse vinte salários mínimos. Dá-se prioridade aos estudantes mais bem colocados no Enem.</p>
<b>Rede pública</b>
<p><b>Sistema de Seleção Unificada (SISU):</b> instituído em janeiro de 2010. Gerenciado pela Secretaria de Educação Superior, instituições públicas ofertam vagas em cursos de graduação a estudantes, que são selecionados exclusivamente pelas notas obtidas no Enem.</p> <p><b>Programa Bolsa Permanência (PBP):</b> criado em 2013, é uma ação do Governo Federal de concessão de auxílio financeiro a estudantes em situação de vulnerabilidade socioeconômica e para estudantes indígenas e quilombolas, contribuindo para minimizar as desigualdades sociais e para a permanência e a diplomação dos estudantes de graduação em situação de fragilidade, além de reduzir custos de manutenção de vagas ociosas em decorrência de evasão estudantil e promover a democratização do acesso ao ensino superior.</p> <p><b>Programa Nacional de Assistência Estudantil (PNAES):</b> apoia a permanência de estudantes de baixa renda em cursos de graduação presencial. O objetivo é viabilizar a igualdade de oportunidades entre todos os estudantes e contribuir para o sucesso acadêmico, a partir de medidas que buscam combater a repetência e evasão. Oferece assistência à moradia estudantil, alimentação, transporte, saúde, inclusão digital, cultura, esporte e apoio pedagógico. As ações são executadas pela própria instituição de ensino, que deve acompanhar e avaliar o desenvolvimento do programa.</p> <p><b>Lei de Cotas:</b> A Lei nº 12.711/2012, conhecida como a Lei de Cotas, tem por finalidade reverter esse quadro, por meio da reserva de vagas a grupos minoritários (por questões étnicas, raciais ou sociais) na educação superior. Estabelece uma reserva de 50% das vagas para estudantes que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas. Além disso, 50% dessas vagas devem ser reservadas aos estudantes oriundos de famílias com renda igual ou inferior a 1,5 salário-mínimo per capita.</p>

Fonte: Elaborado pelo autor a partir de Ministério da Educação (2014).

Seja na esfera pública, seja na esfera privada, os programas instituídos visam atenuar as desigualdades sociais por meio de um projeto político-educacional de garantia da inclusão, do acesso e da permanência das minorias na educação superior no país (PAULA, 2009; MEC, 2014).

Corbucci, Kubota e Meira (2016) enfatizam que entre 1990 e 2004 a demanda por educação cresceu 161,6%, com ampliação da oferta de vagas em 360% nesse período, sendo o setor privado aquele que mais sentiu os efeitos do crescimento. Os autores destacam que o *boom* do setor ocorreu entre 1997 e 2003, absorvendo uma ampliação de matrículas na ordem de 132% em cursos de graduação presenciais. Em adesão, o número de instituições privadas aumentou em 160%, passando de 764 instituições em 1998 para 1.789 em 2004. Corroborando Paula (2009), os autores salientam a criação do FIES (Fundo de Financiamento ao Estudante de Ensino Superior) em 1999, com o objetivo de atender à expansão da

educação superior privada, substituir o sistema de Crédito Educativo<sup>3</sup> e ser autofinanciável. Em 2004, o programa já contabilizava 312 mil contratos ativos, correspondente a, aproximadamente, 10% dos matriculados na graduação presencial no setor privado, no mesmo ano (CORBUCCI; KUBOTA; MEIRA, 2016).

No setor público de ensino, o Ministério da Educação (2014) informa que o número de vagas ofertadas na graduação presencial passou, em 2003, de 109.184 para 231.530 em 2011, pontuando um crescimento próximo a 111% no período. Em relação às matrículas no setor, no mesmo período foi registrado um aumento próximo a 60% nos cursos de graduação presenciais, saindo de 527.719 (2003) para 842.606 matrículas (2011). A melhora na educação pública incorreu na ampliação da rede federal: em 2003 existiam 45 universidades, já em 2014 esse número aumentou para 63; o número de câmpus/unidades em 2003 era de 148, em 2014, 321; em 2003 eram 114 municípios atendidos, já em 2014 foram 275 (MEC, 2014).

Após a breve introdução teórica a respeito do ensino superior no Brasil, o tópico seguinte tem por finalidade contextualizar o cenário universitário vigente, por meio de análises do Censo da Educação Superior do ano de 2017, divulgadas pelo INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira.

### 3.1 CENSO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR: ANÁLISE DAS NOTAS ESTATÍSTICAS DO INEP DE 2017

O INEP divulga, anualmente, as estatísticas do Censo da Educação Superior, as quais apresentam informações das instituições de ensino superior públicas e privadas em relação ao quadro discente e docente. As estatísticas apresentadas pelo Censo atendem ao Decreto de número 6.425 de 4 de abril de 2008, em que é expressa a obrigatoriedade de participação à pesquisa pelas instituições de ensino brasileiras.

Os dados preliminares apontaram que em 2017 foram registradas 2.448 instituições de ensino superior, dessas sendo 199 universidades (106 públicas e 93 privadas), 189 centros universitários (8 públicos e 181 privados), 2.020 faculdades (142 públicas, 1.878 privadas) e 40 instituições entre Institutos Federais (IF) e Centros Federais de Educação Tecnológica (Cefet), ambos públicos (INEP, 2018). Apesar das universidades representarem apenas 8,1% do total de instituições, elas responderam por 53,6% das matrículas no ano de 2017, isto é, 4.443.601 matrículas. Em contrapartida, as faculdades corresponderam a 82,5% das

---

<sup>3</sup> O Programa de Crédito Educativo passou a conceder empréstimos a partir da Resolução nº 356, de 12 de janeiro de 1976, do Banco Central do Brasil. Porém, sua institucionalização por meio de lei ocorreu com a promulgação da Lei nº 8.436, de 25 de junho de 1992 (CORBUCCI; KUBOTA; MEIRA, 2016, p. 9).

instituições brasileiras, porém o percentual de matrículas é na ordem de 25% (2.070.747 matrículas) (INEP, 2018). Como síntese dos resultados, apresenta-se a Tabela 3 a seguir.

**Tabela 3 – Número de instituições de educação superior e número de matrículas em cursos de graduação, por organização acadêmica – Brasil – 2017.**

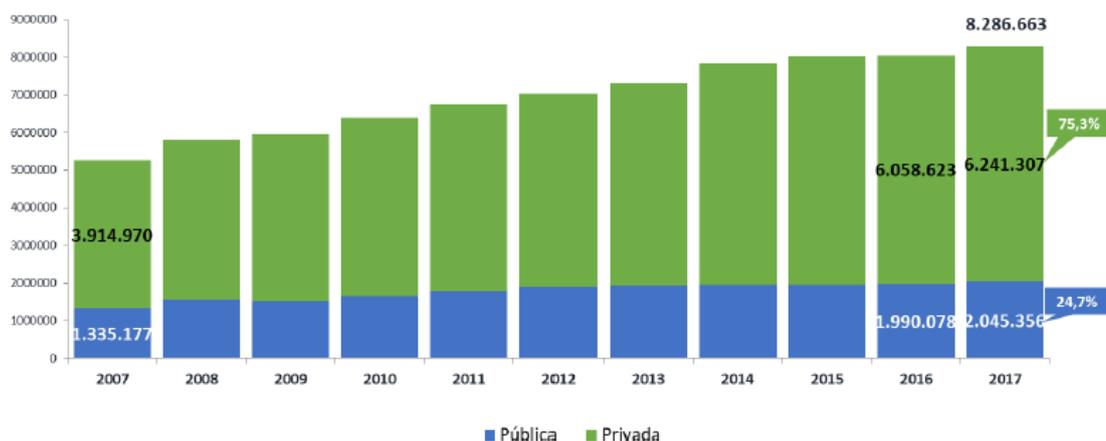
Organização Acadêmica	Instituições		Matrículas	
	Total	%	Total	%
<b>Total</b>	<b>2.448</b>	<b>100,0</b>	<b>8.290.911</b>	<b>100,0</b>
<b>Universidades</b>	<b>199</b>	<b>8,1</b>	<b>4.443.601</b>	<b>53,6</b>
<b>Centros Universitários</b>	<b>189</b>	<b>7,7</b>	<b>1.594.378</b>	<b>19,2</b>
<b>Faculdades</b>	<b>2.020</b>	<b>82,5</b>	<b>2.070.747</b>	<b>25,0</b>
<b>IFs e Cefets</b>	<b>40</b>	<b>1,6</b>	<b>182.185</b>	<b>2,2</b>

Fonte: Notas estatísticas do INEP (2018).

O Censo da Educação Superior de 2017 (INEP, 2018) demonstrou um comparativo anual de matrículas, a partir de 2007, em nível de graduação. Desde esse ano observa-se um aumento de 56,4% no número de matrículas, contando uma média de evolução anual de 4,6%. Assim, o ano de 2017 encerrou com 8.290.911 de brasileiros matriculados.

Por estrato tem-se que 75,3% das matrículas registradas (6.241.307) são estabelecidas pela iniciativa privada, enquanto que a rede pública de ensino possui apenas 24,7% de participação (2.045.356), conforme o Gráfico 1. Analisando-se esse gráfico, afirma-se um aumento de 59,4% no número de matrículas em instituições privadas entre 2007 e 2017; e de 53,2% para as instituições públicas (INEP, 2018).

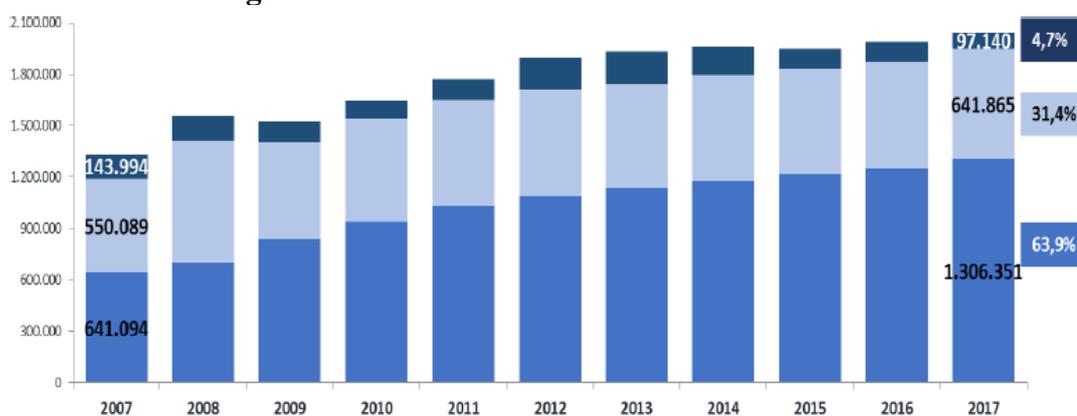
**Gráfico 1 - Número de matrículas em cursos de graduação, por categoria administrativa – Brasil – 2007-2017.**



Fonte: Notas estatísticas do INEP (2018).

A análise do Censo apenas na esfera pública de ensino mostra que o maior número de matrículas se encontra em universidades federais, ou seja, 63,9% (1.306.351 do total de vagas na rede pública em 2017) (Gráfico 2). Por outro lado, as menores matrículas na educação pública superior estão nas universidades municipais, 97.140 matrículas (INEP, 2018). De acordo com o Censo, houve um crescimento de 103,8% no número de matrículas no período 2007-2017, sendo a rede das universidades federais aquela possuínte do maior número de matrículas (85,8%) na esfera pública de ensino (INEP, 2018).

**Gráfico 2 - Número de matrículas em cursos de graduação da rede pública, por categoria administrativa – Brasil – 2007-2017.**



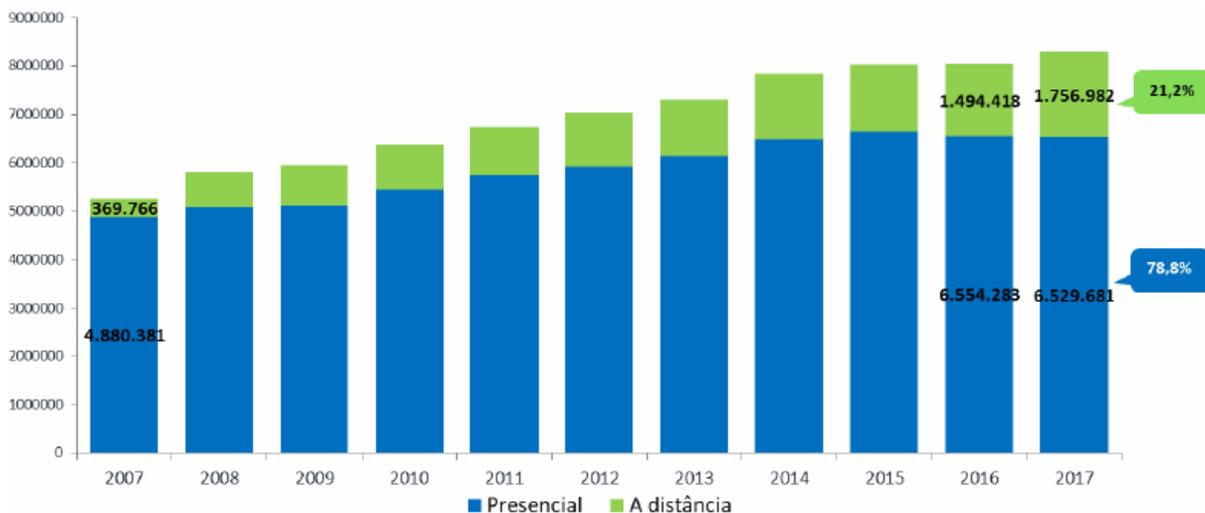
Fonte: Notas estatísticas do INEP (2018).

Com a expansão do acesso ao ensino superior, especialmente pela via da Educação à Distância (EAD), as estatísticas confirmam 1.756.982 de matrículas no ano de 2017, representando 21,2% de matriculados do total registrado para a educação superior no país no mesmo ano, conforme o Gráfico 4 (INEP, 2018). Em relação ao ano anterior, 2016, registra-se um crescimento de 2,6% do percentual de matrículas nessa modalidade de ensino (aumento de 262.564 indivíduos matriculados). Ainda no contexto da EAD é relevante dizer que houve diminuição de 2,6% (-24.602) no número de matrículas nas graduações presenciais; elevando para 2,64% (262.564) o número de matriculados na modalidade à distância (INEP, 2018). O Gráfico 3 (p. 55) sintetiza algumas informações.

Em relação aos tipos de cursos (Gráfico 4, p. 55), 68,6% das matrículas equivalem aos cursos de bacharelado, 19,3% são as licenciaturas e 12,1% de matrículas estão no âmbito dos tecnólogos. Os cursos tecnológicos representaram um crescimento de 5,6% (58.467 matrículas) quando comparados ao ano de 2016, conforme o Gráfico 4 (INEP, 2018). Quando analisada a evolução dos cursos tecnológicos no período 2007-2017 percebe-se um aumento acima de 140% no índice de matriculados (INEP, 2018). Contudo, os cursos de bacharelado predominam, tendo uma participação próxima aos 69% do total de matrículas registradas em

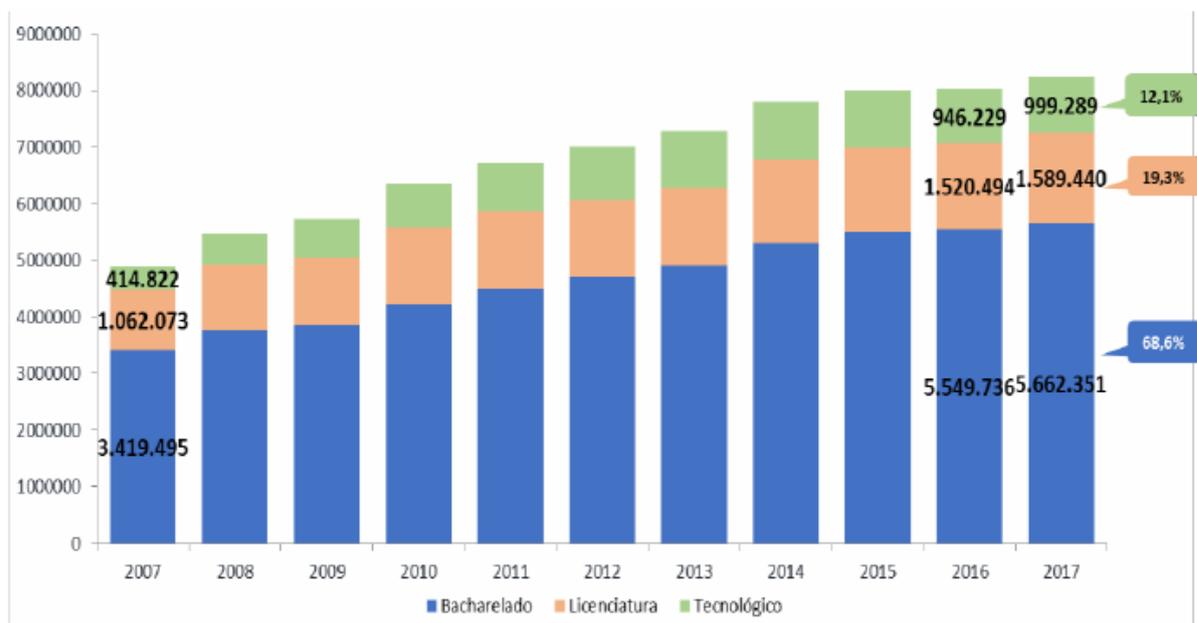
2017. Sobre os cursos de licenciatura, o Censo aponta que nesse ano 62,1% das matrículas foram em instituições privadas e 37,9% na esfera pública. Além disso, notou-se que 70,6% dos indivíduos matriculados são mulheres e apenas 29,4% são homens (INEP, 2018).

**Gráfico 3 - Número de matrículas em cursos de graduação, por modalidade de ensino – Brasil – 2007-2017.**



Fonte: Notas estatísticas do INEP (2018).

**Gráfico 4 - Número de matrículas em cursos de graduação, por grau acadêmico – Brasil – 2007-2017.**



Fonte: Notas estatísticas do INEP (2018).

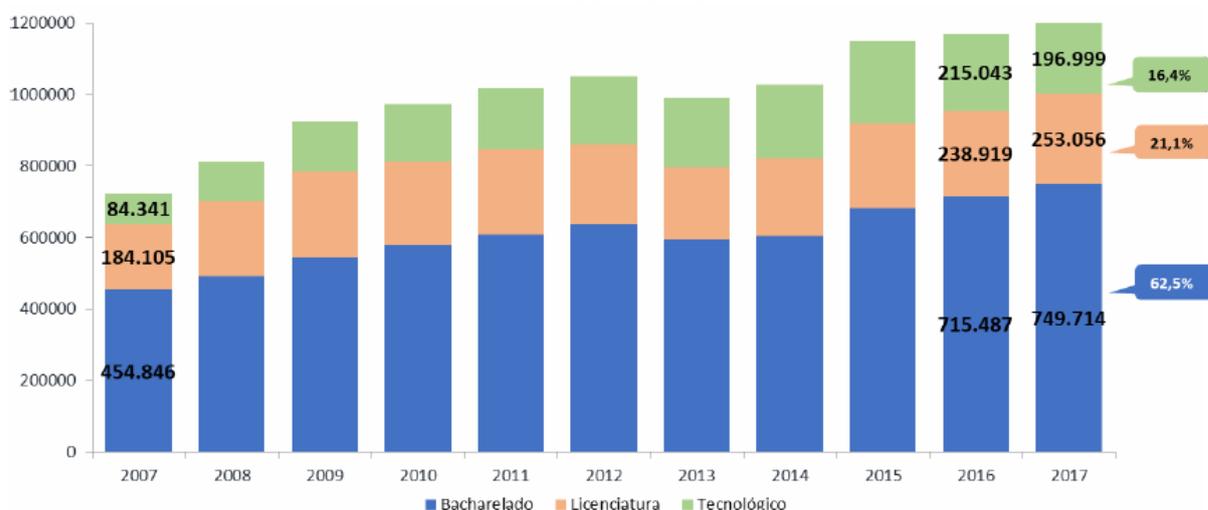
Em referência aos ingressos em 2017, foram 2.636.663 indivíduos (81,7%) na rede privada de ensino, e 589.586 (18,3%) na esfera pública. Em comparação ao ano anterior, aponta-se um aumento tanto no ensino público (11,34%) quanto no ensino privado (7,35%).

Quando analisada a forma de ensino (presencial ou à distância) observa-se um acréscimo superior a 27,3% entre 2016 e 2017 na modalidade EAD (aumento de 230.316 ingressantes), e um quase imperceptível aumento de 0,48% no formato presencial (10.289ingressos) (INEP, 2018).

Analisando-se as diferentes vertentes de curso (bacharelados, licenciaturas e tecnólogos), o Censo de 2018 aponta que 60,1% dos ingressos aconteceram em cursos de bacharelado, 20,1% em licenciaturas e 19,1% em cursos tecnológicos. E, quando observado o intervalo de 2007 e 2017, os cursos tecnológicos registram um crescimento de 119,4% (INEP, 2018).

Por fim, analisando-se os estudantes concluintes, aponta-se o total de 1.199.769 indivíduos, sendo 21,0% (251.793) do total representando a iniciativa pública, e 79% (947.976) correspondendo à iniciativa privada. O Censo mostra que em comparação ao ano de 2016, os concluintes na esfera pública aumentaram na ordem de 2%, enquanto que no âmbito privado o aumento foi de 2,8%. Dentre os concluintes, somente 21% (252.163) deles o fez na modalidade à distância em 2017. Estratificando por tipo de curso (bacharelado, licenciatura e curso de tecnologia), é expressivo o total de concluintes bachareis (62,5% - 749.714 estudantes); já os cursos tecnológicos e as licenciaturas registram, respectivamente, 16,4% (196.999) e 21,1% (253.056) alunos concluintes, conforme o Gráfico 5 (INEP, 2018).

**Gráfico 5 - Número de concluintes em cursos de graduação, por grau acadêmico – Brasil – 2007-2017.**



Fonte: Notas estatísticas do INEP (2018).

Diante da breve exposição sobre a educação superior através das notas estatísticas do Censo da Educação Superior de 2017, aborda-se a partir deste momento a realidade do curso

de Administração no país. Para isso, realizou-se o tratamento dos dados publicados nas Sinopses Estatísticas da Educação Superior (INEP, 2018).

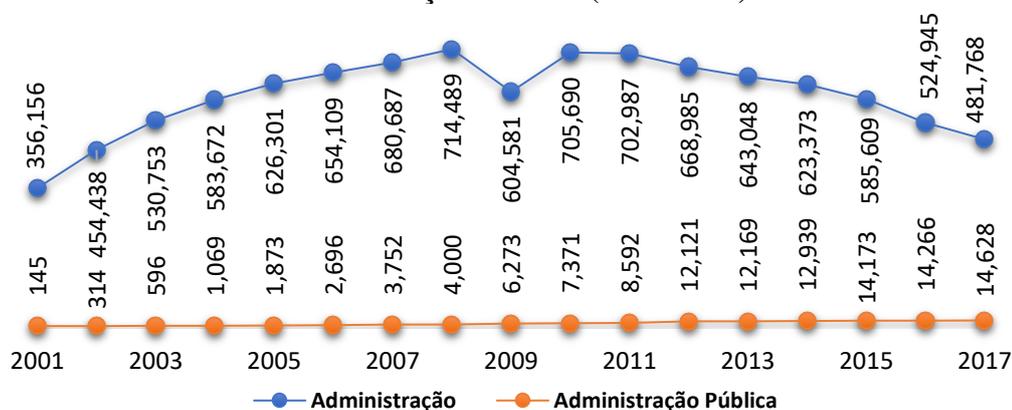
### 3.2 O ENSINO SUPERIOR EM ADMINISTRAÇÃO NO BRASIL: UMA ANÁLISE DAS SINOPSES ESTATÍSTICAS DA EDUCAÇÃO SUPERIOR (INEP, 2001-2017)

A viabilidade desta análise deu-se através do minucioso trabalho sobre as Sinopses Estatísticas da Educação Superior disponibilizadas no *site* do INEP. Como as sinopses possuem publicação anual, para a presente análise os dados tiveram de ser compilados em planilha eletrônica no *software* Microsoft Excel®. Posteriormente, foram tratados e organizados em tabelas e gráficos. Analisou-se as sinopses de 2001 a 2017. Os dados evidenciados nessas sinopses foram o número de matrículas, de ingressantes e de concluintes. As duas grandes áreas foram Administração e Administração Pública, nos âmbitos público e privado, nas modalidades presencial e a distância (EaD). Além disso, foram levantados esses dados para cada região do Brasil.

#### 3.2.1 Matrículas na modalidade presencial nos cursos de Administração e Administração Pública

O Gráfico 6 faz um panorama dos cursos de Administração e Administração Pública em relação às matrículas presenciais no intervalo de 2001 a 2017. Como pode-se ver, o curso de Administração, apesar de representar uma evolução entre 2001 e 2008, decresce gradativamente a partir de 2009, por mais que apresente crescimento em 2010 (de 604.581 para 705.690 matrículas). Por outro lado, a Administração Pública se manteve em crescimento, com destaque para o período entre 2012 e 2017.

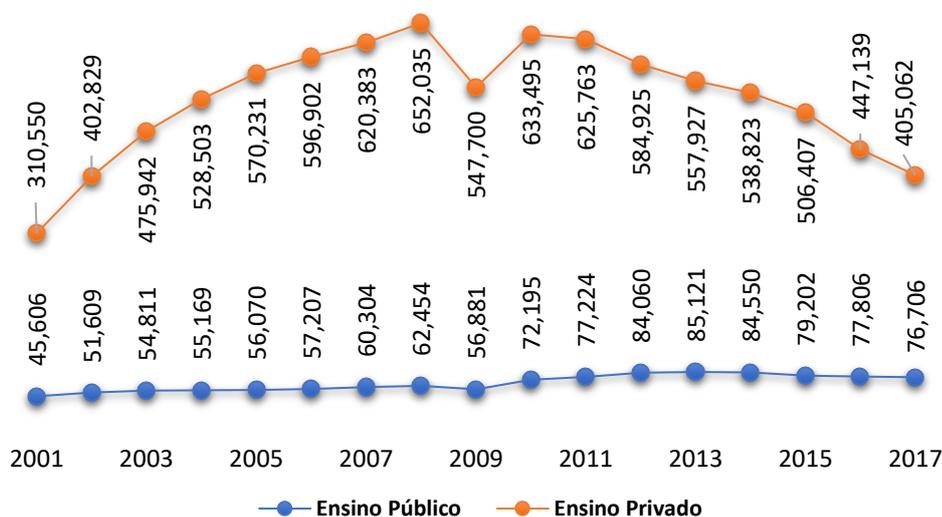
**Gráfico 6 - Matrículas na modalidade presencial nos cursos de Administração e Administração Pública (2001-2017).**



Fonte: Sinopses Estatísticas da Educação Superior – INEP (2001-2018).

De acordo com as Sinopses Estatísticas, as matrículas na modalidade presencial para o curso de Administração (nos âmbitos público e privado) apresentam um quadro evolutivo (Gráfico 7). No ensino público, em 2017, foram 76.706 matrículas, contudo, esse número foi menor à média do período 2012-2014, que registrou 84.577 matrículas. Quando analisado o ensino privado, o pico de matrículas ocorreu entre 2003 e 2008, com média de 573.999 matrículas no período – mantendo-se superior em relação à média registrada entre os anos 2012 e 2017 (506.880 matrículas).

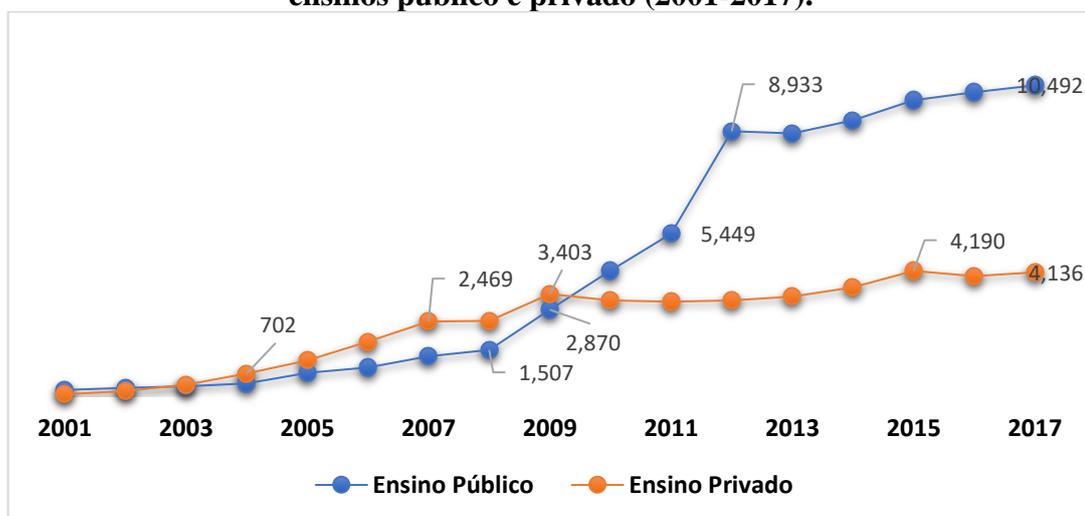
**Gráfico 7 - Matrículas na modalidade presencial no curso de Administração nos ensinos público e privado (2001-2017).**



Fonte: Sinopses Estatísticas da Educação Superior – INEP (2001-2018).

Em relação ao curso de Administração Pública, seguindo a mesma forma de análise do gráfico anterior, percebe-se um rápido crescimento nas matrículas entre os anos de 2008 e 2012 no ensino público, passando de 1.507 para 8.933 matriculados. Destaca-se ainda a manutenção desse patamar entre 2012 e 2017, constando uma média de 9.638 matrículas no nesse período. No ensino privado o crescimento ocorreu mais lentamente e pouco se diferencia ano a ano. A maior evolução observada foi entre 2005 e 2009 (de 724 para 2.870, com média de 1.458 matrículas nesse intervalo), conforme demonstra o Gráfico 8.

**Gráfico 8 - Matrículas na modalidade presencial no curso de Administração Pública nos ensinos público e privado (2001-2017).**



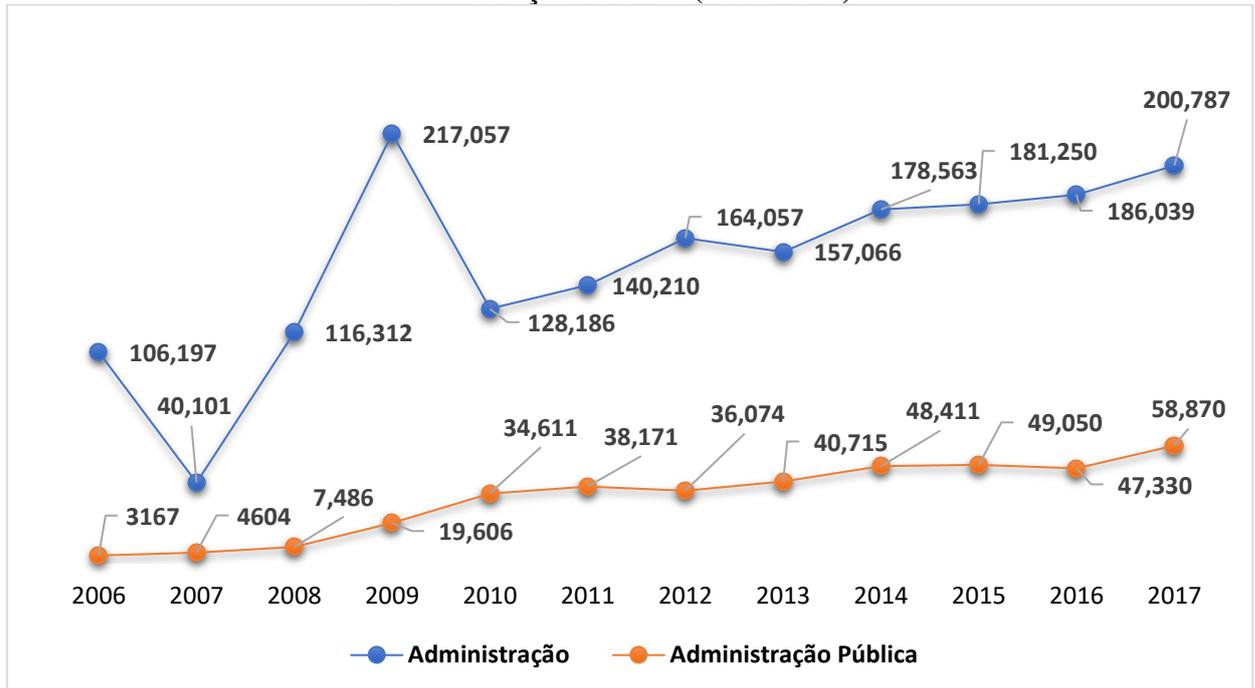
Fonte: Sinopses Estatísticas da Educação Superior – INEP (2001-2018).

No próximo tópico aborda-se a Educação a Distância, analisando-se os registros de matrículas e concluintes para esse segmento de ensino.

### 3.2.2 EaD: matrículas e concluintes

Sobre a modalidade de Educação a Distância (EaD), nota-se que a primeira publicação data do ano de 2006. Portanto, o Gráfico 9 apresenta a série temporal 2006-2017 para a análise dos cursos de Administração e Administração Pública. No curso de Administração aponta-se que o salto de matrículas ocorreu entre 2007 e 2009, passando de 40.101 para 217.057, sendo que em 2010 esse número baixou para 128.186 matriculados. Porém, houve uma retomada do crescimento entre 2010 e 2014, com atenção ao período entre 2013 e 2014. Quanto à Administração Pública, a evolução mais significativa ocorreu entre 2007 e 2010, partindo de 4.604 para 34.611 registros de matrículas. Entre 2010 e 2016 observa-se pouca oscilação, contudo, outro salto perceptível foi entre 2016 e 2017, passando de 47.330 para 58.870 matrículas, isto é, 11.540 matrículas a mais em relação ao ano de 2016.

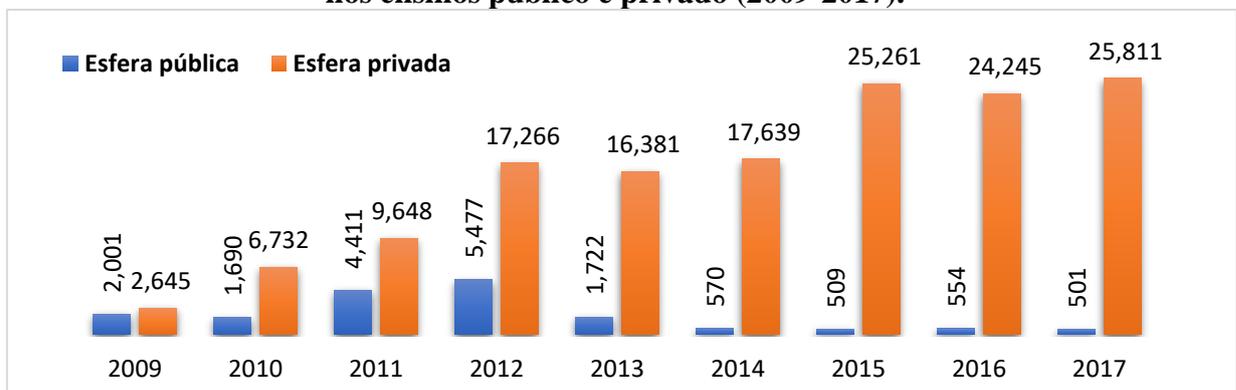
**Gráfico 9 - Matrículas na modalidade a distância (EaD) nos cursos de Administração e Administração Pública (2006-2017).**



Fonte: Sinopses Estatísticas da Educação Superior – INEP (2006-2018).

A distinção entre instituições públicas e privadas para a análise dos alunos concluintes foi possível somente a partir de 2009, devido à ausência de dados estruturados para os anos anteriores. Diante disso, as sinopses mostram que para os concluintes do curso de Administração (Gráfico 10) as evoluções mais significativas foram registradas no âmbito privado, notando-se os crescimentos entre 2011 e 2012, e 2014 e 2017. Em contrapartida, o setor público apresenta uma queda com início em 2013, onde as matrículas reduziram de 5.477 (em 2012) para 1.722 em 2013, apresentando uma média de 533,5 matrículas no conjunto dos anos posteriores.

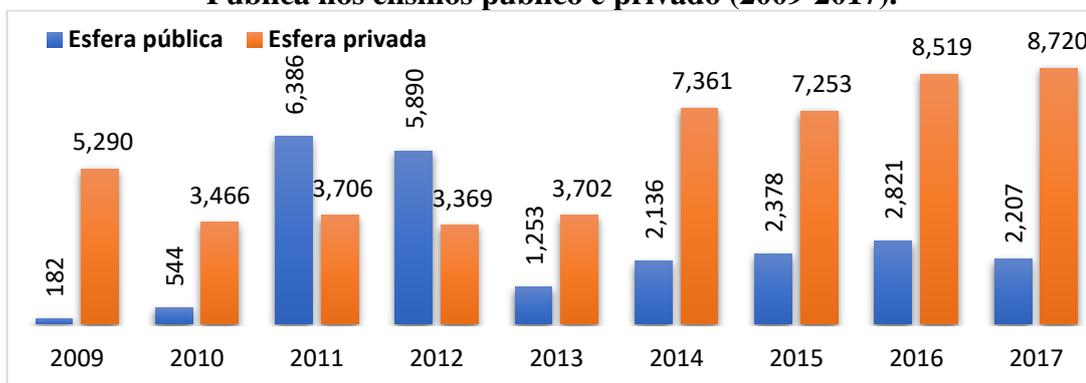
**Gráfico 10 - Concluintes na modalidade a distância (EaD) no curso de Administração nos ensinos público e privado (2009-2017).**



Fonte: Sinopses Estatísticas da Educação Superior – INEP (2009-2018).

Para o curso de Administração Pública, na educação pública observa-se um forte crescimento em 2011 em comparação ao ano de 2010, aumentando de 544 para 6.386 concluintes. Todavia, houve uma queda agressiva entre 2012 e 2013, decrescendo de 5.890 para 1.253 o número de concluintes. Porém, a partir de 2014 há sinal de leve retomada no crescimento de concluintes, conforme o Gráfico 11. Já os dados para o ensino privado demonstram um equilíbrio no número de concluintes entre 2010 e 2013, sendo significativo o intervalo entre 2013 e 2017 (de 3.702 para 8.720 concluintes).

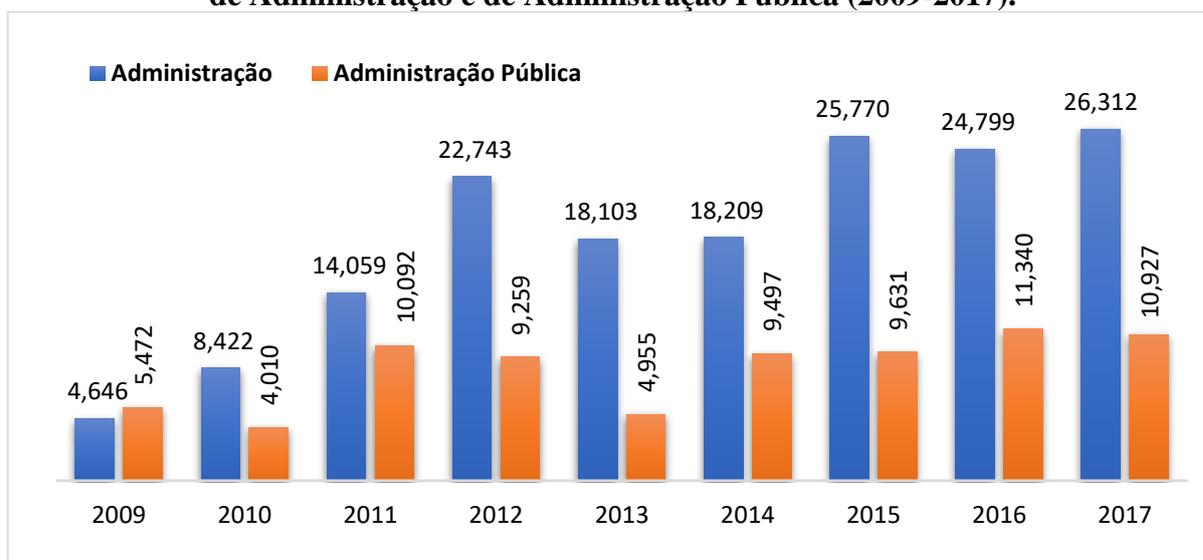
**Gráfico 11 - Concluintes na modalidade a distância (EaD) no curso de Administração Pública nos ensinos público e privado (2009-2017).**



Fonte: Sinopses Estatísticas da Educação Superior – INEP (2009-2018).

O Gráfico 12 traz um panorama sobre os cursos de Administração e Administração Pública na série histórica de 2009 a 2017. De acordo com o levantamento, o curso de Administração cresce exponencialmente entre 2009 e 2012, saindo de 4.646 para 22.743 concluintes neste último ano. Apesar do declínio em 2013, a partir de 2015 nota-se uma elevação (7.667 concluintes a mais em relação a 2013), com pouca oscilação até o ano de 2017. Quanto ao curso de Administração Pública, recorta-se o biênio 2010-2011 por apresentar um aumento no número de concluintes (de 4.010 para 10.092). Mesmo com queda verificada em 2013, o curso mantém com poucas alterações o seu número de concluintes na educação à distância.

**Gráfico 12 - Comparativo entre concluintes na modalidade a distância (EaD) nos cursos de Administração e de Administração Pública (2009-2017).**



Fonte: Sinopses Estatísticas da Educação Superior – INEP (2009-2018).

Após a exposição desses dados, analisa-se neste momento os dados referentes aos alunos concluintes e ingressantes nos cursos de Administração e Administração Pública.

### 3.2.3 Concluintes e ingressantes dos cursos de Administração e Administração Pública

O Gráfico 13 apresenta o número de concluintes e ingressantes no curso de Administração nos anos de 2016 e 2017, tanto no formato presencial quanto a distância. Assim, salienta-se que o total de ingressos em ambas as modalidades é superior ao número de concluintes nos dois anos analisados.

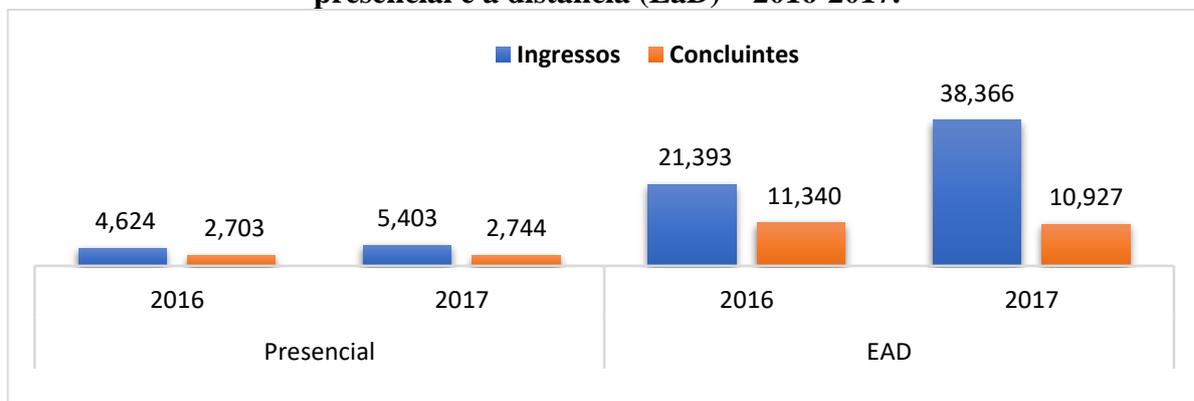
**Gráfico 13 - Concluintes e ingressantes no curso de Administração nos ensinos presencial e a distância (EaD) – 2016 e 2017.**



Fonte: Sinopses Estatísticas da Educação Superior – INEP (2018).

Para a análise do curso de Administração Pública, a mesma situação se repete: o número de ingressantes é superior ao número de concluintes. Neste caso destaca-se os ingressos na modalidade EaD, nos dois anos analisados, conforme apresenta o Gráfico 14.

**Gráfico 14 - Concluintes e ingressantes no curso de Administração Pública nos ensinos presencial e a distância (EaD) – 2016-2017.**



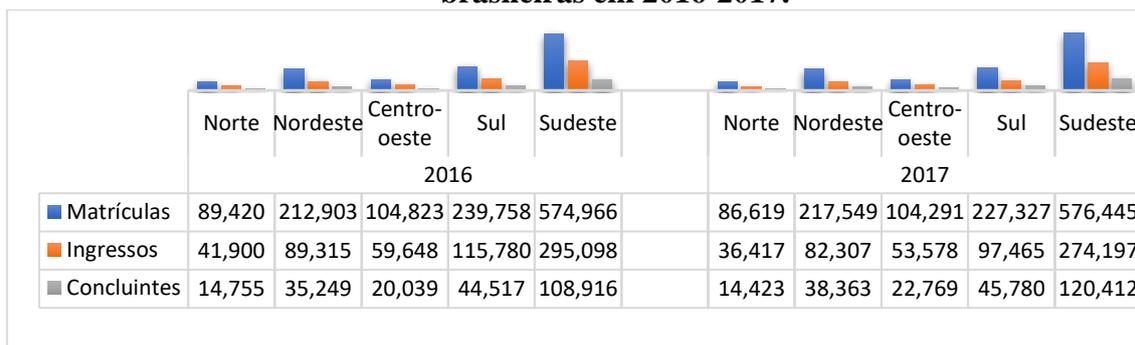
Fonte: Sinopses Estatísticas da Educação Superior – INEP (2018).

Para fins de conclusão das sinopses estatísticas do INEP, o próximo tópico evidencia o cenário de matrículas, concluintes e ingressos para cada região brasileira.

### 3.2.4 Matrículas, ingressos e concluintes por região do Brasil

Durante as análises dos dados do Censo da Educação Superior (INEP, 2017) notou-se que não são disponibilizados dados estratificados por área e modalidade dentro dos cursos oferecidos em nível superior quando classificados por região brasileira. Ou seja, não há separação por tipos de curso (Administração e Administração Pública, por exemplo), nem por modalidades (presencial e a distância). Portanto, esta análise manteve-se fidedigna aos resultados publicados pelas Sinopses. Fez-se um comparativo das regiões brasileiras entre os anos 2016 e 2017, de acordo com o Gráfico 15, a seguir.

**Gráfico 15 - Matrículas, Ingressos e Concluintes no curso de Administração nas regiões brasileiras em 2016-2017.**



Fonte: Sinopses Estatísticas da Educação Superior – INEP (2018).

De acordo com os dados a região predominante nessas três categorias é a Sudeste, apresentando 574.966 e 576.445 matrículas em 2016 e 2017, respectivamente; 295.098 e 274.197 ingressos na ordem dos anos; e 108.916 e 120.412 concluintes, nessa ordem, em 2016 e 2017. Em segunda colocação está a região sul do país, possuindo 239.758/227.327 matrículas, 115.780/97.465 ingressos e 44.517/45.780 concluintes. O Norte é a região de menor participação nacional nas três categorias de análise, conforme visualizado no gráfico em questão.

Esta seção apresentou a história do ensino superior no país, passando por suas fases e transformações ao longo dos anos. Trouxe também a evolução do curso de Administração, separado em Administração e Administração Pública, nas modalidades presencial e a distância, assim como sistematizou os números de ingressos, matrículas e concluintes na área. Dentre os resultados, é interessante notar o crescimento da educação a distância nesses 10 anos, algo que vai ao encontro das mudanças na educação superior, principalmente pela ampliação das instituições de ensino – para o atendimento das necessidades de diferentes públicos.

## 4 MÉTODO

Esta seção apresenta o método de pesquisa deste estudo. Desse modo, ela está subdividida em: 4.1 Enfoque e alcance da pesquisa, 4.2 Desenho da pesquisa, 4.3 Definição da amostra de pesquisa, 4.4 Estratégias de acesso aos participantes da pesquisa, e 4.5 Etapa preliminar: definição do instrumento de coleta de dados.

É de suma importância esclarecer que as definições teórico-metodológicas deste estudo foram ancoradas em Sampieri, Collado e Lucio (2013) e adotou-se, inclusive, as nomenclaturas utilizadas pelos autores como referência em cada tópico abordado nesta seção.

### 4.1 ENFOQUE E ALCANCE DA PESQUISA

Este estudo está caracterizado como uma pesquisa com enfoque quantitativo, representando para Sampieri, Collado e Lucio (2013, p. 30) um conjunto de processos, “sequencial e comprobatório”. Segundo os autores, o enfoque quantitativo “utiliza a coleta de dados para testar hipóteses, baseando-se na medição numérica e na análise estatística para estabelecer padrões e comprovar teorias”.

Por alcance da pesquisa entende-se a natureza das pesquisas quantitativas, classificadas em exploratórias, descritivas, correlacionais ou explicativas. Essas naturezas surgem a partir da revisão de literatura e da perspectiva de estudo, e dependem dos objetivos da pesquisa para que os elementos estudados sejam combinados (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2013). Diante disso, este estudo possui alcance de pesquisa descritivo, natureza de pesquisa que busca “especificar as propriedades, as características e os perfis de pessoas, grupos, comunidades, processos, objetos ou qualquer outro fenômeno” (p. 102). Os estudos descritivos, segundo os autores, “são úteis para mostrar com precisão os ângulos ou dimensões de um fenômeno, acontecimento, comunidade, contexto ou situação” (p. 102).

### 4.2 DESENHO DA PESQUISA

De acordo com Sampieri, Collado e Lucio (2013), o desenho de pesquisa indica as estratégias empregadas pelo pesquisador para que ele obtenha as informações desejadas de uma pesquisa. Conforme os autores, o propósito do desenho de pesquisa é “responder perguntas de pesquisa; atingir os objetivos do estudo; e submeter hipóteses a teste” (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2013, p. 139).

Neste estudo definiu-se o seguinte desenho de pesquisa:

**Figura 5 – Desenho da pesquisa.**



Fonte: Elaborado pelo autor (2018).

Como visto na Figura 5, foi realizada uma pesquisa não experimental, isto é, observa-se a ocorrência dos fenômenos em seu contexto e após os analisa. Não há a criação de situações, como também não se pode controlar diretamente as variáveis nem as influenciar, pois os fenômenos já ocorreram. Por pesquisa transversal compreende-se àquela onde os dados são coletados em um único momento. Logo, o pesquisador descreve e analisa as variáveis e suas relações em um período determinado. Neste estudo foi aplicado o desenho de pesquisa transversal descritivo. Resumidamente, a parte descritiva objetiva “verificar a incidência das modalidades ou níveis de uma ou mais variáveis em uma população” (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2013, p. 171).

#### 4.3 DEFINIÇÃO DA AMOSTRA DE PESQUISA

Antes de decidirmos sobre a amostra devemos definir a unidade de análise, ou seja, quem serão os indivíduos, organizações, comunidades ou eventos a serem analisados. A partir disso, deve-se delimitar a amostra de pesquisa, isto é, um “subgrupo da população” (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2013, p. 192), sendo a população “o conjunto de todos os casos que preenchem uma série de especificações” (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2013, p. 193).

Neste estudo a unidade de análise escolhida foram os egressos do curso de Administração, com idade entre 18 e 36 anos, situados nas cinco regiões brasileiras. A escolha desse recorte visa atender à teoria de inserção profissional, que se detem a compreender a situação socioeconômica e laboral dos jovens (GALLAND, 2000; DUBAR, 2001; ALVES, 2007; TARTUCE, 2007; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2009, 2012). Como mencionado anteriormente, considera-se jovem o indivíduo com idade entre 15 e 29 anos (POCHMANN, 2013), porém, neste estudo abrange-se jovens trabalhadores e inseridos no ensino superior (idade mínima da amostra foi 18 anos). A justificativa para a idade máxima aceita de 36 anos tem como premissa as recomendações da literatura para a análise da inserção profissional, que investiga a inserção dos jovens no mercado após seis ou sete anos da formação no curso

superior (VOLKMER MARTINS, 2016). Assim, limitou-se a analisar egressos com formação a partir de 2011.

Sobre a amostra, ela foi caracterizada como uma amostra não probabilística, onde os indivíduos são selecionados sem tentar que eles sejam representativos de uma população. Porém, esse tipo de estudo é útil em pesquisas que exijam “cuidadosa e controlada escolha de casos com certas características especificadas previamente na formulação do problema (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2013, p. 208).

As formas de acesso à amostra reforçam o caráter não probabilístico deste estudo, pois foi predominante o contato com os egressos por *e-mail* e pelas redes sociais. Em decorrência, gerou-se uma espécie de bola de neve (as pessoas vão repassando adiante a pesquisa), onde os indivíduos não puderam ser “sorteados ao acaso”, ou seja, não tiveram a mesma possibilidade de participar da amostra – algo que caracteriza uma amostra probabilística.

A Sinopse Estatística de 2016<sup>4</sup> serviu de parâmetro para a estratificação das regiões. O Quadro 7 demonstra a representatividade (em percentual) das regiões do país em relação ao total de concluintes em 2016. Busca-se descobrir o percentual de representação de cada região em relação ao total de concluintes para o cálculo da amostra, que apesar de ser uma amostra não probabilística, pode indicar o quão distante se está do ideal.

**Quadro 7 – Representatividade das regiões brasileiras em relação ao total de concluintes – Censo da Educação Superior de 2016**

	<b>Concluintes (2016)</b>	<b>Representatividade das regiões (%)</b>
<b>Norte</b>	14.423	5,97%
<b>Nordeste</b>	38.363	15,87%
<b>Sudeste</b>	120.412	49,81%
<b>Sul</b>	45.780	18,94%
<b>Centro-Oeste</b>	22.769	9,42%
<b>Total</b>	<b>241.747</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaborado pelo autor a partir das Sinopses Estatísticas da Educação Superior – INEP (2017).

Dessa forma, definem-se como parâmetros do cálculo da amostra da pesquisa os seguintes valores: a) tamanho do universo: 241.747 casos; b) erro máximo aceitável: 5%; c) porcentagem estimada da amostra: a representatividade de cada região em relação à população do estudo; e d) nível desejado de confiança: 95%. Nessas condições, para a realização do estudo foram necessários 384 casos distribuídos assim: 23 (norte), 61

---

<sup>4</sup> A escolha pela Sinopse Estatística da Educação Superior de 2016 se deu devido à publicação dos Censos da Educação Superior do INEP serem divulgados no site institucional, geralmente, entre os meses de setembro e outubro do ano posterior. Sendo assim, a Sinopse Estatística da Educação Superior de 2017 foi divulgada somente em 20 de setembro de 2018.

(nordeste), 191 (sudeste), 73 (sul) e 36 (centro-oeste). Porém, houve a possibilidade de que a amostra superasse o valor calculado.

Após a definição da amostra procedeu-se à coleta de dados. O período de coleta teve início no dia nove de setembro (09/09/2018) e término em 26 de novembro (26/11/2018). Ao todo foram alcançados 1.686 casos em todo o Brasil. Desses, foram excluídos 135, pois não atendiam ao critério de serem egressos do curso de Administração, bem como alguns indivíduos estavam em fase de conclusão curso e outros possuíam formações em áreas diferentes. Portanto, obteve-se uma amostra válida de 1.551 casos estratificados da seguinte forma:

**Quadro 8 – Amostra obtida por região brasileira**

<b>Amostra obtida por região (válida)</b>	
<b>Norte</b>	63 casos
<b>Nordeste</b>	226 casos
<b>Sudeste</b>	738 casos
<b>Sul</b>	429 casos
<b>Centro-Oeste</b>	95 casos
<b>Total</b>	<b>1.551 casos</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Como demonstrado no Quadro 8, foi alcançada uma amostra de 1.551 casos. Essa amostra se apresentou como aproximadamente representativa, uma vez que ela é não probalística e os respectivos valores deveriam ser coletados para a quantidade de casos alcançados (Quadro 9):

**Quadro 9 – Proporcionalidade da amostra do estudo**

	Proporção (%) das regiões	Amostra esperada (para 1.551)	Amostra obtida (para 1.551)	Proporção obtida (%)
<b>Norte</b>	5,97%	93	63	4,06%
<b>Nordeste</b>	15,87%	246	226	14,57%
<b>Sudeste</b>	49,81%	773	738	47,58%
<b>Sul</b>	18,94%	294	429	27,66%
<b>Centro-Oeste</b>	9,42%	146	95	6,13%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>1.551</b>	<b>1.551</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Alguns fatores ao longo do processo de coleta de dados puderam influenciar as amostras alcançadas no estudo, como:

- O fato de o pesquisador ser da região Sul do país influenciou para que se obtivesse uma amostra superior à necessária. Nesse sentido, a exclusão dos participantes poderia ser feita, entretanto, haveria perda de informações que pudessem ser significativas para se compreender os fenômenos estudados nessa região do Brasil.

- O uso da Sinopse Estatística de 2016 serviu de base para o cálculo das proporções, com isso obteve-se uma **ideia** do número de concluintes por região, não estando a pesquisa distante da realidade. Por esse motivo todos os valores alcançados são aceitáveis para o estudo. A existência de uma sistematização detalhada das Sinopses Estatísticas poderia agregar exatidão ao número de concluintes por ano e região, pois esta pesquisa contemplou egressos de diferentes anos.

Reforçando que o foco deste estudo foram egressos com idade entre 18 e 36 anos, incorre-se na exclusão de casos para fins de análise. Diante disso, dentro da amostra alcançada de 1.551 egressos, 847 deles atenderam ao critério estabelecido. Portanto, a amostra investigada aqui corresponde a **847 casos**, distribuídos assim: 344 egressos do Sudeste, 244 da região Sul, 163 egressos do Nordeste, 56 egressos do Centro-oeste e 40 da região Norte do país.

Com o objetivo de esclarecer o alcance do pesquisador aos egressos, o tópico subsequente expõe as estratégias empregadas para tal finalidade.

#### 4.4 ESTRATÉGIAS DE ACESSO AOS PARTICIPANTES DA PESQUISA

Como a pesquisa foi direcionada a todo território nacional tornou-se inviável o acesso pessoal ao público participante nas regiões. Por conseguinte, foram adotadas estratégias diversificadas de acesso ao público pesquisado. Em linhas gerais, diferentes mídias sociais e correio eletrônico (*e-mail*) serviram de ferramentas para a comunicação com os pesquisados e para a dispersão da pesquisa.

Ao longo do processo de coleta tomou-se nota das ações realizadas pelo pesquisador, pois a coleta se fez um momento de experimentações e de avaliação das ações planejadas. Desse modo, pensando em pesquisas de abrangência nacional futuras e que se propõem a estudar uma população semelhante à retratada neste estudo é pertinente relatar a trajetória de coleta executada.

O primeiro aspecto a considerar é o **horário de aplicação da pesquisa**. Levou-se em consideração os turnos de atividades (principalmente o trabalho) dos pesquisados. Nesse sentido, traçou-se a estratégia de aplicação em três momentos: **1) pré-almoço; 2) pós-trabalho (volta para casa); e 3) horário de ceia**. O horário pré-almoço ficou estabelecido como aquele entre 10 horas e meio-dia, de forma que os pesquisados pudessem responder no decorrer do seu intervalo de descanso (pós-almoço). O momento de pós-trabalho ficou definido como aquele entre 17h e 19 horas, uma vez que a adesão à pesquisa pudesse ser feita

na volta para casa e durante a noite. Por fim, o horário de ceia ficou estabelecido como o intervalo entre 22h e meia-noite. A intenção era de que os participantes pudessem aderir à pesquisa durante o seu deslocamento ao trabalho pela manhã ou até mesmo na madrugada (período que registrou boa adesão à pesquisa). As demais estratégias voltam-se aos meios de divulgação e alcance dos pesquisados. O Quadro 10 sintetiza as ações praticadas.

**Quadro 10 – Síntese das ações de coleta de dados**

<b>Ação</b>	<b>Meio de divulgação/alcance</b>	<b>Comentários</b>
<b>Criação de página em mídia social</b>	Facebook	Acesso à página: <a href="https://www.facebook.com/Pesquisa-de-Mestrado-Ufrgs-275578489719592/?ref=py_c">https://www.facebook.com/Pesquisa-de-Mestrado-Ufrgs-275578489719592/?ref=py_c</a> Apêndice A (p. 204).
<b>Envio de mensagens para adesão à pesquisa</b>	Facebook Instagram WhatsApp	Foram elaboradas diferentes mensagens, pois as redes sociais utilizadas acusavam o envio como perigoso, algo que poderia infringir as normas de segurança estabelecidas aos usuários. Por exemplo, na rede social WhatsApp o pesquisador teve sua conta suspensa por tempo indeterminado, devido a empresa considerar sua conduta de uso da ferramenta duvidosa e contra as diretrizes para os usuários. Pelas redes sociais Facebook e Instagram os envios da pesquisa a grupos e páginas de usuários afins foram limitadas, ficando o pesquisador suspenso de acessar os recursos disponíveis por períodos determinados.
<b>Adicionar usuários à rede de amigos nas mídias sociais para envio da pesquisa</b>	Facebook Instagram WhatsApp	Os potenciais participantes foram acessados em suas contas individuais ou através de diferentes grupos naquelas mídias (No caso do WhatsApp solicitava-se a participação no grupo e após direcionava-se a pesquisa aos perfis pessoais dos integrantes dos grupos).
<b>Participação em grupos de Administração e assuntos correlatos</b>	Facebook WhatsApp	Solicitava-se participação em grupos de universidades, concursos, comunidades de discussão, vagas, preparatórios para concursos e associações de profissionais em todo o Brasil.
<b>Solicitação de divulgação da pesquisa em páginas (perfis) especializadas em Administração</b>	Facebook Instagram	A pesquisa foi divulgada em páginas sobre o curso e a profissão na Administração; curiosidades sobre Administração; para egressos de Administração; centros acadêmicos; e representações discentes.
<b>Comunicação com universidades em todo o Brasil</b>	Sites institucionais Facebook	Esta estratégia abrangeu diferentes ações: Envio da pesquisa, por <i>e-mail</i> , aos programas de pós-graduação, secretarias das universidades, professores, coordenadores, comitês de ética, grupos de pesquisa, departamento de comunicação e eventos, ouvidorias e contatos Alumni.
<b>Solicitação de veiculação da pesquisa e adesão voluntária em diferentes canais na Internet</b>	Sites Blogs	A pesquisa também foi veiculada em sites e blogs nacionais, alguns partindo da solicitação do pesquisador e outros surgiram como contribuições espontâneas. Dentre as solicitações estão o site Administradores.com (que elaborou uma notícia para o site – Apêndice B, p. 204), a Escola de Administração da Universidade Federal da Bahia e algumas páginas e grupos no Facebook. As adesões voluntárias partiram dos próprios pesquisados, que possuem sites ou blogs especializados em Administração.
<b>Rede de contatos do usuário</b>	Pessoas próximas em diferentes ambientes	Solicitou-se a dispersão da pesquisa por meio de pessoas próximas ao pesquisador, tais como os colegas de curso e do trabalho, família e amigos.

Fonte: Elaborado pelo autor (2018).

A síntese organizada reforça a necessidade de se pensar diferentes “saídas” para o alcance do público pesquisado, como também a tentativa de meios alternativos para a efetivação da coleta de dados, buscando-se reduzir as adversidades do processo.

Após a exposição das estratégias de coleta de dados, passa-se a abordar a etapa preliminar do estudo, mais precisamente, a definição do instrumento de pesquisa e a apresentação de seus elementos e das bases teóricas que os sustentam.

#### 4.5 ETAPA PRELIMINAR: DEFINIÇÃO DO INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Esta etapa teve por objetivo promover uma leitura minuciosa do referencial teórico que embasa o modelo de inserção profissional escolhido para análise. Essa etapa subsidiou a decisão quanto à escolha do instrumento de coleta dos dados a ser aplicado, bem como o público-alvo da pesquisa.

Assim, por atender aos objetivos deste estudo, optou-se pela aplicação do questionário elaborado por Volkmer Martins (2016), no qual a autora aborda a inserção profissional e a mobilidade social dos jovens estudantes e egressos dos cursos tecnológicos da região metropolitana de Porto Alegre (RS), com base no modelo francês de inserção profissional.

O instrumento elaborado por Volkmer Martins (2016) foi estruturado tendo como fundo teórico Cordeiro (2002), Hasenbalg (2003), Souza (2006, 2012), Peugny (2007, 2014), Bourdieu (2015) e Rocha-de-Oliveira (2012b). Para esclarecimento da organização do questionário, o Quadro 11 apresenta as variáveis elaboradas, seus respectivos autores e as questões que se referem a cada construto.

### Quadro 11 – Construtos, embasamento teórico e número das questões do instrumento de pesquisa

Construtos	Elementos	Autores	Questões
<b>Inserção Profissional</b>	Elementos individuais e coletivos (percepção dos pais sobre o mercado de trabalho a sua época)	Rocha-de-Oliveira (2012)	1, 2, 3, 3A, 4, 5, 6, 7, 7A, 8, 9, 10, 11, 12, 12A, 13, 13A, 14, 14A, 14B, 15, 15A, 16, 16A, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 25, 26, 26A, 27, 27A, 33, 43, 44, 46, 47, 53, 54, 56, 76, 76A, 98, 99, 99A, 101
	Elementos sócio-históricos		41, 42, 48, 49, 50, 51, 52, 55, 59, 64, 65
	Inserção qualificante e não-qualificante	Cordeiro (2002)	23, 28, 29, 29A, 31, 32, 32A, 34, 35, 36, 60
	<i>Déclassement</i> <sup>5</sup>	Peugny (2007, 2014)	37, 38, 39, 40, 45, 61, 62, 63
	Conciliação entre trabalho e estudo	Hasenbalg (2003)	24, 57, 58
<b>Mobilidade social</b>	<i>Status</i> ocupacional Capital cultural	Bourdieu (2015)	30, 74, 74A, 75, 75A 66, 67, 68, 69, 87, 88, 89, 90, 92
	Capital econômico Capital cultural e econômico dos pais Variáveis de gosto	Souza (2006, 2012)	77, 77A, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 83A, 84, 84A, 85, 85A, 100, 102, 103 70, 70A, 71, 71A, 72, 72A, 73, 73A, 86, 91 93, 93A, 94, 95, 96, 97
<b>Adicionais</b>	Questões sobre os Conselhos Regionais de Administração		105, 106

Fonte: elaborado pelo autor a partir de Volkmer Martins (2016).

A partir dos elementos vistos no Quadro 11, apresenta-se as questões elaboradas para cada um deles, as quais são demonstradas a seguir.

#### 4.5.1 Organização do instrumento de pesquisa

Neste ponto são apresentadas as questões que compõem o questionário a ser aplicado neste estudo (ANEXO A, p. 191). Para tanto, as perguntas estão organizadas conforme a exposição dos elementos que as formam e o seu respectivo número, seguindo a estrutura do Quadro 11. Como já mencionado, o instrumento possui dois focos de análise: a inserção profissional e a mobilidade social. Desse modo, a exposição da estrutura do instrumento respeitará a construção original.

##### 4.5.1.1 Construto inserção profissional versus elementos individuais, coletivos e sócio-históricos

A discussão trazida pelo questionário envolvendo o construto inserção profissional e as variáveis relacionadas aos elementos individuais, coletivos e sócio-históricos (Quadro 12) se estruturam a partir de Rocha-de-Oliveira (2012), sendo a inserção profissional considerada

<sup>5</sup> Os elementos sobre *Déclassement* foram analisados no construto Mobilidade Social, pois se enquadram também como elementos de estudo da mobilidade social.

um processo individual, coletivo, histórico e socialmente inscrito. Esses elementos referem-se à origem familiar do indivíduo, abordando questões como etnia, escolaridade e a profissão dos pais; às experiências de trabalho (considerando as redes de relacionamento e conhecimentos práticos); e às expectativas profissionais e as estratégias de inserção (VOLKMER MARTINS, 2016).

**Quadro 12 – Inserção profissional e elementos individuais**

Variável	Indicadores/escala
Qual sua idade?	Questão aberta
Sexo	(1) Masculino (2) Feminino
Raça	(1) Negro (2) Branco (3) Pardo (4) Indígena (5) Amarelo (6) Outro  Se marcou “outro”, qual?
Qual o seu país de origem?	(1) Brasil (2) Outro  Se marcou “outro”, qual?
Cidade de origem	Pergunta aberta
Cidade de residência no momento dos estudos de ensino superior	Pergunta aberta
Qual seu estado civil?	(1) Solteiro(a) (2) União Estável (3) Casado(a) (4) Separado(a) (5) Divorciado(a) (6) Viúvo(a)
Você possui filhos e/ou enteados?	(1) Não. (2) Sim, 1. (3) Sim, 2. (4) Sim, 3. (5) Sim, 4 ou mais.
Em relação a sua moradia, você:	(1) Mora com os pais (2) Mora sozinho(a) (3) Mora com cônjuge/companheiro(a) (4) Mora com amigos (5) Outro  Se marcou “outro”, qual?
Curso	(1) Administração (2) Administração Pública (3) Outro  Se marcou “outro”, qual?
Instituição de Ensino	(1) Universidade (2) Faculdade (3) Centro Universitário

	(4) Instituto Federal/CEFET
Nome da instituição	Pergunta aberta
Ano e semestre de Ingresso no curso (ex.: 2013/2)	Pergunta aberta
Ano e semestre de Formatura (ex.: 2013/2)	Pergunta aberta
Processo seletivo de ingresso no curso	(1) Vestibular (2) Enem (3) Vestibular com uso da nota do Enem (4) Transferência Externa (5) Transferência Interna (6) Ingresso de Diplomado (7) Ingresso em instituição privada somente com a nota do Enem (8) Outro  Se marcou “outro”, qual?
Você participou de alguma destas modalidades de políticas governamentais para ingresso no ensino superior?	(1) Não (2) PROUNI (3) SISU (4) FIES (5) Outro  Se marcou “outro”, qual?
Você possuiu algum auxílio/financiamento integral ou parcial para custeio do curso?	(1) Não (2) Sim, cursei em instituição pública via Sisu. (3) Sim, tive bolsa da instituição de ensino. (4) Sim, tive Prouni – bolsa parcial. (5) Sim, tive Prouni – bolsa integral. (6) Sim, tive Fies – financiamento parcial. (7) Sim, tive Fies – financiamento integral. (8) Sim, Financiamento público parcial – Municipal. (9) Sim, Financiamento público integral – Municipal. (10) Sim, Financiamento público parcial – Estadual. (11) Sim Financiamento público integral – Estadual. (12) Outro  Se marcou “outro”, qual?
Se você marcou alguma das formas de financiamento público, qual o nome do programa de financiamento?	Pergunta aberta.
Você participou de algum programa de ação afirmativa para o ingresso no ensino superior (cota étnico-racial, econômica etc.)?	(1) Sim. (2) Não.  Se marcou “Sim”, qual? _____
Quais foram as principais motivações para a escolha do curso de formação no ensino superior (marque até 3 alternativas)	(1) Influência familiar (2) Duração do curso (3) Preço do curso (4) Influência de amigos (5) Influência de professores ou da Escola de Ensino Médio (6) Já trabalhava na área

	<p>(7) Para fazer concurso público  (8) O curso ser noturno  (9) Falta de outras opções que me interessassem  (10)Progressão no cargo  (11)Outro</p> <p>Se marcou “outro”, qual?</p>
Em relação a sua situação antes de ingressar no curso de Administração, você	<p>(1) Ingressou em outro curso de graduação e concluiu-o.  (2) Ingressou em outro curso de graduação e abandonou-o.  (3) Ingressou em outro curso de graduação e concluiu-o durante o curso de Administração.  (4) Ingressou em outro curso e concluiu-o após o curso de Administração.  (5) Nenhuma das opções anteriores.</p>
Depois de sua formação no ensino superior você:	<p>(1) Não precisou mais estudar.  (2) Fez somente cursos de capacitação oferecidos pela organização.  (3) Iniciou outro curso superior,  (4) Iniciou uma pós-graduação (especialização/MBA).  (5) Iniciou uma pós-graduação (mestrado).</p>
Assinale a situação abaixo que melhor descreve o seu caso durante a maior parte do curso superior de tecnologia	<p>(1) Sem trabalho (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e meus gastos financiados pela família  (2) Trabalhando (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e gastos integralmente financiados pela família  (3) Trabalhando (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e gastos parcialmente financiados da família  (4) Trabalhando (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e me sustentando  (5) Trabalhando (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e contribuindo para o sustento da família  (6) Trabalhando e sendo o principal responsável pelo sustento da família  (7) Sem trabalho (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e vivendo de rendimentos (poupança, por exemplo)</p>
Qual o porte da organização?	<p>(1) Micro (até 19 funcionários)  (2) Pequeno (20 a 99 func.)  (3) Médio (100 a 500 func.)  (4) Grande (mais de 500 func.)</p>
Qual o tipo de organização?	<p>(1) Pública  (2) Privada  (3) Terceiro Setor</p>
Qual o ramo de atuação da organização?	<p>(1) Indústria  (2) Comércio  (3) Serviços  (4) Outro:</p>
Qual o seu cargo e sua função?	Questão aberta
Depois que entrou no ensino superior você já trocou de trabalho quantas vezes? (questão exclusiva para estudantes que não possuem outro curso superior)	<p>(1) Nenhuma e não está trabalhando no momento.  (2) Nenhuma, pois nunca trabalhou.  (3) Nenhuma, trabalha na mesma organização.  (4) 1 vez  (5) 2 a 3 vezes  (6) 4 ou mais vezes</p>
Quanto tempo você permaneceu sem trabalho depois que se formou?	<p>(1) 0 meses  (2) de 1 a 5 meses  (3) de 6 a 12 meses  (4) de 13 a 24 meses  (5) de 25 a 36 meses  (6) mais de 3 anos</p>

Depois que se formou você trocou de trabalho quantas vezes?	(1) Nenhuma e não está trabalhando no momento. (2) Nenhuma, pois nunca trabalhou. (3) Nenhuma, trabalha na mesma organização. (4) 1 vez (5) 2 vezes (6) 3 ou mais vezes
Em relação ao seu trabalho atual, você:	(1) Está satisfeito (2) Está insatisfeito, mas não está buscando outro (3) Está insatisfeito e procurando outro (4) Está em vias de trocar de emprego
Qual era o trabalho do seu pai quando você tinha cerca de 14 anos?/  Qual era o trabalho da sua mãe quando você tinha cerca de 14 anos?	Esta questão será tratada no construto mobilidade social.
A rede de contatos que construí no ensino superior foi importante para eu conseguir me inserir no mercado de trabalho	<i>De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente</i>
Meus amigos mais próximos e meus familiares me ajudaram a me inserir no mercado de trabalho	<i>De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente</i>
Estar no ensino superior fez que eu começasse a frequentar lugares que antes não frequentava	<i>De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente</i>
No ensino superior construí uma rede de relacionamentos que possivelmente não teria antes de entrar nesse nível de ensino	<i>De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente</i>
O curso permitiu melhorar a minha situação econômica	<i>De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente</i>
Por meio da formação pude auxiliar financeiramente minha família	<i>De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente</i>
Meus pais relatam que quando eles eram jovens era mais difícil chegar ao ensino superior	<i>De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente</i>

Fonte: Elaborado pelo autor a partir de Volkmer Martins (2016).

As questões expostas no Quadro 13 abarcam a importância das agências de emprego para a inserção e das políticas de bolsas e financiamentos; e sobre a contribuição da formação recebida pelas instituições de ensino para a inserção no mercado de trabalho.

### **Quadro 13 – Inserção profissional e elementos sócio-históricos**

<b>Variável</b>	<b>Indicadores/escala</b>
Agências de emprego e de estágio foram importantes para eu conseguir entrar no mercado de trabalho	<i>De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente</i>
As políticas de bolsas e financiamento do Governo Federal foram importantes para que eu pudesse cursar o ensino superior tecnológico	<i>De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente</i>

A política de cotas foi importante para que eu tivesse acesso ao ensino superior tecnológico	<i>De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente</i>
A formação recebida na instituição de ensino permitiu que eu subisse de cargo onde trabalho	<i>De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente</i>
Independente da formação recebida, estar cursando o ensino superior permitiu que eu subisse de cargo onde trabalho	<i>De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente</i>
Percebo que o status da instituição que realizei (realizo) o ensino superior foi (é) importante para a minha inserção no mercado de trabalho	<i>De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente</i>
Tive que buscar cursos fora da minha instituição de ensino para complementar minha formação para o mercado de trabalho	<i>De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente</i>
Durante o curso superior percebi ações da instituição de ensino para auxiliar minha inserção profissional	<i>De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente</i>
O preparo para inserção profissional oferecido pela instituição é insuficiente	<i>De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente</i>
O ensino superior permitiu que eu conseguisse trabalhos que dificilmente conseguiria sem esse nível de ensino	<i>De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente</i>
Em processos seletivos percebi que os cursos de bacharelado são preferidos aos demais níveis (técnico, especialização etc.)	<i>De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente</i>

Fonte: Elaborado pelo autor a partir de Volkmer Martins (2016).

#### 4.5.1.2 Construto inserção profissional e inserção qualificante e não qualificante

Neste ponto, Volkmer Martins (2016) ancora-se em Cordeiro (2002) ao propor questionamentos embasados na teoria de inserção qualificante e não qualificante. Sobre isso, levanta-se alguns aspectos, tais como a autonomia profissional, as políticas de qualificação profissional, os sistemas de progressão de carreira, os contratos de trabalho, o tempo de trabalho e a contribuição do jovem ao sistema previdenciário (VOLKMER MARTINS, 2016).

#### **Quadro 14 – Inserção profissional e elementos de inserção qualificante e não qualificante**

<b>Variáveis</b>	<b>Indicadores</b>
A sua organização possui algum plano de qualificação profissional?	(1) Não (2) Sim, possui cursos organizados pela própria instituição (3) Sim, contrata empresas para dar cursos na própria instituição (4) Sim, a organização paga uma porcentagem (ou tudo) de cursos que os funcionários queiram fazer fora da instituição e que estejam ligados ao trabalho (5) Sim, a organização paga uma porcentagem (ou tudo) de cursos que os funcionários queiram fazer fora da instituição, mesmo que não estejam ligados diretamente ao trabalho (6) Outro  Se marcou “outro”, qual?
O seu contrato de trabalho é por tempo:	(1) Determinado (que tem datas de início e término antecipadamente combinadas entre o trabalhador e o empregador)

	(2) Indeterminado (há data de início, mas não consta a de término) (3) Outro  Se marcou “outro”, qual? _____
Quanto ao seu tempo semanal de trabalho	(1) Você trabalha em tempo integral (40 horas semanais ou mais) (2) Você trabalha em tempo parcial (menos de 40h semanais) por escolha própria (3) Você trabalha em tempo parcial (menos de 40h semanais) por determinação da organização (4) Você trabalha em tempo parcial (20h semanais), pois é bolsista ou estagiário
Você já contribuiu para previdência social (INSS)?	(1) Não, nunca contribuí (2) Sim, estou contribuindo atualmente (3) No momento não, mas já contribuí
Possuo autonomia para realizar minhas tarefas	<i>De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente</i>
Em geral nos postos de trabalho que já ocupei possuía autonomia para realizar as tarefas	<i>De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente</i>
Sou o principal responsável pela minha qualificação profissional	<i>De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente</i>
A instituição na qual trabalho não possui um sistema claro de progressão de carreira	<i>De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente</i>
<p>* Questão sobre o vínculo com a organização</p> <p>Responda a questão 28 pensando a sua situação em cada momento indicado abaixo (caso a alternativa não se encaixe, marque a coluna NÃO SE APLICA)</p> <p>a) Estágio não remunerado b) Estágio remunerado c) Funcionário público concursado d) Cargo em comissão e) Funcionário de empresa privada com carteira assinada f) Funcionário de empresa privada sem carteira assinada g) Voluntário h) Terceirizado i) Trabalha em empresa/negócio familiar j) Trabalha por conta própria k) Sou dono e/ou sócio/associado/cooperado de uma empresa l) Estudante em nível de Mestrado e Doutorado</p>	<p>* Questão em forma de grade de múltipla escolha, com as seguintes categorias:</p> <p>(1) Ingresso no curso (2) Metade do curso (4º/5º semestre) (3) Formatura (4) 2 anos após a formatura (5) 5 anos após a formatura (6) Não se aplica</p>

Fonte: Elaborado pelo autor a partir de Volkmer Martins (2016).

#### 4.5.1.3 Construto inserção profissional e *déclassement*

As questões apresentadas nessa relação são fundamentadas em Peugny (2007, 2014) (VOLKMER MARTINS, 2016). O *déclassement* aborda o rebaixamento social, incluindo o rebaixamento dos diplomas, conforme já abordado no referencial teórico.

**Quadro 15 – Inserção profissional e *déclassement***

Variáveis	Indicadores/escala
Ocupo uma vaga de emprego inferior ao meu nível de qualificação	<i>De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente</i>
Uma pessoa com menos qualificação que eu poderia realizar as atividades que desempenho na organização	<i>De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente</i>
Percebo que de forma geral as vagas que são oferecidas para graduados são para tarefas inferiores a sua qualificação	<i>De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente</i>
Recebo remuneração inferior ao meu nível de qualificação	<i>De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente</i>
Na organização onde trabalho a remuneração de quem é bacharel é maior do que a de outros níveis de escolaridade	<i>De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente</i>
Percebo que a remuneração paga para graduados é inferior ao nível de qualificação que possuem	<i>De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente</i>
Percebo que a remuneração para bacharéis no mercado de trabalho é superior a paga para outros níveis educacionais	<i>De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente</i>
Sinto que com a minha idade meus pais tinham um trabalho melhor que o meu	<i>De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente</i>

Fonte: Elaborado pelo autor a partir de Volkmer Martins (2016).

#### 4.5.1.4 Construto inserção profissional e conciliação entre trabalho e estudo

Neste ponto do questionário Volkmer Martins (2016) sustentou suas inquietações a partir do pensamento de Hasenbalg (2003), onde o autor salienta que no Brasil o ingresso do jovem no trabalho é precoce, cabendo a ele saber equilibrar estudo e trabalho.

**Quadro 16 – Inserção profissional e conciliação entre trabalho e estudo**

Variável	Indicadores/escala
Está trabalhando atualmente (estágio, emprego formal, trabalho voluntário, trabalho informal remunerado, autônomo, bolsa de iniciação científica)?	(1) Sim (2) Não
Quando terminei o ensino médio minha prioridade era fazer o ensino superior	<i>De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente</i>
Quando terminei o ensino médio minha prioridade era encontrar trabalho	<i>De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente</i>

Fonte: Elaborado pelo autor a partir de Volkmer Martins (2016).

#### 4.5.1.5 Construto mobilidade social e *status* ocupacional

Para a estruturação do construto Mobilidade social, Volkmer Martins (2016) norteou-se pelas teorias de Bourdieu (2015) e Souza (2006, 2012), relacionando mobilidade social e *status* ocupacional. Nessa relação, análises acerca dos capitais cultural e econômico, dos sistemas de gostos, religião e elementos transclassistas (idade, sexo e raça) foram proferidas. Contudo, esses últimos elementos (idade, sexo e raça) não serão abordados na

operacionalização de mobilidade social, pois já estão sendo abordados como elementos individuais no processo de inserção profissional.

**Quadro 17 – Mobilidade social e *status* ocupacional**

Variáveis	Indicadores/escala
Qual o seu cargo e sua função?	Questão aberta que posteriormente foi classificada pela pesquisadora na categorização de status ocupacional proposta pela Tese, conforme da questão subsequente.
Qual era o trabalho do seu pai quando você tinha cerca de 14 anos?  Qual era o trabalho da sua mãe quando você tinha cerca de 14 anos?	<p>(1) Não trabalhava.</p> <p>(2) Gerentes de grandes empresas, funcionários públicos de alto cargo, grandes proprietários de empresas e grandes fazendeiros.</p> <p>(3) Profissões liberais (médico, advogado, dentista).</p> <p>(4) Serviços médico-sociais (técnicos da saúde), pequenos comerciantes, quadros médios administrativos, administradores de pequenos estabelecimentos industriais e de serviços, gerentes em pequenos estabelecimentos.</p> <p>(5) Quadros médios do comércio (lojas e restaurantes), técnicos, empregados de escritório, funcionário público de cargos baixos, policial, corretor de imóveis, comprador, representante comercial.</p> <p>(6) Pequenos proprietários sem empregados, incluindo pequenos produtores rurais.</p> <p>(7) Assalariados agrícolas, pequenos produtores rurais.</p> <p>(8) Professores ensino superior, produtores artísticos, patrões do comércio grande ou da indústria, quadros do setor privado (qualificado), engenheiros, arquiteto, veterinário, quadros intermediários do setor público, quadros intermediários do setor privado, trabalhadores da indústria com alta qualificação, psicólogos, contadores, analista de sistemas, desenvolvedor de software.</p> <p>(9) Patrões do comércio médio, professores primários/ensino médio, enfermeiro, agente social, jornalista, bibliotecário, fotógrafo, publicitário, músico, bancário, militar, radialista, fisioterapeuta, coreógrafa, designer gráfico, projetista, produtor.</p> <p>(10) Pintores, pedreiros, azulegista, gesseiro, encanador, sapateiro, artesãos, operário sem qualificação, camareira, auxiliar de cozinha, copeiro, açougueiro, auxiliar transporte, agente funerário, soldador, merendeira, separador, recepcionista, catador de reciclados, manicure, operários de baixa qualificação.</p> <p>(11)</p> <p>(12) Atendente de telemarketing, frentista, caixa de supermercado, trabalhadores domésticos (diarista, empregada doméstica, babá, jardineiro, motorista), cuidadora geriátrica, garçom, cobrador, vendedor ambulante, vigilante, zelador.</p> <p>(13) Autônomo(a).</p> <p>(14) Outro</p> <p>Se marcou “outro”, qual? _____</p> <p>Não trabalhava (13) Não trabalhava (14) Outro _____</p>

Fonte: Elaborado pelo autor a partir de Volkmer Martins (2016).

As questões do Quadro 18, a seguir, buscam saber acerca da educação básica dos egressos (escolas onde cursaram o ensino fundamental e o ensino médio) e dos conhecimentos que possuem sobre língua estrangeira.

**Quadro 18 – Mobilidade social e capital cultural**

Variáveis	Indicadores/escala
Você cursou a maior parte do ensino fundamental em escola	(1) Pública (2) Privada
Em qual cidade/Estado?	Pergunta aberta
Você cursou a maior parte do ensino médio em escola	(1) Pública (2) Privada
Em qual cidade/Estado?	Pergunta aberta
Você possui conhecimento de língua inglesa?	(1) Não (2) Sim, básico (3) Sim, intermediário (4) Sim, avançado
Você possui conhecimento de língua espanhola?	(1) Não (2) Sim, básico (3) Sim, intermediário (4) Sim, avançado
Tem conhecimento de algum outro idioma além de inglês e espanhol?	(1) Sim. (2) Não
Se sim, qual? (em relação à questão anterior)	Pergunta aberta.
Quantos livros você costuma ler por ano?	(1) Nenhum Ir para a pergunta 98. (2) de 1 a 2 por ano (3) de 3 a 6 por ano (4) de 7 a 12 por ano (5) mais de 12 por ano

Fonte: Elaborado pelo autor a partir de Volkmer Martins (2016).

O Quadro 19 apresenta um conjunto de questões sobre o capital econômico dos egressos, envolvendo o tipo de imóvel que possuem; o local onde passam suas férias; plano de saúde; previdência privada; acesso à *Internet*; família; e rendas individual e familiar.

**Quadro 19 – Mobilidade social e capital econômico.**

Variáveis	Indicadores/escala
Em relação ao imóvel no qual você mora ele é	(1) Alugado (2) Próprio (financiado ou não) (3) Emprestado (4) Outro  Se marcou “outro”, qual?
Em relação às suas férias, você normalmente:	(1) Fica em casa (2) Viaja (vai para casa de amigos ou parentes) (3) Viaja (aluga casa/apartamento) (4) Viaja (vai para hotel/pousada) (5) Viaja (é proprietário de imóvel onde passa férias)
Em relação ao local onde passa férias, você geralmente:	(1) Fica na cidade onde mora (2) Vai para outra cidade do Estado (3) Vai para outro Estado da sua região (4) Vai para outro Estado que não seja da sua região (5) Vai para algum país da América Latina (6) Vai para outro país que não seja na América Latina
Quantos veículos automotores existem na residência na qual você mora?	(1) Nenhum (2) 1 (3) 2 ou 3 (4) 4 ou mais
Você possui veículo automotor próprio?	(1) Sim. (2) Não
Se sim, qual tipo? (em relação à questão anterior)	(1) Compacto (ex.: Gol, Celta, Uno, Corsa, Palio, Peugeot 206) (2) Médio e esportivo (ex.: Stilo, Punto, Sandero, Golf, Polo, Astra, Focus)

	<p>(3) Sedã compacto (ex.: Corsa Sedã, Prisma, Logan, Siena, Fiesta Sedã)</p> <p>(4) Sedã médio (ex.: Linea, Civic, Corolla)</p> <p>(5) Sedã grande (ex.: Fusion, Azera, Citroën C5, Mercedes-Benz Classe E)</p> <p>(6) Perua – station wagon (ex.: Palio Weekend, Space Fox, Parati, Peugeot 207 SW)</p> <p>(7) Picape (ex.: Hilux, S10, Strada, Montana, Courier, Ranger)</p> <p>(8) SUV (ex.: Jeep Cherokee, Pajero Full, EcoSport, Tracker, BMW X5)</p>
Você possui plano de saúde privado?	<p>(1) Não</p> <p>(2) Sim, pela empresa/instituição</p> <p>(3) Sim, paga particular</p> <p>(4) Sim, como dependente do cônjuge/companheiro (5) Outro</p> <p>Se marcou “outro”, qual?</p>
Você possui alguma previdência privada?	<p>(1) Não</p> <p>(2) Sim, de órgão de classe</p> <p>(3) Sim, de fundo de pensão da instituição</p> <p>(4) Sim, de instituição bancária</p> <p>(5) Outro</p> <p>Se marcou “outra”, qual?</p>
Você possui acesso à internet?	<p>(1) Não</p> <p>(2) Sim, no trabalho</p> <p>(3) Sim, na instituição de ensino</p> <p>(4) Sim, no celular</p> <p>(5) Sim, em casa</p> <p>(6) Outro</p> <p>Se marcou “outro”, qual?</p>
O número total de pessoas que moram em seu domicílio, incluindo você:	<p>(1) 1</p> <p>(2) 2</p> <p>(3) 3</p> <p>(4) 4</p> <p>(5) 5</p> <p>(6) 6 ou mais</p>
Qual sua renda bruta mensal (total de rendimentos individuais)?	Pergunta aberta
Qual a renda bruta mensal da sua família (total de rendimentos, incluindo os seus)?	Pergunta aberta

Fonte: Elaborado pelo autor a partir de Volkmer Martins (2016).

As questões do Quadro 20 estão embasadas na discussão sobre mobilidade social, sendo aqui destacada a situação cultural e econômica dos pais (como escolaridade, conhecimento de idiomas e condições de moradia) e locais onde os egressos passavam suas férias quando tinham 14 anos.

**Quadro 20 – Mobilidade social e variáveis de capital cultural e econômico dos pais**

Variáveis em relação aos pais	Indicadores/escala
Com relação ao conhecimento de idiomas do seu pai, ele (marque quantas alternativas forem necessárias)  Com relação ao conhecimento de idiomas da sua mãe, ela (marque quantas alternativas forem necessárias)	(1) Não fala nenhum outro idioma (2) Possui inglês básico (3) Possui inglês intermediário (4) Possui inglês avançado (5) Possui espanhol básico (6) Possui espanhol intermediário (7) Possui espanhol avançado (9) Outro  Se marcou “outro”, qual?
Qual o grau de escolaridade do seu pai?  Qual o grau de escolaridade da sua mãe?	(1) Nenhum (2) Ensino Fundamental (1ª a 4ª série) (3) Ensino Fundamental (5ª a 8ª série) (4) Ensino Médio Incompleto/interrompido (5) Ensino Médio completo (6) Ensino Superior incompleto/interrompido (7) Ensino Superior – cursando (8) Ensino Superior – completo (9) Pós-Graduação – especialização (10) Pós-Graduação – mestrado (11) Pós-Graduação – doutorado  Caso seu pai tenha feito graduação, indique o curso: _____ Caso sua mãe tenha feito graduação, indique o curso: _____
Quando você tinha cerca de 14 anos você morava em	(1) Imóvel alugado (2) Imóvel próprio (da família, financiado ou não) (3) Imóvel emprestado
Quando você tinha cerca de 14 anos, nas suas férias você normalmente	(1) Ficava em casa (2) Ia para casa de amigos ou parentes (3) Ia para casa/apartamento alugado (4) Ia para hotel/pousada (5) Ia para casa/apartamento da família em outra cidade

Fonte: Elaborado pelo autor a partir de Volkmer Martins (2016).

O Quadro 21 também apresenta questões sobre mobilidade social, agora retratando as variáveis de gostos, tais como gênero de livros, periódicos lidos e religião.

**Quadro 21 – Mobilidade social e variáveis de gosto**

Variáveis	Indicadores/escala
Qual gênero de livros você costuma ler?	(1) técnicos e de estudo (2) romances (3) filosofia (4) política (5) auto-ajuda (6) economia (7) relatos históricos (8) arte (9) religiosos (10) Outro  Se marcou “outro”, qual?
Que tipo de periódicos você costuma ler?	(1) Jornal/portais de notícias

	(2) Revista de entretenimento/especializadas (3) Revista de atualidades (4) Nenhum
Você possui religião?	(1) Sim. (2) Não
Se sim, qual? (em relação à questão anterior)	Pergunta aberta.
Se sim, quantas vezes você costuma ir a celebrações religiosas (estudos religiosos)?	(1) De 1 a 2 vezes por ano (2) De 3 a 6 vezes por ano (3) De 7 a 12 vezes por ano (4) De 2 a 4 vezes por mês (5) Mais do que 4 vezes por mês (6) Nunca

Fonte: Elaborado pelo autor a partir de Volkmer Martins (2016).

Esta seção teve por objetivo apresentar o método da pesquisa. Em resumo, trata-se de uma pesquisa quantitativa descritiva e de corte transversal. Tem como amostra 847 egressos dos cursos de Administração de diferentes instituições de ensino superior no Brasil (públicas e privadas, do tipo centro universitário, faculdade, universidade e Institutos Federais/Cefet), com idade entre 18 e 36 anos. O instrumento de pesquisa aplicado foi desenvolvido por Volkmer Martins (2016), a qual retratou a inserção profissional e a mobilidade social de estudantes e egressos de cursos tecnológicos da região metropolitana de Porto Alegre/RS. O instrumento possui dois construtos: inserção profissional, que envolve elementos individuais, coletivos e sócio-históricos; questões sobre inserção qualificante e não qualificante, *déclassement* e conciliação entre trabalho e estudo; e o construto de mobilidade social, que engloba questões acerca do *status* ocupacional, variáveis de gosto e os capitais de Pierre Bourdieu (cultural, econômico, e cultural e econômico dos pais). Foram agregadas questões complementares, tais como a modalidade (presencial semipresencial ou EAD) e a relação com os Conselhos de Administração.

Na seção seguinte dá-se início às análises e discussões dos dados da pesquisa.

## 5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS DA PESQUISA

Para fins de organização, nesta seção apresenta-se o perfil dos respondentes. Também, os dados analisados são referentes aos egressos que possuem até 36 anos e com formação a partir de 2011, em atenção aos critérios de análise de inserção profissional francesa e ao entendimento de jovem no mercado de trabalho.

### 5.1 CONHECENDO OS EGRESSOS: ANÁLISE DA INSERÇÃO PROFISSIONAL

As análises apresentadas aqui contextualizam a amostra da pesquisa. Abrangem características sociodemográficas (como sexo, cor/raça/etnia, idade e estado civil), o contexto educacional (tipo de instituição de ensino, formas de ingresso etc.) e a situação laboral dos egressos durante o curso superior.

Ao todo foram 847 participantes distribuídos da seguinte forma: 344 egressos do Sudeste, 244 da região Sul, 163 egressos do Nordeste, 56 egressos do Centro-oeste e 40 da região Norte do país, com expressividade das regiões Sul (28,8%) e Sudeste (40,6%). Analisando-se a participação de homens e mulheres, no cômputo geral da amostra há o predomínio do sexo feminino (480 mulheres, 56,7%), adesão que se replica internamente nas regiões, de acordo com a Tabela 4. A pesquisa nacional do Conselho Federal de Administração (CFA) sobre o perfil do Administrador no Brasil corrobora esse resultado, uma vez que foi registrado nos últimos 12 anos um crescimento de 12% do público feminino na área (CFA, 2015). Algo que pode influenciar indiretamente a taxa de participação feminina no curso é o macrocenário brasileiro. Segundo o IBGE (2018), a população corresponde a 208.494.900 pessoas, das quais 51% são mulheres.

**Tabela 4 – Percentual de egressos por sexo e região do país**

		Sul	Norte	Nordeste	Centro-oeste	Sudeste	Total
<b>Feminino</b>	Nº absoluto	154	28	81	35	182	480
	Entre as regiões (%)	32,1%	5,8%	16,9%	7,3%	37,9%	100,0%
	Internamente (%)	63,1%	70,0%	49,7%	62,5%	52,9%	56,7%
<b>Masculino</b>	Nº absoluto	90	12	82	21	162	367
	Entre as regiões (%)	24,5%	3,3%	22,3%	5,7%	44,1%	100,0%
	Internamente (%)	36,9%	30,0%	50,3%	37,5%	47,1%	43,3%
<b>Total</b>	Nº absoluto	244	40	163	56	344	847
	Entre as regiões (%)	28,8%	4,7%	19,2%	6,6%	40,6%	100,0%
	Internamente (%)	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Ferrugini e Castro (2015) salientam que o investimento em educação é fundamental para o desenvolvimento econômico de um país e para o seu progresso social. Nesse sentido, a busca por escolarização está relacionada a um mercado de trabalho competitivo, em que se presencia uma retomada aos estudos por pessoas em faixa etária acima da idade escolar,

colaborando para o aumento da demanda por cursos superiores (FERRUGINI; CASTRO, 2015). Barbosa Filho e Pessôa (2010, p. 267) sustentam que “a consequência deste investimento é a formação de um tipo de capital, o capital humano. Este capital, mesmo sem poder ser vendido, é uma forma de capital porque provê uma produtividade com valor econômico”.

Relativo à cor ou raça dos egressos, 59,9% (507) se consideram brancos, os quais estão distribuídos, predominantemente, nas regiões Sul (43,6%, 221), Sudeste (38,5%, 195) e Nordeste (11%, 56). Também, 30,8% (261) dos egressos disseram ser pardos, estando as maiores concentrações no Sudeste (44,1%, 115), no Nordeste (33,3%, 87) e no Norte (10,7%, 28). Dentre os egressos somente 6,8% (58) são negros, localizados, em sua maioria, no Sudeste (37,9%, 22) e no Nordeste (29,3%, 17). Já 2,1% (18) afirmaram ser amarelos, estando a maior parte no Sudeste (66,7%, 12). Em uma visão geral, o Sudeste brasileiro é a região que situa a maior diversidade de etnias (amarelos, brancos, negros e pardos). No Sul, os egressos são em grande parte brancos; no Norte, pardos; e no Nordeste e no Centro-oeste se diversificam entre brancos, negros e pardos (Tabela 5).

**Tabela 5 – Cor ou Raça dos egressos por região do país**

<b>Cor/Raça</b>	<b>Percentuais</b>	<b>Sul</b>	<b>Norte</b>	<b>Nordeste</b>	<b>Centro-oeste</b>	<b>Sudeste</b>	<b>Total</b>
<b>Amarelo</b>	Nº absoluto	1	2	3	0	12	18
	Entre as regiões (%)	5,6%	11,1%	16,7%	,0%	66,7%	100,0%
	Internamente (%)	,4%	5,0%	1,8%	,0%	3,5%	2,1%
<b>Branco</b>	Nº absoluto	221	7	56	28	195	507
	Entre as regiões (%)	43,6%	1,4%	11,0%	5,5%	38,5%	100,0%
	Internamente (%)	90,6%	17,5%	34,4%	50,0%	56,7%	59,9%
<b>Indígena</b>	Nº absoluto	0	1	0	0	0	1
	Entre as regiões (%)	,0%	100,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	2,5%	,0%	,0%	,0%	,1%
<b>Não declarada</b>	Nº absoluto	0	0	0	1	0	1
	Entre as regiões (%)	,0%	,0%	,0%	100,0%	,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	,0%	,0%	1,8%	,0%	,1%
<b>Negro</b>	Nº absoluto	8	2	17	9	22	58
	Entre as regiões (%)	13,8%	3,4%	29,3%	15,5%	37,9%	100,0%
	Internamente (%)	3,3%	5,0%	10,4%	16,1%	6,4%	6,8%
<b>Pardo</b>	Nº absoluto	13	28	87	18	115	261
	Entre as regiões (%)	5,0%	10,7%	33,3%	6,9%	44,1%	100,0%
	Internamente (%)	5,3%	70,0%	53,4%	32,1%	33,4%	30,8%
<b>Totais</b>	Nº absoluto	244	40	163	56	344	847
	Entre as regiões (%)	28,8%	4,7%	19,2%	6,6%	40,6%	100,0%
	Internamente (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

O estudo sobre as características étnico-raciais da população realizado pelo IBGE (2011) mostra que 67,7% da população é branca, 4,5% são negros e 25,9% são pardos. Outros grupos étnicos registrados foram os amarelos (0,9%) e os indígenas (0,5%). Nesse contexto, os dados da PNAD (2016) divulgada pelo IBGE demonstraram que os maiores percentuais de

autodeclaração de etnia branca ocorreram nas regiões Sul (76,7%) e Sudeste (52,9%). Nas outras regiões o percentual de autoclarados pardos é superior ao grupo étnico branco, como no Norte (70,2%), Nordeste (62%) e Centro-oeste (52%). Os autodeclarados negros tiveram maior participação nas regiões Sudeste (9,7%) e Nordeste (11%).

De acordo com Picanço (2015), a expansão do acesso à educação no Brasil, iniciada nos anos de 1990, foi acompanhada por políticas públicas e programas sociais (COMIN; BARBOSA, 2011; BAETA NEVES, 2012) que visaram a ampliação de vagas em todos os níveis escolares. O surgimento de novas instituições de ensino superior (IES), a redução do preço das mensalidades na esfera privada, bem como a implementação de programas sociais estimularam o ingresso de candidatos de baixa renda, negros e indígenas. Dois marcos desse nível de ensino foram os anos finais da década de 1990, com a ampliação do setor privado; e a partir de 2005 com as medidas governamentais de acesso, tais como PROUNI, REUNI e programas de ação afirmativa (COMIN; BARBOSA, 2011). Ao longo desses anos, a participação de graduados no mercado de trabalho passou para mais de 10,3 milhões em 2009, em comparação aos 1,9 milhões de formados em 1982 (COMIN; BARBOSA, 2011).

Martelete e Miranda (2016) destacam que o acesso ao sistema educacional por negros e pardos é três vezes menor em relação a outras etnias e, além disso, o ingresso tardio na escolas reflete em baixo desempenho. Na mesma direção, Baeta Neves (2012) afirma que se deve debater sobre o investimento em bolsas e outras estratégias de financiamento como forma de atenção aos estudantes oriundos de classes sociais populares, com o intuito de subsidiar o seu ingresso e a sua permanência na educação superior, uma vez que estão inseridos em um contexto de educação básica de pouca qualidade.

Valle Silva e Hasenbalg (2000, p. 2) expressam que as melhorias educacionais dos anos 1990 decorreram do papel do Estado, “via alocação de gasto social na esfera educacional e políticas educacionais específicas”. Os autores relatam que a média nacional de estudo das pessoas com 15 anos ou mais e que superam a idade de escolaridade obrigatória (segundo a PNAD de 1998) era de 5,9 anos, sendo de 6,8 para os brancos e de 4,7 anos para os não-brancos (negros e pardos) – os quais se mostraram superiores às PNADs de 1976 e 1986. Valle Silva e Hasenbalg (2000, p. 2) associam 60% da melhoria educacional “à mudança nas condições de vida e à distribuição geográfica das famílias, decorrente da urbanização e da transformação demográfica [...] e 40% restantes às melhorias efetivas no desempenho do sistema educacional”.

No que concerne às idades (Tabela 6), ao se analisar as regiões, percebe-se que as faixas de idade mais participativas no Norte, Nordeste e Centro-oeste foram os pesquisados

com idades entre 18 e 24 anos e aqueles entre 25 e 30 anos. Já as regiões Sul e Sudeste foram mais representativas nas faixas 25-30 anos e 31 a 36 anos. De acordo com Corbucci (2014), entre 2000 e 2010 a participação de pessoas com 25 anos ou mais correspondia a 52% do total de indivíduos que frequentavam o ensino superior. Nessa questão obteve-se uma resposta em branco (*missing values*), o que nada prejudica o resultado alcançado, pois a porcentagem aceitável de *missing values* é de até 10% (MALHOTRA, 2012).

**Tabela 6 – Número de egressos por faixa etária e região do país**

	Sul	Norte	Nordeste	Centro-oeste	Sudeste	Total
<b>De 18 a 24</b>	39	14	33	18	76	180
<b>De 25 a 30</b>	143	19	98	30	186	476
<b>De 31 a 36</b>	61	7	32	8	82	190
<b>Total</b>	243	40	163	56	344	846

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Analisando-se essa questão por média estatística, percebe-se que a idade média dos egressos é de 27,76 anos. Por sexo, vê-se que a idade média das mulheres é de 27,57 anos e a dos homens, 28,01 anos. Por região, a idade média varia entre 26,64 e 28,07 anos. Ao se calcular a média por cor ou raça, nota-se pouca alteração: a idade média por cor dos egressos está entre 26,88 e 27,82 anos. Por tipo de instituição de ensino, as idades se mantêm semelhantes aos outros critérios analisados, agora dispersando-se entre 27,14 e 28,28 anos, conforme exposto na Tabela 7.

**Tabela 7 – Idade média por região, sexo, cor/raça e por tipo de instituição de ensino superior**

Média geral	Região					Sexo	
	Sul	Norte	Nordeste	Centro-oeste	Sudeste	Feminino	Masculino
27,767	28,078	26,675	27,503	26,643	27,983	27,576	28,016
Cor/Raça	Amarelo		26,889	Tipo de instituição	Centro universitário		27,200
	Branco		27,822		Faculdade		28,282
	Negro		27,724		Instituto Federal/Cefet		27,143
	Pardo		27,713		Universidade		27,710

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Em relação à cidade de origem, no Sul as cidades com número expressivo de participantes são: Balneário Camboriú (8, 3,3%), Curitiba (18, 7,4%), Foz do Iguaçu (5, 2%), Passo Fundo (5, 2%), Pelotas (5, 2%), Porto Alegre (72, 29,5%), Rio Grande (5, 2%), Santa Cruz do Sul (9, 3,7%) e Santa Maria (6, 2,5%). Na região Norte os egressos são, em grande parte, de Manaus (12, 30%), Porto velho (3, 7,5%), Belém (3, 7,5%), Boa Vista (4, 10%) e Paraíso do Tocantins (2, 5%). No Nordeste identificou-se as respectivas cidades: Vitória da

Conquista (4, 2,5%), São Luís (13, 8%), Salvador (9, 5,5%), Recife (16, 9,8%), Mossoró (5, 3,1%), João Pessoa (4, 2,5%), Fortaleza (35, 21,5%) e Campina Grande (4, 2,5%). Referente às duas últimas regiões, no Centro-oeste os egressos são, sobretudo, de Brasília (21, 37,5%) e de Goiânia (5, 8,9%). No Sudeste, as cidades principais são Belo Horizonte (39, 11,3%), São Paulo (38, 11%), Rio de Janeiro (29, 8,4%), Ribeirão Preto (5, 1,5%), Passos (5, 1,5%), Montes Claros (7, 2%) e Lavras (5, 1,5%).

Sobre o tipo de moradia dos egressos (Tabela 8), evidenciam-se aqueles que ainda residem com os pais (44,6%, 378 - por etnia: brancos – 212; negros – 30; pardos – 128) e os indivíduos que moram com o(a) cônjuge ou companheiro(a) – 35,2% (298) (por etnia observa-se: brancos – 198; negros – 16; pardos – 80). Há egressos que salientaram outras formas de moradia, como aqueles que residem com familiares e os que moram em pensionato. No estudo de Júnior, Ciríaco e Moreira (2017), as regiões Sudeste e Nordeste agregavam os maiores percentuais de filhos que moram no domicílio dos pais: 26,7% e 24,3%, respectivamente. Entre os estados brasileiros, Rio de Janeiro, São Paulo e Ceará ocupavam os maiores percentis (JÚNIOR; CIRÍACO; MOREIRA, 2017).

**Tabela 8 – Forma de moradia dos egressos por região do país**

		Sul	Norte	Nordeste	Centro-oeste	Sudeste	Total
<b>Mora com amigos</b>	Nº absoluto	6	2	2	0	22	32
	Entre as regiões (%)	18,8%	6,3%	6,3%	,0%	68,8%	100,0%
	Internamente (%)	2,5%	5,0%	1,2%	,0%	6,4%	3,8%
<b>Mora com cônjuge/companheiro(a)</b>	Nº absoluto	111	14	36	17	120	298
	Entre as regiões (%)	37,2%	4,7%	12,1%	5,7%	40,3%	100,0%
	Internamente (%)	45,5%	35,0%	22,1%	30,4%	34,9%	35,2%
<b>Mora com pais</b>	Nº absoluto	91	15	91	33	148	378
	Entre as regiões (%)	24,1%	4,0%	24,1%	8,7%	39,2%	100,0%
	Internamente (%)	37,3%	37,5%	55,8%	58,9%	43,0%	44,6%
<b>Mora sozinho(a)</b>	Nº absoluto	35	5	29	5	47	121
	Entre as regiões (%)	28,9%	4,1%	24,0%	4,1%	38,8%	100,0%
	Internamente (%)	14,3%	12,5%	17,8%	8,9%	13,7%	14,3%
<b>Outro</b>	Nº absoluto	1	4	5	1	7	18
	Entre as regiões (%)	5,6%	22,2%	27,8%	5,6%	38,9%	100,0%
	Internamente (%)	,4%	10,0%	3,1%	1,8%	2,0%	2,1%
<b>Totais</b>	Nº absoluto	244	40	163	56	344	847
	Entre as regiões (%)	28,8%	4,7%	19,2%	6,6%	40,6%	100,0%
	Internamente (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

O alto percentual de egressos que residem na casa dos pais é problematizado por Galland (2000), que aponta tal situação como uma consequência da valorização dos estudos pela juventude com vistas a busca de uma condição sócio-profissional estável. Tartuce (2007) acrescenta que a crise no mercado de trabalho foi um dos fatores que potencializaram a extensão da juventude entre os que vivenciaram a massificação do ensino decorrente do aumento dos anos de formação e a conseqüente proliferação de relações de trabalho precarizadas, tais como o crescimento de empregos de curta duração, baixas remunerações e o desemprego em escala (TARTUCE, 2007; SANTOS, 2013).

A instabilidade no trabalho sentida no Brasil tem entre suas origens a proteção fragilizada ao trabalhador e a desatenção aos desempregados, que contribuem para a ampliação de trajetórias profissionais não-lineares, principalmente quando considerados grupos juvenis de estratos sociais inferiores, questões de gênero e etnia. Esses aspectos circundam e influenciam a trajetória de vida individual e de uma coletividade e, portanto, tendem a reforçar a dependência aos pais (CORROCHANO, 2013; SANTOS, 2013). Oliveira, Golgher e Loureiro (2016) corroboram os autores quando afirmam que a decisão por continuar na casa dos pais é vista sob a perspectiva utilitarista do filho, assim como sofre influências de fatores macro e microeconômico e sociodemográfico.

A ponderação dos bônus e ônus da permanência com os pais é considerada na decisão de sair ou não, ou seja, há “racionalidade econômica” (OLIVEIRA; GOLGHER; LOUREIRO, 2016, p. 33). Outros fatores que impactam a saída do jovem são idade, sexo, etnia, religião, estado civil, escolaridade, ocupação, renda, a figura do padrasto ou da madrasta, ordem de nascimento, local de moradia, tamanho e composição da família (OLIVEIRA; GOLGHER; LOUREIRO, 2016).

Júnior, Ciríaco e Moreira (2017, p. 2) agregam uma lista de justificativas para a permanência dos jovens junto a seus pais. Nesse contexto, Camarano et al. (2004) corroboram ao relacionar o prolongamento da estadia à inserção no trabalho, à escolaridade e às condições de domicílio.

[...] maior liberdade sexual e de expressão no ambiente parental [...], ambivalência dos pais no que concerne à saída dos filhos de casa [...] custo habitacional [...] comodismo e falta de maturidade [...] transformações dos laços afetivos, como instabilidade no relacionamento entre os pares [...] recessão no mercado de trabalho e desemprego [...] e novos padrões de consumo [...]

Sobretudo, os jovens brasileiros nesta situação, em 2012, integravam um percentual de 24,3%, sendo predominante o sexo masculino (60%). Como um problema social enfrentado mundialmente (GALLAND, 2000; JÚNIOR; CIRÍACO; MOREIRA, 2017), possui causas

muito similares, como as citadas anteriormente. Oliveira, Golgher e Loureiro (2016) adicionam às causas da permanência uma dependência emocional aos pais (necessidade de suporte afetivo) e a presença da mãe (estar viva).

Camarano et al. (2004) embasam a discussão sob a ótica das vulnerabilidades (social, econômica, política, cultural etc.) e dos ciclos de vida. Esses ciclos compreendem cenários distintos de desenvolvimento: família, mundo adulto, educação e trabalho – os quais envolvem conflitos, rupturas, buscas e decisões. Os autores argumentam que em classes sociais de baixa renda as responsabilidades da vida adulta podem ocorrer de forma precoce que, por vezes, tendem a antecipar a “inserção no mercado de trabalho, o provimento parcial ou total do seu sustento e a constituição de família” (p. 2).

Entre os jovens que saem do domicílio, as características mais comuns são “chefia com ou sem cônjuge [...] término dos estudos e existência de trabalho, com ou sem filhos residindo no domicílio [...]”, entretanto, diferentes arranjos familiares são cada vez mais comuns, tais como “ausência de cônjuge e presença de filhos no domicílio” (CAMARANO et al., 2004, p. 40-41). Os autores destacam também a modalidade parcial de saída, isto é, jovens (geralmente homens) “sem cônjuge que estudam e trabalham e não têm filhos residindo no domicílio” (p. 42). Já as mulheres são maioria na condição dos novos lares e se evidenciam nos casos em que são “chefes sem cônjuge, que trabalham, estudando ou não, com a presença de filhos” (p. 43).

Sobre o estado civil dos egressos, duas situações são predominantes: 66% deles (559) afirmam estar solteiros (brancos – 322; negros – 40; pardos – 180) e 22,2% (188) estão casados (brancos – 116; negros – 13; pardos – 55). Entre os 92 que alegaram união estável, o maior número é o da região Sul (51,1%, 47 egressos) (Tabela 9, p. 92).

A predominância de egressos solteiros reforça a discussão sobre o adiamento da saída da casa dos pais, o ingresso no mercado de trabalho e o aumento dos anos de formação. De acordo com Lemos, Dubeux e Pinto (2009) a valorização do ensino é entendida como estratégia para a inserção profissional, como também garantia de empregabilidade. Além disso, a permanência nesse estado civil pode indicar a isenção de responsabilidades. Oliveira, Golgher e Loureiro (2016) evidenciam que houve um adiamento do início da fecundidade, bem como um aumento dos casais em coabitação e procriação em relacionamentos informais. Soma-se a isso o crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho, algo que desperta múltiplas preferências e faz com que elas optem pela postergação da maternidade (OLIVEIRA; GOLGHER; LOUREIRO, 2016).

**Tabela 9 – Estado civil dos egressos por região do país**

		Sul	Norte	Nordeste	Centro-oeste	Sudeste	Total
<b>Casado(a)</b>	Nº absoluto	56	8	31	7	86	188
	Entre as regiões (%)	29,8%	4,3%	16,5%	3,7%	45,7%	100,0%
	Internamente (%)	23,0%	20,0%	19,0%	12,5%	25,0%	22,2%
<b>Divorciado(a)</b>	Nº absoluto	0	1	0	1	4	6
	Entre as regiões (%)	,0%	16,7%	,0%	16,7%	66,7%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	2,5%	,0%	1,8%	1,2%	,7%
<b>Separado(a)</b>	Nº absoluto	0	0	1	0	1	2
	Entre as regiões (%)	,0%	,0%	50,0%	,0%	50,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	,0%	,6%	,0%	,3%	,2%
<b>Solteiro(a)</b>	Nº absoluto	141	27	125	42	224	559
	Entre as regiões (%)	25,2%	4,8%	22,4%	7,5%	40,1%	100,0%
	Internamente (%)	57,8%	67,5%	76,7%	75,0%	65,1%	66,0%
<b>União Estável</b>	Nº absoluto	47	4	6	6	29	92
	Entre as regiões (%)	51,1%	4,3%	6,5%	6,5%	31,5%	100,0%
	Internamente (%)	19,3%	10,0%	3,7%	10,7%	8,4%	10,9%
<b>Totais</b>	Nº absoluto	244	40	163	56	344	847
	Entre as regiões (%)	28,8%	4,7%	19,2%	6,6%	40,6%	100,0%
	Internamente (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Infere-se que entre os egressos negros e pardos permanecer solteiro é uma forma de enfrentamento à realidade do mercado de trabalho, agravada pela “[...] intensificação das desigualdades sociais, que empurram cada vez mais esse contingente para o mundo do trabalho de uma forma precária [...]” (OLIVEIRA; SOUZA, 2013, p. 99). Essas percepções se estendem aos filhos ou enteados, onde 84,4% dos egressos (715) afirmam não possuir (brancos – 441; negros – 44; pardos – 212). Aqueles que dizem ter, em grande parte, possuem apenas 1 (10,3%, 87 egressos - brancos – 49; negros – 9; pardos – 27).

Nesse contexto, Camarano et al. (2003) enfatizam que entre os jovens em condições mais precárias estão as maiores proporções de formação de família. Esses jovens, com destaque para as mulheres, não estudam e ou não estão ocupados ou estão procurando trabalho. Baseando-se em dados do IBGE, os autores trazem as médias da composição familiar dos domicílios jovens brasileiros à época da pesquisa: 3,2 pessoas; 1,09 filhos; idade média do chefe de 26,2 anos; escolaridade média de 6,4 anos do chefe da família.

**Tabela 10 – Composição familiar (ter filhos ou enteados) dos egressos**

		Sul	Norte	Nordeste	Centro-oeste	Sudeste	Total
<b>Não</b>	Nº absoluto	210	28	142	48	287	715
	Entre as regiões (%)	29,4%	3,9%	19,9%	6,7%	40,1%	100,0%
	Internamente (%)	86,1%	70,0%	87,1%	85,7%	83,4%	84,4%
<b>Sim, 1.</b>	Nº absoluto	24	6	14	6	37	87
	Entre as regiões (%)	27,6%	6,9%	16,1%	6,9%	42,5%	100,0%
	Internamente (%)	9,8%	15,0%	8,6%	10,7%	10,8%	10,3%
<b>Sim, 2.</b>	Nº absoluto	9	5	5	1	18	38
	Entre as regiões (%)	23,7%	13,2%	13,2%	2,6%	47,4%	100,0%
	Internamente (%)	3,7%	12,5%	3,1%	1,8%	5,2%	4,5%
<b>Sim, 3.</b>	Nº absoluto	0	1	2	0	2	5
	Entre as regiões (%)	,0%	20,0%	40,0%	,0%	40,0%	100,0%

	Internamente (%)	,0%	2,5%	1,2%	,0%	,6%	,6%
<b>Sim, 4 ou mais.</b>	Nº absoluto	1	0	0	1	0	2
	Entre as regiões (%)	50,0%	,0%	,0%	50,0%	,0%	100,0%
	Internamente (%)	,4%	,0%	,0%	1,8%	,0%	,2%
<b>Totais</b>	Nº absoluto	244	40	163	56	344	847
	Entre as regiões (%)	28,8%	4,7%	19,2%	6,6%	40,6%	100,0%
	Internamente (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Quanto à situação laboral dos egressos durante o curso de graduação, por região, observa-se quatro situações principais: i. estar trabalhando e com gastos parcialmente financiados pela família (29,2%, 247), ii. estar trabalhando e ter sustento próprio (17,7%, 150), iii. estar trabalhando e ter os gastos integralmente financiados pela família (16,2%, 137) e iv. estar trabalhando e contribuindo para o sustento da família (14,2%, 120). As três últimas situações são mais frequentes entre os egressos do Sul, do Nordeste e do Sudeste, representando, juntas, 371 egressos da amostra (43,8%). Adiciona-se, para essas regiões, o fato de outros estarem trabalhando e sendo responsáveis pelo sustento da família (84 egressos, 9,9% da amostra). Na categoria sem trabalho e com gastos financiados pela família, o Nordeste e o Sudeste se sobressaem: 27,2% (25) e 46,7% (43) entre as regiões. A Tabela 11 traz em detalhes os casos.

**Tabela 11 – Situação laboral dos egressos durante o curso superior**

		Sul	Norte	Nordeste	Centro-oeste	Sudeste	Total
<b>Sem trabalho (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e meus gastos financiados pela família.</b>	Nº absoluto	13	4	25	7	43	92
	Entre as regiões (%)	14,1%	4,3%	27,2%	7,6%	46,7%	100,0%
	Internamente (%)	5,3%	10,0%	15,3%	12,5%	12,5%	10,9%
<b>Sem trabalho (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e vivendo de rendimentos (poupança, por exemplo).</b>	Nº absoluto	1	0	2	2	2	7
	Entre as regiões (%)	14,3%	,0%	28,6%	28,6%	28,6%	100,0%
	Internamente (%)	,4%	,0%	1,2%	3,6%	,6%	,8%
<b>Trabalhando (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e contribuindo para o sustento da família.</b>	Nº absoluto	38	7	26	2	47	120
	Entre as regiões (%)	31,7%	5,8%	21,7%	1,7%	39,2%	100,0%
	Internamente (%)	15,6%	17,5%	16,0%	3,6%	13,7%	14,2%
<b>Trabalhando (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e gastos integralmente financiados pela família.</b>	Nº absoluto	41	3	21	8	64	137
	Entre as regiões (%)	29,9%	2,2%	15,3%	5,8%	46,7%	100,0%
	Internamente (%)	16,8%	7,5%	12,9%	14,3%	18,6%	16,2%
<b>Trabalhando (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e gastos parcialmente financiados pela família.</b>	Nº absoluto	83	14	40	23	87	247
	Entre as regiões (%)	33,6%	5,7%	16,2%	9,3%	35,2%	100,0%
	Internamente (%)	34,0%	35,0%	24,5%	41,1%	25,3%	29,2%
<b>Trabalhando (incluindo estágio e bolsa de</b>	Nº absoluto	45	7	30	9	59	150
	Entre as	30,0%	4,7%	20,0%	6,0%	39,3%	100,0%

iniciação científica) e me sustentando.	regiões (%)						
	Internamente (%)						
	18,4%	17,5%	18,4%	16,1%	17,2%	17,7%	
Trabalhando e sendo o principal responsável pelo sustento da família.	Nº absoluto	23	5	19	5	42	94
	Entre as regiões (%)	24,5%	5,3%	20,2%	5,3%	44,7%	100,0%
	Internamente (%)	9,4%	12,5%	11,7%	8,9%	12,2%	11,1%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Por idade, aponta-se que os egressos de faixa etária entre 18-24 e 25-30 anos compartilharam as mesmas situações: trabalhavam e (i) tinham seus gastos integralmente financiados pela família (23,8%; 63,5%), (ii) tinham seus gastos parcialmente financiados pela família (25,1%; 64,8%); e (iii) se sustentavam (10,1%; 56,0%). Já os egressos com idade entre 31 e 36 anos trabalhavam e (i) contribuía para o sustento familiar (32,7%), (ii) se sustentavam (27,3%), e (iii) eram os principais responsáveis pelo sustento da família (54,3%).

**Tabela 12 – Situação laboral dos egressos durante o curso superior – por idade**

	18-24		25-30		31-36		Total
Sem trabalho (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e meus gastos financiados pela família.	29	31,5%	47	51,1%	16	17,4%	92
Sem trabalho (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e vivendo de rendimentos (poupança, por exemplo).	1	14,3%	4	57,1%	2	28,6%	7
Trabalhando (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e contribuindo para o sustento da família.	19	2,0%	61	51,3%	39	32,7%	119
Trabalhando (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e gastos integralmente financiados pela família.	34	23,8%	87	63,5%	16	11,7%	137
Trabalhando (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e gastos parcialmente financiados pela família.	62	25,1%	160	64,8%	25	10,1%	247
Trabalhando (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e me sustentando.	25	16,7%	84	56,0%	41	27,3%	150
Trabalhando e sendo o principal responsável pelo sustento da família.	10	10,6%	33	35,1%	51	54,3%	94
<b>Total</b>	180	21,3%	476	56,3%	190	22,4%	846

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Numa visão por etnia nota-se as respectivas distribuições: estar trabalhando (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e (i) com gastos parcialmente financiados pela família (brancos – 64%; negros – 5,7%; pardos – 28%); (ii) contribuindo para o sustento familiar (negros – 10,8%; pardos – 39,2%); (iii) com gastos integralmente financiados pela família (brancos – 71,5%); e (iv) se sustentando (brancos – 60%; negros – 8%; pardos – 29,3%).

**Tabela 13 – Situação laboral dos egressos durante o curso superior – por cor/raça/etnia**

	Amarelo		Branco		Indígena		N.D.		Negro		Pardo		Total	
	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)
Sem trabalho (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e meus gastos financiados pela família.	4	4,4	52	56,5	0	0	0	0	4	4,4	32	34,7	92	10,86
Sem trabalho (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e vivendo de rendimentos (poupança, por exemplo).	0	0	2	28,6	0	0	0	0	1	14,3	4	57,1	7	0,83
Trabalhando (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e contribuindo para o sustento da família.	1	0,8	59	49,2	0	0	0	0	13	10,8	47	39,2	120	14,17
Trabalhando (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e gastos integralmente financiados pela família.	5	3,6	98	71,5	0	0	0	0	6	4,4	28	20,5	137	16,17
Trabalhando (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e gastos parcialmente financiados pela família.	3	1,2	15 8	64	1	0,5	1	0,5	14	5,7	69	28	247	29,16
Trabalhando (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e me sustentando.	4	2,7	90	60	0	0	0		12	8	44	29,3	150	17,71
Trabalhando e sendo o principal responsável pelo sustento da família.	1	1,0	48	51,0	0	0	0	0	8	8,4	37	40,6	94	11,10
<b>Total</b>	18	2,1	50 7	59,9	1	0,2	1	0,2	58	6,8	261	30,8	847	0,00

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Legenda: N.D.: Não Declarado

Sobre as atividades profissionais ao longo da graduação, os estágios remunerados e o trabalho como funcionários em empresas privadas com carteira assinada foram os mais comuns. Quanto aos estágios, para os três grupos étnicos foram mais frequentes no ingresso (brancos – 101, 19,9%; negros – 8, 13,9%; pardos – 55, 21,1%) e na metade – 4º e 5º - do curso (brancos – 155, 30,6%; negros – 12, 20,7%; pardos – 63, 24,2%). Sobre os vínculos em empresas privadas com carteira assinada, para os grupos étnicos branco e pardo eles ocorreram com maior frequência no ingresso do curso (81; 16%; 56, 21,5%) e na formatura (102, 20,2%; 42, 16,1%). Entre os pesquisados negros, essa situação laboral surgiu entre o 4º e 5º semestre (8, 13,8%).

Ao se verificar a situação de trabalho durante a graduação dos egressos por instituição de ensino de origem (público e privada), evidencia-se que egressos de instituições privadas foram aqueles que passaram a maior parte do curso trabalhando (incluindo estágio e bolsa de iniciação de científica), sob as seguintes condições: contribuindo para o sustento familiar (71,

59,7%), se sustentando (87, 58%) e sendo o principal responsável pelo sustento familiar (65, 69,1%), conforme a Tabela 14. As diferenças entre os egressos que permaneceram sem trabalho (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) foram muito tênues, portanto, pouco expressivas.

**Tabela 14 – Situação laboral dos egressos durante o curso superior por tipo de instituição de ensino (pública/privada)**

		PublicaPrivada			Total
		Missing	privada	pública	
<b>Sem trabalho (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e meus gastos financiados pela família.</b>	Nº absoluto	0	44	48	92
	Situação no curso (%)	,0%	47,8%	52,2%	100,0%
	Pública/Privada (%)	,0%	9,5%	12,6%	10,9%
<b>Sem trabalho (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e vivendo de rendimentos (poupança, por exemplo).</b>	Nº absoluto	0	5	2	7
	Situação no curso (%)	,0%	71,4%	28,6%	100,0%
	Pública/Privada (%)	,0%	1,1%	,5%	,8%
<b>Trabalhando (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e contribuindo para o sustento da família.</b>	Nº absoluto	1	71	47	119
	Situação no curso (%)	,8%	59,7%	39,5%	100,0%
	Pública/Privada (%)	100,0%	15,3%	12,3%	14,1%
<b>Trabalhando (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e gastos integralmente financiados pela família.</b>	Nº absoluto	0	69	68	137
	Situação no curso (%)	,0%	50,4%	49,6%	100,0%
	Pública/Privada (%)	,0%	14,9%	17,8%	16,2%
<b>Trabalhando (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e gastos parcialmente financiados pela família.</b>	Nº absoluto	0	122	125	247
	Situação no curso (%)	,0%	49,4%	50,6%	100,0%
	Pública/Privada (%)	,0%	26,3%	32,7%	29,2%
<b>Trabalhando (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e me sustentando.</b>	Nº absoluto	0	87	63	150
	Situação no curso (%)	,0%	58,0%	42,0%	100,0%
	Pública/Privada (%)	,0%	18,8%	16,5%	17,7%
<b>Trabalhando e sendo o principal responsável pelo sustento da família.</b>	Nº absoluto	0	65	29	94
	Situação no curso (%)	,0%	69,1%	30,9%	100,0%
	Pública/Privada (%)	,0%	14,0%	7,6%	11,1%
<b>Total</b>	Nº absoluto	1	463	382	846
	Situação no curso (%)	,1%	54,7%	45,2%	100,0%
	Pública/Privada (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

A Síntese de Indicadores Sociais (IBGE, 2017) mostra que em 2016 o percentual de jovens com idade entre 18 e 24 anos que estudavam e trabalhavam era de 56,2%, sendo que

homens e mulheres brancos foram mais significativos (16,3% e 17,3%, respectivamente). Entre os jovens na faixa-etária de 25 a 29 anos, o percentual foi de 36,6%, também destacando-se homens e mulheres de etnia branca (11,3% e 10,6%, nesta ordem). A pesquisa salienta que a condição de jovens que não estudavam nem estavam ocupados no ano de referência (2016) era maior entre negros e pardos (29,1%). Nestes grupos étnicos a condição de estar estudando e ocupado foi de apenas 10,1% (IBGE, 2017).

Na perspectiva de Dayrell (2007), a juventude para algumas pessoas só é possível porque a vivenciam com o trabalho, o qual contribui para a garantia mínima de recursos para o consumo e lazer. Por isso, a condição de trabalhar e estudar “é um fenômeno de natureza complexa e multifacetada” (MATTOS; CHAVES, 2010, p. 543) que influencia a trajetória dos jovens em diferentes ciclos e as suas condições sociais. Assim, “o mundo do trabalho aparece como uma mediação efetiva e simbólica na experimentação da condição juvenil, podendo-se afirmar que o ‘trabalho também faz a juventude’” (DAYRELL, 2007, p. 1109).

Concernente a estar trabalhando atualmente (estágio, emprego formal, trabalho voluntário, trabalho informal remunerado, autônomo, bolsa de iniciação científica), 78,7% (667) dos egressos disseram que sim. Esse número é composto por 292 egressos (43,8%) do Sudeste, 194 (29,1%) do Sul, 113 (16,9%) do Nordeste (113, 16,9%) e do Centro-oeste (42, 6,35).

Retomando o período do ensino médio, investigou-se dos pesquisados se era prioritário ingressar no ensino superior após a conclusão do ensino secundário. Aqui, 649 egressos (76,6%) concordaram, dos quais 185 são do Sul, 31 do Norte do país, 137 formados do Nordeste, 46 do Centro-oeste e 250 egressos do Sudeste brasileiro. Contrastando, questionou-se também se a prioridade dos egressos era encontrar trabalho, ao invés de ingressar no ensino superior. Nessa questão, as opiniões ficaram bem equilibradas. Retirando-se aqueles indivíduos que nem discordam, nem concordam, 334 egressos (39,4) disseram concordar, enquanto que 371 (43,8%) discordaram da afirmação. Tanto entre os que concordaram e os que discordaram, os egressos das regiões Sul e Sudeste mostraram os maiores percentuais. Se o recorte for a região Centro-oeste, percebe-se que há maior tendência a discordar da questão: 32 egressos ou 31% da amostra interna da região.

Mattos e Chaves (2010) acrescentam que a interrelação trabalho, escola e família, é determinante para para a inserção do jovem no mundo adulto, especialmente para aqueles jovens que precisam trabalhar para auxiliar no sustento da família. Braga e Rodarte (2006) corroboram ao enfatizar que no mercado de trabalho há a presença predominante de jovens do

sexo masculino, negros, chefes de família e não migrantes (os que residem mais de três anos em uma região).

O trabalho é fator de interesse independente de origem socioeconômica, pois, junto à família e à escola, pode cooperar na socialização, no desenvolvimento de competências técnicas e profissionais, na formação da identidade, na construção de trajetórias exitosas, no desenvolvimento de responsabilidades e na aprendizagem (MATTOS; CHAVES, 2010). Em contrapartida, esses dois mundos (escola e trabalho) podem apresentar um distanciamento, capaz de gerar tensões e desafios, as quais exigem estratégias para enfreá-las no dia a dia (MATTOS; CHAVES, 2010).

Para Corrêa e Lima (2015) a juventude brasileira possui indicadores de participação relativamente altos, assim como uma boa parte dela tenta conciliar estudo e trabalho. Várias são as influências para a decisão de trabalhar, dentre elas estão a renda familiar, a escolaridade dos pais e o tamanho da família. Os autores explicam que famílias com baixos rendimentos tendem a pressionar o ingresso do jovem no trabalho. Pais com maior escolaridade tendem a valorizar o estudo e incentivam a dedicação – o oposto também acontece (pais menos escolarizados tendem a priorizar o trabalho). E, quanto maior a família, maior é a necessidade de complementação da renda (CORRÊA; LIMA, 2015).

Andrade (2008) diz que o trabalho é para a juventude, além de um direito de cidadania, uma demanda urgente. Quando ausente, representa um fator de risco (pelo não trabalho e pelo desemprego) instabilizador da inserção social e do padrão de vida. O trabalho na vida do jovem, especialmente os que estão inseridos nas camadas populares, se torna um meio de financiamento dos estudos, assim como um instrumento de garantia da sobrevivência familiar. Por outro lado, o trabalho pode ser visto como uma oportunidade de aprendizado, servindo também de acesso para o consumo, lazer e emancipação econômica; autonomia e crescimento profissional e pessoal (CORRÊA; LIMA, 2015). Independente da estrutura socioeconômica do jovem – o que para alguns possibilitaria condição de exclusividade aos estudos - ele tende a exercer alguma forma de trabalho (ANDRADE, 2008).

Dornelles, Reis e Panozzo (2016) remontam ao século XX para entender a relação da juventude com o trabalho. Até a década de 1960, os jovens tinham protagonismo em pautas políticas, sociais e culturais. Porém, com as transformações políticas e econômicas da década de 1970 na América Latina, eles passaram a lutar por sua inserção no mercado de trabalho, desenvolvendo-se num ambiente de vulnerabilidade, como citam os autores e é reforçado por Camarano et al. (2004).

Há cerca de 106 milhões de jovens entre 15 e 24 anos, segundo dados da América Latina e do Caribe. Desses jovens, 58 milhões estão na força de trabalho, em torno de 10 milhões estão desempregados e 30 milhões vivem na informalidade. Os demais 48 milhões não trabalham e não buscam trabalho, logo, são entendidos como inativos (DORNELLES; REIS; PANOZZO, 2016). De acordo com os autores, da população jovem empregada na América Latina metade ocupa postos informais, sem garantias contratuais e de proteção social; terceirizados, subcontratados e em trabalhos *part-time*.

Santos e Gimenez (2015, p. 156) contextualizam o trabalho na sociedade de classes no Brasil e sintetizam o cenário juvenil que se reproduz ao longo dos anos:

A parcela dos jovens egressos das famílias mais bem situadas na estrutura social, especialmente das regiões mais desenvolvidas do Sudeste, foi extremamente beneficiada pelas novas oportunidades de escolarização formal, inclusive no ensino médio e no superior, assim como pela facilidade de ingresso em boas condições num mercado de trabalho extremamente dinâmico. Com efeito, para a imensa maioria pobre da sociedade – negros, mulatos, mestiços, e também brancos migrantes ou residentes nas regiões mais pobres - , a estratégia de melhoria de vida ou de ascensão social passou pela manutenção das crianças e jovens no mercado de trabalho, que iniciavam o trabalho até mesmo com menos de dez anos de idade. Em outras palavras, num contexto de extrema e adversa concorrência num mercado de trabalho marcado por elevado excedente de força de trabalho, baixos salários e enorme desigualdade, tratava-se de uma estratégia de elevar a renda familiar por meio do aumento de familiares ocupados.

Andrade (2008) corrobora Santos e Gimenez (2015) ao citar que as trajetórias ocupacionais juvenis cruzam um cenário de incerteza, onde são comuns empregos de curta duração e com baixa remuneração, atravessadas por transformações tecnológicas que estimulam a obsolescência de algumas profissões. Contribuindo aos autores, a pesquisa de Corrêa e Lima (2015, p. 550) imprime que “a idade, escolaridade, ser branco e do sexo masculino” influenciam positivamente a determinação de renda, “o que mostra que mulheres e não brancos tendem a ocupar cargos com salários mais baixos”.

Nesse contexto, Corseuil et al. (2013) apontam que a taxa de separação<sup>6</sup> para os jovens passou de 65% (2008) para 85% (2010), o que é bastante elevado. O impacto disso é o aumento de empregos curtos associados à alta separação, simultaneamente à rápida entrada no emprego em um cenário de elevadas contratações. Por consequência, nota-se a alta rotatividade nas organizações, dificultando a extensão dos vínculos e da qualidade do trabalho e, em decorrência, vê-se a desvalorização dos salários.

---

<sup>6</sup> Taxa de separação é a “razão entre o número de trabalhadores que saem de seus postos de trabalho por demissão voluntária ou involuntária em relação ao estoque de trabalhadores” (CORSEUIL et al., 2013, p. 24).

Agora, sobre a participação dos cursos de Administração e Administração Pública neste estudo, é notório o curso de Administração em todas as regiões brasileiras, de acordo com a Tabela 15. Entre as regiões ganham destaque o Sul, o Nordeste e o Sudeste, este último comportando o maior percentual de egressos (40,9% da amostra). Destaca-se que 95,16% (806) frequentaram o ensino presencial; 3,3% (28) formaram-se pelo ensino a distância e 1,54% (13) são egressos do ensino semipresencial. Nesse aspecto, a pesquisa nacional do CFA (2015) levantou a opinião dos egressos quanto à oferta do curso na modalidade a distância. Para 59% essa modalidade é menos eficaz, pois necessita de melhores mecanismos de avaliação (66%) e possui menor nível de exigência (54%) (CFA, 2015).

**Tabela 15 - Número de egressos por curso – Administração e Administração Pública**

	Sul	Norte	Nordeste	Centro-oeste	Sudeste	Total
<b>Administração</b>	238	38	159	55	339	829
	28,7%	4,6%	19,2%	6,6%	40,9%	100,0%
<b>Administração Pública</b>	6	2	4	1	5	18
	33,3%	11,1%	22,2%	5,6%	27,8%	100,0%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Quanto à distribuição de homens e mulheres entre os dois cursos, percebe-se que no curso de Administração o sexo feminino foi preponderante, correspondendo a 56,9% (472) do total da amostra nesse curso (829 egressos, 97,9% do total de pesquisados). Por outro lado, os homens se destacaram no curso de Administração Pública, do qual obteve-se somente 18 egressos (2,1%) dentro dos critérios de amostra estabelecidos. Nesse curso computou-se a participação de 10 homens (55,6% da amostra para o curso).

Além disso, buscou-se saber as motivações para o ingresso no curso. Em síntese, sete foram as essenciais: identificação com o curso (66,4%), para fazer concurso público e influência familiar (ambos com 22,1%), já possuía experiência na área (21,3%), ausência de opções que interessassem (19,7%), progressão no cargo (15,3%) e devido o curso ser noturno (13,3%). Partindo para uma análise pormenorizada das regiões, dois (2) motivos são unânimes: a identificação com o curso e o querer realizar concurso público.

**Tabela 16 – Motivações para o ingresso no curso superior em Administração**

		Sul	Norte	Nordeste	Centro-oeste	Sudeste	Total
<b>Para fazer concurso público</b>	Nº absoluto	53	13	48	16	57	187
	Entre as regiões (%)	28,3%	7,0%	25,7%	8,6%	30,5%	100,0%
	Internamente (%)	21,7%	32,5%	29,4%	28,6%	16,6%	22,1%
<b>Falta de outras opções que me interessassem</b>	Nº absoluto	52	7	42	9	57	167
	Entre as regiões (%)	31,1%	4,2%	25,1%	5,4%	34,1%	100,0%
	Internamente (%)	21,3%	17,5%	25,8%	16,1%	16,6%	19,7%
<b>Identificação com o curso</b>	Nº absoluto	148	23	107	33	251	562
	Entre as regiões (%)	26,3%	4,1%	19,0%	5,9%	44,7%	100,0%

	Internamente (%)	60,7%	57,5%	65,6%	58,9%	73,0%	66,4%
<b>Progresso no curso</b>	Nº absoluto	34	2	23	2	69	130
	Entre as regiões (%)	26,2%	1,5%	17,7%	1,5%	53,1%	100,0%
	Internamente (%)	13,9%	5,0%	14,1%	3,6%	20,1%	15,3%
<b>Influência familiar</b>	Nº absoluto	66	6	32	10	73	187
	Entre as regiões (%)	35,3%	3,2%	17,1%	5,3%	39,0%	100,0%
	Internamente (%)	27,0%	15,0%	19,6%	17,9%	21,2%	22,1%
<b>Já trabalhava na área</b>	Nº absoluto	48	7	32	11	82	180
	Entre as regiões (%)	26,7%	3,9%	17,8%	6,1%	45,6%	100,0%
	Internamente (%)	19,7%	17,5%	19,6%	19,6%	23,8%	21,3%
<b>O curso ser noturno</b>	Nº absoluto	38	10	17	8	40	113
	Entre as regiões (%)	33,6%	8,8%	15,0%	7,1%	35,4%	100,0%
	Internamente (%)	15,6%	25,0%	10,4%	14,3%	11,6%	13,3%
<b>Duração do curso</b>	Nº absoluto	2	2	3	2	13	22
	Entre as regiões (%)	9,1%	9,1%	13,6%	9,1%	59,1%	100,0%
	Internamente (%)	,8%	5,0%	1,8%	3,6%	3,8%	2,6%
<b>Preço do curso</b>	Nº absoluto	19	5	3	6	19	52
	Entre as regiões (%)	36,5%	9,6%	5,8%	11,5%	36,5%	100,0%
	Internamente (%)	7,8%	12,5%	1,8%	10,7%	5,5%	6,1%
<b>Influência de professores ou da Escola de Ensino Médio</b>	Nº absoluto	8	0	3	3	14	28
	Entre as regiões (%)	28,6%	,0%	10,7%	10,7%	50,0%	100,0%
	Internamente (%)	3,3%	,0%	1,8%	5,4%	4,1%	3,3%
<b>Influência de amigos</b>	Nº absoluto	16	2	2	3	18	41
	Entre as regiões (%)	39,0%	4,9%	4,9%	7,3%	43,9%	100,0%
	Internamente (%)	6,6%	5,0%	1,2%	5,4%	5,2%	4,8%
<b>Outro</b>	Nº absoluto	15	0	5	2	17	39
	Entre as regiões (%)	38,5%	,0%	12,8%	5,1%	43,6%	100,0%
	Internamente (%)	6,1%	,0%	3,1%	3,6%	4,9%	4,6%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Esses resultados são relevantes às razões pela escolha do curso apresentadas na pesquisa do CFA (2015), pois de acordo com o estudo quatro foram as razões principais: formação generalista e abrangente (18,72%), existência de amplo mercado de trabalho (15,17%), a vocação (15,14%) e a atuação na área e o desejo de aprofundar conhecimentos (11,18%).

Ademais, o comportamento dos egressos do Sul, Nordeste e Sudeste se aproximam quanto à ausência de opções que despertassem interesse e à progressão no cargo. Quanto à influência familiar e já ter trabalhado na área, àquelas regiões integra-se os egressos do Centro-oeste. Já os participantes do Norte compactuam com egressos do Sul e do Sudeste quando afirmam motivarem-se ingressar pelo fato de o curso ser oferecido à noite.

Dentre as motivações citadas, três chamam atenção: para fazer concurso público, ausência de opções que interessassem e devido o curso ser noturno. Sobre a primeira, a pesquisa de Sales, Filho e Damascena (2017) com 108 discentes (de 698 matriculados) do curso de Administração da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), mostra a inclinação dos alunos para o serviço público (43%), sendo essa decisão tomada antes do ingresso no

curso. Os autores associam a decisão à busca por estabilidade e à remuneração. Confirmando os resultados, Sales, Filho e Damascena (2017) expõem que entre 2003 e 2014 foram 234.988 novos servidores públicos.

São raros os estudos que evidenciam a ausência de opções de interesse entre as motivações para o ingresso no curso de Administração. Estudos como o de Silva e Machado (2007) e de Costa (2016) citam brevemente, mas não explicam as causas, pois os resultados são inexpressivos ou tratam-se de excessões. Mas, no presente estudo esse aspecto ocupou um papel de destaque.

Por isso, uma explicação plausível poderia ser encontrada em Batista-dos-Santos et al. (2010), em pesquisa realizada com 12 discentes de duas universidades públicas federais do Nordeste: “A princípio aqui na cidade, assim, foi por, até mesmo porque eu considero que tenha sido uma falta de opção. Aqui a gente tem poucas opções aqui na cidade, tá certo? É por isso que eu procurei esse curso [...]” (fala de um entrevistado, BATISTA-DOS-SANTOS et al., 2010, p. 91). Com essa fala pode-se inferir que se tratam de discentes localizados em pequenas cidades, possivelmente afastadas de áreas metropolitanas. Talvez, um público que tenha de decidir entre migrar para a capital, região metropolitana ou ir para outro Estado; ou decidir por permanecer (por iniciativa própria, pela família ou por condição socioeconômica) e submeter-se às possibilidades oferecidas pela instituição de ensino local.

Filho (2007) justifica a busca por cursos noturnos ao analisar que o estudante do turno da noite, geralmente, é trabalhador e se mantém ocupado com suas atividades profissionais ao longo do dia. São pessoas que costumam se deslocar do trabalho para a universidade, sob condições adversas de deslocamento, segurança, violências, além de sofrerem desgastes físicos e psicológicos derivados da dura rotina de trabalho e estudo.

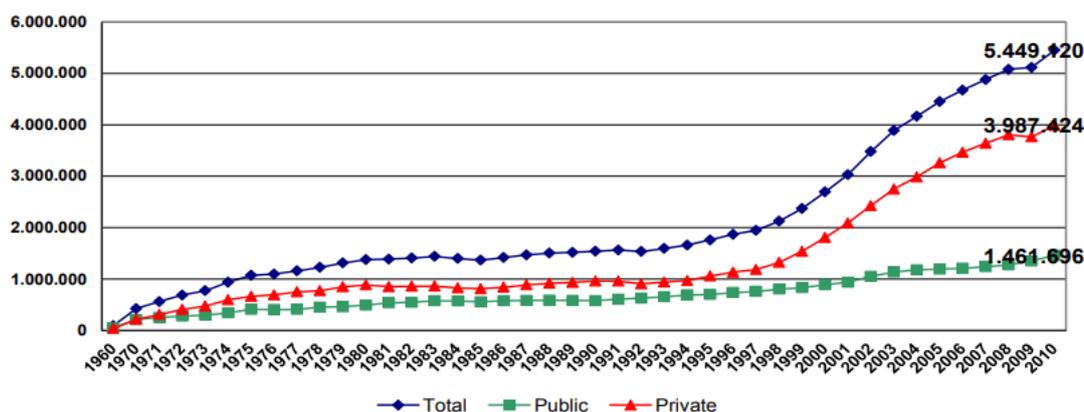
Por etnia levantou-se que os egressos autodeclarados brancos ingressaram pela identificação com o curso (342); por influência familiar (113); porque já trabalhavam na área (106); com a finalidade de realizarem concurso público (99); pela ausência de opções que interessassem (95); e devido à progressão na carreira (85). As motivações dos pesquisados de etnia negra se resumem na identificação com o curso (33); no interesse em prestar concurso público (17); por trabalharem na área (16); a falta de opções de curso que despertassem interesse (15); e pelo curso ser noturno (11). Já os egressos pardos identificavam-se com a Administração (171); tinham por objetivo realizar concurso público (67); já trabalhavam na área (54); e também porque faltavam opções de curso que os interessassem (54). É expressiva a quantidade de egressos que possuem identificação com o curso, de acordo com os resultados supracitados. Com isso, investigou-se se esses egressos possuem pais com formação na área.

Percebeu-se que 8,3% (36) dos pais (homens) e 4,3% (17) das mães são formados em Administração.

Outras motivações foram levantadas, das quais se enfatiza a percepção de empregabilidade proporcionada pelo curso, em específico entre os egressos do Sul e Sudeste. Os participantes dessas regiões também são aqueles que mais possuíam razões para o ingresso. Os egressos do Sul salientaram que pretendiam administrar o próprio negócio e administrar a empresa da família; e também porque estavam indecisos. Os egressos do Sudeste afirmaram querer administrar seu negócio e os negócios da família, sobretudo, alegam que a nota alcançada no processo seletivo era compatível com o curso; percebiam uma ausência de opções que se alinhassem à área de atuação profissional. Também, o nome da instituição de ensino foi importante para optar pelo curso; como possuíam formação em nível técnico na área e já haviam realizado testes vocacionais.

Em relação à instituição cursada, 54,7% (463 egressos) cursaram Administração na rede privada de ensino, enquanto que 382 egressos (45,2%) são oriundos de instituições de ensino públicas. Baeta Neves (2012) sustenta que houve flexibilização e incentivo ao ensino superior privado por parte do governo como forma de atender à pressão por mais vagas ao longo da década de 1960, muito influenciada pelas camadas médias da sociedade. Em 1970, as matrículas no ensino privado correspondiam a 49%, contudo, em 1975 esse percentual aumentou para 62%. Diante disso e acompanhando as mudanças sociais e econômicas no Brasil, o setor privado se consolidou com o maior percentual de matrículas a partir dos anos 2000. Entre 2000 e 2007, o setor público de ensino cresceu cerca de 40%, apenas (BAETA NEVES, 2012).

**Figura 6 – Evolução das matrículas (1960-2010) no ensino superior público e privado**



Fonte: INEP/MEC

Fonte: Extraído de Baeta Neves (2012).

Entre os tipos de instituições, os centros universitários se destacam nas regiões Sul e Sudeste, representando, nesta ordem, 25,9% e 47,1% do total da amostra na categoria. Em nível de faculdade nota-se maior participação dos egressos do sudeste brasileiro, os quais constituem 54,6% dos egressos da amostra. Somando-se as duas categorias (centro universitário e faculdade) tem-se a representatividade de 259 pessoas formadas nessas instituições. Entretanto, os egressos das universidades somam 67,8% da amostra, ou seja, 574 indivíduos. Essas pessoas estão dispersas, principalmente, em universidades do Nordeste (122, 21,3%), Sul (188, 32,8%) e Sudeste (200, 34,8%) no comparativo entre regiões. Quanto aos Institutos Federais/Cefet percebe-se uma adesão inexpressiva, conforme expresso na Tabela 17.

**Tabela 17 – Percentual de egressos por região e tipo de instituição de ensino superior**

		Sul	Norte	Nordeste	Centro-oeste	Sudeste	Total
<b>Centro Universitário</b>	Nº absoluto	22	7	9	7	40	85
	Entre as regiões (%)	25,9%	8,2%	10,6%	8,2%	47,1%	100,0%
	Internamente (%)	9,0%	17,5%	5,5%	12,5%	11,6%	10,0%
<b>Faculdade</b>	Nº absoluto	33	8	30	8	95	174
	Entre as regiões (%)	19,0%	4,6%	17,2%	4,6%	54,6%	100,0%
	Internamente (%)	13,5%	20,0%	18,4%	14,3%	27,6%	20,5%
<b>Instituto Federal/CEFET</b>	Nº absoluto	1	2	2	0	9	14
	Entre as regiões (%)	7,1%	14,3%	14,3%	,0%	64,3%	100,0%
	Internamente (%)	,4%	5,0%	1,2%	,0%	2,6%	1,7%
<b>Universidade</b>	Nº absoluto	188	23	122	41	200	574
	Entre as regiões (%)	32,8%	4,0%	21,3%	7,1%	34,8%	100,0%
	Internamente (%)	77,0%	57,5%	74,8%	73,2%	58,1%	67,8%
<b>Totais</b>	Nº absoluto	244	40	163	56	344	847
	Entre as regiões (%)	28,8%	4,7%	19,2%	6,6%	40,6%	100,0%
	Internamente (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Nos dois cursos analisados as universidades e as faculdades foram as instituições que formaram grande parte do público pesquisado: ao todo, 748 egressos (88,3% da amostra). No curso de Administração, nota-se que 67,3% (558) dos egressos são oriundos das universidades, 20,7% (172) das faculdades e 10,3% (85) são formados em centros universitários. Quanto ao curso de Administração Pública percebe-se apenas dois tipos de instituições: as universidades, 88,9% (16 pesquisados) e as faculdades (11,1%; 2 participantes). Os dados do INEP (2018) sustentam os achados, pois de acordo com as Notas Estatísticas de 2018, as universidades compunham 53,6% e as faculdades 25% das matrículas no ensino superior.

Sobre o percentual de homens e mulheres em cada realidade institucional, destaca-se que as mulheres somam as maiores participações em todos os tipos de instituições de ensino. Nos centros universitários representam 61,2% (52), nas faculdades 53,4% (93), nos institutos federais/cefet 64,3% (9) e nas universidades 56,8% (326).

**Tabela 18 – Percentual de egressos por sexo e tipo de instituição de ensino superior**

	Feminino	Masculino	Total
<b>Centro Universitário</b>	52 61,2%	33 38,8%	85 100,0%
<b>Faculdade</b>	93 53,4%	81 46,6%	174 100,0%
<b>Instituto Federal/CEFET</b>	9 64,3%	5 35,7%	14 100,0%
<b>Universidade</b>	326 56,8%	248 43,2%	574 100,0%
<b>Total</b>	480 56,7%	367 43,3%	847 100,0%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Segregando-se os tipos de instituição por cor ou raça (Tabela 19), nota-se no âmbito dos centros universitários que o percentual de brancos foi de 57,6% (49) e de pardos 34,1% (29); nas faculdades, brancos 49,4% (86) e pardos 40,2% (70); nos institutos federais/cefet, brancos 50% (7) e pardos 35,7% (5); e nas universidades, o percentual de brancos foi de 63,6% (365) e de pardos 27,4% (157). Agora, quando classificando as etnias por instituições privadas ou públicas (Tabela 20), percebe-se que os egressos brancos e pardos foram mais representativos em instituições privadas, enquanto que os egressos negros se fizeram mais presentes em instituições públicas. Na amostra observa-se apenas um (1) egresso indígena, o qual é formado pela rede pública de ensino.

**Tabela 19 – Percentual de egressos por cor/raça/etnia e tipo de instituição de ensino superior**

	Amarelo	Branco	Indígena	Não declarada	Negro	Pardo	Total
<b>Centro Universitário</b>	0 ,0%	49 57,6%	0 ,0%	0 ,0%	7 8,2%	29 34,1%	85 100,0%
<b>Faculdade</b>	8 4,6%	86 49,4%	0 ,0%	0 ,0%	10 5,7%	70 40,2%	174 100,0%
<b>Instituto Federal/CEFET</b>	0 ,0%	7 50,0%	0 ,0%	0 ,0%	2 14,3%	5 35,7%	14 100,0%
<b>Universidade</b>	10 1,7%	365 63,6%	1 ,2%	1 ,2%	39 6,8%	157 27,4%	574 100,0%
<b>Total</b>	18 2,1%	507 59,9%	1 ,1%	1 ,1%	58 6,8%	261 30,8%	847 100,0%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

**Tabela 20 – Percentual de egressos por cor/raça/etnia e tipo de instituição de ensino superior (pública/privada)**

Cor/Raça/Etnia	Instituições privadas		Instituições públicas	
	Nº	(%)	Nº	(%)
Negro	26	5,6	31	8,1
Branco	277	59,8	229	59,9
Pardo	151	32,6	110	28,8
Indígena	-	-	1	,3
Amarelo	9	1,9	9	2,4
Total parcial	463	100,0	380	99,5
Missing	-	-	2	,5
<b>Total</b>	463	100,0	382	100,0

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Em relação ao tipo de ingresso no ensino superior, o vestibular foi o mais comum. Esse sistema de ingresso corresponde a 61,4% da amostra, ou a 520 egressos, situados no Sul (28,8%) e no Sudeste (41,5%), principalmente. Outra categoria de acesso que se destaca é o Enem (Exame Nacional do Ensino Médio), informada por 176 egressos (20,8%) dispersos, em grande parte, pelo Sul, Sudeste e Nordeste. Também foram citadas outras modalidades de ingresso, com destaque para “ingresso em instituição privada somente com a nota do Enem” (15 egressos, Sudeste), “transferência externa” (18 egressos, Sul; 14 egressos, Sudeste) e “transferência interna” (11 egressos, Sul), conforme a Tabela 21.

**Tabela 21 – Formas de ingresso no ensino superior por região do país**

		Sul	Norte	Nordeste	Centro-oeste	Sudeste	Total
<b>Enem</b>	Nº absoluto	44	9	48	8	67	176
	Entre as regiões (%)	25,0%	5,1%	27,3%	4,5%	38,1%	100,0%
	Internamente (%)	18,0%	22,5%	29,4%	14,3%	19,5%	20,8%
<b>Ingresso de Diplomando</b>	Nº absoluto	5	0	2	3	2	12
	Entre as regiões (%)	41,7%	,0%	16,7%	25,0%	16,7%	100,0%
	Internamente (%)	2,0%	,0%	1,2%	5,4%	,6%	1,4%
<b>Ingresso em instituição privada somente com a nota do Enem</b>	Nº absoluto	9	4	6	1	15	35
	Entre as regiões (%)	25,7%	11,4%	17,1%	2,9%	42,9%	100,0%
	Internamente (%)	3,7%	10,0%	3,7%	1,8%	4,4%	4,1%
<b>Transferência Externa</b>	Nº absoluto	18	0	7	5	14	44
	Entre as regiões (%)	40,9%	,0%	15,9%	11,4%	31,8%	100,0%
	Internamente (%)	7,4%	,0%	4,3%	8,9%	4,1%	5,2%
<b>Transferência Interna</b>	Nº absoluto	11	0	2	1	4	18
	Entre as regiões (%)	61,1%	,0%	11,1%	5,6%	22,2%	100,0%
	Internamente (%)	4,5%	,0%	1,2%	1,8%	1,2%	2,1%
<b>Vestibular</b>	Nº absoluto	150	26	93	35	216	520
	Entre as regiões (%)	28,8%	5,0%	17,9%	6,7%	41,5%	100,0%
	Internamente (%)	61,5%	65,0%	57,1%	62,5%	62,8%	61,4%
<b>Vestibular com uso da nota do Enem</b>	Nº absoluto	6	1	4	3	21	35
	Entre as regiões (%)	17,1%	2,9%	11,4%	8,6%	60,0%	100,0%
	Internamente (%)	2,5%	2,5%	2,5%	5,4%	6,1%	4,1%
<b>Outro</b>	Nº absoluto	1	0	1	0	5	7
	Entre as regiões (%)	14,3%	,0%	14,3%	,0%	71,4%	100,0%
	Internamente (%)	,4%	,0%	,6%	,0%	1,5%	,8%
<b>Totais</b>	Nº absoluto	244	40	163	56	344	847
	Entre as regiões (%)	28,8%	4,7%	19,2%	6,6%	40,6%	100,0%
	Internamente (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Quando analisados separadamente, nota-se que o vestibular foi o tipo mais frequente entre os indivíduos formados em universidades (346, 66,5%) e faculdades (117, 22,5%). O Enem foi a política pública de ingresso mais presente em universidades (121, 68,8%) e faculdades (40, 22,7%). Por fim, a modalidade de Transferência Externa foi um recurso de ingresso muito utilizado em centros universitários (7, 15,9%) e universidades (34, 77,3%). Além dessas modalidades de ingresso outras formas foram citadas pelos participantes, tais como a Bolsa Fundo Social, os convênios entre instituições nacionais e internacionais, a obtenção de novo título (todos na região Sudeste); processos seletivos para estrangeiros (Nordeste) e os processos seletivos seriados (Sul e Sudeste).

Na sequência buscou-se investigar se os egressos fizeram uso de algum programa governamental de acesso ao ensino superior. Nesse cenário, 69,2% (586 egressos) afirmaram não ter feito uso. Contudo, é significativo o percentual de egressos que ingressaram quer por contratação de financiamento (FIES), quer pelo Enem (PROUNI e SISU). No primeiro caso, FIES, 46 egressos (5,4%) adotaram o programa, com atenção para o Sul e Sudeste. Quanto ao Enem, o PROUNI foi o meio de acesso mais frequente (157 egressos); e o SISU foi a forma de acesso para 53 egressos participantes. Em ambas as modalidades as maiores concentrações estão nas regiões Sul, Sudeste e Nordeste, mediante a Tabela 22.

**Tabela 22 – Ações afirmativas para o ingresso no ensino superior por região do país**

		Sul	Norte	Nordeste	Centro-oeste	Sudeste	Total
<b>FIES</b>	Nº absoluto	11	3	8	6	18	46
	Entre as regiões (%)	23,9%	6,5%	17,4%	13,0%	39,1%	100,0%
	Internamente (%)	4,5%	7,5%	4,9%	10,7%	5,2%	5,4%
<b>Não.</b>	Nº absoluto	171	25	117	41	232	586
	Entre as regiões (%)	29,2%	4,3%	20,0%	7,0%	39,6%	100,0%
	Internamente (%)	70,1%	62,5%	71,8%	73,2%	67,4%	69,2%
<b>Outro</b>	Nº absoluto	1	2	0	0	2	5
	Entre as regiões (%)	20,0%	40,0%	,0%	,0%	40,0%	100,0%
	Internamente (%)	,4%	5,0%	,0%	,0%	,6%	,6%
<b>PROUNI</b>	Nº absoluto	47	8	19	6	77	157
	Entre as regiões (%)	29,9%	5,1%	12,1%	3,8%	49,0%	100,0%
	Internamente (%)	19,3%	20,0%	11,7%	10,7%	22,4%	18,5%
<b>SISU</b>	Nº absoluto	14	2	19	3	15	53
	Entre as regiões (%)	26,4%	3,8%	35,8%	5,7%	28,3%	100,0%
	Internamente (%)	5,7%	5,0%	11,7%	5,4%	4,4%	6,3%
<b>Total</b>	Nº absoluto	244	40	163	56	344	847
	Entre as regiões (%)	28,8%	4,7%	19,2%	6,6%	40,6%	100,0%
	Internamente (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Como visto, além do tradicional vestibular – criado em 1911 sob a Lei 8.659 (FELICETTI; CABRERA, 2017) -, o ingresso pelo Enem foi o segundo mais citado. Segundo Almeida e Ernica (2015), os anos 2000 representaram um *boom* do acesso ao ensino superior no Brasil, chegando o ingresso a ser maior que o crescimento da população em 2010 (na época era 12%). Nesse cenário, as ações afirmativas difundiram-se pelo país com o intuito de atender as minorias, simbolizando um “esforço, sem precedentes, para diminuir os efeitos de privilégios sociais nos processos de acesso ao ensino superior no país” (ALMEIDA; ERNICA, 2015, p. 64).

Dentre as modalidades de ações afirmativas implementadas nas universidades brasileiras estão as reservas de vaga, o critério de baixa renda para alunos egressos da escola pública e a combinação da reserva de vagas com a pontuação da prova de seleção (ALMEIDA; ERNICA, 2015). Além dessas iniciativas de inclusão, outras políticas governamentais ganharam proporções relevantes (além do PROUNI, SISU e FIES), tais como o PROIES (Programa de Estímulo à Reestruturação e ao Fortalecimento das Instituições de Ensino Superior), o REUNI (Programa de Apoio a Planos de Reestruturação das Universidades Federais), o PNAES (Plano Nacional de Assistência Estudantil) e a Lei das Cotas nas Instituições Federais (RISTOFF, 2014).

Conforme a Tabela 23, o FIES foi o financiamento utilizado por 5,9% (50 egressos) da amostra, na soma dos tipos integral e parcial. O PROUNI foi a política de acesso para 143 egressos (16,9%), entre bolsas parciais e integrais, representativo nas regiões Sul, Nordeste e Sudeste. Já o SISU se fez uma realidade para 32 egressos, em sua maioria do Nordeste (10 formados) e do Sudeste (11 formados) brasileiros. Por fim, as bolsas de estudos das próprias instituições correspondem a 6,5% da amostra, concentradas em grande parte no Sul e no Sudeste do Brasil. De acordo com o Ministério da Educação (2014), em 2003 foram registrados 50.619 contratos FIES, chegando a 663.396 em 2014. Entre 2010 e 2013 o programa correspondia a 22% (1.168.198) do total de matrículas (5.373.450) no período (MEC, 2014).

**Tabela 23 – Composição das ações afirmativas para o ingresso no ensino superior por região do país**

		Sul	Norte	Nordeste	Centro-oeste	Sudeste	Total
<b>Não</b>	Nº absoluto	151	21	123	38	203	536
	Entre as regiões (%)	28,2%	3,9%	22,9%	7,1%	37,9%	100,0%
	Internamente (%)	61,9%	52,5%	75,5%	67,9%	59,0%	63,3%
<b>Outro</b>	Nº absoluto	6	2	1	0	9	18
	Entre as regiões (%)	33,3%	11,1%	5,6%	,0%	50,0%	100,0%
	Internamente (%)	2,5%	5,0%	,6%	,0%	2,6%	2,1%
<b>Sim</b>	Nº absoluto	0	0	0	0	1	1
	Entre as regiões (%)	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	,0%	,0%	,0%	,3%	,1%
<b>Sim, cursei em instituição pública via Sisu.</b>	Nº absoluto	8	2	10	1	11	32
	Entre as regiões (%)	25,0%	6,3%	31,3%	3,1%	34,4%	100,0%
	Internamente (%)	3,3%	5,0%	6,1%	1,8%	3,2%	3,8%
<b>Sim, Financiamento público integral - Estadual</b>	Nº absoluto	1	0	0	0	3	4
	Entre as regiões (%)	25,0%	,0%	,0%	,0%	75,0%	100,0%
	Internamente (%)	,4%	,0%	,0%	,0%	,9%	,5%
<b>Sim, Financiamento público integral - Municipal</b>	Nº absoluto	0	0	0	1	0	1
	Entre as regiões (%)	,0%	,0%	,0%	100,0%	,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	,0%	,0%	1,8%	,0%	,1%
<b>Sim, Financiamento público parcial - Estadual</b>	Nº absoluto	1	0	0	1	2	4
	Entre as regiões (%)	25,0%	,0%	,0%	25,0%	50,0%	100,0%
	Internamente (%)	,4%	,0%	,0%	1,8%	,6%	,5%
<b>Sim, Financiamento público parcial - Municipal</b>	Nº absoluto	1	1	0	0	0	2
	Entre as regiões (%)	50,0%	50,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	Internamente (%)	,4%	2,5%	,0%	,0%	,0%	,2%
<b>Sim, tive bolsa da instituição de ensino.</b>	Nº absoluto	15	3	6	2	29	55
	Entre as regiões (%)	27,3%	5,5%	10,9%	3,6%	52,7%	100,0%
	Internamente (%)	6,1%	7,5%	3,7%	3,6%	8,4%	6,5%
<b>Sim, tive Fies - financiamento integral</b>	Nº absoluto	6	2	6	4	10	28
	Entre as regiões (%)	21,4%	7,1%	21,4%	14,3%	35,7%	100,0%
	Internamente (%)	2,5%	5,0%	3,7%	7,1%	2,9%	3,3%
<b>Sim, tive Fies - financiamento parcial</b>	Nº absoluto	7	2	0	2	11	22
	Entre as regiões (%)	31,8%	9,1%	,0%	9,1%	50,0%	100,0%
	Internamente (%)	2,9%	5,0%	,0%	3,6%	3,2%	2,6%

	(%)						
<b>Sim, tive Prouni - bolsa integral</b>	Nº absoluto	34	6	14	4	57	115
	Entre as regiões (%)	29,6%	5,2%	12,2%	3,5%	49,6%	100,0%
	Internamente (%)	13,9%	15,0%	8,6%	7,1%	16,6%	13,6%
<b>Sim, tive Prouni - bolsa parcial.</b>	Nº absoluto	14	1	3	2	8	28
	Entre as regiões (%)	50,0%	3,6%	10,7%	7,1%	28,6%	100,0%
	Internamente (%)	5,7%	2,5%	1,8%	3,6%	2,3%	3,3%
<b>Tive Bolsa Parcial</b>	Nº absoluto	0	0	0	1	0	1
	Entre as regiões (%)	,0%	,0%	,0%	100,0%	,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	,0%	,0%	1,8%	,0%	,1%
<b>Totais</b>	Nº absoluto	244	40	163	56	344	847
	Entre as regiões (%)	28,8%	4,7%	19,2%	6,6%	40,6%	100,0%
	Internamente (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Felicetti (2014) salienta que os programas de ação afirmativa como o PROUNI proporcionam, além do preenchimento de vagas ociosas e sua ampliação, o acesso de um público com perfil diferente e que, se não fosse por tais medidas, dificilmente teria como ingressar e permanecer no curso superior. Conforme o Ministério da Educação (2014), em 2014 foram oferecidas 306.726 bolsas de estudo – 194.451 bolsas a mais em relação ao ano de inauguração do programa (em 2005 foram oferecidas 112.275 bolsas de estudo).

Nessa questão, 62,8% (521) dos egressos de Administração afirmaram não possuir, em contrapartida, 20,3% (168) pesquisados informaram que sim. Desses egressos que fizeram uso de alguma das modalidades citadas, 13,9% (115) disseram ter realizado a graduação com bolsa integral do Prouni e 6,4% (53) cursaram com bolsa da própria instituição de ensino.

Analisando-se as etnias, levantou-se que no grupo de egressos de etnia branca foram 52 bolsistas do ENEM e 36 bolsistas internos. Entre os pesquisados negros, foram 8 bolsistas do ENEM, 3 bolsistas pela própria instituição de ensino e 3 casos de financiamento pelo FIES. No grupo de etnia parda notou-se que 54 participantes concluíram seus estudos sendo bolsistas do ENEM e 15 com bolsas internas às instituições de ensino.

Buscando compreender a trajetória de alunos PROUNI, Felicetti (2014) empreendeu um estudo onde investigou as dificuldades enfrentadas por participantes do programa. Os resultados apontaram a jornada de trabalho (conciliação com o estudo, o qual também foi entendido como um trabalho), a distância até a instituição, a dificuldade socioafetiva (adaptação, senso de pertencimento). Entretanto, a pesquisa demonstra que o

comprometimento desse público eleva a importância do programa para o ingresso no curso superior, para a permanência nos estudos e para a superação das dificuldades a que são expostos.

Em contrapartida, Catani e Hey (2007) citam que dois dos problemas do PROUNI são a qualidade duvidosa das instituições e a dificuldade dos estudantes permanecerem estudando. Mesmo com bolsas integrais ou parciais os discentes acabam por trabalhar, pois necessitam financiar os custos básicos (materiais, alimentação e deslocamento), além terem de contribuir à renda familiar.

A pesquisa de Felicetti e Cabrera (2017) mostra algumas características de alunos formados pelo PROUNI: geralmente foram os primeiros a graduarem-se na família (pais e irmãos); realizaram alguma especialização fora da área de formação; tiveram algum aumento salarial; trabalham 40 horas ou mais e menos de 60 horas por semana; são funcionários de empresas privadas; e possuem rendimento entre 1,5 e 3 salários mínimos. Em relação às características educacionais dos alunos PROUNI, o MEC (2014) mostra que 70% das bolsas concedidas são integrais; 85% dos alunos frequentam o ensino presencial; 74% estudam à noite e 19% pela manhã; 45,8% são brancos, 38,1% são pardos e 12,6% são negros.

O ENEM, subdividido em PROUNI e SISU, pode ser, na perspectiva dos usuários, o reflexo futuro da busca por igualdade educacional por famílias carentes, traduzindo-se como viabilizador do acesso à educação por seus filhos. Alves (2010) discute as estratégias de inserção educacional das famílias de camadas populares e a estratificação educacional – “relação entre origem social e resultados escolares e, também, aos mecanismos por meio dos quais esta relação é estabelecida” (ALVES, 2010, p. 449). A autora cita os diferentes caminhos encontrados por tais famílias para a garantia de educação de qualidade aos filhos: inscrição nos sorteios de escolas federais e dos colégios de aplicação de universidades públicas, inscrição em escolas privadas equiparadas ao corpo de alunos de escolas municipais, e a matrícula em escolas públicas de referência muitas vezes distantes do local de residência (ALVES, 2010).

Apesar disso, o ENEM ainda dialoga com o desconhecimento. Assim, a comunicação e a manutenção de políticas de ações afirmativas pelas instituições – públicas e privadas – elevam e dão sentido ao projeto de inclusão social de cidadãos de baixa renda e de grupos étnicos-raciais minoritários no âmbito da educação. Tais programas contribuem para a equidade educacional, ou pelo menos auxiliam a amenizar as diferenças.

A pesquisa empreendida por Heringer (2013) com jovens da Cidade de Deus, no Rio de Janeiro, denuncia que a maioria dos alunos investigados conhecia a prova do ENEM ou já

tinha ouvido falar sobre ela, contudo, muitos desconheciam que a prova possibilitava o ingresso no ensino superior. Alguns interrogaram a finalidade do ENEM e questionaram se eram obrigados a realizar. Heringer (2013) investigou também a afirmação identitária dos jovens. A pesquisadora percebeu uma narrativa (auto)excludente, na combinação de elementos de classe e raça, refletidos em discursos que “evidenciavam o desconforto com a desigualdade de oportunidades, numa nítida percepção da injustiça social e racial” (HERINGER, 2013, p. 29).

Alguns egressos informaram que a entrada no curso também ocorreu por meio de combinações de políticas de ingresso ou até mesmo por sistemas de ingresso existentes em suas localidades, como é o caso de um egresso que obteve bolsa parcial (50%) pelo Programa Bolsa Universidade (Norte); o PAVE - Programa de Avaliação da Vida Escolar (Sul); e o egresso que ingressou com bolsa parcial (50%) pelo PROUNI e financiamento parcial (50%) pelo FIES (Norte). Outras formas de ingressos são aquelas custeadas por empresas; decorrentes de concurso público; custeadas por órgãos de classe; e resultantes de modelos de créditos educativos governamentais ou particulares, como o Pra Valer, Educa Mais Brasil, PROPAAE, PROUMG, BAE, PROED e PROEX.

Assim como as políticas de ações afirmativas, as distintas formas de assistência estudantil agem como “mecanismo de democratização das oportunidades de acesso e permanência no ensino superior” (VARGAS, 2011, p. 152). As estratégias de assistência buscam assegurar a permanência de estudantes em vulnerabilidade social e, como produto de seu investimento pelas instituições, contribuem para a redução dos índices de abandono e melhora nas taxas de retenção. De acordo com Santos e Marafon (2016) os programas de assistência estudantil derivam da criação do Programa Nacional de Assistência Estudantil (PNAES) em 2008, de forma que fosse possível assegurar condições básicas para a melhoria do desempenho escolar e a garantia da igualdade de oportunidades.

Vargas (2011) analisou o programa de assistência estudantil da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), organizado por meio da Fundação Mendes Pimentel (FUMP). Observou que os estudantes beneficiados são oriundos das classes C e D, matriculados em sua maioria no período noturno e provenientes de cursos da área de ciências humanas, como as licenciaturas. Geralmente, precisam racionalizar seus gastos com alimentação, transporte, moradia e material didático.

Santos e Marafon (2016) destacam diversas iniciativas praticadas pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), as quais podem ser observadas em outras instituições de ensino públicas. Algumas delas são: bolsas permanência, auxílio-moradia, moradia estudantil

e auxílio-creche. Em substituição à bolsa permanência criou-se a Bolsa Estudantil, em 2013, destinada a alunos de baixa renda. Os autores apresentam o perfil socioeconômico e cultural dos graduandos beneficiados pelas instituições brasileiras, divulgado pelo Fórum Nacional de Pró-Reitores de Assuntos Comunitários e Estudantis (FONAPRACE):

- 74% dos estudantes das IFES têm entre 18 e 24 anos, sendo a maioria solteiros (apenas 12% são casados ou que vivem com companheiros);
- Um terço dos alunos dispunham de renda familiar mensal de até R\$ 970,00;
- 43,7% eram das classes C, D e E (renda mensal familiar até R\$ 1.459,00) e necessitavam de algum tipo de auxílio para permanência na universidade;
- 47% eram egressos de escolas públicas;
- 40,8% se declararam de cor parda e preta, o que representa um aumento de quase 20% com relação à pesquisa de 2004;
- 22% dos estudantes que se declararam pretos ou pardos são das classes C, D, E;
- Aumento de 5,9% em 2004 para 8,7% em 2010 dos estudantes declarados negros, ocorrido em todas as regiões do país, com destaque para região Norte onde o aumento foi de 100% e Nordeste de 50% (SANTOS; MARAFON, 2016, p. 416)

Vargas (2011) deixa claro que a garantia da assistência socioeconômica aos universitários denota o cumprimento da missão socializadora do saber e da redução das desigualdades sociais pelas instituições de ensino superior.

No presente estudo, dos 847 pesquisados, 714 (84,3%) não participaram de programas de ações afirmativas para o ingresso na graduação (ações traduzidas como política de cotas - étnico-racial, econômica etc.), entretanto, 15,7% dos participantes (133) afirmaram ter participado (Tabela 24). Nesse grupo as regiões Sudeste (52), Sul (32) e Nordeste (28) sobressaem-se.

**Tabela 24 – Uso de cotas pelos egressos para o ingresso no ensino superior por região do país**

		Sul	Norte	Nordeste	Centro-oeste	Sudeste	Total
<b>Egressos que não tiveram alguma modalidade de cota</b>	Nº absoluto	213	28	135	47	295	718
	Entre as regiões (%)	29,7%	3,9%	18,8%	6,5%	41,1%	100,0%
	Internamente (%)	87,3%	70,0%	82,8%	83,9%	85,8%	84,8%
<b>Cota econômica</b>	Nº absoluto	7	4	11	0	14	36
	Entre as regiões (%)	19,4%	11,1%	30,6%	,0%	38,9%	100,0%
	Internamente (%)	2,9%	10,0%	6,7%	,0%	4,1%	4,3%
<b>Cota étnico-racial</b>	Nº absoluto	3	5	7	6	11	32
	Entre as regiões (%)	9,4%	15,6%	21,9%	18,8%	34,4%	100,0%
	Internamente (%)	1,2%	12,5%	4,3%	10,7%	3,2%	3,8%
<b>Cota étnico-racial e econômica</b>	Nº absoluto	2	2	2	0	2	8
	Entre as regiões (%)	25,0%	25,0%	25,0%	,0%	25,0%	100,0%
	Internamente (%)	,8%	5,0%	1,2%	,0%	,6%	,9%
<b>Cota para estudantes oriundos do sistema público de ensino e cota econômica.</b>	Nº absoluto	1	0	0	0	3	4
	Entre as regiões (%)	25,0%	,0%	,0%	,0%	75,0%	100,0%
	Internamente (%)	,4%	,0%	,0%	,0%	,9%	,5%
<b>Cota para estudantes</b>	Nº absoluto	0	0	0	0	1	1

<b>oriundos do sistema público de ensino e cota étnico-racial e cota econômica.</b>	Entre as regiões (%)	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	,0%	,0%	,0%	,3%	,1%
<b>Cota para estudantes oriundos do sistema público de ensino e cota étnico-racial.</b>	Nº absoluto	0	0	0	0	2	2
	Entre as regiões (%)	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	,0%	,0%	,0%	,6%	,2%
<b>Cota para estudantes oriundos do sistema público de ensino.</b>	Nº absoluto	18	1	8	3	16	46
	Entre as regiões (%)	39,1%	2,2%	17,4%	6,5%	34,8%	100,0%
	Internamente (%)	7,4%	2,5%	4,9%	5,4%	4,7%	5,4%
<b>Totais</b>	Nº absoluto	244	40	163	56	344	847
	Entre as regiões (%)	28,8%	4,7%	19,2%	6,6%	40,6%	100,0%
	Internamente (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Observando-se esses 133 egressos, as ações afirmativas mais representativas equivalem às cotas econômicas (4,3%), étnico-raciais (3,8%) e para estudantes oriundos do sistema público de ensino (5,4%). Nos grupos étnicos distribuem-se assim: as cotas econômicas - brancos (17) e pardos (17); étnico-raciais – negros (12) e pardos (18); e para estudantes formados pelo sistema público educacional - brancos (34) e negros (3).

A partir da aprovação da Lei n. 12.711, em 29 de agosto de 2012, a política de ações afirmativas nas instituições de ensino ganhou maiores proporções, perpassando por cotas para alunos de escola pública, pretos, pardos, indígenas e por critério econômico. Apesar de sua expressividade em universidades estaduais, das 70 universidades públicas que implementaram a política de cotas, 56% são federais (DAFLON; JÚNIOR; CAMPOS, 2013).

Guerrini et al. (2018, p. 19) complementam que as ações afirmativas visam “corrigir e compensar distorções históricas ou atuais que marcam desequilíbrios existentes entre grupos sociais [...], além de compensar perdas provocadas por discriminação, violência e marginalização [...]”. Assim, pode-se entender que as ações afirmativas buscam democratizar o acesso ao ensino superior.

Além desse tema, aos egressos foi perguntado se eles haviam ingressado em outra graduação em período anterior ao curso de Administração (Tabela 25). Mesmo que 70,1% (594) dos egressos tenham respondido negativamente, 22,1% (187) dos demais afirmaram já ter ingressado, mas abandonaram, em especial os formados do Sudeste (70), do Sul (66) e do Nordeste (28). Uma terceira situação interessante é o caso daqueles que ingressaram em outro curso de graduação e concluíram: 5,5% da amostra, com destaque para os egressos do Sudeste (17), do Sul (15) e do Nordeste (11). Os egressos da região Nordeste são mais expressivos quando analisado o caso daqueles que ingressaram e concluíram outro curso durante a graduação em Administração, apesar da baixa representatividade da categoria (1,2%, 10 egressos).

**Tabela 25 – Situação dos egressos antes do ingresso no curso de Administração**

		Sul	Norte	Nordeste	Centro-oeste	Sudeste	Total
<b>Ingressou em outro curso de graduação e abandonou-o.</b>	Nº absoluto	66	7	28	16	70	187
	Entre as regiões (%)	35,3%	3,7%	15,0%	8,6%	37,4%	100,0%
	Internamente (%)	27,0%	17,5%	17,2%	28,6%	20,3%	22,1%
<b>Ingressou em outro curso de graduação e concluiu-o durante o curso de Administração.</b>	Nº absoluto	2	1	5	1	1	10
	Entre as regiões (%)	20,0%	10,0%	50,0%	10,0%	10,0%	100,0%
	Internamente (%)	,8%	2,5%	3,1%	1,8%	,3%	1,2%
<b>Ingressou em outro curso de graduação e concluiu-o.</b>	Nº absoluto	15	0	11	4	17	47
	Entre as regiões (%)	31,9%	,0%	23,4%	8,5%	36,2%	100,0%
	Internamente (%)	6,1%	,0%	6,7%	7,1%	4,9%	5,5%
<b>Ingressou em outro curso e concluiu-o após o curso de Administração.</b>	Nº absoluto	3	1	1	0	4	9
	Entre as regiões (%)	33,3%	11,1%	11,1%	,0%	44,4%	100,0%
	Internamente (%)	1,2%	2,5%	,6%	,0%	1,2%	1,1%
<b>Nenhuma das opções anteriores.</b>	Nº absoluto	158	31	118	35	252	594
	Entre as regiões (%)	26,6%	5,2%	19,9%	5,9%	42,4%	100,0%
	Internamente (%)	64,8%	77,5%	72,4%	62,5%	73,3%	70,1%
<b>Totais</b>	Nº absoluto	244	40	163	56	344	847
	Entre as regiões (%)	28,8%	4,7%	19,2%	6,6%	40,6%	100,0%
	Internamente (%)	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

A Tabela 26 apresenta questões escalares de cinco pontos do tipo Likert (1 - Discordo totalmente a 5 - Concordo totalmente), alusivas às contribuições do ensino superior em termos de formação de rede de contatos e inserção no mercado de trabalho. Nessa questão as regiões são retratadas individualmente. Como as questões foram organizadas em “discordo e concordo”, elas não podem ser analisadas com média e desvio padrão, pois não são unidades de medida. Mas, podem ser retratadas por mediana, moda, máximo e mínimo. Neste estudo analisa-se a moda e a mediana, onde por definição temos que moda “é a categoria ou pontuação que ocorre com maior frequência” e mediana “é o valor que divide a distribuição pela metade” (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2013, p. 307).

**Tabela 26 – Contribuições do ensino superior para o ingresso no mercado de trabalho**

Questões	Região										Cor/Raça								Instituição					
	S		N		NE		CO		SE		Amarelo		Branco		Indígena <sup>7</sup>		Negro		Pardo		Pública		Privada	
	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me
<b>O curso permitiu melhorar a minha situação econômica</b>	5,0	4,0	1,0	3,5	5,0	4,0	5,0	4,0	5,0	4,0	5,0	4,5	5,0	4,0	-	-	5,0	4,0	5,0	4,0	5,0	4,0	5,0	4,0
<b>Por meio da formação, pude auxiliar financeiramente minha família.</b>	4,0	3,0	1,0	3,0	5,0	3,0	1,0	4,0	5,0	3,0	3,0	3,0	5,0	3,0	-	-	3,0	3,0	5,0	3,0	5,0	3,0	5,0	3,0
<b>A rede de contatos que construí no ensino superior foi importante para eu conseguir me inserir no mercado de trabalho.</b>	1,0	2,0	1,0	1,5	1,0	2,0	1,0	3,0	1,0	2,0	5,0	2,5	1,0	2,0	-	-	1,0	2,0	1,0	2,0	1,0	2,0	1,0	2,0

Continua...

<sup>7</sup> Nessas questões, como a amostra foi composta por apenas 1 egresso indígena não há a possibilidade de se calcular a mediana, nem a moda. Para que fosse viável o cálculo da mediana eram necessários, no mínimo, 2 egressos. Diz-se também que é uma série amodal, uma vez que não se consegue calcular a moda.

Questões	Região										Cor/Raça								Instituição					
	S		N		NE		CO		SE		Amarelo		Branco		Indígena <sup>8</sup>		Negro		Pardo		Pública		Privada	
	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me
<b>Meus amigos mais próximos e meus familiares me ajudaram a me inserir no mercado de trabalho.</b>	1,0	3,0	1,0	1,0	1,0	3,0	1,0	3,0	1,0	2,0	1,0	3,0	1,0	2,0	-	-	1,0	2,0	1,0	2,0	1,0	2,0	1,0	2,0
<b>Estar no ensino superior fez que eu começasse a frequentar lugares que antes não frequentava.</b>	5,0	4,0	5,0	4,0	5,0	4,0	3,0	3,0	5,0	4,0	5,0	4,0	5,0	4,0	-	-	5,0	4,0	5,0	4,0	5,0	4,0	5,0	4,0
<b>No ensino superior construí uma rede de relacionamentos que possivelmente não teria antes de entrar nesse nível de ensino.</b>	5,0	4,0	5,0	4,0	5,0	4,0	2,0	2,0	5,0	4,0	5,0	4,5	5,0	4,0	-	-	5,0	4,0	5,0	4,0	5,0	4,0	5,0	4,0

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

<sup>8</sup> Nessas questões, como a amostra foi composta por apenas 1 egresso indígena não há a possibilidade de se calcular a mediana, nem a moda. Para que fosse viável o cálculo da mediana eram necessários, no mínimo, 2 egressos. Diz-se também que é uma série amodal, uma vez que não se consegue calcular a moda.

Ao questionar os egressos se o curso permitiu melhorar a situação econômica, verificou-se moda = 5. Logo, mais da metade dos pesquisados tendem a concordar com a afirmação (mediana = 4), principalmente egressos do Sul, Nordeste e Sudeste. Esses egressos também são assertivos quando perguntado se estar no ensino superior possibilitou frequentar lugares antes não frequentados e a constituição de uma rede de relacionamentos que possivelmente não construiriam antes de ingressar no ensino superior. Nessas questões os egressos do Norte concordam (modas = 5 e medianas = 4). Sob o aspecto das etnias, os egressos concordaram, em sua totalidade, com os essas afirmações. Em contrapartida, os egressos tendem a discordar total ou parcialmente (moda = 1, medianas = 2, 1 e 1,5) com a afirmação de que a rede de contatos construída no ensino superior foi importante para a sua inserção no mercado de trabalho e que os amigos mais próximos e os familiares auxiliaram nesse processo (moda = 1, medianas = 2 e 3).

Olhando-se para as realidades sociais e profissionais dos egressos, traz-se à discussão Lemos, Neves e Rodrigues (2013) ao retratarem a perspectiva de Bourdieu em suas pesquisas, as quais englobam a análise de capitais. Os egressos incorporam um conjunto de capitais econômico (bens, finanças), cultural (culturas, idiomas, diploma) e social (redes de relações) que circundam sua realidade e os proporciona novos meios de conviver e de estar na sociedade, mesmo sendo uma experiência positiva ou não, como relatado.

Silva (2017) corrobora a discussão ao refletir sobre a região de origem da família quanto ao acúmulo de capitais. Segundo a autora, as maiores chances de incorporação de capitais cultural e social após o ingresso na universidade ocorre para aqueles crescidos no interior. A mudança de cidade oportuniza o acesso a novos contextos sociais, que perpassam o estabelecimento de novos hábitos, cotidiano e rede de relacionamentos.

Uma explicação plausível para a ineficiência da rede de relacionamentos construída no ensino superior e do apoio de pessoas próximas para a inserção no mercado de trabalho pode ser apresentada em Volkmer Martins (2016). Ancorada em Bourdieu, a autora afirma que “o volume de capital social que um indivíduo possui está atrelado à extensão da rede de relações que ele é capaz de mobilizar e ao volume que ele possui de outros capitais (econômico, cultural ou simbólico)” (VOLKMER MARTINS, 2016, p. 67). Além disso, a autora reforça que o capital cultural é importante para “dar conta das desigualdades presentes no desempenho escolar que são relacionadas às diferentes classes sociais” (p. 67).

Infere-se que duas situações interessantes surgem nesse contexto: a primeira é a disposição dos egressos para a absorção de capitais comuns ao meio em que passam a circular

(o ambiente universitário) – uma possível adaptação movida a reconhecimento de campo e estratégias de se fazer pertencer naquele espaço. A segunda se refere ao compartilhamento de capitais comuns com familiares e amigos que nutrem a reprodução daqueles já incorporados e dificultam a aquisição de outros capitais.

Silva (2017) contribui ao relatar as dificuldades de alunos do PROUNI no ensino superior. Uma das primeiras dificuldades é adaptação ao repertório cultural (referências, conhecimentos valorizados socialmente, uso da língua culta etc.) das classes sociais dominantes no espaço acadêmico. A dificuldade de socialização com os colegas – os conflitos de classe – produziu uma divisão não intencional entre os alunos (geralmente os relacionamentos se deram com pessoas de mesma origem social, estendendo-se até mesmo após a formação, bem como amigos de infância e a família se mantiveram como a principal rede de relacionamentos). Entretanto, um dos pesquisados mostrou maior disposição para a incorporação de capital social, situação que demonstra a superação das barreiras de classe, tais como “as diferenças de origem familiar, emprego dos pais, bairro onde moram, locais que frequentam, atividades que realizam em seu tempo livre, entre outros” (SILVA, 2017, p. 137).

Os egressos são controversos (modas = 4 e 5, mediana = 3) quando se afirma que por meio da formação puderam auxiliar financeiramente a família. Para os egressos brancos e pardos isso foi viável, contudo, os pesquisados negros discordaram de tal afirmação. Essa questão reforça o argumento deste estudo: em busca de boa colocação profissional, os jovens tendem a adiar o ingresso no trabalho e prolongam os anos de estudo. Em um contexto de preparação, a inserção profissional é gradual (capacitação para o trabalho, adaptação e primeiro emprego), e a falta de estabilidade e de vivência profissional empurram o jovem a desenvolver alguma atividade para comprovação de experiência. Como consequência, a ocupação de postos que requerem atividades menos complexas e dissociadas da formação são mais comuns, as quais carregam junto baixos rendimentos.

Por mais que não fosse percebida a melhora da condição familiar, Silva (2017) argumenta que o capital familiar tem grande influência na mobilidade social dos jovens e, mesmo quando a família mobiliza baixos volumes de capital econômico e cultural, percebe-se “a valorização e esforço para a manutenção da unidade familiar, onde os pais, mesmo após diversos anos de casamento, seguem unidos e compartilhando a responsabilidade pela conservação do núcleo familiar” (p. 103-104).

Segundo Silva (2017), devido à dependência mútua entre os familiares e o sacrifício em prol do projeto familiar, os jovens que acessam a universidade, por terem acesso a outros capitais cultural e social, sentem-se “responsáveis por retribuir os sacrifícios feitos pelas

gerações que os precederam [...] por essa razão, buscam ajudar os familiares, incentivando-os a também se qualificar e ampliar a quantidade de capital cultural que possuem” (p. 104).

Em resumo, nesta seção foram analisados elementos que circunscrevem características sociodemográficas e econômicas dos egressos e a realidade acadêmica dos mesmos. Perpassou-se questões que envolveram taxa de participação de egressos por região, idade, sexo, estado civil, cor ou raça, situação de domicílio, tipos e características das instituições frequentadas, formas de acesso ao ensino superior (considerando também as ações afirmativas), motivações para cursar Administração, situação escolar antes do ingresso no curso de Administração e, por fim, aspectos que investigaram a contribuição do ensino superior para a constituição de redes de contato, inserção profissional e contribuição financeira à família.

Na próxima seção são apresentados achados para os elementos sócio-históricos do processo de inserção profissional.

### **5.1.2 Elementos sócio-históricos**

As análises sobre os elementos sócio-históricos englobam as contribuições do ensino superior para a inserção no mercado trabalho e a qualidade da formação superior, estando os resultados organizados por região, instituições públicas e privadas, sexo e cor/raça/etnia.

A Tabela 27 (p. 124) sintetiza os resultados das questões escalares sobre os elementos sócio-históricos da inserção profissional. Antes, aponta-se que os homens e as mulheres pesquisadas compartilharam de percepções semelhantes, portanto, as questões serão abordadas no conjunto. Sobre a formação recebida permitir melhorar de cargo na empresa, 50% dos egressos tendem a discordar totalmente da afirmação (moda = 1) ou não possuem clareza sobre isso (mediana = 3), porém, a maioria discorda totalmente (moda = 1) de que independente da formação recebida, estar cursando o ensino superior permitiu melhorar de cargo. Um aspecto a considerar é, segundo Oliveira e Sousa (2013), o complexo exército de reserva juvenil no Brasil. Devido às exigências cada vez mais elevadas de escolaridade e produtividade, esse conjunto de jovens trabalhadores compartilham de uma atmosfera perversa de competitividade, que força a ocupação de vagas de baixa relevância (OLIVEIRA; SOUSA, 2013). Um reflexo aparente dessa situação pode ser os processos seletivos, que, de acordo com os egressos, estão preferindo bachareis a outros níveis de qualificação (modas entre as regiões = 4,0 e 5,0), sendo as opiniões compatíveis mesmo quando separados por instituições de ensino públicas e privadas (moda = 5,0).

O crescimento da educação superior na última década (OLIVEIRA; WETZEL, 2009), em especial com a implementação de variadas modalidades de ações afirmativas e a facilitação do crédito educativo (PAULA, 2009; BAETA NEVES, 2012; FELICETTI, 2014; MEC, 2014; ALMEIDA; ERNICA, 2015; CORBUCCI; KUBOTA; MEIRA, 2016), apesar do cumprimento de sua função democratizadora do acesso ao ensino, se mostra em descompasso com a dinâmica enfrentada pelos formados no mercado de trabalho (OLIVEIRA; SOUZA, 2013). Parece ser urgente políticas públicas que integrem e qualifiquem a transição para o trabalho, pois no Brasil a expansão da educação superior é voltada para a formação e pouco se preocupa com as condições de entrada no mercado de trabalho (VOLKMER MARTINS; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2014), colaborando para o inchaço de candidatos a um número reduzido de vagas, muitas vezes aquém da formação recebida por eles e precarizadas (TARTUCE, 2007; PICCININI; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2008; GUIMARÃES, 2013; SANTOS, 2013; VOLKMER MARTINS; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2014, 2016, 2017).

Lemos, Dubeux e Pinto (2009) salientam que a ocupação de postos inferiores é mais frequente entre jovens de classes sociais carentes, independente de possuírem formação em nível superior. Por outro lado, em vários aspectos os egressos são positivos, tais como: grande parte deles concorda total ou parcialmente que o status da instituição é importante para a inserção no trabalho. A relação *status* e instituição de ensino corrobora a preferência de um amplo grupo de egressos pelas universidades, bem como acompanha a realidade do crescimento do número de matrículas em universidades brasileiras (INEP, 2018). Grande parte dos egressos concordam que em processos seletivos perceberam que os cursos de bacharelado são preferidos aos demais níveis. Esse resultado pode estar associado não só o alto percentual (69%) de matrículas em cursos de bacharelado em 2017 (INEP, 2018), como também pela natureza da formação e o escopo das atividades a serem desempenhadas nas organizações.

Os pesquisados concordaram também que o ensino superior possibilitou trabalhos que antes seriam difíceis de alcançar (modas por cor/raça = 5,0 e 4,0). Apesar das sérias consequências socioprofissionais, como as desigualdades sociais no trabalho, a precariedade dos vínculos e o desemprego decorrente da ausência de postos e da alta competitividade (TARTUCE, 2007; PICCININI; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2008; GUIMARÃES, 2013; MENEZES; UCHOA, 2013; OLIVEIRA; SOUZA, 2013) se alimenta uma cultura de valorização do ensino pela sociedade civil e empresarial que, se por um lado permite o acesso a posições profissionais melhores, por outro reforça e dá densidade às desigualdades de

entrada e permanência no trabalho, em específico para o público de classes sociais inferiores (LEMOS; DUBEUX; PINTO, 2009; CORROCHANO, 2013).

Os egressos dividem opiniões quando questionados se durante o curso perceberam ações da instituição de ensino no auxílio à inserção profissional, mas entre os egressos negros e pardos isso foi percebido (modas = 4,0). Suscita-se duas possibilidades para isso: a estrutura de assistência estudantil nas instituições voltada ao público jovem de baixa renda e aos grupos étnicos minoritários (VARGAS, 2011; MEC, 2014; SANTOS; MARAFON, 2016), com a concessão de moradia estudantil, alimentação, transporte, saúde e auxílio financeiro, entre outros, que pode atenuar desafios e responsabilidades que impactam na inserção; e até mesmo a existência de programas de orientação profissional ou de carreira e de projetos firmados com empresas (acordos para estágios, primeiro emprego etc.) pelas instituições de ensino.

Quando perguntados se tiveram de buscar cursos fora da instituição de ensino para complementar a formação para o mercado de trabalho, tanto egressos de instituições privadas quanto aqueles das públicas assinalaram positivamente (modas = 5,0 e 4,0 – nessa ordem). Vê-se mais uma vez a busca pelo alinhamento a um mercado de trabalho que alimenta a diferenciação e o bom desempenho pelo acúmulo de formações e certificados. Cattani (2006) ancora suas reflexões na teoria do capital humano, onde destaca que a responsabilização pelo sucesso ou insucesso no trabalho é do próprio indivíduo, cabendo a ele a decisão de investir ou não em formação para se manter competitivo e alcançar postos de trabalho mais qualificados.

Investigados se o preparo para a inserção profissional oferecido pela instituição foi insuficiente, grande parte dos ingressos não soube se posicionar. Além disso, mais da metade dos egressos discorda da importância das agências de emprego para a inserção profissional (moda = 1, medianas = 1, 1,5 e 2). Volkmer Martins (2016, p. 310) justifica que o baixo desempenho das agências de emprego ocorre porque “em mercados de trabalho estruturalmente flexíveis e pouco regulados, como o brasileiro, as relações informais possuem grande peso”. Também tendem a discordar totalmente da relevância das políticas de bolsas e de financiamento do Governo para o ingresso no ensino superior (moda = 1, medianas = 1, 2 e 3). Contudo, isso foi algo latente entre os pesquisados negros e pardos. Os egressos brancos e pardos discordaram também que a política de cotas foi importante para que tivessem acesso ao ensino superior, por outro lado, os egressos negros confirmaram a importância de políticas dessa natureza.

Dando continuidade aos olhares sobre a inserção profissional dos egressos, na próxima seção são analisados e discutidos os resultados para os elementos de inserção qualificante e não qualificante.

**Tabela 27 – Questões sobre elementos sócio-históricos da inserção profissional por região, instituição de ensino, sexo e cor/raça/etnia**

Questões	Região										Instituições				Sexo				Cor/Raça									
	S		N		NE		CO		SE		Privada		Pública		Masc.		Fem.		Amarelo		Branco		Indígena		Negro		Pardo	
	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me
A formação recebida na instituição de ensino permitiu que eu subisse de cargo onde trabalho.	3,0	3,0	1,0	3,0	1,0	3,0	5,0	3,0	1,0	3,0	1,0	3,0	3,0	3,0	5,0	3,0	1,0	3,0	3,0	3,0	5,0	3,0	3,0	3,0	1,0	3,0	1,0	3,0
Independente da formação recebida, estar cursando o ensino superior permitiu que eu subisse de cargo onde trabalho.	1,0	3,0	1,0	2,0	1,0	3,0	1,0	2,0	1,0	3,0	1,0	3,0	1,0	3,0	1,0	3,0	1,0	3,0	3,0	3,0	1,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
Agências de emprego e de estágio foram importantes para eu conseguir entrar no mercado de trabalho.	1,0	2,0	1,0	1,0	1,0	1,5	1,0	2,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	2,0	1,0	2,0
Percebo que o status da instituição que realizei o ensino superior foi (é) importante para a minha inserção no mercado de trabalho.	5,0	4,0	5,0	3,0	5,0	4,0	5,0	4,0	5,0	4,0	5,0	3,0	5,0	4,0	5,0	4,0	5,0	4,0	5,0	4,5	4,0	5,0	4,0	4,0	1,0	3,0	1,0	3,0

Cotinha...

Questões	Região										Instituições				Sexo				Cor/Raça									
	S		N		NE		CO		SE		Privada		Pública		Masc.		Fem.		Amarelo		Branco		Indígena		Negro		Pardo	
	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me	Me	Mo	Me	Me	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Mo	Me	Mo	Me	Me	Me	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me	Me
Durante o curso percebi ações da instituição de ensino para auxiliar minha inserção profissional.	4,0	3,0	1,0	2,0	1,0	3,0	3,0	3,0	4,0	3,0	3,0	3,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	2,0	2,5	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	3,0	4,0	3,0
Tive que buscar cursos fora da minha instituição de ensino para complementar minha formação para o mercado de trabalho.	5,0	4,0	3,0	3,0	5,0	4,0	1,0	1,0	5,0	3,0	5,0	3,0	4,0	4,0	5,0	4,0	5,0	3,0	4,0	3,0	4,0	5,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
Em processos seletivos percebi que os cursos de bacharelado são preferidos aos demais níveis (técnico, especialização etc.)	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	4,0	2,0	2,0	5,0	3,0	5,0	3,0	5,0	4,0	5,0	3,0	5,0	4,0	3,0	3,0	4,0	5,0	3,0	3,0	4,0	3,5	4,0	3,5
O preparo para inserção profissional oferecido pela instituição é insuficiente.	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	3,0	3,0	3,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0

Continua...

Questões	Região										Instituições				Sexo				Cor/Raça									
	S		N		NE		CO		SE		Privada		Pública		Masc.		Fem.		Amarelo		Branco		Indígena		Negro		Pardo	
	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me
O ensino superior permitiu que eu conseguisse trabalhos que dificilmente conseguiria sem esse nível de ensino.	5,0	4,0	1,0	2,5	5,0	4,0	3,0	3,0	5,0	4,0	5,0	4,0	5,0	4,0	5,0	4,0	5,0	4,0	5,0	5,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	4,0	4,0	5,0
As políticas de bolsas e financiamento do Governo Federal foram importantes para que eu pudesse cursar o ensino superior.	1,0	1,0	1,0	2,0	1,0	1,0	3,0	3,0	1,0	1,0	1,0	3,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	2,0	2,0	1,0	2,0	2,0	1,0

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

### 5.1.3 Inserção qualificante e não qualificante

Para fins de apresentação, os dados analisados nesta seção correspondem à esfera de trabalho dos egressos, tais como contrato, empresa de atuação (tipo, porte, ramo de negócio), renda individual, cargos ocupados, satisfação com trabalho, trocas de trabalho antes, durante e após a formação.

Dos 847 egressos pesquisados, 667 (80,9%) possuem alguma forma de trabalho (estágio, emprego formal, trabalho voluntário, trabalho informal remunerado, autônomo, bolsa de iniciação científica), estando divididos entre os cursos de Administração (78,8%, 653) e Administração Pública (2,1%, 14). O resultado apresentado vai ao encontro da pesquisa nacional do Conselho Federal de Administração (2015), onde 86,9% dos egressos participantes disseram estar empregados.

Sobre o contrato de trabalho, 62,6% dos egressos (530) afirmaram trabalhar sob contrato indeterminado de trabalho. Entre aqueles formados em centros universitários os contratos indeterminados compõem 61,2% (54) dos vínculos; nas faculdades, 64,4% (112); nos institutos federais/cefet, 57,1% (8); e nas universidades, 64,2% (358).

**Tabela 28 – Tipo de contrato de trabalho por tipo de instituição de ensino superior**

	Determinado (que tem datas de início e término antecipadamente combinadas entre o trabalhador e o empregador)	Indeterminado (há data de início, mas não consta a de término)	Outro	Total
<b>Centro Universitário</b>	2 2,4%	52 61,2%	2 2,4%	85 100,0%
<b>Faculdade</b>	13 7,5%	112 64,4%	14 8,0%	174 100,0%
<b>Instituto Federal/CEFET</b>	2 14,3%	8 57,1%	1 7,1%	14 100,0%
<b>Universidade</b>	72 12,5%	358 62,4%	33 5,7%	574 100,0%
<b>Total</b>	89 10,5%	530 62,6%	50 5,9%	847 100,0%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

A Tabela 29 mostra que 54,8% dos contratos intedeterminados de trabalho são compostos por mulheres; possuem incidência maior (54,3%, 287) entre os egressos de faixa de idade entre 25 e 30 anos. Como demonstram os dados, em todas as etnias os contratos por prazo indeterminado prevalecem.

**Tabela 29 – Tipo de contrato de trabalho por sexo, idade e cor/raça/etnia dos egressos**

	Sexo		Total	Faixa de idade			Total
	Fem.	Mas.		18-24	25-30	31-36	
<b>Determinado (que tem datas de início e término antecipadamente combinadas entre o trabalhador e o empregador)</b>	52	37	89	17	57	15	89
	58,4%	41,6%	100,0%	19,1%	64,0%	16,9%	100,0%
<b>Indeterminado (há data de início, mas não consta a de término)</b>	290	239	529	110	287	132	529
	54,8%	45,2%	100,0%	20,8%	54,3%	25,0%	100,0%
<b>Outro</b>	28	22	50	7	25	18	50
	56,0%	44,0%	100,0%	14,0%	50,0%	36,0%	100,0%
<b>Total</b>	479	367	846	180	476	190	846
	56,6%	43,4%	100,0%	21,3%	56,3%	22,5%	100,0%
Cor/Raça	Amarelo	Branco	Indígena	Não declarada	Negro	Pardo	Total
<b>Determinado (que tem datas de início e término antecipadamente combinadas entre o trabalhador e o empregador)</b>	3	50	0	0	9	26	89
	3,4%	56,2%	,0%	,0%	10,1%	29,2%	100,0%
<b>Indeterminado (há data de início, mas não consta a de término)</b>	8	330	0	0	23	168	529
	1,5%	62,4%	,0%	,0%	4,3%	31,8%	100,0%
<b>Outro</b>	3	30	0	1	5	11	50
	6,0%	60,0%	,0%	2,0%	10,0%	22,0%	100,0%
<b>Total</b>	18	506	1	1	58	261	846
	2,1%	59,8%	,1%	,1%	6,9%	30,9%	100,0%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Por região, 30% (159) dos egressos sob contrato indeterminado estão no Sul; 4,2% (22) no Norte; 16,4% (87) no Nordeste; 5,5% (29) no Centro-oeste e 44% (233) na região Sudeste do país. Por outro lado, 10,5% (89) dos demais egressos possuem contratos determinados de trabalho, principalmente os pesquisados do Sul (30,3%, 27) e do Sudeste (36%, 32). Há também outras formas de contrato, como mencionado por 5,9% da amostra (egressos), em que salientam ser empresários, servidores públicos e até mesmo exercem atividade profissional sem contrato de trabalho.

Sobre o tempo de trabalho, 63,4% (537 egressos) da amostra afirmaram cumprir jornada integral (40 horas semanais). Entretanto, outras jornadas foram suscitadas, como as jornadas parciais menores de 40 horas semanais por determinação da organização (7,7%, 65), destacando-se aqui o Nordeste (23,1%, 15) e o Sudeste (43,1%, 28); e as jornadas parciais menores de 40 horas semanais por escolha própria (5,1%, 43), com expressão dos egressos

das regiões Sul (30,2%, 130 e Sudeste (27,5%, 12). As mulheres são aquelas que cumprem mais jornadas integrais e parciais por decisão da empresa ou por escolha própria. A faixa de idade entre 25 e 30 anos se mostra mais frequente em todos os tempos de trabalho. Em todas as etnias as jornadas de 40 horas semanais ou mais de trabalho foram destacadas pelos egressos. Segundo o IBGE (2018), no Brasil, as mulheres estão ocupadas em maior proporção em trabalhos por tempo parcial, destacando-se nas regiões Nordeste (36,9%), Norte (36,8%) e Centro-oeste (26,5%), sendo elas brancas (25%) ou negras ou pardas (31,3%) (IBGE, 2018).

**Tabela 30 – Jornada de trabalho por sexo, idade e cor/raça/etnia dos egressos**

	Sexo		Total	Idade			Total
	Fem.	Mas.		18-24	25-30	31-36	
<b>Você trabalha em tempo integral (40 horas semanais ou mais).</b>	295	242	537	101	297	139	537
	54,9%	45,1%	100,0%	18,8%	55,3%	25,9%	100,0%
<b>Você trabalha em tempo parcial (20h semanais), pois é bolsista.</b>	9	12	21	6	14	1	21
	42,9%	57,1%	100,0%	28,6%	66,7%	4,8%	100,0%
<b>Você trabalha em tempo parcial (menos de 40h semanais) por determinação da organização.</b>	38	27	65	17	35	13	65
	58,5%	41,5%	100,0%	26,2%	53,8%	20,0%	100,0%
<b>Você trabalha em tempo parcial (menos de 40h semanais) por escolha própria.</b>	28	15	43	11	20	12	43
	65,1%	34,9%	100,0%	25,6%	46,5%	27,9%	100,0%
<b>Total</b>	479	367	846	180	476	190	846
	56,6%	43,4%	100,0%	21,3%	56,3%	22,5%	100,0%
<b>Cor/Raça</b>	<b>Amarelo</b>	<b>Branco</b>	<b>Indígena</b>	<b>Não declarada</b>	<b>Negro</b>	<b>Pardo</b>	<b>Total</b>
<b>Você trabalha em tempo integral (40 horas semanais ou mais).</b>	13	337	0	1	27	158	537
	2,4%	62,8%	,0%	,2%	5,0%	29,4%	100,0%
<b>Você trabalha em tempo parcial (20h semanais), pois é bolsista.</b>	0	14	0	0	3	4	21
	,0%	66,7%	,0%	,0%	14,3%	19,0%	100,0%
<b>Você trabalha em tempo parcial (menos de 40h semanais) por determinação da organização.</b>	1	36	0	0	7	21	65
	1,5%	55,4%	,0%	,0%	10,8%	32,3%	100,0%
<b>Você trabalha em tempo parcial (menos de 40h semanais) por escolha própria.</b>	0	24	0	0	0	19	43
	,0%	55,8%	,0%	,0%	,0%	44,2%	100,0%
<b>Total</b>	18	506	1	1	58	261	846
	2,1%	59,8%	,1%	,1%	6,9%	30,9%	100,0%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

A Tabela 31 resume os rendimentos brutos mensais dos egressos por gênero, idade, cor/raça/etnia e por instituição de ensino. De acordo com a Tabela, a renda bruta média dos

pesquisados é de R\$ 3145,10. Quando analisado por gênero observa-se que o rendimento médio das mulheres é de R\$ 2.832,01 e o dos homens, R\$ 3.552,89, uma diferença de 23%. Por faixa de idade os egressos que possuem entre 18 e 24 anos recebem, em média, R\$ 1.864,16, rendimento relativamente superior àquele divulgado pelo DIEESE (2018) para as pessoas ocupadas no Brasil em faixa etária até 29 anos (R\$ 1.348). Comparativamente aos dados dessa pesquisa do DIEESE (2018), o rendimento bruto médio mensal de R\$ 3.157,05 dos egressos com idade entre 25 e 30 anos se mantém superior a todas as faixas etárias superiores aqueles com 29 anos. Entre as faixas de idade, os maiores rendimentos familiares estão concentrados nos egressos com idade entre 31 e 36 anos (R\$ 9.812,90).

**Tabela 31 – Rendas brutas mensais médias (individual) totais, por gênero, idade, cor/raça/etnia, ensino médio e instituição de ensino superior**

		Renda bruta mensal individual (R\$)	% comparado ao total da amostra	
Total Amostra		3145,107	100%	
Gênero	Masculino	3552,899	113%	
	Feminino	2832,010	90%	
Idade	De 18 a 24 anos	1864,161	59%	
	De 25 a 30 anos	3157,053	100%	
	De 31 a 36 anos	4334,968	138%	
Cor/Raça	Amarelo	2602,222	83%	
	Branco	3570,810	114%	
	Indígena	800,000	25%	
	Negro	2022,586	64%	
	Pardo	2605,004	83%	
Ensino médio	Privada	4069,702	129%	
	Pública	2664,516	85%	
Ensino médio	Privada	Amarelo	3212,727	102%
		Branco	4519,863	144%
		Indígena	-	-
		Negro	2609,091	83%
		Pardo	2959,869	94%
	Pública	Amarelo	1642,857	52%
		Branco	2927,598	93%
		Indígena	800,000	25%
		Negro	1885,319	60%
		Pardo	2496,770	79%
Instituição de ensino superior	Privada	2959,786	94%	
	Pública	3374,630	107%	
Instituição de ensino superior	Privada	Amarelo	1288,889	41%
		Branco	3322,271	106%
		Indígena	-	-
		Negro	1826,308	58%
		Pardo	2589,589	82%
	Pública	Amarelo	3915,556	124%
		Branco	3872,763	123%
		Indígena	800,000	25%
		Negro	2204,065	70%
		Pardo	2626,164	83%
Tipo de instituição de ensino superior	Centro universitário	2733,188	87%	

	Faculdade	3071,184	98%
	Instituto Federal/Cefet	3792,857	121%
	Universidade	3212,951	102%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Dando ênfase aos percentuais da Tabela 31, as reproduções de diferença salarial no mercado de trabalho também se evidenciam neste estudo. Nota-se que as mulheres auferem 90% do rendimento médio da amostra; negros, 64%; e os egressos de escola pública, 85%. Os egressos negros, quando separados entre os formados em escolas de ensino médio públicas e privadas, ainda permanecem com menores rendimentos em relação à média da amostra: 60% e 83%, respectivamente. Relacionando à pesquisa do DIEESE (2018), em números absolutos, os egressos de etnia negra possuem rendimento tangente aos ocupados com idade entre 30 e 39 anos (R\$ 2.192) e os egressos pardos se aproximam ao rendimento médio dos ocupados de 50 anos ou mais (R\$ 2.683). Entre os tipos de instituições de ensino superior, os egressos dos centros universitários recebem 87% do rendimento médio geral da amostra, indicando o menor rendimento médio no comparativo às demais instituições.

Segundo Mariano et al. (2018), uma forma de explicar as diferenças salariais entre etnias e gênero é a segmentação dos postos de trabalho, que classifica as ocupações conforme a sua natureza e apresenta diferenças de acordo com as características do segmento (rotatividade da mão de obra, salários, condições de trabalho, produtividade do trabalho e uso da tecnologia). A segmentação do mercado de trabalho representa um aspecto significativo na geração de diferenças de renda entre grupos sociais distintos (SANTOS, 2015). Contudo, tais desigualdades foram percebidas entre os indivíduos de uma mesma profissão, o que reforça a existência de uma segmentação de oportunidades interna, que se reflete na produção de diferenças de gênero, raça e, não menos, de classe social.

A pesquisa do CFA (2015) apontou que a média salarial dos egressos pesquisados era de 9,24 salários mínimos (SM) - sendo que na época o salário mínimo vigente era de R\$ 788,00. Por faixas salariais observa-se que 20% deles recebiam mensalmente até 3 salários mínimos; 46% entre 3,1 e 10 SM; 16% entre 10,1 e 15 SM; e 18% recebiam acima de 15,1 salários mínimos. No contexto nacional, o IBGE (2017) demonstrou que o rendimento médio mensal dos homens se estabelece em R\$ 2.306,00 e o das mulheres em R\$ 1.764,00. Ou seja, os homens e as mulheres investigados neste estudo possuem rendimentos acima da média nacional.

Segundo Souza et al. (2015), entre 2006 e 2014, pouco se progrediu no mundo sobre igualdade de oportunidades e participação econômica entre homens e mulheres. A “plena

igualdade” levaria 81 anos para acontecer. No Brasil, mesmo que avanços socioeconômicos tenham agregado a abertura para as mulheres no mercado de trabalho, as políticas sociais ainda são insuficientes na proteção dos seus direitos. As mulheres, apesar da escolaridade elevada em comparação aos homens, continuam ocupando postos menos qualificados – o que engloba a não ocupação de postos de gestão -, e sofrem com as desigualdades salariais e com a consequente discriminação por gênero no trabalho.

Conforme Cacciamali, Tatei e Rosalino (2009), estudos sobre práticas discriminatórias no ambiente de trabalho ocorrem desde o fim dos anos 1990, baseados em dois motivos: a defesa dos direitos humanos no trabalho e a maior organização e visibilidade dos movimentos sociais femininos, especialmente negros. Esses movimentos denunciam as desigualdades entre etnias/raças e buscam reforçar a necessidade de ações afirmativas como meio de superação desses atos no mercado de trabalho e no ensino superior (através das cotas).

As transformações nos papéis das mulheres na sociedade no século XX (antes fadadas aos afazeres domésticos e cuidado dos filhos) - muito influenciadas pelos movimentos feministas (iniciados na década de 1970) e pelas crises econômicas (a partir de 1960) - possibilitaram a elas a realocação do tempo entre trabalho e família e a entrada no mercado devido à necessidade de complementação da renda familiar (MATOS; MACHADO, 2006). Todavia, na década de 1990 presenciou-se o crescimento da informalização das relações de trabalho, estando as mulheres no centro do mercado informal – na ocupação de empregos domésticos (MATOS; MACHADO, 2006).

De acordo com Cacciamali e Hirata (2005, p. 770), no campo das discriminações no trabalho sob o viés de gênero e raça, “os negros e as mulheres brancas percebem, nos mercados de trabalho metropolitanos, rendimentos-hora médios mensais substancialmente menores que aqueles auferidos por homens brancos”. Detalhando os grupos étnicos, mulheres brancas possuem rendimentos 35% menores em relação aos homens brancos. Já as mulheres negras recebem cerca de 40% dos salários recebidos por aqueles homens. Os homens negros sofrem com a defasagem da escolarização; e a diferença de rendimentos entre homens negros e brancos cresce à medida que aumenta a renda deste último, mostrando que educação e experiência não são suficientes para o fim da discriminação.

Relativo aos tipos de organizações em que os egressos trabalham, no geral, entre os egressos do curso de Administração, 36,1% (299) estão ocupados em empresas de grande porte (mais de 500 funcionários) e 34,1% (162) em microempresas (até 19 funcionários). Já a pesquisa do CFA aponta que, em 2015, micro (59,33%) e pequenas empresas (25,42%) eram

os principais ambientes de trabalho dos egressos. As empresas de grande parte representavam apenas 7,9% do total de pesquisados.

**Tabela 32 – Porte das organizações onde os egressos trabalham por região do país**

		Sul	Norte	Nordeste	Centro-oeste	Sudeste	Total
<b>Grande (mais de 500 funcionários)</b>	Nº absoluto	89	10	51	25	135	310
	Entre as regiões (%)	28,7%	3,2%	16,5%	8,1%	43,5%	100,0%
	Internamente (%)	36,5%	25,0%	31,3%	44,6%	39,2%	36,6%
<b>Médio (100 a 500 funcionários)</b>	Nº absoluto	34	5	19	3	42	103
	Entre as regiões (%)	33,0%	4,9%	18,4%	2,9%	40,8%	100,0%
	Internamente (%)	13,9%	12,5%	11,7%	5,4%	12,2%	12,2%
<b>Micro (até 19 funcionários)</b>	Nº absoluto	49	5	29	6	73	162
	Entre as regiões (%)	30,2%	3,1%	17,9%	3,7%	45,1%	100,0%
	Internamente (%)	20,1%	12,5%	17,8%	10,7%	21,2%	19,1%
<b>Pequeno (20 a 99 funcionários)</b>	Nº absoluto	22	5	15	9	42	93
	Entre as regiões (%)	23,7%	5,4%	16,1%	9,7%	45,2%	100,0%
	Internamente (%)	9,0%	12,5%	9,2%	16,1%	12,2%	11,0%
<b>Total</b>	Nº absoluto	194	25	114	43	292	668
	Entre as regiões (%)	29,0%	3,7%	17,0%	6,4%	43,7%	100,0%
	Internamente (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Relacionando o porte da organização com o ensino médio cursado (Tabela 33), nota-se que egressos estão, predominantemente, empregados em grandes (36,6%, 310) e micro (19%, 161) empresas. Os cursistas do ensino médio em escolas privadas estão em maior peso em todos os portes de organização. Entre os egressos de escolas privadas, grandes e micro empresas apresentam os maiores percentuais de frequência, logo, são os portes de empresas em que mais estão empregados.

**Tabela 33 – Porte das organizações onde os egressos trabalham por instituição de ensino médio pública e privada**

		Não trabalham	Grande (mais de 500 funcionários)	Médio (100 a 500 funcionários)	Micro (até 19 funcionários)	Pequeno (20 a 99 funcionários)	Total
<b>Privada</b>	Nº absoluto	58	136	26	45	25	290
	Escola (%)	20,0%	46,9%	9,0%	15,5%	8,6%	100,0%
	Porte Org. (%)	32,4%	43,9%	25,2%	28,0%	26,9%	34,3%
<b>Pública</b>	Nº absoluto	121	174	77	116	68	556
	Escola (%)	21,8%	31,3%	13,8%	20,9%	12,2%	100,0%
	Porte Org. (%)	67,6%	56,1%	74,8%	72,0%	73,1%	65,7%
<b>Total</b>	Nº absoluto	179	310	103	161	93	846
	Escola (%)	21,2%	36,6%	12,2%	19,0%	11,0%	100,0%
	Porte Org. (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Uma análise por cor/raça reproduz os resultados supracitados, evidenciando-se entre negros, brancos e pardos uma compatibilidade nos portes das empresas em que trabalham.

Entretanto, entre os egressos amarelos, as empresas de médio porte tiveram a mesma participação das organizações de grande porte, conforme a Tabela 34.

**Tabela 34 - Porte das organizações onde os egressos trabalham por cor/raça/etnia**

		Não trabalham	Grande (mais de 500 funcionários)	Médio (100 a 500 funcionários)	Micro (até 19 funcionários)	Pequeno (20 a 99 funcionários)	Total
<b>Negro</b>	Nº absoluto	23	20	6	6	3	58
	Raça (%)	39,7%	34,5%	10,3%	10,3%	5,2%	100,0%
	Porte Org. (%)	12,8%	6,5%	5,8%	3,7%	3,2%	6,9%
<b>Branco</b>	Nº absoluto	96	196	60	102	52	506
	Raça (%)	19,0%	38,7%	11,9%	20,2%	10,3%	100,0%
	Porte Org. (%)	53,6%	63,6%	58,3%	63,4%	55,9%	60,0%
<b>Pardo</b>	Nº absoluto	54	88	35	49	35	261
	Raça (%)	20,7%	33,7%	13,4%	18,8%	13,4%	100,0%
	Porte Org. (%)	30,2%	28,6%	34,0%	30,4%	37,6%	30,9%
<b>Indígena</b>	Nº absoluto	1	0	0	0	0	1
	Raça (%)	100,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	Porte Org. (%)	,6%	,0%	,0%	,0%	,0%	,1%
<b>Amarelo</b>	Nº absoluto	5	4	2	4	3	18
	Raça (%)	27,8%	22,2%	11,1%	22,2%	16,7%	100,0%
	Porte Org. (%)	2,8%	1,3%	1,9%	2,5%	3,2%	2,1%
<b>Total</b>	Nº absoluto	179	308	103	161	93	844
	Raça (%)	21,2%	36,5%	12,2%	19,1%	11,0%	100,0%
	Porte Org. (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Na sequência procurou-se conhecer os tipos de organização. Grande parte dos pesquisados trabalham em organizações públicas (24,2%, 205) e privadas (50,2%, 425). Contudo, mesmo que inexpressivo, ganha destaque o terceiro setor no Sudeste (6 egressos, 1,7% nesta região). Porém, as organizações não estão restritas a esses tipos, pois os participantes citaram trabalhar como autônomos; em empresas mistas, cooperativas, instituições filantrópicas e em associações.

**Tabela 35 – Tipo de organização onde trabalham os egressos por região do país**

		Sul	Norte	Nordeste	Centro-oeste	Sudeste	Total
<b>Agrícola</b>	Nº absoluto	3	0	1	1	2	7
	Entre as regiões (%)	42,9%	,0%	14,3%	14,3%	28,6%	100,0%
	Internamente (%)	1,2%	,0%	,6%	1,8%	,6%	,8%
<b>ONG</b>	Nº absoluto	2	1	3	1	6	13
	Entre as regiões (%)	15,4%	7,7%	23,1%	7,7%	46,2%	100,0%
	Internamente (%)	,8%	2,5%	1,8%	1,8%	1,7%	1,5%
<b>Outro</b>	Nº absoluto	9	0	1	3	6	19
	Entre as regiões (%)	47,4%	,0%	5,3%	15,8%	31,6%	100,0%
	Internamente (%)	3,7%	,0%	,6%	5,4%	1,7%	2,2%
<b>Privada</b>	Nº absoluto	130	13	68	18	196	425
	Entre as regiões (%)	30,6%	3,1%	16,0%	4,2%	46,1%	100,0%
	Internamente (%)	53,3%	32,5%	41,7%	32,1%	57,0%	50,2%
<b>Pública</b>	Nº absoluto	50	11	42	20	82	205
	Entre as regiões (%)	24,4%	5,4%	20,5%	9,8%	40,0%	100,0%
	Internamente (%)	20,5%	27,5%	25,8%	35,7%	23,8%	24,2%

<b>Total</b>	Nº absoluto	194	25	115	43	292	669
	Entre as regiões (%)	29,0%	3,7%	17,2%	6,4%	43,6%	100,0%
	Internamente (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

No tocante ao ramo da empresa, boa parte dos egressos encontra-se no campo dos Serviços (58,7%, 496) e no Comércio (11,8%, 100). No ramo dos serviços, os egressos do Sudeste e do Sul são mais evidentes, representando 44,2% (219) e 28,4% (141). Em seguida aparecem as regiões Nordeste (14,1%, 85) e Centro-oeste (6,9%, 34). A região Norte é a que vem apresentando as menores participações, de qualquer forma, ainda é nesse ramo que possui maior significância (3,4%, 18). No ramo industrial ganham espaço o Sudeste e o Sul, com 42,9% (30) e 41,4% (29) egressos, respectivamente. Apenas 1 (um) participante do Centro-oeste atua numa organização que produz e presta serviços concomitantemente (categoria Outro).

**Tabela 36 – Ramo de atuação das organizações onde os egressos trabalham por região do país**

		Sul	Norte	Nordeste	Centro-oeste	Sudeste	Total
<b>Comércio</b>	Nº absoluto	24	5	23	5	43	100
	Entre as regiões (%)	24,0%	5,0%	23,0%	5,0%	43,0%	100,0%
	Internamente (%)	9,8%	12,5%	14,1%	8,9%	12,5%	11,8%
<b>Indústria</b>	Nº absoluto	29	2	6	3	30	70
	Entre as regiões (%)	41,4%	2,9%	8,6%	4,3%	42,9%	100,0%
	Internamente (%)	11,9%	5,0%	3,7%	5,4%	8,7%	8,3%
<b>Outro</b>	Nº absoluto	0	0	0	1	0	1
	Entre as regiões (%)	,0%	,0%	,0%	100,0%	,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	,0%	,0%	1,8%	,0%	,1%
<b>Serviços</b>	Nº absoluto	141	18	85	34	219	496
	Entre as regiões (%)	28,4%	3,4%	17,1%	6,9%	44,2%	100,0%
	Internamente (%)	57,8%	45,0%	52,1%	60,7%	63,7%	58,7%
<b>Total</b>	Nº absoluto	194	25	114	43	292	668
	Entre as regiões (%)	29,0%	3,7%	17,0%	6,4%	43,7%	100,0%
	Internamente (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Em ambos os cursos se destacam as esferas pública e privada. Em detalhes, nota-se que no curso de Administração, 51% (423) estão no ambiente privado e 23,3% (193) atuam no público. Por outro lado, 66,7% (12) dos egressos de Administração Pública atuam na esfera pública e 11,1% (2) no setor privado. Quando investigado o ramo de atuação dessas organizações, nos dois cursos foram predominantes o comércio e os serviços. No curso de Administração, 11,9% (99) estão em organizações do comércio e 58,4% (484) em prestadoras de serviço. Entre os egressos de Administração Pública, 72,2% (13) atuam no campo de serviços e 5,6% (1) no comércio.

A pesquisa nacional do CFA (2015) corrobora neste aspecto ao salientar as áreas mais promissoras na opinião dos pesquisados. Os resultados apontam o campo dos serviços, com destaque para as consultorias empresariais (34,15%), a Administração Pública Direta (30,49%), a Administração Pública Indireta (27,04%) e as instituições financeiras (22,77%). A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2016 sustenta ambas as pesquisas, pois no cenário nacional o ramo de serviços corresponde a 46,3% e o comércio 18,2% (PNAD, 2016).

Em relação aos cargos ocupados, quatro foram os mais citados: administrador(a), analista administrativo(a), assistente administrativo(a), auxiliar administrativo(a), coordenador(a), gestor(a) e professor(a), conforme a Tabela 37.

**Tabela 37 – Principais cargos ocupados pelos egressos por região do país**

Cargos	Sul		Norte		Nordeste		Centro-oeste		Sudeste	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Administrador(a)</b>	10	4,1	2	5	6	3,7	3	5,4	28	8,1
<b>Analist. Adm(a)</b>	33	13,4	5	12,5	13	7,9	6	10,7	52	15,2
<b>Assist. Adm(a)</b>	33	13,5	5	12,5	26	15,9	8	14,3	39	11,4
<b>Aux. Adm(a)</b>	21	8,6	3	7,5	10	6,1	6	10,7	40	11,7
<b>Coodenador(a)</b>	9	3,6	1	2,5	9	5,4	-	-	10	3
<b>Gestor(a)</b>	18	7,2	1	2,5	17	10,4	3	5,4	40	11,9
<b>Professor(a)</b>	12	4,9	3	7,5	12	7,4	5	8,9	13	3,8
<b>Empresário(a)</b>	5	2	-	-	1	0,6	-	-	7	2
<b>Estudante pós-graduação</b>	12	4,9	-	-	-	-	1	1,8	5	1,5
<b>Outros</b>	34	13,7	5	12,5	12	7,2	10	18	52	15,5

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Os resultados aqui apresentados corroboram a pesquisa do CFA (2015), onde são elencados os principais cargos informados pelos ingressos investigados, a saber: gerência (18,64%), analista (18,26%), coordenação (8,32%), empresário (7,07%), diretoria (6,44%), técnico (5,92%), assessoria (5,49%), supervisão (4,99%), assistência (4,95%) e auxiliar (4,80%). Indo além, é possível corroborar com a pesquisa quando apresenta a relação cargo e tempo de formação. Conforme a pesquisa, no intervalo de 2012 a 2015 os quatro principais cargos foram analista, auxiliar, gerência e assistência (CFA, 2015). Diante disso e como confirmado aqui, estes cargos ainda permanecem entre os mais ocupados pelos egressos do curso.

É importante salientar que há também uma parcela de egressos que assumiram posições profissionais fora de sua área de formação e, algumas vezes, consideradas ocupações inferiores e mais operacionais. Nesse aspecto, destacam-se alguns cargos: vendedor, motorista, técnico em telecomunicações, operador de caixa e instrutor de cursos. No total da amostra, esses pesquisados compreendem apenas 6,1% (52). Ao se observar por região, os

percentuais se comportam da seguinte forma: Sul (6,1%, 16), Norte (5%, 2), Nordeste (1,8%, 3), Centro-oeste (7,2%, 4), Sudeste (7,6%, 27).

Relativo à satisfação com o trabalho atual, 45,2% (383) dos pesquisados consideram-se satisfeitos com o trabalho e 19,8% (168) disseram estar insatisfeitos e em busca de outra oportunidade. No Sul (33,3%, 26), no Nordeste (16,7%, 13) e no Sudeste (42,3%, 33) afirmaram estar satisfeitos, mas estão à procura de outro.

**Tabela 38 – Satisfação dos egressos com o trabalho atual por região do país**

		Sul	Norte	Nordeste	Centro-oeste	Sudeste	Total
<b>Está em vias de trocar de emprego.</b>	Nº absoluto	9	2	6	4	18	39
	Entre as regiões (%)	23,1%	5,1%	15,4%	10,3%	46,2%	100,0%
	Internamente (%)	3,7%	5,0%	3,7%	7,1%	5,2%	4,6%
<b>Está insatisfeito e procurando outro.</b>	Nº absoluto	38	11	26	13	80	168
	Entre as regiões (%)	22,6%	6,5%	15,5%	7,7%	47,6%	100,0%
	Internamente (%)	15,6%	27,5%	16,0%	23,2%	23,3%	19,8%
<b>Está insatisfeito, mas não está buscando outro.</b>	Nº absoluto	26	2	13	4	33	78
	Entre as regiões (%)	33,3%	2,6%	16,7%	5,1%	42,3%	100,0%
	Internamente (%)	10,7%	5,0%	8,0%	7,1%	9,6%	9,2%
<b>Está satisfeito.</b>	Nº absoluto	123	10	68	22	160	383
	Entre as regiões (%)	32,1%	2,6%	17,8%	5,7%	41,8%	100,0%
	Internamente (%)	50,4%	25,0%	41,7%	39,3%	46,5%	45,2%
<b>Total</b>	Nº absoluto	196	25	113	43	291	668
	Entre as regiões (%)	29,0%	3,7%	17,0%	6,4%	43,7%	100,0%
	Internamente (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Sobre a troca de trabalho após a entrada no curso superior, 17,9% (152) dos egressos dizem trabalhar na mesma organização, por outro lado, 39,9% (333) afirmam ter trocado de 2 a 3 vezes de trabalho, algo que foi bem sinalizado em todas as regiões. Além dessa situação, 21,8% dos egressos (185) relatam ter trocado de trabalho pelo menos uma (1) vez. Internamente nas regiões, os egressos do Sul trocaram de trabalho de 1 a 4 vezes ou mais (76,3%, 186 pessoas), os egressos do Norte tenderam a trocar de 1 a 3 vezes (65%, 26 egressos), os do Nordeste trocaram de trabalho entre 1 e 3 vezes (55,2%, 90 egressos) e 13,5% (22) não estão trabalhando no momento. Os formados do Centro-oeste mudaram de trabalho de 1 a 3 vezes (62,5%, 35) e para 68,1% (234) egressos a troca de trabalho ocorreu entre 1 e 4 vezes ou mais e 20,3% (70 egressos) dizem continuar trabalhando na mesma organização. A Tabela 39 apresenta os resultados.

**Tabela 39 – Trocas de trabalho após o ingresso no ensino superior por região do país**

		Sul	Norte	Nordeste	Centro-oeste	Sudeste	Total
<b>1 vez.</b>	Nº absoluto	49	10	37	10	79	185
	Entre as regiões (%)	26,5%	5,4%	20,0%	5,4%	42,7%	100,0%
	Internamente (%)	20,1%	25,0%	22,7%	17,9%	23,0%	21,8%
<b>2 a 3 vezes.</b>	Nº absoluto	108	16	53	25	131	333
	Entre as regiões (%)	32,4%	4,8%	15,9%	7,5%	39,3%	100,0%
	Internamente (%)	44,3%	40,0%	32,5%	44,6%	38,1%	39,3%
<b>4 ou mais vezes.</b>	Nº absoluto	29	1	7	7	24	68
	Entre as regiões (%)	42,6%	1,5%	10,3%	10,3%	35,3%	100,0%
	Internamente (%)	11,9%	2,5%	4,3%	12,5%	7,0%	8,0%
<b>Nenhuma, e não estou trabalhando no momento.</b>	Nº absoluto	16	6	22	2	22	68
	Entre as regiões (%)	23,5%	8,8%	32,4%	2,9%	32,4%	100,0%
	Internamente (%)	6,6%	15,0%	13,5%	3,6%	6,4%	8,0%
<b>Nenhuma, pois nunca trabalhei.</b>	Nº absoluto	7	2	8	6	18	41
	Entre as regiões (%)	17,1%	4,9%	19,5%	14,6%	43,9%	100,0%
	Internamente (%)	2,9%	5,0%	4,9%	10,7%	5,2%	4,8%
<b>Nenhuma, trabalho na mesma organização.</b>	Nº absoluto	35	5	36	6	70	152
	Entre as regiões (%)	23,0%	3,3%	23,7%	3,9%	46,1%	100,0%
	Internamente (%)	14,3%	12,5%	22,1%	10,7%	20,3%	17,9%
<b>Total</b>	Nº absoluto	244	40	163	56	344	847
	Entre as regiões (%)	28,8%	4,7%	19,2%	6,6%	40,6%	100,0%
	Internamente (%)	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Os dados levantados na Tabela 39 indicam que os egressos vivenciaram uma inserção não qualificante após o ingresso no curso superior, nesse quesito. Uma justificativa para isso são os contratos de trabalho em curta duração, como identificado entre os pesquisados.

Ao se analisar essa questão por instituição pública ou privada, os egressos compartilham de três situações: 1 vez; de 2 a 3 vezes; e nenhuma, pois continuam na mesma organização, conforme a Tabela 40. Por outro lado, os egressos da rede pública se destacam por nunca terem trabalhado.

**Tabela 40 - Trocas de trabalho após o ingresso no ensino superior por instituição de ensino superior públicas e privadas**

	Instituições privadas		Instituições públicas	
	Nº	(%)	Nº	(%)
<b>1 vez.</b>	95	20,5	90	23,6
<b>2 a 3 vezes.</b>	195	42,1	138	36,1
<b>4 ou mais vezes.</b>	34	7,3	34	8,9
<b>Nenhuma, e não estou trabalhando no momento.</b>	43	9,3	24	6,3
<b>Nenhuma, pois nunca trabalhei.</b>	12	2,6	29	7,6
<b>Nenhuma, trabalho na mesma organização.</b>	84	18,1	67	17,5
<b>Total</b>	463	100,0	382	100

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Nessa direção, as duas mudanças mais frequentes apresentam-se dispersas entre as etnias deste modo: uma única vez (brancos – 111; negros – 11; pardos - 61) e de 2 a 3 vezes (brancos – 202; negros – 23; pardos – 101). Todavia, há aqueles que nunca trocaram de emprego, pois continuam na mesma organização (brancos – 87; negros – 10; pardos – 48).

A Tabela 41 resume o tempo que os egressos permaneceram sem trabalho após a formação no curso superior. No geral, esses formados permaneceram entre 1 e 24 meses (26,8%, 227 participantes), destacando-se as regiões Sul, Nordeste, Centro-oeste e Sudeste. Já 12,8% (108) dos pesquisados, principalmente do Sul, do Nordeste e do Sudeste, afirmaram permanecer sem trabalho depois da conclusão do curso entre 6 e 12 meses. Em contrapartida, na região Norte 52,5% (21) dos egressos nunca ficaram sem trabalho após a formação.

Por sexo, as mulheres apresentam percentuais superiores aos homens nos intervalos de 6 a 12 meses (103, 51,8%), de 13 a 24 meses (64, 55,2%), de 1 a 5 meses (137, 53,9%) e 0 (zeros) meses (419, 51,6%). Os homens se destacaram no período superior a 3 anos (72, 57,1%). Para 52,3% (443) da amostra ficar sem trabalho após a formação não foi uma realidade. Já nessa questão houve um consenso entre os três grupos étnicos, os quais salientaram os respectivos intervalos: 0 meses (brancos – 285; negros – 28; pardos – 123); de 1 a 5 meses (brancos – 78; negros – 9; pardos – 53); e de 6 a 12 meses (brancos – 55; negros – 13; pardos – 36).

**Tabela 41 – Tempo sem trabalho após a formação por região do país**

		Sul	Norte	Nordeste	Centro-oeste	Sudeste	Total
<b>0 meses</b>	Nº absoluto	139	21	78	20	185	443
	Entre as regiões (%)	31,4%	4,7%	17,6%	4,5%	41,8%	100,0%
	Internamente (%)	57,0%	52,5%	47,9%	35,7%	53,8%	52,3%
<b>De 1 a 5 meses</b>	Nº absoluto	37	6	30	10	62	145
	Entre as regiões (%)	25,5%	4,1%	20,7%	6,9%	42,8%	100,0%
	Internamente (%)	15,2%	15,0%	18,4%	17,9%	18,0%	17,1%
<b>De 13 a 24 meses</b>	Nº absoluto	14	6	15	11	36	82
	Entre as regiões (%)	17,1%	7,3%	18,3%	13,4%	43,9%	100,0%
	Internamente (%)	5,7%	15,0%	9,2%	19,6%	10,5%	9,7%
<b>De 25 a 36 meses</b>	Nº absoluto	5	0	9	2	5	21
	Entre as regiões (%)	23,8%	,0%	42,9%	9,5%	23,8%	100,0%
	Internamente (%)	2,0%	,0%	5,5%	3,6%	1,5%	2,5%
<b>De 6 a 12 meses</b>	Nº absoluto	38	4	20	9	37	108
	Entre as regiões (%)	35,2%	3,7%	18,5%	8,3%	34,3%	100,0%
	Internamente (%)	15,6%	10,0%	12,3%	16,1%	10,8%	12,8%
<b>Mais de 3 anos</b>	Nº absoluto	11	3	11	4	19	48
	Entre as regiões (%)	22,9%	6,3%	22,9%	8,3%	39,6%	100,0%

	Internamente (%)	4,5%	7,5%	6,7%	7,1%	5,5%	5,7%
<b>Total</b>	Nº absoluto	244	40	163	56	344	847
	Entre as regiões (%)	28,8%	4,7%	19,2%	6,6%	40,6%	100,0%
	Internamente (%)	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Em relação a trocar de trabalho após a formação (Tabela 42), 39,1% (331) dos pesquisados continuam na mesma organização. Em seguida, 23% (195) disseram ter trocado de trabalho pelo menos uma (1) vez, em especial os egressos do Sul e do Sudeste. Houve um equilíbrio entre o grupo que não está trabalhando (16,6%, 141) e o grupo que trocou de 2 a 3 vezes de trabalho (16,5%, 140). No primeiro, as regiões Sul, Nordeste e Sudeste predominam; no segundo grupo apenas os egressos do Sul e do Sudeste são mais frequentes.

Por região nota-se que os formados do Sul (43,4%, 106) e do Sudeste (41,3%, 142) foram mais frequentes em trocar de trabalho entre 1 e 3 vezes (internamente nas regiões), assim também em continuar trabalhando na mesma organização (28,4% e 42,3%, respectivamente) entre as regiões do país. No Norte predominou a troca de trabalho pelo menos uma (1) vez (32,5%, 13 egressos) e no Centro-oeste foi percebida a troca de trabalho entre 1 e 3 vezes pelos pesquisados (39,2%, 22 egressos) e a permanência no mesmo emprego por 33,9% (19) entre os participantes da região.

**Tabela 42 – Trocas de trabalho após a formação no ensino superior por região do país**

		Sul	Norte	Nordeste	Centro-oeste	Sudeste	Total
<b>1 vez.</b>	Nº absoluto	61	13	30	11	80	195
	Entre as regiões (%)	31,3%	6,7%	15,4%	5,6%	41,0%	100,0%
	Internamente (%)	25,0%	32,5%	18,4%	19,6%	23,3%	23,0%
<b>2 a 3 vezes.</b>	Nº absoluto	45	5	17	11	62	140
	Entre as regiões (%)	32,1%	3,6%	12,1%	7,9%	44,3%	100,0%
	Internamente (%)	18,4%	12,5%	10,4%	19,6%	18,0%	16,5%
<b>4 ou mais vezes.</b>	Nº absoluto	5	0	3	2	10	20
	Entre as regiões (%)	25,0%	,0%	15,0%	10,0%	50,0%	100,0%
	Internamente (%)	2,0%	,0%	1,8%	3,6%	2,9%	2,4%
<b>Nenhuma, e não está trabalhando no momento.</b>	Nº absoluto	35	9	41	9	47	141
	Entre as regiões (%)	24,8%	6,4%	29,1%	6,4%	33,3%	100,0%
	Internamente (%)	14,3%	22,5%	25,2%	16,1%	13,7%	16,6%
<b>Nenhuma, pois nunca trabalhou.</b>	Nº absoluto	4	1	6	4	5	20
	Entre as regiões (%)	20,0%	5,0%	30,0%	20,0%	25,0%	100,0%
	Internamente (%)	1,6%	2,5%	3,7%	7,1%	1,5%	2,4%
<b>Nenhuma, trabalha na mesma organização.</b>	Nº absoluto	94	12	66	19	140	331
	Entre as regiões (%)	28,4%	3,6%	19,9%	5,7%	42,3%	100,0%
	Internamente (%)	38,5%	30,0%	40,5%	33,9%	40,7%	39,1%

<b>Total</b>	Nº absoluto	244	40	163	56	344	847
	Entre as regiões (%)	28,8%	4,7%	19,2%	6,6%	40,6%	100,0%
	Internamente (%)	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Nessa questão os pesquisados brancos disseram ter trocado somente 1 vez (105), de 2 a 3 vezes (98) ou nenhuma vez, pois continuam trabalhando na mesma empresa (205). Os egressos negros afirmaram ter trocado de trabalho apenas uma vez (15); nenhuma, pois continuam na mesma empresa (22); ou nenhuma, porque não estão trabalhando (17). Os egressos de etnia parda compartilham das mesmas ações do grupo citado anteriormente, e apresentam as seguintes frequências: 73, 94 e 49 pessoas, respectivamente. No geral, percebe-se que os egressos tiveram uma inserção qualificante no mercado de trabalho, uma vez que demonstraram baixa rotatividade nas organizações. Aqui pode-se relevar uma melhora nas condições laborais, através do estabelecimento de contratos de trabalho mais duráveis em comparação à situação de trabalho ao longo da graduação – apesar de alguns egressos não estarem trabalhando no momento.

No tocante à contribuição à Previdência Social (INSS), 60,8% (515) dos pesquisados disseram estar contribuindo, e 26,2% (222) afirmaram já ter contribuído, mas não o fazem no momento. Partindo-se do pressuposto que a contribuição ao INSS decorre de um vínculo empregatício, a pesquisa do CFA (2015) contribui para justificar os 26,2%, pois apontou que 59% estavam desempregados à época da aplicação. Nesse sentido, os dados do DIEESE (2018) sobre os “novos ocupados” (desocupados que se empregaram) corroboram essa realidade, uma vez que indicam um crescimento de vínculos sem carteira assinada, como entre os empregados em empresas (22,6%), os trabalhadores domésticos (9,9%) e no serviço público (4,5%).

Vários elementos sobre inserção qualificante e não qualificante foram apresentados e analisados até momento. Como forma de sistematizá-los, elabora-se o Quadro 22. Este quadro separa os resultados de modo a destacar as características qualificantes e não qualificantes da inserção profissional dos egressos.

**Quadro 22 – Principais características de inserção qualificante e não qualificante dos egressos**

Inserção qualificante		Inserção não qualificante	
Contrato de trabalho por tempo indeterminado	62,6%	Contrato de trabalho por tempo determinado	37,4%
Jornada integral de trabalho (40 horas ou mais por semana)	63,4%	Jornadas de trabalho em tempo parcial (por determinação da empresa e por decisão própria)	12,8%
Ocupações em nível gerencial ou qualificadas na área (administradores, analistas, assistentes, auxiliares, coordenadores, gestores, professores, empresários)	60,8%	Ocupações externas à Administração (operacionais)	6,1%
Estão satisfeitos com o trabalho	45,2%	Estão insatisfeitos e procurando outro trabalho	19,8%
Após a entrada na graduação, continuaram trabalhando na mesma organização	17,9%	Após a entrada na graduação, trocaram de trabalho entre 2 e 3 vezes	39,9%
Após a entrada na graduação, trocaram de trabalho 1 vez	21,8%	Após a entrada na graduação, trocaram de trabalho 4 ou mais vezes	8%
Nunca ficaram sem trabalho após a formação	52,3%	Ficaram sem trabalho de 1 a 5 meses após a formação	17,1%
		Ficaram sem trabalho de 13 a 24 meses após a formação	9,7%
Trocaram de trabalho 1 vez após a formação	23%	Trocaram de trabalho de 2 a 3 vezes após a formação	16,5%
Continuaram trabalhando na mesma organização após a formação	39,1%	Nunca trocaram e estão sem trabalho no momento	16,6%
Estão contribuindo à Previdência Social	60,8%	Não estão contribuindo à Previdência Social, mas já contribuíram	26,2%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Diante do Quadro 22 observa-se que os egressos possuem, no geral, uma inserção qualificante no mercado de trabalho, algo que é reforçado por aspectos como contrato e jornada de trabalho, tipo de ocupação nas organizações, a permanência na mesma empresa e a contribuição à Previdência Social. Mesmo assim, nota-se casos de inserção não qualificante, com expressão dos contratos por tempo determinado, as trocas de trabalho após o ingresso no ensino superior e a não contribuição à Previdência Social.

Algumas questões acerca da inserção qualificante e não qualificante foram organizadas numa espécie de linha do tempo, iniciando no ingresso no curso superior até cinco (5) anos após a formação. Demonstra-se: Ingresso no curso → Metade do curso (4º/5º semestre) → Formatura → 2 anos após a formatura → 5 anos após a formatura. Aos egressos foram informadas diferentes situações laborais, tais como estagiário, funcionário público concursado, cargo em comissão, terceirizado, entre outros. Caso a situação de trabalho não se aplicasse, os egressos poderiam assinalar a opção “não se aplica”. Como sistematização dos dados da pesquisa, organiza-se o Quadro 23, que mostra as principais atividades profissionais desempenhadas pelos egressos no decorrer do curso superior.

**Quadro 23 – Principais atividades profissionais dos egressos durante o curso superior**

Atividade profissional	Ingresso		4º/5º semestre		Formatura		2 anos após a formatura		5 anos após a formatura	
Estágio não remunerado	64	7,6%								
Estágio remunerado	164	19,4%	241	28,5%						
Serviço público (concurso)	33	3,9%	28	3,3%	27	3,2%	43	5,1%		
Serviço Público (cargo em comissão)			15	1,8%	15	1,8%	30	3,5%		
Funcionário em empresa privada com carteira assinada	143	17,1%			153	18,1%				
Funcionário em empresa privada sem carteira assinada	24	2,8%			29	3,4%				
Autônomo	28	3,3%			29	3,4%	38	4,5%		
Trabalho voluntário	80	9,4%	43	5,1%						
Empresas ou negócios familiares	65	7,7%			35	4,1%				
Donos/sócios, associados ou cooperados	22	2,6%			25	3%				
Pós-graduandos (Mestrado e Doutorado)					48	5,7%	66	7,8%	38	4,5%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

O Quadro 23 expõe os principais momentos em que os egressos desempenharam as atividades profissionais mencionadas. Interessante destacar que os estágios remunerados ocorreram em maior parte no ingresso e na metade da graduação. O trabalho em empresas privadas com e sem carteira assinada foi mais frequente no ingresso e no período de formatura. Já a atuação no serviço público acompanhou os egressos no decorrer de toda a formação e foi uma realidade também 2 anos após a conclusão do curso. Para aqueles que se dedicaram aos cursos de Mestrado e Doutorado, o ingresso em tais cursos decorreram a partir da formatura. No geral, os ingressos desempenharam aquelas atividades profissionais predominantemente em dois momentos da vida acadêmica: ingresso no curso e formatura.

Complementando o Quadro 23, relativo à prática de estágios, a primeira lei (Lei n. 96.494 de 1977) só foi regulamentada em 1982, sob o Decreto n. 87.497, sendo essa prática voltada para a aprendizagem social, cultural e profissional dos educandos sob a responsabilidade das instituições de ensino superior nas quais eles estavam matriculados. Contudo, a nova Lei do Estágio (Lei n. 11.788), criada em 2008, passou a observar as

transformações no mercado de trabalho e definiu, portanto, a prática dos estágios como um ato escolar supervisionado que se desenvolve no ambiente do trabalho e visa a preparação dos educandos para o trabalho. O estágio passou a ter um papel mais ferramental, importante para o desenvolvimento de habilidades e competências (ARAÚJO, 2017).

No âmbito dos funcionários em empresas privadas, em especial os egressos sem carteira assinada (CLT), Dalberto e Cirino (2018) salientam que a informalidade vem tomando grandes proporções no decorrer das últimas décadas. Em 1980, quase 30% da população ocupada trabalhava sem carteira assinada e, nos anos 1990, esse número passou para 40% (considerando os trabalhadores por conta própria). De acordo com os autores, no ano de 2008 foi registrado o montante de 92,3 milhões de ocupados, sendo que 15,9 milhões desses trabalhadores não possuíam carteira assinada. Dalberto e Cirino (2018, p. 426) apontam a necessidade de políticas públicas que amenizem ou reduzam as barreiras à formalidade, pois são trabalhadores caracterizados pela “[...] vulnerabilidade, ausência de proteção social e legal, incapacidade de fazer cumprir contratos, incapacidade de se organizar para alcançar representatividade e limitação à capacidade de desfrutar de infraestrutura e benefícios públicos”.

Sobre os egressos que disseram ser donos/sócios, associados ou cooperados, nota-se que a atividade empreendedora pode ser vista pelo viés da necessidade e da oportunidade. O empreendedorismo por necessidade surge, na maioria dos casos, pelo desemprego – decorrente de mudanças na conjuntura socioeconômica nas relações de trabalho e emprego ao longo dos anos. Já empreender por oportunidade enseja a existência de um comportamento empreendedor e perpassa condições estruturais e educacionais para o seu exercício. Envolve aprendizagem, intenção empreendedora, habilidades e conhecimentos para empreender (BULGACOV et al., 2011).

Bulgacov et al. (2011) enfatizam que o jovem na América Latina é iniciado no trabalho de forma precoce, como forma de garantir a sua sobrevivência e/ou sua formação. Por isso, os autores afirmam que empreender nesse caso reforça o caráter de necessidade. As atividades de serviço são mais frequentes entre esses jovens, principalmente serviços pessoais, como vendedores ambulantes e serviços de limpeza. Entretanto, percebeu-se uma inclinação a atividades mais qualificadas, oportunizadas pela melhoria na formação (incrementada pelas condições de acesso) nos últimos anos.

Devido ao escopo das atividades, os rendimentos dos jovens empreendedores no Brasil ainda são pouco motivadores: cerca de 50% desses jovens possuem renda de até três salários mínimos, sendo que 73% deles percebem rendimentos inferiores a isso, o que contradiz a

razão por empreender, uma vez que essas pessoas buscam atender as necessidades de renda. O que impacta negativamente são o nível de educação e a experiência em negócios, especialmente para aqueles oriundos de classes sociais populares (BULGOCOV et al., 2011).

Na análise das questões escalares sobre inserção qualificante e não qualificante (Tabela 43) ficou evidente que os egressos concordaram totalmente (moda = 5, medianas = 5) que são os principais responsáveis pela qualificação profissional. Oliveira e Wetzel (2009) afirmam que nos últimos dez anos notou-se um aumento na demanda de jovens que buscam no ensino superior o acesso ao mercado de trabalho. Corroborando a isso, cita-se Cattani (2006) ao expressar que a busca pela educação superior pode refletir uma política governamental e uma crença baseada na responsabilidade individual por colocação, atuação e pelas consequências das escolhas no trabalho. Indo além, os egressos tendem a concordar total ou parcialmente (modas = 5 e 4, mediana = 4) que possuem autonomia para realizarem as tarefas no trabalho. Todavia, possuem posicionamentos divergentes (entre as regiões) quando afirmado que a instituição possui um sistema claro de progressão de carreira e que em geral nos postos de trabalho já ocupados possuíam autonomia na realização das atividades.

**Tabela 43 – Questões sobre inserção qualificante e não qualificante dos egressos por região do país e sexo**

Questões	Região										Sexo			
	S		N		NE		CO		SE		Fem.		Masc.	
	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me
Possuo autonomia para realizar minhas tarefas.	5,0	4,0	4,0	4,0	5,0	4,0	5,0	4,0	5,0	4,0	5,0	4,0	5,0	4,0
A instituição na qual trabalho não possui um sistema claro de progressão de carreira.	5,0	3,0	5,0	2,0	1,0	3,0	1,0	3,0	5,0	3,0	5,0	3,0	5,0	3,0
Sou o principal responsável pela minha qualificação profissional	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
Em geral nos postos de trabalho que já ocupei possuía autonomia para realizar as tarefas.	4,0	4,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	5,0	3,0	4,0	4,0

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Neste tópico abordou-se elementos que abrangem as discussões sobre inserção qualificante e não qualificante (CORDEIRO, 2002). Em resumo, os achados fizeram menção à condição dos egressos estarem ou não trabalhando, o porte e o ramo da organização, o contrato e a jornada de trabalho, os rendimentos brutos individuais e familiares, os cargos ocupados, o trabalho durante a graduação, as trocas de trabalho antes, duração e após a formação; o tempo de permanência sem emprego após a formação, e a contribuição ao INSS.

A próxima seção discute os resultados pertinentes ao construto Mobilidade Social, o qual encerra as análises e discussões dos dados da pesquisa.

## 5.2 CONHECENDO OS EGRESSOS: ANÁLISE DA MOBILIDADE SOCIAL

Resguardando a compreensão dos resultados, os mesmos são organizados em dois pontos: 1) os pais dos egressos: escolaridade, ocupação e renda bruta mensal familiar; e 2) *déclassement*.

### 5.2.1 Os pais dos egressos: escolaridade, ocupação e renda bruta mensal familiar

Os estudos sobre mobilidade social (FERREIRA; VELOSO, 2003; RIBEIRO, 2006; PICANÇO, 2007; REIS; RAMOS, 2011; CHAN; BOLIVER, 2013) sustentam que há estreita relação entre a escolaridade dos pais com o progresso acadêmico e econômico dos filhos quando adultos. Ferreira e Veloso (2003) citam que para os filhos com idade entre 11 e 25 anos a influência do grau de escolaridade dos pais é ainda maior.

Sobre a escolaridade dos pais (homens), 22,3% (189) possuem o primeiro ciclo do ensino fundamental (1ª a 4ª série), 13,7% (116) possuem ensino fundamental completo e 23,1% (196) possuem ensino médio completo. No âmbito da educação básica, os egressos se comportam da seguinte forma, entre as regiões: No Sul, predomina o ensino fundamental (1ª a 4ª série) (50, 20,5%); no Norte e Nordeste, o ensino médio (12, 30%; 43, 26,4%); e no Centro Oeste e no Sudeste, o primeiro ciclo do ensino fundamental (12, 21,4%; 82, 23,8%) e o ensino médio (14, 25%; 80, 23,3%). Quanto ao ensino superior, 15,2% (128) possuem, sendo esse resultado um indicador de que grande parte dos egressos representam a primeira geração da família a acessar a educação superior. O Quadro 24 sintetiza as informações.

**Quadro 24 – Escolaridade dos pais (homens) dos egressos por região do país**

		Sul	Norte	Nordeste	Centro-oeste	Sudeste	Total
<b>Ensino Fundamental (1ª a 4ª série)</b>	Nº absoluto	50	9	36	12	82	189
	Entre as regiões (%)	26,5%	4,8%	19,0%	6,3%	43,4%	100,0 %
	Internamente (%)	20,5%	22,5%	22,1%	21,4%	23,8%	22,3%
<b>Ensino Fundamental (5ª a 8ª série)</b>	Nº absoluto	33	9	17	4	53	116
	Entre as regiões (%)	28,4%	7,8%	14,7%	3,4%	45,7%	100,0 %
	Internamente (%)	13,5%	22,5%	10,4%	7,1%	15,4%	13,7%
<b>Ensino Médio completo</b>	Nº absoluto	47	12	43	14	80	196
	Entre as regiões (%)	24,0%	6,1%	21,9%	7,1%	40,8%	100,0 %
	Internamente (%)	19,3%	30,0%	26,4%	25,0%	23,3%	23,1%
<b>Ensino Médio Incompleto/ interrompido</b>	Nº absoluto	18	3	11	5	15	52
	Entre as regiões (%)	34,6%	5,8%	21,2%	9,6%	28,8%	100,0 %
	Internamente (%)	7,4%	7,5%	6,7%	8,9%	4,4%	6,1%
<b>Ensino Superior – completo</b>	Nº absoluto	47	5	18	7	52	129
	Entre as regiões (%)	36,4%	3,9%	14,0%	5,4%	40,3%	100,0 %
	Internamente (%)	19,3%	12,5%	11,0%	12,5%	15,1%	15,2%
<b>Ensino Superior – cursando</b>	Nº absoluto	1	1	0	3	0	5
	Entre as regiões (%)	20,0%	20,0%	,0%	60,0%	,0%	100,0 %
	Internamente (%)	,4%	2,5%	,0%	5,4%	,0%	,6%
<b>Ensino Superior incompleto/ interrompido</b>	Nº absoluto	24	0	9	1	17	51
	Entre as regiões (%)	47,1%	,0%	17,6%	2,0%	33,3%	100,0 %
	Internamente (%)	9,8%	,0%	5,5%	1,8%	4,9%	6,0%
<b>Nenhum</b>	Nº absoluto	1	0	16	1	11	29
	Entre as regiões (%)	3,4%	,0%	55,2%	3,4%	37,9%	100,0 %
	Internamente (%)	,4%	,0%	9,8%	1,8%	3,2%	3,4%
<b>Pós-Graduação – doutorado</b>	Nº absoluto	2	0	0	0	8	10
	Entre as regiões (%)	20,0%	,0%	,0%	,0%	80,0%	100,0 %
	Internamente (%)	,8%	,0%	,0%	,0%	2,3%	1,2%
<b>Pós-Graduação – especialização</b>	Nº absoluto	16	1	10	7	20	54
	Entre as regiões (%)	29,6%	1,9%	18,5%	13,0%	37,0%	100,0 %
	Internamente (%)	6,6%	2,5%	6,1%	12,5%	5,8%	6,4%
<b>Pós-Graduação – mestrado</b>	Nº absoluto	5	0	3	2	6	16
	Entre as regiões (%)	31,3%	,0%	18,8%	12,5%	37,5%	100,0 %
	Internamente (%)	2,0%	,0%	1,8%	3,6%	1,7%	1,9%
<b>Total</b>	Nº absoluto	244	40	163	56	344	847
	Entre as regiões (%)	28,8%	4,7%	19,2%	6,6%	40,6%	100,0 %
	Internamente (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0 %

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Ao se analisar por etnias (APÊNDICE C, p. 205), percebe-se que os pais de egressos negros estão mais concentrados no ensino médio completo (24, 41,4%); brancos, ensino médio (111, 21,9%) e ensino superior (95, 18,8%) completos; pardos, ensino fundamental (1-

4 série) – 75, 28,7%, e ensino médio completo (56, 21,5%); indígenas, ensino fundamental completo (1, 100%); e amarelos, ensino médio (4, 22,2%) e ensino superior (4, 22,2%) completos.

Quanto à escolaridade das mães na educação básica, aponta-se que 18,3% (155) delas possuem o primeiro ciclo do ensino fundamental, 14,6% (124) possuem ensino fundamental completo e 26% (220) concluíram o ensino médio. Percebe-se que, internamente, no Sul predominam mulheres com escolaridade de 1ª a 4ª série (37, 15,2%) e com ensino médio completo (57, 23,4%). No Norte do país as mães são escolarizadas até o ensino secundário (15, 37,5%), geralmente. No Nordeste e no Sudeste destacam-se os anos iniciais do ensino fundamental (34, 20,9%; 75, 21,8%) e o ensino médio (44, 27%; 86, 25%). Já no Centro-oeste é muito frequente entre as mães dos egressos o ensino fundamental completo (11, 19,6%) e o ensino médio (18, 32,1%). As mães com ensino superior completo representam somente 16,5% (140) da amostra, o que corrobora a percepção de que grande parte os egressos representam a primeira geração a ingressar em um curso superior.

**Quadro 25 – Escolaridade das mães dos egressos por região do país**

		Sul	Norte	Nordeste	Centro-oeste	Sudeste	Total
<b>Ensino Fundamental (1ª a 4ª série)</b>	Nº absoluto	37	6	34	3	75	155
	Entre as regiões (%)	23,9%	3,9%	21,9%	1,9%	48,4%	100,0%
	Internamente (%)	15,2%	15,0%	20,9%	5,4%	21,8%	18,3%
<b>Ensino Fundamental (5ª a 8ª série)</b>	Nº absoluto	35	3	22	11	53	124
	Entre as regiões (%)	28,2%	2,4%	17,7%	8,9%	42,7%	100,0%
	Internamente (%)	14,3%	7,5%	13,5%	19,6%	15,4%	14,6%
<b>Ensino Médio completo</b>	Nº absoluto	57	15	44	18	86	220
	Entre as regiões (%)	25,9%	6,8%	20,0%	8,2%	39,1%	100,0%
	Internamente (%)	23,4%	37,5%	27,0%	32,1%	25,0%	26,0%
<b>Ensino Médio Incompleto/ interrompido</b>	Nº absoluto	18	1	9	1	16	45
	Entre as regiões (%)	40,0%	2,2%	20,0%	2,2%	35,6%	100,0%
	Internamente (%)	7,4%	2,5%	5,5%	1,8%	4,7%	5,3%
<b>Ensino Superior – completo</b>	Nº absoluto	46	4	22	8	60	140
	Entre as regiões (%)	32,9%	2,9%	15,7%	5,7%	42,9%	100,0%
	Internamente (%)	18,9%	10,0%	13,5%	14,3%	17,4%	16,5%
<b>Ensino Superior – cursando</b>	Nº absoluto	0	1	2	0	1	4
	Entre as regiões (%)	,0%	25,0%	50,0%	,0%	25,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	2,5%	1,2%	,0%	,3%	,5%
<b>Ensino Superior incompleto/ interrompido</b>	Nº absoluto	23	3	8	3	12	49
	Entre as regiões (%)	46,9%	6,1%	16,3%	6,1%	24,5%	100,0%
	Internamente (%)	9,4%	7,5%	4,9%	5,4%	3,5%	5,8%
<b>Nenhum</b>	Nº absoluto	0	0	4	1	5	10

	Entre as regiões (%)	,0%	,0%	40,0%	10,0%	50,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	,0%	2,5%	1,8%	1,5%	1,2%
<b>Pós-Graduação – doutorado</b>	Nº absoluto	1	0	0	0	6	7
	Entre as regiões (%)	14,3%	,0%	,0%	,0%	85,7%	100,0%
	Internamente (%)	,4%	,0%	,0%	,0%	1,7%	,8%
<b>Pós-Graduação – especialização</b>	Nº absoluto	25	7	16	9	25	82
	Entre as regiões (%)	30,5%	8,5%	19,5%	11,0%	30,5%	100,0%
	Internamente (%)	10,2%	17,5%	9,8%	16,1%	7,3%	9,7%
<b>Pós-Graduação – mestrado</b>	Nº absoluto	2	0	2	2	5	11
	Entre as regiões (%)	18,2%	,0%	18,2%	18,2%	45,5%	100,0%
	Internamente (%)	,8%	,0%	1,2%	3,6%	1,5%	1,3%
<b>Total</b>	Nº absoluto	244	40	163	56	344	847
	Entre as regiões (%)	28,8%	4,7%	19,2%	6,6%	40,6%	100,0%
	Internamente (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Quando as mães são distribuídas por etnias, nota-se que as mães dos egressos negros concentram-se mais nos níveis fundamental, até a 4ª série (13, 22,4%), e ensino médio completo (13, 5,9%); dos brancos, ensino médio completo (118, 53,9%), ensino superior completo (97, 19,2%) e especialização (61, 12,1%); dos pardos, primeiro ciclo do ensino fundamental (58, 22,2%), ensino fundamental (43, 16,5%) e ensino médio (83, 37,9%) completos; dos indígenas, ensino fundamental completo (1, 100%); e dos amarelos, ensino médio (5, 27,8%) e ensino superior (5, 27,8%) completos (APÊNDICE E, p. 210).

Reis e Ramos (2011) enfatizam que os filhos de pais com ensino primário incompleto (menos de 4 anos de estudo) possuem, em média, 5,3 anos de escolaridade. Nessa realidade, cerca de 35% das proles também não concluíram o ensino primário e, somente, 3% possuem graduação. Para o grupo de pais de 4 a 7 anos de estudo, a média de escolaridade dos filhos sobe para 9,1%, dos quais 6,5% não finalizaram o ensino fundamental e 13,5% concluíram o ensino superior. Os melhores índices estão entre os pais com o mínimo de 8 anos de estudos, pois a escolaridade média de seus filhos é de 12,3 anos. Com isso, afirma-se que a mobilidade se mostra menor quando os pais possuem baixa escolaridade (FERREIRA; VELOSO, 2003).

Em nível de graduação, somente 15,2% (129) dos homens completaram um curso superior, estando assim dispersos nas regiões: Sul (47, 19,3%), Norte (5, 12,5%), Nordeste (18, 11%), Centro-oeste (7, 12,5%) e Sudeste (52, 15,1%). Neste nível, Administração (45, 5,3%) e Direito (18, 2,1%) foram as únicas formações presentes em todas as regiões. Outras mais frequentes foram Ciências Contábeis (14, 1,7%) e Engenharia Civil (11, 1,3%). Detalhando-se as regiões (excluindo-se aqui os cursos de Administração e Direito), no Sul,

demais formações foram Ciências Contábeis, Engenharias (os respondentes não definiram a área) e Engenharia Civil. No Nordeste, os egressos mencionaram o curso de Ciências Contábeis, Engenharia Mecânica, Geografia e História. Na região Norte as graduações suscitadas foram História e Teologia. No Sudeste as formações em destaque são Ciências Contábeis, Engenharias, Engenharia Civil e Mecânica e Psicologia. Por fim, no Centro-oeste o curso de Economia foi evidenciado (APÊNDICE D, p. 206).

No tocante às mães, apenas 16,5% (140) possuem alguma formação superior, que se dispersa entre as regiões desta forma: Sul (46, 18,9%), Norte (4, 10%), Nordeste (22, 13,5%), Centro-oeste (8, 14,3%) e Sudeste (60, 17,4%). Os cursos de graduação mais comuns entre essas mulheres são Administração (20, 2,4%), Ciências Contábeis (13, 1,5%), Direito (12, 1,4%), Pedagogia (57, 6,7%) e Psicologia (10, 1,2%). Observando-se cada região, o curso de Administração é mais frequente entre as mulheres do Sul, Nordeste e Sudeste. O curso de Pedagogia está presente em todas as regiões. Há alguns que se sobressaem em determinadas regiões, como é o caso de Ciências Contábeis (Sudeste), Letras e Direito (Sul e Nordeste) e Psicologia (Nordeste) (APÊNDICE F, p. 211). O Quadro 26 resume as graduações cursados por pais e mães por etnia dos egressos.

**Quadro 26 – Principais ocupações dos pais por cor/raça/etnia dos egressos**

	<b>Negros</b>	<b>Brancos</b>	<b>Pardos</b>	<b>Amarelos</b>
<b>Pais</b>	Direito Engenharia Mecânica Letras Pedagogia	Administração Ciências Contábeis Direito Engenharia Civil	Administração Direito Engenharia Civil Geografia	Administração Odontologia Pedagogia Química
<b>Mães</b>	Letras Pedagogia Serviço Social	Administração Ciências Contábeis Biologia Direito Letras	Letras Pedagogia Serviço Social	Pedagogia Letras Matemática Enfermagem Ciências Contábeis

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

De acordo com Reis e Ramos (2011) os trabalhadores com pais mais escolarizados desenvolvem mobilidade social em níveis superiores. Para Ferreira e Veloso (2003, p. 482), “a persistência de alta escolaridade é mais elevada entre indivíduos de cor branca. [...] a probabilidade de o filho de um pai com ensino superior completar seus estudos universitários é cerca de 40%, se o indivíduo reportar ser negro ou pardo, e aproximadamente 62% para brancos”. Ainda, os autores destacam que a menor mobilidade entre pessoas negras está associada a pais analfabetos e considera que a probabilidade dessa pessoa permanecer na mesma situação é próxima a 42%, enquanto que para os brancos esse percentual é um pouco acima de 24%.

Nesse aspecto, Ribeiro (2006) corrobora ao ter analisado as influências de classe e raça no processo de mobilidade social. Para o autor, em análises como essa deve-se considerar as condições históricas de formação da sociedade brasileira, tais como: as famílias de trabalhadores rurais se configuram como as mais pobres no Brasil; e negros e pardos estão em maior proporção nas classes sociais populares. A partir disso, apresenta-se alguns pontos críticos em que classe e raça interferem na mobilidade intergeracional (que mede o grau de escolaridade de destino em relação à classe de origem) descritos por Ribeiro (2006), a saber: 1. A desigualdade de classe diminui ao longo das transições e a desigualdade racial aumenta ao se completar ou não o primeiro ano de universidade. 2. Os efeitos da classe de origem são, pelo menos, seis vezes maiores que os de raça ao se completar o ensino médio. 3. Os efeitos da raça são mais presentes para as pessoas com mais de 10 ou 12 anos de escolaridade. 4. A desigualdade racial é mais presente no topo da hierarquia de classes sociais. 5. Filhos cujos pais estão em classes mais altas tendem a ter mais sucesso nas transições escolares.

Diferentes fatores podem influenciar o sucesso nas transições educacionais por pessoas de classes sociais mais altas. Reis e Ramos (2011) argumentam que geralmente pais nessas posições investem mais na quantidade e na qualidade da educação e na permanência nos estudos, pois, geralmente, tal investimento decorre de uma cultura familiar. A escolaridade dos pais representa entre 65% e 70% dos resultados da mobilidade dos filhos; e junto com a ocupação, a raça e a região de nascimento pode contribuir ou não para a desigualdade de oportunidades e rendimentos (REIS; RAMOS, 2011).

Jannuzzi (2002) enfatiza que o mercado de trabalho brasileiro atravessou, nas últimas décadas, intensas mudanças e padrões de mobilidade sócio-ocupacional. O século XX foi marcado por um processo intenso de mobilidade social ascendente, oriundo do processo de urbanização, com a migração rural-urbana; do fortalecimento da industrialização e do aumento da oferta de educação (PASTORE; VALLE SILVA, 2001; JANNUZZI, 2002). Nos últimos 50 anos a população economicamente ativa protagonizou uma melhora nos postos de trabalho urbano, não manuais ou de maior qualificação, apesar de que a redução das desigualdades de oportunidades de mobilidade social mais sensíveis ocorreram entre 1973 e 1996 (JANNUZZI, 2002; RIBEIRO, 2017).

Costa (2009) acrescenta que os anos 1970 e 1980 proporcionaram as maiores oportunidades de melhoria nas condições de vida, como o preenchimento de ocupações não-manuais, criação de vagas, acesso à educação, aumento de renda (PASTORE; VALLE SILVA, 2001); por outro lado, também hospedaram a ampliação das desigualdades regionais, mobilizando o deslocamento dos trabalhadores às metrópoles industriais, principalmente Rio

de Janeiro e São Paulo, devido à concentração do mercado de trabalho nessas regiões. Baltar (2004) complementa que a população jovem sofreu com o mau desempenho da economia do país após os anos 1980. Para o jovem foram diminuídas as oportunidades e aumentou-se o desemprego e a ocupação em atividades não agrícolas mal remuneradas.

Portanto, se diz que a mobilidade social no Brasil ficou concentrada na base da pirâmide social, “por forte herança de status de classe de origem e pelas curtas distâncias socioocupacionais percorridas” [...] “em que muitos ascenderam pouco e poucos ascenderam muito na pirâmide social”. Para aqueles que vinham do campo restavam as ocupações de baixa remuneração e qualificação, como os serviços domésticos e a construção civil (JANNUZZI, 2002, p. 257).

Assim, em relação ao país (homens) dos egressos, 3,9% (33) não trabalhavam à época, sobretudo, aqueles do Nordeste (12, 36,4%). No geral, pode-se dizer que eram trabalhadores manuais semi e não qualificados (não da agricultura) (148, 17,5%) e autônomos (131, 15,5%). Além dessas posições mais recorrentes, haviam outras atividades profissionais. No Sul, internamente, destacou-se atividade como agricultores e pequenos produtores/pequenos produtores rurais (26, 10,7%); no Norte emergiram os trabalhadores não manuais de rotina grau superior (administração e comércio) (5, 12,5%); na região Nordeste evidenciou-se também atividade como trabalhadores não manuais de alta qualificação (A) (17, 10,4%). No Centro-oeste os egressos salientaram duas ocupações de seus pais: trabalhadores agrícolas e outros da produção primária (9, 16,1%) e trabalhadores não manuais de rotina grau superior (administração e comércio) (13, 23,2%). No Sudeste do país destacaram-se os pequenos proprietários, artesãos (com empregados) e trabalhadores manuais (29, 8,4%). Outros casos (28, 3,3%) foram informados, como os pais que já estavam aposentados, os que possuíam cargo em comissão e os falecidos. A Tabela 44 expõe os resultados.

**Tabela 44 – Ocupação dos pais (homens) quando os egressos tinham cerca de 14 anos – por região**

		Sul	Norte	Nordeste	Centro-oeste	Sudeste	total
<b>Não trabalhava.</b>	Nº absoluto	7	4	12	1	9	33
	Trabalho do pai (%)	21,2%	12,1%	36,4%	3,0%	27,3%	100,0%
	Intern. Região (%)	2,9%	10,0%	7,4%	1,8%	2,6%	3,9%
<b>Trabalhadores não manuais de alta qualificação (A)</b>	Nº absoluto	22	0	17	5	22	66
	Trabalho do pai (%)	33,3%	,0%	25,8%	7,6%	33,3%	100,0%
	Intern. Região (%)	9,0%	,0%	10,4%	8,9%	6,4%	7,8%
<b>Trabalhadores não manuais de alta qualificação (B)</b>	Nº absoluto	8	0	3	0	9	20
	Trabalho do pai (%)	40,0%	,0%	15,0%	,0%	45,0%	100,0%
	Intern. Região (%)	3,3%	,0%	1,8%	,0%	2,6%	2,4%

<b>Pequenos proprietários, artesãos (com empregados), trabalhadores manuais</b>	Nº absoluto	22	3	6	4	29	64
	Trabalho do pai (%)	34,4%	4,7%	9,4%	6,3%	45,3%	100,0%
	Intern. Região (%)	9,0%	7,5%	3,7%	7,1%	8,4%	7,6%
<b>Trabalhadores não manuais de baixa qualificação</b>	Nº absoluto	18	2	8	5	28	61
	Trabalho do pai (%)	29,5%	3,3%	13,1%	8,2%	45,9%	100,0%
	Intern. Região (%)	7,4%	5,0%	4,9%	8,9%	8,1%	7,2%
<b>Agricultores e pequenos produtores, pequenos produtores rurais</b>	Nº absoluto	26	4	15	1	28	74
	Trabalho do pai (%)	35,1%	5,4%	20,3%	1,4%	37,8%	100,0%
	Intern. Região (%)	10,7%	10,0%	9,2%	1,8%	8,1%	8,7%
<b>Trabalhadores agrícolas e outros da produção primária.</b>	Nº absoluto	14	3	10	9	26	62
	Trabalho do pai (%)	22,6%	4,8%	16,1%	14,5%	41,9%	100,0%
	Intern. Região (%)	5,7%	7,5%	6,1%	16,1%	7,6%	7,3%
<b>Trabalhadores não manuais de rotina grau superior (administração e comércio)</b>	Nº absoluto	25	5	11	13	36	90
	Trabalho do pai (%)	27,8%	5,6%	12,2%	14,4%	40,0%	100,0%
	Intern. Região (%)	10,2%	12,5%	6,7%	23,2%	10,5%	10,6%
<b>Trabalhadores não manuais de rotina grau inferior (vendas e serviços)</b>	Nº absoluto	12	0	13	1	18	44
	Trabalho do pai (%)	27,3%	,0%	29,5%	2,3%	40,9%	100,0%
	Intern. Região (%)	4,9%	,0%	8,0%	1,8%	5,2%	5,2%
<b>Trabalhadores manuais semi e não qualificados (não na agricultura)</b>	Nº absoluto	36	10	31	4	67	148
	Trabalho do pai (%)	24,3%	6,8%	20,9%	2,7%	45,3%	100,0%
	Intern. Região (%)	14,8%	25,0%	19,0%	7,1%	19,5%	17,5%
<b>Técnicos de qualidade inferior, supervisores de trabalhadores manuais</b>	Nº absoluto	6	1	2	1	16	26
	Trabalho do pai (%)	23,1%	3,8%	7,7%	3,8%	61,5%	100,0%
	Intern. Região (%)	2,5%	2,5%	1,2%	1,8%	4,7%	3,1%
<b>Autônomo(a)</b>	Nº absoluto	39	8	30	9	45	131
	Trabalho do pai (%)	29,8%	6,1%	22,9%	6,9%	34,4%	100,0%
	Intern. Região (%)	16,0%	20,0%	18,4%	16,1%	13,1%	15,5%
<b>Outro</b>	Nº absoluto	9	0	5	3	11	28
	Trabalho do pai (%)	32,1%	,0%	17,9%	10,7%	39,3%	100,0%
	Intern. Região (%)	3,7%	,0%	3,1%	5,4%	3,2%	3,3%
<b>Total</b>	Nº absoluto	244	40	163	56	344	847
	Trabalho do pai (%)	28,8%	4,7%	19,2%	6,6%	40,6%	100,0%
	Intern. Região (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Ao retratá-los por cor ou raça, os pais dos pesquisados negros e pardos eram, predominantemente, trabalhadores manuais semi e não qualificados (12, 20,7%; 66, 25,3%, nessa ordem); dos brancos e amarelos, autônomos (80, 15,8%; 3, 16,7%, respectivamente); e dos indígenas trabalhadores manuais semi e não qualificados (não na agricultura) (1, 100%). O Quadro 27 apresenta as principais ocupações dos pais por etnia dos participantes.

**Quadro 27 – Principais ocupações dos pais dos egressos por cor/raça/etnia dos egressos**

	Ocupações (Escala CASMIN)	Referência	Nº	(%)
<b>Negros</b>	Trabalhadores não manuais de rotina em grau superior (administração e comércio)	Professores ensino superior, produtores artísticos, patrões do comércio grande ou da indústria, quadros do setor privado (qualificado), engenheiros, arquiteto, veterinário, quadros intermediários do setor público, quadros intermediários do setor público, trabalhadores da indústria com alta qualificação, psicólogo, contador.	7	12,1
	Autônomo(a)	Autônomo(a)	8	13,8
	Trabalhadores manuais semi e não qualificados (não na agricultura)	Pintores, pedreiros, azulejista, gesseiro, encanador, sapateiro, artesãos, operário sem qualificação, camareira, auxiliar de cozinha, copeiro.	12	20,7
<b>Branços</b>	Autônomo(a)	Autônomo(a)	80	15,8
	Trabalhadores manuais semi e não qualificados (não na agricultura)	Pintores, pedreiros, azulejista, gesseiro, encanador, sapateiro, artesãos, operário sem qualificação, camareira, auxiliar de cozinha, copeiro.	67	13,2
	Trabalhadores não manuais de rotina em grau superior (administração e comércio)	Professores ensino superior, produtores artísticos, patrões do comércio grande ou da indústria, quadros do setor privado (qualificado), engenheiros, arquiteto, veterinário, quadros intermediários do setor público, quadros intermediários do setor público, trabalhadores da indústria com alta qualificação, psicólogo, contador.	56	11,1
	Trabalhadores não manuais de alta qualificação (A)	Gerentes de grandes empresas, funcionários públicos de alto cargo, grandes proprietários de empresas e grandes fazendeiros.	50	9,9
<b>Pardos</b>	Trabalhadores manuais semi e não qualificados (não na agricultura)	Pintores, pedreiros, azulejista, gesseiro, encanador, sapateiro, artesãos, operário sem qualificação, camareira, auxiliar de cozinha, copeiro.	66	25,3
	Autônomo(a)	Autônomo(a)	39	14,9
	Trabalhadores não manuais de rotina em grau superior (administração e comércio)	Professores ensino superior, produtores artísticos, patrões do comércio grande ou da indústria, quadros do setor privado (qualificado), engenheiros, arquiteto, veterinário, quadros intermediários do setor público, quadros intermediários do setor público, trabalhadores da indústria com alta qualificação, psicólogo, contador.	24	9,2
	Trabalhadores agrícolas e outros da produção primária	Assalariados agrícolas, pequenos fazendeiros.	22	8,4
<b>Amarelos</b>	Autônomo(a)	Autônomo(a)	3	16,7
	Trabalhadores não manuais de rotina em grau superior (administração e comércio)	Professores ensino superior, produtores artísticos, patrões do comércio grande ou da indústria, quadros do setor privado (qualificado), engenheiros, arquiteto, veterinário, quadros intermediários do setor público, quadros intermediários do setor público, trabalhadores da indústria com alta qualificação, psicólogo, contador.	2	11,1
	Trabalhadores manuais semi e não qualificados (não na agricultura)	Pintores, pedreiros, azulejista, gesseiro, encanador, sapateiro, artesãos, operário sem qualificação, camareira, auxiliar de cozinha, copeiro.	2	11,1
	Trabalhadores não manuais de rotina de grau inferior (vendas e serviços)	Patrões do comércio médio, professores primários/ensino médio, enfermeiro, agente social, jornalista, bibliotecário, fotógrafo, publicitário.	2	11,1
<b>Indígenas</b>	Trabalhadores manuais semi e não qualificados (não na agricultura)	Pintores, pedreiros, azulejista, gesseiro, encanador, sapateiro, artesãos, operário sem qualificação, camareira, auxiliar de cozinha, copeiro.	1	100

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Sobre as mães dos egressos, 31,8% delas (269) não trabalhavam à época. Por região, nota-se os seguintes percentuais: Sul (65, 24,2%), Norte (8, 3%), Nordeste (55, 20,4%),

Centro-oeste (15, 5,6%) e Sudeste (126, 46,8%). Entre as mães que trabalhavam, percebeu-se três ocupações principais: (i) trabalhadoras não manuais de rotina grau inferior (vendas e serviços) – 81 mulheres, 9,6%; (ii) técnicas de qualidade inferior, supervisoras de trabalhadores manuais (81, 9,6%); e autônomas (81, 9,6%).

**Tabela 45 – Ocupação das mães quando os egressos tinham cerca de 14 anos – por região**

		Sul	Norte	Nordeste	Centro-oeste	Sudeste	Total
<b>Não trabalhava.</b>	Nº absoluto	65	8	55	15	126	269
	Trabalho da mãe (%)	24,2%	3,0%	20,4%	5,6%	46,8%	100,0%
	Intern. Região (%)	26,6%	20,0%	33,7%	26,8%	36,6%	31,8%
<b>Trabalhadores não manuais de alta qualificação (A)</b>	Nº absoluto	5	0	6	2	8	21
	Trabalho da mãe (%)	23,8%	,0%	28,6%	9,5%	38,1%	100,0%
	Intern. Região (%)	2,0%	,0%	3,7%	3,6%	2,3%	2,5%
<b>Trabalhadores não manuais de alta qualificação (B)</b>	Nº absoluto	7	0	2	0	4	13
	Trabalho da mãe (%)	53,8%	,0%	15,4%	,0%	30,8%	100,0%
	Intern. Região (%)	2,9%	,0%	1,2%	,0%	1,2%	1,5%
<b>Pequenos proprietários, artesãos (com empregados), trabalhadores manuais</b>	Nº absoluto	10	1	7	2	11	31
	Trabalho da mãe (%)	32,3%	3,2%	22,6%	6,5%	35,5%	100,0%
	Intern. Região (%)	4,1%	2,5%	4,3%	3,6%	3,2%	3,7%
<b>Trabalhadores não manuais de baixa qualificação</b>	Nº absoluto	16	2	9	6	21	54
	Trabalho da mãe (%)	29,6%	3,7%	16,7%	11,1%	38,9%	100,0%
	Intern. Região (%)	6,6%	5,0%	5,5%	10,7%	6,1%	6,4%
<b>Agricultores e pequenos produtores, pequenos produtores rurais</b>	Nº absoluto	29	1	5	1	13	49
	Trabalho da mãe (%)	59,2%	2,0%	10,2%	2,0%	26,5%	100,0%
	Intern. Região (%)	11,9%	2,5%	3,1%	1,8%	3,8%	5,8%
<b>Trabalhadores agrícolas e outros da produção primária.</b>	Nº absoluto	6	2	3	0	13	24
	Trabalho da mãe (%)	25,0%	8,3%	12,5%	,0%	54,2%	100,0%
	Intern. Região (%)	2,5%	5,0%	1,8%	,0%	3,8%	2,8%
<b>Trabalhadores não manuais de rotina grau superior (administração e comércio)</b>	Nº absoluto	22	7	8	10	28	75
	Trabalho da mãe (%)	29,3%	9,3%	10,7%	13,3%	37,3%	100,0%
	Intern. Região (%)	9,0%	17,5%	4,9%	17,9%	8,1%	8,9%
<b>Trabalhadores não manuais de rotina grau inferior (vendas e serviços)</b>	Nº absoluto	25	2	22	3	29	81
	Trabalho da mãe (%)	30,9%	2,5%	27,2%	3,7%	35,8%	100,0%
	Intern. Região (%)	10,2%	5,0%	13,5%	5,4%	8,4%	9,6%
<b>Trabalhadores manuais semi e não qualificados (não na agricultura)</b>	Nº absoluto	20	2	8	4	26	60
	Trabalho da mãe (%)	33,3%	3,3%	13,3%	6,7%	43,3%	100,0%
	Intern. Região (%)	8,2%	5,0%	4,9%	7,1%	7,6%	7,1%
<b>Técnicos de qualidade inferior, supervisoras de trabalhadores manuais</b>	Nº absoluto	18	6	15	4	38	81
	Trabalho da mãe (%)	22,2%	7,4%	18,5%	4,9%	46,9%	100,0%
	Intern. Região (%)	7,4%	15,0%	9,2%	7,1%	11,0%	9,6%
<b>Autônomo(a)</b>	Nº absoluto	18	8	23	8	24	81
	Trabalho da mãe (%)	22,2%	9,9%	28,4%	9,9%	29,6%	100,0%

	Intern. Região (%)	7,4%	20,0%	14,1%	14,3%	7,0%	9,6%
<b>Outro</b>	Nº absoluto	3	1	0	1	3	8
	Trabalho da mãe (%)	37,5%	12,5%	,0%	12,5%	37,5%	100,0%
	Intern. Região (%)	1,2%	2,5%	,0%	1,8%	,9%	,9%
<b>Total</b>	Nº absoluto	244	40	163	56	344	847
	Trabalho da mãe (%)	28,8%	4,7%	19,2%	6,6%	40,6%	100,0%
	Intern. Região (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Por cor ou raça, as mães de egressos negros, na maioria, não trabalhavam (23, 39,7%); dos brancos, autônomas (80, 15,8%); dos pardos, trabalhadoras manuais e não qualificadas (66, 25,3%); dos amarelos, agricultoras e pequenas produtoras (4, 22,2%); e os indígenas, trabalhadoras manuais semi e não qualificadas (1, 100%). Como síntese das principais ocupações das mães, o Quadro 28 é apresentado.

**Quadro 28 – Principais ocupações das mães por cor/raça/etnia dos egressos**

	Ocupações (Escala CASMIN)	Referência	Nº	(%)
<b>Negros</b>	Não trabalhava	Não trabalhava	23	39,7
	Trabalhadores não manuais de rotina de grau inferior (vendas e serviços)	Patrões do comércio médio, professores primários/ensino médio, enfermeiro, agente social, jornalista, bibliotecário, fotógrafo, publicitário.	8	13,8
<b>Branco</b>	Autônomo(a)	Autônomo(a)	80	15,8
	Trabalhadores manuais semi e não qualificados (não na agricultura)	Pintores, pedreiros, azulejista, gesseiro, encanador, sapateiro, artesãos, operário sem qualificação, camareira, auxiliar de cozinha, copeiro.	67	13,2
	Trabalhadores não manuais de rotina em grau superior (administração e comércio)	Professores ensino superior, produtores artísticos, patrões do comércio grande ou da indústria, quadros do setor privado (qualificado), engenheiros, arquiteto, veterinário, quadros intermediários do setor público, quadros intermediários do setor público, trabalhadores da indústria com alta qualificação, psicólogo, contador.	56	11,1
	Trabalhadores não manuais de alta qualificação (A)	Gerentes de grandes empresas, funcionários públicos de alto cargo, grandes proprietários de empresas e grandes fazendeiros.	50	9,9
<b>Pardos</b>	Trabalhadores manuais semi e não qualificados (não na agricultura)	Pintores, pedreiros, azulejista, gesseiro, encanador, sapateiro, artesãos, operário sem qualificação, camareira, auxiliar de cozinha, copeiro.	66	25,3
	Autônomo(a)	Autônomo(a)	39	14,9
	Trabalhadores não manuais de rotina em grau superior (administração e comércio)	Professores ensino superior, produtores artísticos, patrões do comércio grande ou da indústria, quadros do setor privado (qualificado), engenheiros, arquiteto, veterinário, quadros intermediários do setor público, quadros intermediários do setor público, trabalhadores da indústria com alta qualificação, psicólogo, contador.	24	9,2
<b>Amarelos</b>	Agricultores e pequenos produtores, pequenos produtores rurais	Pequenos proprietários com até 5 empregados e sem empregados, incluindo pequenos produtores rurais.	4	22,2

	Autônomo(a)	Autônomo(a)	3	16,7
<b>Indígenas</b>	Trabalhadores manuais semi e não qualificados (não na agricultura)	Pintores, pedreiros, azulejista, gesseiro, encanador, sapateiro, artesãos, operário sem qualificação, camareira, auxiliar de cozinha, copeiro.	1	100

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

No primeiro caso (i), ressalta-se as regiões Sul (25, 30,9%), Nordeste (22, 27,2%) e Sudeste (38, 35,8%). Na segunda atividade profissional (ii) enfatiza-se o Sudeste brasileiro (38, 46,9%). Referente às mães autônomas foca-se o Norte, o Nordeste e o Centro-oeste, pois tiveram as maiores frequências nessa ocupação profissional. Em ordem, apresentam-se os resultados para essas regiões: 8 egressos (9,9%), 23 formados (28,4%) e 8 participantes (9,9%).

Além dessas atividades os resultados demonstram outras ocupações que se sobressaem internamente em cada região. Como é o caso das mulheres da região Sul, na posição de agricultoras e pequenas produtoras/pequenas produtoras rurais (29, 11,9%); e as mães do Norte e do Centro-oeste, como trabalhadoras não manuais de rotina grau superior (administração e comércio) - (7, 17,5%) e (10, 17,9%), respectivamente. Os egressos citaram também que suas mães tinham outras atividades (8, 0,9%), tais como eram estagiárias, aposentadas e pensionistas; ou já estavam falecidas.

Ao se abordar a renda bruta familiar dos egressos é oportuno falar sobre a mobilidade de renda. O Brasil é um dos países com os menores indicadores de mobilidade intergeracional de renda no mundo (BARROS et al., 2006; PERO; SZERMAN, 2008; GONÇALVES; NETO, 2013; TEJADA et al., 2015) que, de acordo com Tejada et al. (2015), analisa o deslocamento social do filho em relação à condição socioeconômica dos pais.

Para a análise da mobilidade renda é considerado o *background* (características como nível educacional e ocupação) da família na determinação dos salários. Tejada et al. (2015, p. 1226) esclarecem os mecanismos que explicam a mobilidade de renda:

Quanto maior o investimento privado dos pais no capital humano dos filhos, quanto maior o rendimento para qualquer investimento, quanto maior o grau de transmissão de outros aspectos do *background* familiar importantes para os rendimentos e quanto menos progressivo o investimento público em capital humano dos filhos, maior será o grau de transmissão intergeracional de renda.

Sobre os rendimentos brutos mensais das famílias, observa-se que os egressos do Sul, Nordeste e Sudeste mantêm os rendimentos em duas faixas próximas: superior a R\$ 1.000,00 e igual ou inferior a R\$ 5.000,00 (78, 32%; 95, 58,3%; 166, 48,3% – respectivamente) e superior a R\$ 5.000,00 e inferior ou igual a R\$ 9.000,00 (68, 27,9%; 26, 16%; 79, 23%). A composição de rendimentos dos egressos do Norte não se altera, mantendo-se na faixa

“superior a R\$ 1.000,00 e igual ou inferior a R\$ 5.000,00” (26, 65%). Por último, os egressos do Centro-oeste (20, 35,7%) seguem na mesma faixa dos participantes do Norte, contudo, 26,8% (15) possuem rendimentos brutos mensais familiares acima de R\$ 14.000. Por sexo, 42,2% (156) dos homens e 48% (230) das mulheres possuem renda familiar entre R\$ 1.000,00 e R\$ 5.000,00. E 22,6% (83) dos homens e 22,1 (106) das mulheres concentram renda familiar na faixa de R\$ 5.000,00 a R\$ 9.000,00. O comparativo por etnia é apresentado no Quadro 29, e o Apêndice G (p. 215) mostra as distribuições para todos os níveis de renda.

**Quadro 29 – Distribuição das principais faixas de rendimento bruto familiar mensal por cor/raça/etnia dos egressos**

	<b>Negros</b>	<b>Brancos</b>	<b>Pardos</b>	<b>Indígenas</b>	<b>Amarelos</b>
<b>Superior a R\$ 1000,00 e igual ou inferior a R\$ 5000,00</b>	38	179	157	1	10
	65,5%	35,4%	60,2%	100%	55,6%
<b>Superior a R\$ 5000,00 e igual ou inferior a R\$ 9000,00</b>	8	129	48	-	3
	13,8%	35,4%	18,4%	-	16,7%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

A Tabela 46 concentra os rendimentos médios familiares dos egressos por gênero, idade, raça, escola de ensino médio e instituição de ensino superior. Aponta-se que as reproduções de desigualdade verificadas sobre os rendimentos médios individuais se estendem à renda da família. Em resumo, os principais resultados mostram que (sendo os valores percentualmente comparados à renda média familiar do total da amostra) na composição familiar das mulheres a renda média familiar é de 96%; a renda média de negros e pardos é, nesta ordem, 49% e 77%; egressos formados em escola pública (ensino médio) auferem ganhos familiares de 75%, sendo de 53% para negros e 64% para os egressos pardos cursistas do ensino médio em escola pública. No ensino superior, os egressos de instituições privadas recebem 97% do rendimento média mensal familiar do total da amostra, sendo que os egressos negros e amarelos formam o público com os menores rendimento: 52% e 42%, respectivamente. Por fim, egressos oriundos de faculdades possuem uma renda média familiar de 77% da média familiar de toda a amostra.

**Tabela 46 – Rendas brutas mensais médias (familiar) totais, por gênero, idade, cor/raça/etnia, ensino médio e instituição de ensino superior**

		Renda bruta mensal familiar (R\$)	% comparado ao total da amostra	
Total Amostra		7885,312	100%	
Gênero	Masculino	8336,008	106%	
	Feminino	7539,998	96%	
Idade	De 18 a 24 anos	7938,133	101%	
	De 25 a 30 anos	7973,844	101%	
	De 31 a 36 anos	9812,904	124%	
Cor/Raça	Amarelo	7957,778	101%	
	Branco	9122,542	116%	
	Indígena	5000	63%	
	Negro	3850	49%	
	Pardo	6086,82	77%	
Ensino médio		Privada	11707,521	148%
		Pública	5891,714	75%
Ensino médio	Privada	Amarelo	10903,636	138%
		Branco	12583,507	160%
		Indígena	-	-
		Negro	8609,091	109%
		Pardo	9408,557	119%
	Pública	Amarelo	3328,571	42%
		Branco	6765,405	86%
		Indígena	5000	63%
		Negro	4178,043	53%
		Pardo	5073,69	64%
Instituição de ensino superior		Privada	7615,078	97%
		Pública	8217,783	104%
Instituição de ensino superior	Privada	Amarelo	3288,889	42%
		Branco	9152,3	116%
		Indígena	-	-
		Negro	4076,462	52%
		Pardo	5662,291	72%
	Pública	Amarelo	12626,667	160%
		Branco	9086,546	115%
		Indígena	5000	63%
		Negro	5776,774	73%
		Pardo	6669,582	85%
Tipo de instituição de ensino superior	Centro universitário	7771,063	99%	
	Faculdade	6101,882	77%	
	Instituto Federal/Cefet	6592,857	84%	
	Universidade	8216,141	104%	

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

A PNAD de 2017 (IBGE, 2018) evidencia que a renda média real por pessoa, com nível superior completo, nos domicílios brasileiros é de R\$ 4.145,00 para os homens e R\$ 3.369,00 para as mulheres. Quando analisado por cor ou raça, a PNAD demonstra que os brasileiros negros possuem a menor renda média *per capita* entre os domicílios brasileiros: R\$ 2.393,00, conforme apresentado na Tabela 47.

**Tabela 47 - Rendimento real efetivo domiciliar *per capita* efetivo médio das pessoas residentes em domicílios particulares, por sexo e cor ou raça, segundo o nível de instrução - 2017**

Nível de instrução	Rendimento real efetivo domiciliar <i>per capita</i> das pessoas residentes em domicílios particulares (R\$)											
	Sexo				Cor ou raça							
	Homem		Mulher		Branca		Parda		Preta		Preta ou Parda	
	R\$	%	R\$	%	R\$	%	R\$	%	R\$	%	R\$	%
Total	1 285	1,4	1 258	1,2	1 750	1,7	876	1,0	901	1,3	880	0,9
Sem instrução ou fundamental incompleto	802	1,1	816	0,9	1 085	1,4	634	0,6	661	1,4	638	0,6
Ensino fundamental completo ou médio incompleto	961	1,0	881	1,3	1 176	1,4	748	1,0	756	2,0	749	0,9
Ensino médio completo ou superior incompleto	1 418	1,2	1 262	1,1	1 642	1,3	1 059	1,3	1 052	1,5	1 058	1,2
<b>Ensino superior completo</b>	<b>4 145</b>	<b>2,2</b>	<b>3 369</b>	<b>1,9</b>	<b>4 147</b>	<b>2,2</b>	<b>2 732</b>	<b>2,4</b>	<b>2 393</b>	<b>2,8</b>	<b>2 672</b>	<b>2,1</b>

Fonte: Adaptado de IBGE (2018).

Ao se relacionar a escolaridade dos pais com a renda bruta mensal familiar, os resultados mostram que quanto maior a escolaridade, maior a composição da renda da família. Observa-se que entre os pais os ganhos crescem gradativamente, enquanto que entre as mães os rendimentos apresentam grandes oscilações (Tabela 48). Apesar das mães apresentarem rendimentos superiores em algumas faixas de escolaridade, acredita-se que esses rendimentos são inflados em boa parte pelos ganhos dos pais, se considerado o percurso histórico da mulher no mercado de trabalho. Jannuzzi (2002) afirma que as mulheres, enquanto chefes de família, são marcadas pela mobilidade descendente e pelo aumento dos trabalhos domésticos no mercado de trabalho urbano derivados de postos mais qualificados da área de Serviços e Comércio. Jannuzzi (2002) sustenta que uma explicação plausível para isso é “a necessidade de boa parte delas ter que interromper – voluntariamente ou não – a vida profissional em função das ‘obrigações maternas’, de reprodução e criação dos filhos, ou ser preterida nas oportunidades de promoção e chefia” (p. 269). Uma avaliação mais assertiva do rendimento real das mães deveria ser feita isolando-se o rendimento bruto individual dos homens e das mulheres na composição da renda bruta familiar, porém, neste estudo isso não foi previsto.

**Tabela 48 – Renda média bruta mensal familiar por escolaridade dos pais dos egressos**

Escolaridade	Renda média bruta mensal familiar (R\$)	
	Pai	Mãe
Nenhum	5086,483	8471,800
Ensino Fundamental (1ª a 4ª série)	5264,302	4727,897
Ensino Fundamental (5ª a 8ª série)	5830,647	5769,839
Ensino Médio Incompleto/interrompido	7255,769	5462,222
Ensino Médio completo	6556,051	6914,368
Ensino Superior incompleto/interrompido	8294,118	10713,265
Ensino Superior – cursando	9080,000	4700,000
Ensino Superior – completo	12663,063	11654,094
Pós-Graduação – especialização	11653,704	9668,805
Pós-Graduação – mestrado	18456,250	17863,636
Pós-Graduação – doutorado	17600,000	31142,857

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Ainda, Jannuzzi (2002, p. 268) salienta que os resultados das últimas análises sobre as PNADs até os anos 2000 mostraram que “mulheres, negros, mais jovens e menos escolarizados são os grupos sociodemográficos com mobilidade social ascendente mais baixa em uma perspectiva comparativa”. E que “homens, brancos e amarelos, mais escolarizados e indivíduos em idades maduras do ciclo de vida são aqueles com mobilidade de carreira mais elevada”. Essas constatações reforçam a compreensão acerca da mobilidade social, como também a associação da escolaridade dos pais e seus respectivos ganhos familiares podem dar indícios sobre a mobilidade educacional e intergeracional dos filhos.

Por fim, acredita-se que as desigualdades de renda são transmitidas em gerações, desse modo, afirma-se que “o grau de persistência de *status* econômico entre gerações é diretamente relacionado com o grau de persistência da desigualdade ao longo do tempo” (PERO; SZERMAN, 2008, p. 1).

Em síntese, a discussão feita neste tópico buscou dimensionar, analisar e discutir a mobilidade social a partir do aporte de capitais cultural (escolaridade e idioma) e econômico dos pais. Brevemente, os resultados levantados sobre escolaridade apontam que os pais, de modo geral, possuem ensino básico (ensinos fundamental e médio) completos ou ensino fundamental de 1ª a 4ª série. Referente à renda bruta familiar (média mensal), nota-se que elas variam, predominantemente, entre R\$ 1.000,00 e R\$ 5.000,00, em todas regiões do país e entre as etnias.

No próximo tópico são apresentados e discutidos os resultados sobre *Déclassement*.

### 5.2.2 *Déclassement*

Volkmer Martins (2016) problematiza a situação do rebaixamento do diploma (*déclassement*), ou seja, a ocupação de vagas inferiores ao nível de qualificação. Nesse cenário, as condições salariais e as atividades profissionais também se mostram abaixo da

qualificação do trabalhador. Na Europa (PEUGNY, 2014) esse fenômeno tem como suas principais vítimas mulheres, jovens e grupos étnico-raciais minoritários. Não diferente do Brasil, esses públicos são os que mais sofrem com as mudanças sociais, econômicas e culturais do ambiente profissional.

As questões escalares sobre *déclassement* são apresentadas na Tabela 49 (p. 164). Neste conjunto de questões as discordâncias foram maiores, por isso, passa-se a abordá-las. Os egressos tendem a discordar totalmente (moda = 1; mediana = 1) quanto aos seus pais terem um trabalho melhor à época em que possuíam a mesma idade. Uma aproximação possível a considerar é a pluralidade das formas de trabalho (tempo parcial, prestação de serviço, regime de alternância), a formalidade de diferentes acordos de trabalho e a flexibilidade dos espaços de trabalho, por exemplo (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2009; POCHMANN, 2013) que, de certa forma, ajudam a atenuar a percepção dos egressos. Sobre os diferentes acordos de trabalho, o DIEESE (2018) demonstra em pesquisa o crescimento de empregados (22,6%) e trabalhadores domésticos (9,9%) sem carteira assinada; como também um aumento percentual de trabalhadores por conta própria (34,6%) no público considerado “novos ocupados” (aqueles que retornam ao mercado de trabalho). Indo além, os egressos tendem a discordar com a afirmação de que a organização onde trabalham agrega remuneração superior aos bachareis em comparação com outros níveis de ensino.

Os egressos do Sul e do Sudeste tendem a concordar total ou parcialmente (moda = 5, mediana = 4) quanto à remuneração paga a graduados ser inferior ao nível de qualificação que possuem. Já os pesquisados do Norte e do Nordeste não possuem posicionamento sólido sobre isso; e os egressos do Centro-oeste tendem a discordar totalmente da afirmação. No Sul, Norte, Nordeste e Centro-oeste mais de 50% dos egressos tendem a concordar total ou parcialmente que, de forma geral, as vagas oferecidas a graduados compreendem tarefas inferiores a sua qualificação. Conforme os resultados da pesquisa, egressos pardos e as mulheres (modas = 5) percebem que, de forma geral, as vagas oferecidas a graduados são compostas por tarefas inferiores à qualificação. Aqui, unem-se dois aspectos: a ampliação do ingresso no ensino superior, com o aumento do número de formados e a consequente dificuldade de inserção no trabalho devido à alta demanda de pessoal e o baixo volume de postos; e a proliferação de diferentes acordos, formas e nuances de trabalho nos últimos anos (PAULA, 2009; SANTOS, 2013; FELICETTI, 2014; MEC, 2014; ALMEIDA; ERNICA, 2015; SANTOS; MARAFON, 2016; VOLKMER MARTINS; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2014, 2016, 2017).

De acordo com Forgeot e Gautié (1997), a ausência de emprego também contribui para que as pessoas busquem ampliar seu nível de qualificação, por outro lado, isso corrobora ao aumento do *déclassement*. Conforme os autores, quanto maior o aglomerado de pessoas qualificadas, maiores são as dificuldades de inserção, devido ao cenário de alta competição que se cria em relação a um número restrito de posições compatíveis. Surge, portanto, a figura do trabalho de reserva: os jovens buscam associar a sua formação a possíveis ocupações que julgam poder acessar com o conhecimento que possuem, sempre observando a dinâmica do mercado de trabalho (FORGEOT; GAUTIÉ, 1997).

Diante dos resultados, percebe-se que o *déclassement* é um fenômeno global, que acompanha as mudanças estruturais das sociedades e dos mercados de trabalho, e impacta na qualidade do trabalho, na composição das vagas (salários, atividades e benefícios) e na performance dos trabalhadores, especialmente os jovens pertencentes a grupos étnicos-raciais minoritários e as mulheres.

**Tabela 49 – Questões sobre *Déclassement* por região, cor/etnia/raça e sexo dos egressos**

Questões	Região										Cor/Raça										Sexo			
	Sul		Norte		Nordeste		Centro-oeste		Sudeste		Amarelo		Branco		Indígena <sup>9</sup>		Negro		Pardo		Fem.		Masc.	
	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me	Mo	Me
<b>Sinto que com a minha idade meus pais tinham um trabalho melhor que o meu.</b>	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	-	-	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
<b>Na organização onde trabalho a remuneração de quem é bacharel é maior do que a de outros níveis de escolaridade</b>	1,0	3,0	1,0	2,0	1,0	2,0	3,0	3,0	1,0	3,0	1,0	1,5	1,0	3,0	-	-	1,0	2,0	1,0	2,0	1,0	2,0	1,0	3,0
<b>Percebo que de forma geral as vagas que são oferecidas para graduados são para tarefas inferiores a sua qualificação.</b>	4,0	4,0	5,0	4,0	5,0	4,0	5,0	4,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	-	-	3,0	3,0	5,0	4,0	5,0	4,0	3,0	3,0
<b>Percebo que a remuneração paga para graduados é inferior ao nível de qualificação que possuem.</b>	5,0	4,0	4,0	3,5	3,0	3,0	1,0	1,0	5,0	4,0	4,0	4,0	5,0	4,0	-	-	5,0	4,0	5,0	4,0	5,0	4,0	5,0	4,0
<b>Percebo que a remuneração para bacharéis no mercado de trabalho é superior a paga para outros níveis educacionais.</b>	2,0	3,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	3,0	3,0	3,0	-	-	1,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

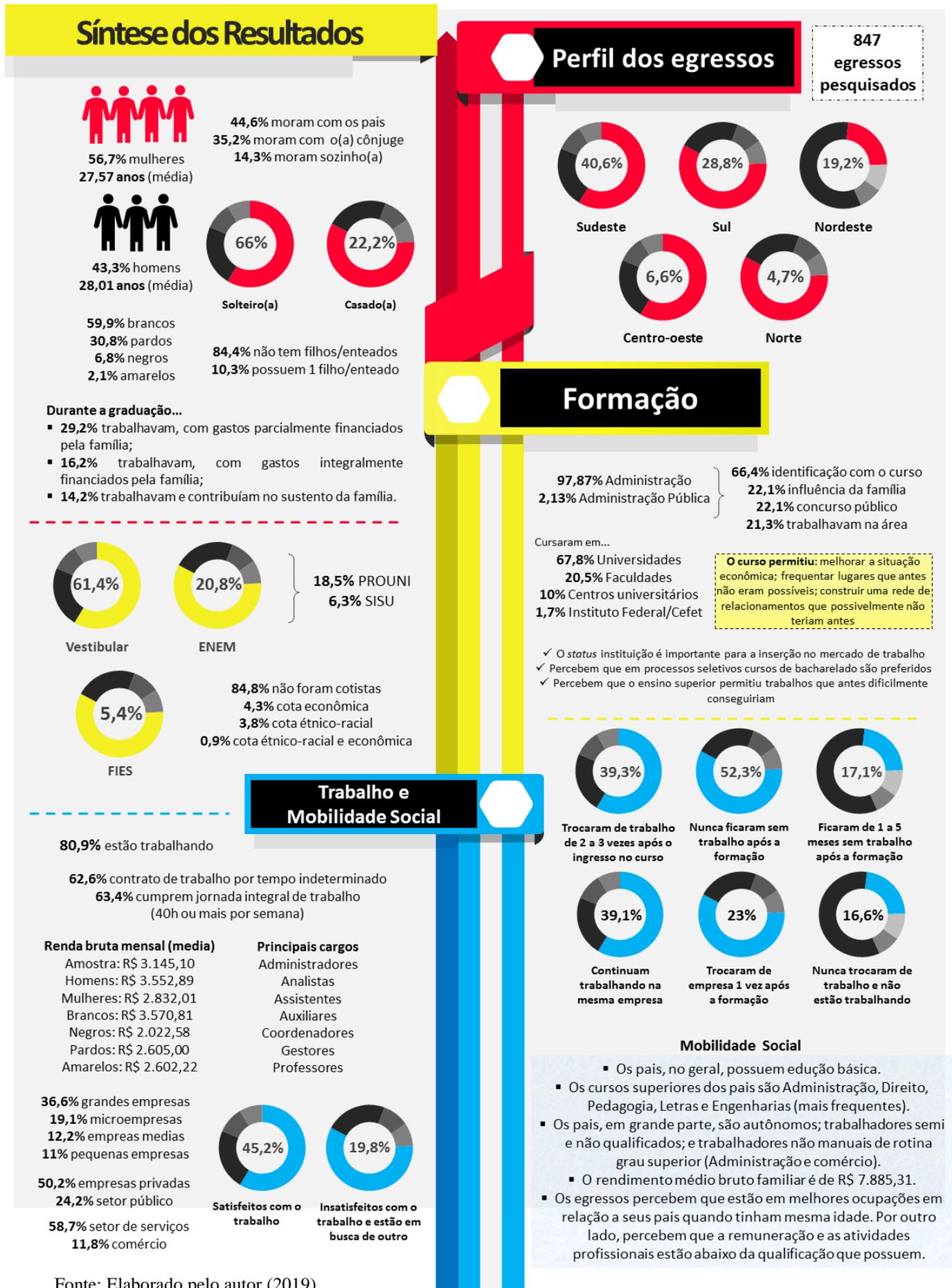
<sup>9</sup> Nessas questões, como a amostra foi composta por apenas 1 egresso indígena não há a possibilidade de se calcular a mediana, nem a moda. Para que fosse viável o cálculo da mediana eram necessários, no mínimo, 2 egressos. Diz-se também que é uma série amodal, uma vez que não se consegue calcular a moda.

Em resumo, a seção sobre mobilidade social buscou elucidar resultados acerca da escolaridade e ocupação dos pais, a renda bruta mensal familiar e *déclassement*. No que concerne à escolaridade dos pais, grande parte deles possui até o ensino médio. Esse resultado contribuiu para que fosse identificado um traço de mobilidade educacional na população investigada, uma vez que os egressos representaram a primeira geração na família a frequentar um curso superior. No tocante às ocupações dos pais, no geral, são autônomos; trabalhadores manuais semi e não qualificados; e trabalhadores não manuais de rotina grau superior (administração e comércio). Verificou-se que o rendimento médio bruto familiar é de R\$ 7.885,31, sendo que os homens, egressos brancos, cursistas de ensino médio em escolas privadas e egressos de instituições de ensino públicas, comportam rendas médias familiares superiores aos rendimentos médios do geral da amostra.

Por último, as questões sobre *déclassement* demonstraram que apesar de os ingressos perceberem que ocupam posições profissionais melhores que seus pais à época que possuíam a mesma idade, grande parte dos pesquisados afirma que a remuneração e as atividades que realizam no trabalho estão abaixo da qualificação que possuem.

Como forma de sistematização deste capítulo, propõe-se a Figura 7, como uma tentativa de organização dos principais resultados dos dois blocos da análise (inserção profissional e mobilidade social).

Figura 7 – Síntese dos resultados da pesquisa



Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como questão norteadora *compreender como se relacionam inserção profissional e mobilidade social dos egressos do curso de Administração no Brasil*. Para que ela fosse respondida foram pesquisados arcabouços teóricos acerca dos temas Inserção Profissional, Mobilidade Social, Mercado de Trabalho e Ensino Superior. No campo da Inserção Profissional, ancorou-se as discussões, principalmente, em Rocha-de-Oliveira (2009, 2012), Volkmer Martins (2016), Volkmer Martins e Rocha-de-Oliveira (2014, 2016, 2017), Cordeiro (2002) e Corrochano (2002) – no Brasil – e em Galland (2000), Dubar (2001), Alves (2007), Tartuce (2007) e Peugny (2014), teóricos internacionais que dedicaram-se ao estudo do tema na França. Sobre Mobilidade Social, autores como Ribeiro (2003, 2012, 2017), Ribeiro e Scalon (2001) e Valle Silva (1999) deram base ao referencial teórico. Quanto às reflexões sobre Mercado de Trabalho, autores como Guimarães (2008), Rocha-de-Oliveira (2009), Souza e Lemos (2016) e estatísticas do DIEESE (2018) sustentaram as argumentações proferidas. E, por fim, referente às discussões sobre Ensino Superior, Notas Estatísticas do INEP (2018), Sinopses Estatísticas do INEP (2001-2018) e autores como Paula (2009), Barreto (2010) e Cacete (2014) deram sustentação à conversa.

A partir da questão norteadora suscitou-se o seguinte objetivo geral: *Analisar o processo de inserção profissional e mobilidade social dos egressos do curso de Administração no Brasil*. Para que o objetivo fosse alcançado, elencou-se os respectivos objetivos específicos: (i) *Levantar o perfil sociodemográfico dos egressos do curso de Administração*. (ii) *Identificar a situação laboral dos egressos do curso de Administração*. (iii) *Analisar características de inserção qualificante e não qualificante dos egressos*. E (iv) *Analisar elementos de mobilidade social durante o processo de inserção profissional*, os quais serão vistos adiante.

Metodologicamente, este estudo foi caracterizado como quantitativo de natureza descritiva e não probabilístico, com desenho de pesquisa não experimental e transversal descritivo. A amostra foi composta por 847 egressos dos cursos de Administração no Brasil, com idades entre 18 e 36 anos. Portanto, trabalhou-se com egressos jovens – em atenção à teoria de inserção profissional. Foi aplicado um questionário, embasado em Volkmer Martins (2016), organizado em dois construtos principais: inserção profissional, que envolveu questões acerca de elementos individuais, coletivos e sócio-históricos, inserção qualificante e não qualificante, conciliação entre trabalho e estudo, e *déclassement*; e mobilidade social, que englobou perguntas sobre *status* ocupacional, variáveis de gosto e os capitais

cultural e econômico, e cultural e econômico dos pais (de acordo com Pierre Bourdieu). O instrumento foi complementado com questões sobre os Conselhos Regionais de Administração.

A etapa de análise e discussão dos resultados foi organizada em dois grandes grupos: o primeiro, destinado à compreensão da inserção profissional; e o segundo, sobre os elementos de mobilidade social. Ambos os construtos apresentaram análises estatísticas uni e bivariadas. Nesse contexto, elabora-se uma síntese dos principais resultados alcançados, a partir dos objetivos específicos da pesquisa.

#### **a) Levantar o perfil sociodemográfico dos egressos do curso de Administração**

Ao todo foram 847 egressos, distribuídos pelas cinco regiões brasileiras sob os respectivos percentuais de participação: 40,6% (Sudeste), 28,8% (Sul), 19,2% (Nordeste), 6,6% (Centro-oeste) e 4,7% (Norte), sendo que as mulheres compuseram 56,7% da amostra. Os egressos eram, no geral, brancos, negros ou pardos; estando grande parte deles concentrada na faixa etária entre 25 e 30 anos (56,3%). A idade média da amostra foi de 27,76 anos; para os homens, 25,57 anos e, para as mulheres, 28,01 anos. Por etnia, as idades médias variaram entre 26,88 e 27,82 anos.

Referente à moradia, os egressos, no geral, ou moram com os pais (44,6%) ou com seus companheiros/cônjuges (35,2%); eles são, via de regra, solteiros (66%) ou casados (22,7%); não possuem filhos (84,4%) ou possuem pelo menos 1 (10,3%), na maior parte dos casos. A situação dos egressos que ainda residem com seus pais reforçou as discussões teóricas sobre o caso, as quais apontam que tal decisão decorre da extensão dos anos de estudo pelos jovens, que associam escolaridade a um bom posicionamento no mercado de trabalho (GALLAND, 2000; DUBAR, 2001; ALVES, 2007; TARTUCE, 2007). Demais autores (CAMARANO et al., 2004; OLIVEIRA; GOLGHER; LOUREIRO, 2016; JÚNIOR; CIRÍACO; MOREIRA, 2017) lançam outras justificativas, tais como a ponderação dos custos de habitação, o desemprego, a recessão no mercado de trabalho, os novos padrões de consumo, as condições de domicílio e a dependência emocional aos pais. Já a ausência de filhos e a postergação da constituição de família podem ser discutidas sob a ótica da dispersão do ciclo de vida (TARTUCE, 2007), impulsionada pela ampliação e massificação do ensino e da nova dinâmica de vida que se instaurava entre os jovens, influenciadas pelas transformações sociais, econômicas e ocupacionais.

No tocante à escolaridade, 97,9% cursaram Administração e, somente, 2,1% Administração Pública. Geralmente, os egressos fizeram suas graduações em universidades (67,8%) e faculdades (20,5%), mais precisamente em instituições de ensino privadas (54,7%). No geral, ingressaram no curso por vestibular (61,4%), FIES (5,4%) e ENEM (20,8%) – em suas modalidades PROUNI (18,5%) e SISU (6,3%).

O crescimento da educação privada nas últimas duas décadas proporcionou a diferentes estratos sociais o ingresso em um curso superior, através de importantes modalidades de ações afirmativas (PAULA, 2009; BAETA NEVES, 2012; FELICETTI; CABRERA, 2017), integrando um movimento de democratização do acesso ao ensino superior para os grupos sociais minoritários, na tentativa de atenuar os privilégios sociais no acesso a esse nível de ensino (RISTOFF, 2014; ALMEIDA; ERNICA, 2015). Mesmo que 63,3% dos egressos não tenham feito uso de alguma ação afirmativa, elas se fizeram importantes para 36,7% dos pesquisados, os quais relataram que tiveram, na maioria dos casos, bolsas das próprias instituições (6,5%), bolsas do PROUNI na modalidade integral (13,6%), SISU (3,8%) e financiamento (FIES) integral (3,3%).

Quanto à política de cotas, 84,4% dos egressos afirmaram não possuir, contudo, entre os que tiveram, as cotas mais frequentes foram pelos critérios econômico (4,3%), étnico-racial (3,8%) e étnico-racial e econômico (0,5%). Para Daflon, Júnior e Campos (2013) as ações afirmativas, como as cotas, visam corrigir os desequilíbrios entre os grupos sociais, buscando amenizar as discriminações e as desigualdades educacionais, sociais e profissionais através da democratização do acesso ao ensino superior.

Por fim, as motivações principais que os levaram ao ingresso foram a identificação com curso (66,4%), para a realização de concursos públicos (22,1%) e porque já trabalhavam na área (21,3%).

## **b) Identificar a situação laboral dos egressos do curso de Administração**

As primeiras investigações deste objetivo buscaram compreender a relação dos egressos com o trabalho durante a graduação. Nesse sentido, os pesquisados indicaram três situações mais comuns: (i) estar trabalhando (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e tendo seus gastos parcialmente financiados pela família (29,2%); (ii) estar trabalhando (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e se sustentando (17,7%); e (iii) estar trabalhando (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e tendo seus gastos integralmente financiados pela família (16,2%). Ficou evidente na pesquisa que se trataram de

alunos trabalhadores, com responsabilidades e necessidades que cruzavam o próprio sustento e a contribuição financeira à família. Isso sustenta a percepção de uma juventude que encontra no trabalho, além de um meio de sobrevivência, uma forma de aprender, de garantir autonomia e condições para o lazer, de desenvolver competências e responsabilidades e de constituir a sua identidade (BRAGA; RODARTE, 2006; ANDRADE, 2008; MATTOS; CHAVES, 2010; CORRÊA; LIMA, 2015).

Ao analisar essa questão por cor ou raça, nota-se que as três condições eram mais comuns entre brancos e pardos; entre os egressos negros as duas primeiras também foram evidenciadas, porém, nesse público a condição de estar trabalhando (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e ter de contribuir para o sustento familiar foi mais expressiva. As discussões teóricas sobre trabalho e juventude suscitaram diferentes motivações para os jovens estarem trabalhando, como: a necessidade de contribuir para o sustento da família; para a aquisição de bens; para o acúmulo de experiências; aprendizagem; e autonomia (DAYRELL, 2007; ANDRADE, 2008; MATTOS; CHAVES, 2010; CORRÊA; LIMA, 2015). O ingresso no trabalho é muito valorizado por famílias de classes mais populares e pelos pais com baixa escolaridade; por outro lado, pais mais escolarizados e famílias mais estruturadas economicamente valorizam a continuidade dos estudos (CORRÊA; LIMA, 2015).

Quando questionados sobre as contribuições do ensino superior para o ingresso no mercado de trabalho (entende-se aqui as redes de relacionamento, ajuda à família e locais de circulação), os egressos salientaram que constituíram redes de contato, todavia, elas não ajudaram em sua inserção no mercado, tendo o mesmo efeito a rede de amigos e a família no processo de inserção no trabalho. Sobre conseguir ajudar financeiramente a família, entre os pesquisados brancos e pardos isso foi viável, mas para os egressos negros não. Por outro lado, eles relataram a oportunidade de passar a frequentar lugares que antes, muito provavelmente, não teriam condições de frequentar. Essas questões refletiram olhares variados sobre as respostas. Primeiro, se faz pertinente refletir sobre os dilemas dos egressos em relação à aquisição de capitais (principalmente cultural e econômico) e as dificuldades de se fazer pertencer em um espaço que, teoricamente, não se encaixam. Esses grupos apresentam capitais - econômico (bens, finanças), cultural (idiomas, cultura), social (redes de relacionamento) - que, por vezes, se distanciam da realidade de indivíduos situados à margem desse contexto de vida. Assim, os dilemas são frequentes, pois os egressos passaram a circular em ambientes onde tiveram de experienciar e saber conviver com o diferente (LEMOS; NEVES; RODRIGUES, 2013; VOLKMER MARTINS, 2016; SILVA, 2017).

Em relação à qualidade da formação, no tocante ao preparo para o mercado de trabalho, a maior parte dos egressos aponta que não houve melhora no cargo na empresa, mesmo quando observada a instituição de origem (público e privada); a percepção permanece a mesma independente da qualidade da formação recebida. Apesar disso, os pesquisados não conseguem consolidar uma posição acerca da suficiência do preparado fornecido pelas instituições de ensino. Os egressos discordaram que as agências de emprego contribuíram para a inserção no mercado de trabalho. Volkmer Martins (2016, p. 310) justifica que o baixo desempenho das agências de emprego ocorre porque “em mercados de trabalho estruturalmente flexíveis e pouco regulados, como o brasileiro, as relações informais possuem grande peso”.

### **c) Analisar características de inserção qualificante e não qualificante dos egressos do curso de Administração**

As análises sobre inserção qualificante e não qualificante partiram da questão dos egressos estarem ou não trabalhando. Os resultados apontaram que 80,9% deles possuem alguma forma de trabalho (estágio, emprego formal, trabalho voluntário, trabalho informal remunerado, autônomo, bolsa de iniciação científica). Em relação aos contratos de trabalho, 62,6% firmaram contratos de trabalho por tempo indeterminado; via de regra, cumprem uma destas jornadas de trabalho: 63,4% cumprem jornada integral de trabalho (40 horas ou mais por semana), 7,7% cumprem jornadas parciais (menos de 40 horas semanais) por decisão das empresas, em especial Nordeste (23,1%) e Sudeste (43,1%); e 5,1% possuem uma jornada de trabalho parcial (menos de 40 horas semanais) por escolha própria, com predominância dos egressos do Sul (30,2%) e do Sudeste (27,5%). Importante destacar que os trabalhos parciais por determinação das empresas e por escolha própria foram mais frequentes entre as mulheres, que historicamente sofrem com as desigualdades de acesso, permanência e crescimento no mercado de trabalho (JANNUZZI, 2002; CACCIAMALI; HIRATA, 2005; MATOS; MACHADO, 2006; ANDRADE, 2008; CACCIAMALI; TATEI; ROSALINA, 2009; SOUZA et al., 2015; OLIVEIRA; GOLGHER; LOUREIRO, 2016).

Relativo às características das empresas onde trabalham, notou-se que a maioria dos egressos está empregada em grandes (36,1%) e micro (34,1%) empresas, nas iniciativas privada (50,2%) e pública (24,2%), atuantes no campo dos serviços (58,7%) - com atenção aos egressos do Sudeste (44,2%) e do Sul (28,4%) - e do comércio (11,8%), especialmente egressos do Sul (24%), Nordeste (23%) e do Sudeste (43%). Quanto à renda bruta mensal, recebem em média R\$ 3.145,10, o que por sexo se comporta diferente: os homens possuem

rendimento médio de R\$ 3.552,89 e as mulheres, R\$ 2.832,01. Por etnia, verificou-se que egressos negros recebem os menores rendimentos (R\$ 2.022,58) em comparação às etnias mais representativas no estudo (brancos e pardos). Por instituição de ensino superior, constatou-se que egressos de instituições públicas percebem rendas médias superiores aos formados em instituições privadas, conforme a Tabela 50 abaixo.

**Tabela 50 – Renda bruta individual média total, por sexo, idade, cor/raça/etnia e instituição de ensino superior dos egressos**

		<b>Renda bruta mensal individual (R\$)</b>
	Total Amostra	3145,107
<b>Gênero</b>	Masculino	3552,899
	Feminino	2832,010
<b>Idade</b>	De 18 a 24 anos	1864,161
	De 25 a 30 anos	3157,053
	De 31 a 36 anos	4334,968
<b>Cor/Raça</b>	Amarelo	2602,222
	Branco	3570,810
	Indígena	800,000
	Negro	2022,586
	Pardo	2605,004
<b>Instituição de ensino</b>	Privada	2959,786
	Pública	3374,630

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Mariano et al. (2018) afirma que as diferenças salariais entre etnias diferentes e gênero podem ser explicadas pela segmentação dos postos de trabalho, que classifica as ocupações conforme a sua natureza e apresenta diferenças de acordo com as características do segmento (rotatividade da mão de obra, salários, condições de trabalho, produtividade do trabalho e uso da tecnologia), onde neste estudo tais desigualdades se evidenciaram dentro de uma mesma profissão/formação. Cacciamali, Tatei e Rosalino (2009) corroboram ao enfatizar que os estudos sobre práticas discriminatórias no ambiente de trabalho datam desde o fim dos anos 1990, baseados em dois motivos: a defesa dos direitos humanos no trabalho e a maior organização e visibilidade dos movimentos sociais femininos, especialmente negros. No Brasil, mesmo com a abertura para as mulheres no mercado de trabalho proporcionada pelas transformações socioeconômicas, as políticas sociais ainda são insuficientes na proteção dos seus direitos. E, apesar da escolaridade elevada, ocupam em maior parte postos menos qualificados em relação aos homens e sofrem com as desigualdades salariais e a discriminação por gênero no trabalho (SOUZA et al., 2015).

Verificou-se que, normalmente, os egressos estão ocupados como analistas, assistentes ou auxiliares administrativos, posições predominantes em todas as regiões. Também, boa parte deles são professores de ensino superior. O Sudeste se destaca por comportar o maior

número de egressos gestores (11,9% do total de egressos da região) e o Sul por representar a maior participação de egressos estudantes em nível de mestrado ou doutorado (4,9% do total da região). No que concerne à satisfação com o trabalho, relataram estarem satisfeitos (45,2%), resultado expressivo em todas as regiões; ou insatisfeitos, mas em busca de nova oportunidade (19,8%), principalmente os egressos do Sudeste (47,6%). No que diz respeito às trocas de trabalho após o ingresso na graduação, grande parte trocou entre 2 e 3 vezes (39,9%) ou somente 1 vez (21,8%) – resultados comuns a todas as regiões brasileiras.

Nesse contexto, perguntou-se sobre os tipos de trabalho exercidos durante a graduação. No geral, os egressos, independente de raça, experienciaram estágios remunerados e trabalhos em empresas privadas como funcionários com carteira assinada. Os estágios foram vivenciados, geralmente, entre o 4º e o 5º semestre; e como funcionários em empresas privadas no ingresso, entre o 4º e o 5º semestre e na formatura.

Agora, quando perguntados sobre a troca de trabalho após a formação, duas situações predominaram: 39,1% afirmaram continuar na mesma empresa e 23% trocaram uma única vez, nos dois casos egressos do Sul e do Sudeste se destacaram. Quando detalhado por etnia, viu-se que os egressos brancos mudaram de trabalho 1 vez, de 2 a 3 vezes ou continuam na mesma organização. Já os participantes negros e pardos compartilharam das mesmas opiniões: 1 única vez; nenhuma, pois não estão trabalhando; ou nenhuma, porque continuam na mesma empresa. Investigou-se também sobre o tempo em que permaneceram sem trabalho após a formação. Nesse caso, a maioria dos egressos apontou que tal situação ocorreu de 1 a 24 meses (26,8%) e de 6 a 12 meses (12,8%). As mulheres compuseram o público de maior permanência sem trabalho (51,8%); e 52,3% afirmaram que nunca estiveram sem trabalho.

#### **d) Analisar elementos de mobilidade social durante o processo de inserção profissional**

As análises sobre o construto Mobilidade social foram divididas em dois pontos. Assim, os resultados serão aqui sintetizados obedecendo essa ordem. O primeiro conjunto de análises demonstrou os resultados de escolaridade e ocupação dos pais e os rendimentos brutos mensais da família. No tocante à escolaridade, 22,3% dos pais (homens) possuem ensino fundamental de 1ª a 4ª série, 13,7% possuem ensino fundamental completo e 23,1% ensino médio completo, no geral. Quanto às mães, os resultados se repetem, mas nos seguintes percentis: 18,3%, 14,6% e 26%. No comparativo à escolaridade dos pais (homens), 68,6% dos egressos representam o primeiro acesso ao ensino superior na família; em relação às mães, esse número é 65,4%.

Referente às ocupações dos pais, no geral, eram trabalhadores manuais semi e não qualificados (não da agricultura) (17,5%) e autônomos (15,5%). Numa análise por etnia, os pais dos pesquisados negros e pardos eram, predominantemente, trabalhadores manuais semi e não qualificados (20,7% e 25,3%, respectivamente); dos brancos e amarelos, autônomos (15,8% e 16,7%, nesta ordem); e dos indígenas trabalhadores manuais semi e não qualificados (não na agricultura) (100%). Sobre as mães dos egressos, 31,8% delas não trabalhavam à época. Entre as mães que trabalhavam, três eram as ocupações principais: (i) trabalhadoras não manuais de rotina grau inferior (vendas e serviços) – 9,6%; (ii) técnicas de qualidade inferior, supervisoras de trabalhadores manuais (9,6%); e autônomas (9,6%). Por raça, as mães de egressos negros, na maioria, não trabalhavam (39,7%); dos brancos, eram autônomas (15,8%); dos pardos, trabalhadoras manuais e não qualificadas (25,3%); dos amarelos, agricultoras e pequenas produtoras (22,2%); e dos indígenas, trabalhadoras manuais semi e não qualificadas (100%).

Concernente as rendas brutas mensais da família, para todas as etnias, elas estão concentradas nas faixas entre R\$ 1.000,00 e R\$ 5.000,00 e de R\$ 5.000,00 a R\$ 9.000,00. Quando analisados os rendimentos brutos da família por sexo dos egressos, constatou-se que 42,2% dos homens e 48% das mulheres se mantêm na primeira faixa de renda, enquanto que 22,6% dos egressos e 22,1% das egressas possuem rendimentos brutos familiares entre R\$ 5.000,00 e R\$ 9.000,00. Mais especificamente, calculou-se que a renda média familiar dos egressos é de R\$ 7.885,31. Em relação a esse valor, o rendimento médio das famílias das mulheres pesquisadas é de 96%; dos negros e pardos, 49% e 77%; dos que cursaram o ensino médio em escola pública, 75%; daqueles que se formaram em instituição de ensino superior privada, 97%; e em específico dos egressos das faculdades, 77% (menor rendimento dentre os demais tipos de instituições de ensino).

Por fim, a seção trouxe as questões sobre *déclassement*. Organizadas em uma escala de “discordo totalmente a concordo totalmente”, as questões evidenciaram as respectivas percepções pelos egressos. Eles tendem a discordar que os pais, quando tinham a mesma, possuíam um trabalho melhor. Nessa questão, inferiu-se que a pluralidade das formas de trabalho, a formalidade de diferentes acordos de trabalho e a flexibilidade dos espaços laborais (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2009; POCHMANN, 2013), de certa forma, ajudam a atenuar a percepção dos egressos. Discordam também que a organização onde trabalham agrega remuneração superior aos bachareis em comparação com outros níveis de ensino.

Mas, dividem opiniões quando questionados se a remuneração paga a graduados é inferior ao nível de qualificação que possuem. Nessa questão, egressos do Sul e do Sudeste

tendem a concordar; pesquisados do Norte e do Nordeste não discordam nem concordam; e os participantes do Centro-oeste tendem a discordar da afirmação. Associou-se essa percepção à ampliação do acesso no ensino superior, tendo por consequência o aumento no número de formados, os quais compartilham as dificuldades de inserção no trabalho devido à alta demanda de pessoal e o baixo volume de postos; e a proliferação de diferentes acordos de trabalho nos últimos anos (PAULA, 2009; SANTOS, 2013; MEC, 2012; SANTOS; MARAFON, 2016; VOLKMER MARTINS; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2014, 2016, 2017). Em contrapartida, tendem a concordar que, de forma geral, as vagas que são oferecidas para graduados se destinam à tarefas inferiores a sua qualificação.

## 6.1 LIMITAÇÕES DA PESQUISA

Em toda pesquisa científica decisões devem ser tomadas a fim de que os objetivos propostos sejam atingidos. Neste estudo não se procedeu diferente. No decorrer do processo de análise, escrita e reflexão sobre a pesquisa verificou-se alguns casos que acabaram por impactar no desenvolvimento deste estudo, mas que não tiraram os seus méritos. Isto posto, destacam-se algumas limitações da pesquisa:

- ❖ Para a definição da amostra de pesquisa foi necessário o uso dos dados das Sinopses Estatísticas do INEP. Não obstante, esses dados não obedeciam a uma padronização (pelo menos até 2010, grosso modo), isto é, na série histórica 2000-2017 notou-se que as Sinopses apresentavam diferenças de organização dos dados, bem como em algumas publicações mantiveram informações desconstruídas, ausentes ou incompletas. Nesse sentido, o cálculo da amostra não pode ser feito a partir de uma média dos anos mencionados (2000-2017). Por isso optou-se pela escolha de uma sinopse estatística para fins de base de cálculo da amostra.
- ❖ Informações sobre o Conselho de Administração foram inseridas no instrumento de pesquisa, porém, optou-se por não analisar os resultados dessas questões, pois entendeu-se que não respondiam ao objetivo do estudo e se configuravam como questões complementares.
- ❖ Alguns elementos de Mobilidade Social não foram integrados à análise em virtude da extensão do trabalho e da necessidade de se fazer análises mais aprofundadas entre as variáveis analisadas. Após muitas discussões e reflexões sobre o caso, verificou-se a necessidade de um estudo a parte que explorasse as variáveis excluídas, uma vez que o presente estudo não conseguiu oferecer subsídios teóricos e práticos que justificassem, de

forma profunda e baseada em literatura, as relações a partir dados levantados na pesquisa. Entende-se que, se consideradas, estariam superficialmente explicadas.

## 6.2 SUGESTÕES PARA PESQUISAS FUTURAS

Objetivando a continuidade das pesquisas sobre a temática, lançam-se algumas sugestões de pesquisas futuras:

- ❖ Estudos longitudinais sobre inserção profissional e mobilidade social que contemplem as trajetórias de egressos dos cursos superiores a distância, analisando questões de raça/cor/etnia, gênero, classe, diferenças entre as origens escolares, e o contexto familiar;
- ❖ Estudos quantitativos que explorem as correlações dos construtos de mobilidade social, observando as interferências nas mobilidades inter/intrageracional e educacional;
- ❖ Estudos que investiguem a inserção profissional em outros cursos, pontuando questões de gênero, classe e cor/raça/etnia; e os entendimentos sobre inserção;
- ❖ Estudos quantitativos e qualitativos que explorem a relação da inserção profissional e da mobilidade social com a noção de contextos de carreira, apresentado por Mayhofer, Meyer e Steyrer (2007);
- ❖ Estudos que explorem as tipologias de inserção profissional propostas por Ramos, Parente e Santos (2014) em múltiplos contextos sociais; comparando cursos superiores distintos; em diferentes proporções geográficas; e que avaliem as condições de inserção após seis ou setes anos de formação – conforme orientações de pesquisas francesas para a análise da inserção profissional;
- ❖ Estudos que analisem as Sinopses Estatísticas do INEP em detalhes, buscando associação com diferentes indicadores econômicos nacionais;
- ❖ Estudos que analisem as Sinopses Estatísticas dos cursos superiores de maior número de matrículas no Brasil (Direito, Pedagogia e Administração), buscando fazer um comparativo das evoluções desses cursos e os impactos sobre a inserção profissional e a mobilidade social de seus egressos.

### 6.3 ÚLTIMAS CONSIDERAÇÕES

Esta Dissertação teve como premissa a continuação de uma série de pesquisas em desenvolvimento no Brasil sobre inserção profissional e mobilidade social. Desse modo, teve sua sustentação teórica em estudos de Rocha-de-Oliveira e Volkmer Martins, dois pesquisadores atuantes nas temáticas em evidência, e também suporte em Souza e Peugny para aprofundar a discussão sobre mobilidade social. Buscou-se expandir o escopo de análise dos fenômenos, na tentativa de contribuir ao conjunto de investigações dos autores, que compreendem pesquisas acerca dos estágios no Brasil e na França; de estudantes de Administração; e de egressos e estudantes de cursos superiores de Tecnologia na região metropolitana de Porto Alegre.

Quanto às contribuições teóricas deste estudo, centra-se o olhar sobre a produção de discussões e reflexões que reforçam os estudos sobre inserção profissional; a produção de conhecimento voltada à investigação de trajetórias de inserção profissional de egressos de um dos principais cursos superiores no Brasil, sob os vieses de gênero, cor/etnia/raça e classe social, com atenção à mobilidade social. Além disso, entende-se como contribuição teórica a sistematização de dados educacionais sobre o curso de Administração disponibilizados pelo INEP/MEC, sinalizando para a necessidade de pesquisas que se detenham a explorar qualitativa e quantitativamente as bases de dados educacionais públicas.

Referente às contribuições práticas, destaca-se a produção de informações socioeconômicas e ocupacionais sobre um importante grupo profissional no país, sendo possível subsidiar políticas públicas voltadas à inserção no mercado de trabalho, especialmente de grupos minoritários; como também o planejamento de ações por agentes públicos e/ou privados de monitoramento e acompanhamento de estudantes em fase de conclusão do curso superior e do público já formado.

Em um cenário de crise no mercado de trabalho o que chama atenção é o contingente de profissionais bem qualificados em situação de desemprego, em trabalhos informais e muitas vezes subocupados, dando indícios à ampliação de uma inserção não qualificante no trabalho. Como um problema generalizado, que perpassa diferentes idades, classes, gêneros e cores/raças/etnias, esse agravante no mercado laboral recai, principalmente, sobre os indivíduos com ensino superior, os quais mostram o enfrentamento a uma condição de trabalho aquém de suas competências e escolaridade.

Direito, Pedagogia e Administração são os cursos superiores que mais apresentam crescimento no número de matrículas no Brasil. Nessa perspectiva, considerando a

familiaridade do pesquisador com a Administração, optou-se por estudá-la. Este estudo vai muito além de um requisito de pós-graduação. Tem por propósito lançar olhares atentos e cuidadosos sobre a Administração, enquanto ciência, campo de pesquisa e trabalho. Em especial, preocupa-se em discutir e refletir sobre as trajetórias sócio-ocupacionais dos egressos do curso, situados em um contexto de múltiplas transformações sociais e profissionais.

Algumas considerações sobre pontos teóricos do estudo são relevantes: primeiro, a discussão que Cordeiro (2002) faz acerca da inserção qualificante e não qualificante se refere à estrutura ocupacional formal, por isso, tanto as questões quanto as análises se debruçaram a compreender essa realidade. Segundo, sobre a mobilidade social, especialmente a educacional, é possível dizer que os egressos a fizeram, dado os percentuais mencionados em momento anterior. Contudo, existem diferentes tipos de mobilidade (ascensional, descensional, vertical, horizontal, inter e intrageracional), o que pode reforçar uma análise minuciosa dos comportamentos das mobilidades sociais dos egressos. Assim, suscita-se aqui a necessidade de um estudo posterior que aborde essa discussão e que retrate em detalhes os modos de mobilidade, assim como se ocorreu ou não, entre os egressos pesquisados.

Sobretudo, este estudo buscou fortalecer discussões sobre desigualdades sociais e ocupacionais, enfatizando as desigualdades de classe, gênero e raça/cor/etnia ainda muito presentes no mercado de trabalho, especificamente, e também em outros campos sociais. Certamente, não se tem por pretensão encerrar as discussões sobre os temas, tampouco na Administração. Pelo contrário, há de se instigar novas perspectivas de estudo, sob diferentes lentes.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA et al. Comparando bases de dados: o caso do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) e da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua). 2018. In: INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Mercado de trabalho: conjunto e análise**. Brasília: IPEA, outubro, 2018. Disponível em <[http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=34372&Itemid=9](http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=34372&Itemid=9)> Acesso em novembro de 2018.

ALMEIDA, Ana Maria F.; ERNICA, Mauricio. Inclusão e segmentação social no ensino superior público no Estado de São Paulo (1990-2012). **Educação & Sociedade**, v. 36, n. 130, 2015.

ALVES, Fátima. Escolhas familiares, estratificação educacional e desempenho escolar: quais as relações?. **Dados-Revista de Ciências Sociais**, v. 53, n. 2, 2010.

ALVES, Natália. **Inserção Profissional dos Jovens: do problema social ao objecto sociológico**. 2007. Disponível em: <<http://www.uff.br/ejatrabalhadores/artigo-02.htm>>. Acesso em agosto de 2017.

AMARAL, Marcelo Parreira do; WALTHER, Andreas. Juventude, educação e trabalho: teorizando a regulação de trajetórias educacionais e a transição escola-trabalho. In: MACAMBIRA, Júnior; ANDRADE, Francisca Rejane Bezerra (Orgs.). **Trabalho e Formação Profissional: Juventudes em Transição**. Fortaleza: IDT, UECE, BNB, 2013, p. 15-35.

ANDRADE, Carla Coelho de. **Juventude e trabalho: alguns aspectos do cenário brasileiro contemporâneo**. 2008.

ARAÚJO, Saulo Henrique Santos. **O estágio e a formação de administradores: um estudo de caso na Universidade de Brasília**. Universidade de Brasília (monografia). Distrito Federal, DF, 2017.

BALTAR, Paulo. Crescimento da Economia e Mercado de Trabalho no Brasil. In: **Presente e Futuro do Desenvolvimento Brasileiro**. Editores: André Bojikian Calixtre, André Martins Biancarelli, Marcos Antonio Macedo Cintra. Brasília: IPEA, 2014.

BARBOSA FILHO, Fernando; DE ABREU PESSÔA, Samuel. Educação e Crescimento: O que a Evidência Empírica e Teórica Mostra?. **Economia**, v. 11, n. 2, 2010.

BARRETTO, Elba Siqueira de Sá. Trabalho docente e modelos de formação: velhos e novos embates e representações. **Cad. Pesquisa**. [online]. 2010, vol.40, n.140, pp. 427-443. ISSN 0100-1574.

BARROS, Ricardo et al. Uma análise das principais causas da queda recente na desigualdade de renda brasileira. **Econômica**, v. 8, n. 1, p. 117-147, 2006.

BARROZO, João Carlos. Mobilidade social no garimpo: herança ou esforço pessoal?. **Novos Cadernos NAEA**, v. 20, n. 1, p. 135-151, 2017.

BATISTA-DOS-SANTOS, Ana Cristina et al. Discurso do discente de administração sobre universidade, curso, administração e administrador. **Revista Pretexto**, v. 11, n. 3, 2010.

BERTERO, Carlos Osmar. **Ensino e pesquisa em administração**. São Paulo: Thomson Learning, 2006.

BERTONCELO, Edison RE. Classes sociais no Brasil. **Plural-Revista de Ciências Sociais**, v. 21, n. 2, p. 8-19, 2014.

BRASIL. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Análise sobre a Expansão das Universidades Federais 2003 a 2012**. Relatório da Comissão Constituída pela Portaria nº 126/2012. Brasília, DF: MEC, 2012. Disponível em: . Acesso em 26 de fevereiro de 2019.

BRASIL. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. VANSTREELS, Christine. A democratização e expansão da educação superior no país 2003-2014. **Ministério da Educação (MEC). Brasília**, 2014.

BULGACOV, Yára Lúcia M. et al. Jovem empreendedor no Brasil: a busca do espaço da realização ou a fuga da exclusão?. **Revista de Administração Pública**, v. 45, n. 3, p. 695-720, 2011.

CACCIAMALI, Maria Cristina; HIRATA, Guilherme Issamu. A influência da raça e do gênero nas oportunidades de obtenção de renda-uma análise da discriminação em mercados de trabalho distintos: Bahia e São Paulo. **Estudos Econômicos (São Paulo)**, v. 35, n. 4, p. 767-795, 2005.

CACCIAMALI, Maria Cristina; TATEI, Fábio; ROSALINO, Jackson William. Estreitamento dos diferenciais de salários e aumento do grau de discriminação: limitações da mensuração padrão?. **Planejamento e políticas públicas**, 2009.

CACETE, Núria Hanglei. Breve história do ensino superior brasileiro e da formação de professores para a escola secundária. **Educ. Pesquisa. [online]**. 2014, vol.40, n.4, pp. 1061-1076.

CAMARANO, Ana Amélia et al. **A transição para a vida adulta: novos ou velhos desafios?**. 2003.

CAMARANO, Ana Amélia et al. Caminhos para a vida adulta: as múltiplas trajetórias dos jovens brasileiro. **Última década**, v. 12, n. 21, p. 11-50, 2004.

CAPRARA, Bernardo Mattes. **A influência do capital cultural no desempenho estudantil: reflexões a partir do SAEB 2003**. 2013. Universidade Federal do Rio Grande do Sul (dissertação de mestrado). Porto Alegre, RS, 2013.

CARVALHAES, Flávio; DAFLON, Verônica Toste; JÚNIOR, João Feres. O impacto da Lei de Cotas nos estados: um estudo preliminar. **Textos para discussão GEMAA (IESP-UERJ)**, v. 1, p. 1-20, 2013.

CARVALHO, Cristina Helena Almeida de. A trajetória da política de diversificação institucional na educação superior brasileira: 1995 a 2012. **Nucleo de Estudios e Investigaciones em Educacion Superior del Mercosur.nº2**, 2014.

CATANI, Afrânio Mendes; HEY, Ana Paula. A educação superior no Brasil e as tendências das políticas de ampliação do acesso. **Atos de pesquisa em educação**, v. 2, n. 3, p. 414-429, 2007.

- CATTANI, Antonio David. Capital Humano, Teoria do. In: CATTANI, Antonio David; HOL-ZMANN, Lorena. **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: UFRGS, 2006.
- CAVALCANTE, Carlos Eduardo et al. No trabalho voluntário: estudo das relações entre comprometimento organizacional e desenho do trabalho. **Estudos do CEPE**, n. 33, p. 206-230, 2011.
- CAVALCANTE, Carlos Eduardo; MEDEIROS, Carlos Alberto Freire. Desenho do trabalho voluntário e comprometimento organizacional: um estudo nas organizações não governamentais. **ENCONTRO ANUAL DA ANPAD**, 2007.
- CHAN, Take Wing; BOLIVER, Vikki. The grandparents effect in social mobility: Evidence from British birth cohort studies. **American Sociological Review**, v. 78, n. 4, p. 662-678, 2013.
- COMIN, Alvaro A.; BARBOSA, Rogério Jerônimo. Trabalhar para estudar: sobre a pertinência da noção de transição escola-trabalho no Brasil. **Novos estudos CEBRAP**, n. 91, p. 75-95, 2011.
- CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO. Pesquisa Nacional: Perfil, formação, atuação e oportunidades de trabalho do profissional de administração. **Brasília: CFA**, 2015.
- CORBUCCI, Paulo Roberto; KUBOTA, Luis Claudio; MEIRA, Ana Paula Barbosa. **Evolução da educação superior privada no Brasil: da reforma universitária de 1968 à década de 2010**. 2016.
- CORDEIRO, João Pedro. Modalidades de Inserção Profissional dos Quadros Superiores nas Empresas. **Sociologia, Problemas e Práticas**, n.º 38, 2002, p. 79-98.
- CORRÊA, Carolina Rodrigues; LIMA, João Eustáquio de. Determinantes da participação e dos rendimentos dos jovens no mercado de trabalho: o caso da Região Metropolitana de Recife. **Cadernos Metrópole**, v. 17, n. 34, 2015.
- CORROCHANO, Maria Carla. Jovens trabalhadores: expectativas de acesso ao ensino superior. **Avaliação (Campinas)**: Sorocaba, v. 18, n.1, Mar. 2013.
- CORSEUIL, Carlos Henrique Leite et al. **A rotatividade dos jovens no mercado de trabalho formal brasileiro**. 2013.
- COSTA, Ruy Diego da. **Motivações, percepções e perspectivas dos alunos de administração da UTFPR**. 2016. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Tecnológica Federal do Paraná.
- DAFLON, Verônica Toste; JUNIOR, João Feres; CAMPOS, Luiz Augusto. Ações afirmativas raciais no ensino superior público brasileiro: um panorama analítico. **Cadernos de Pesquisa**, v. 43, n. 148, p. 302-327, 2013.
- DALBERTO, Cassiano Ricardo; CIRINO, Jader Fernandes. Informalidade e segmentação no mercado de trabalho brasileiro: evidências quantílicas sob alocação endógena. **Nova Economia**, v. 28, n. 2, p. 417-460, 2018.
- DAYRELL, Juarez. A escola “faz” as juventudes? Reflexões em torno da socialização juvenil. **Educação e sociedade**, v. 28, n. 100, p. 1105-1128, 2007.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Boletim Emprego em Pauta**. N. 10, agosto/2018. 2018. Disponível em <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2018/boletimEmpregoEmPauta9.html> Acesso em: novembro de 2018.

DUBAR, Claude. **La construction sociale de l'insertion professionnelle**. *Éducation et Sociétés*. n. 7, 2001/1, p. 23-36.

ESPINDOLA DORNELLES, Aline; DOS REIS, Carlos Nelson; PANOZZO, Vanessa Maria. Juventude latino-americana e mercado de trabalho: programas de capacitação e inserção. **Revista Katálysis**, v. 19, n. 1, 2016.

FÁVERO, Maria de Lourdes de Albuquerque. A Universidade no Brasil: das origens à Reforma Universitária de 1968. **Educar em Revista**, v. 22, n. 28, p. 17-36, 2006.

FELICETTI, Vera Lucia. Comprometimento do aluno ProUni: acesso, persistência e formação acadêmica. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, v. 95, n. 241, 2014.

FELICETTI, Vera Lucia; CABRERA, Alberto F. Resultados da Educação Superior: o ProUni em Foco. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior**, v. 22, n. 3, p. 871-893, 2017.

FERREIRA, Sergio Guimarães; VELOSO, Fernando A. Mobilidade intergeracional de educação no Brasil. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 33, n. 3, 2003.

FERRUGINI, Lílían; CASTRO, Cleber Carvalho de. Repercussões socioeconômicas do curso piloto de administração da UAB na visão de egressos e coordenadores. **Educação e Pesquisa**, v. 41, n. 4, p. 993-1008, 2015.

FILHO, Naércio Aquino Menezes; MENDES, Marcos; ALMEIDA, Eduardo Simões de. O diferencial de salários formal-informal no Brasil: segmentação ou viés de seleção?. **Revista Brasileira de Economia**, v. 58, n. 2, p. 235-248, 2004.

FLOR, Luisa Sorio; LAGUARDIA, Josué; CAMPOS, Monica Rodrigues. Mobilidade social intergeracional e saúde no Brasil: uma análise do survey "Pesquisa dimensões sociais das desigualdades (PDS)", 2008. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 19, p. 1869-1880, 2013.

FORGEOT, Gérard; GAUTIÉ, Jérôme. Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement. **Économie et Statistique**, v. 304, n. 1, p. 53-74, 1997.

GALLAND, Olivier. Entrer dans la vie adulte: des étapes toujours plus tardives mais resserrées. **Économie et Statistique**, n. 337-338, 2000, p. 13-36.

GARCIA, L. S.; RODARTE, M. M. S.; BRAGA, T. S. Desemprego de longa duração como corolário da Década Neoliberal. **As várias faces do mercado de trabalho no Brasil**, p. 54-78, 2006.

GONÇALVES, Michela Barreto Camboim; NETO, Raul da Mota Silveira. Persistência intergeracional de educação no Brasil: o caso da Região Metropolitana do Recife. **Estudos Econômicos (São Paulo)**, v. 43, n. 3, p. 435-463, 2013.

GUERRINI, Daniel et al. Acesso e democratização do ensino superior com a Lei nº 12.711/12: O câmpus de Londrina da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, v. 99, n. 251, 2018.

GUIMARÃES, Nadya Araujo. Trajetórias juvenis. Um novo nicho em meio à expansão das oportunidades de trabalho. In: MACAMBIRA, Júnior; ANDRADE, Francisca Rejane Bezerra (Orgs.). **Trabalho e Formação Profissional: Juventudes em Transição**. Fortaleza: IDT, UECE, BNB, 2013, p. 37-55.

HERINGER, Rosana. Expectativas de acesso ao ensino superior: um estudo de caso na Cidade de Deus, Rio de Janeiro. **Rio de Janeiro: Edição do Autor (e-book)**, 2013.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatística de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Disponível em: <[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf)> Acesso em janeiro de 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – Características gerais dos domicílios e dos moradores 2017**. 2018. Disponível em <[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101566\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101566_informativo.pdf)> Acesso em 24 de janeiro de 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – Síntese de indicadores 2015**. 2016. Disponível em <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98887.pdf>> Acesso em janeiro de 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira. 2017**. IBGE. Coordenação de População e Indicadores Sociais. Rio de Janeiro: IBGE, 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira. 2018**. IBGE. Coordenação de População e Indicadores Sociais. Rio de Janeiro: IBGE, 2018.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Mercado de trabalho: conjunto e análise**. Brasília: IPEA, outubro, 2018. Disponível em <[http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=34372&Itemid=9](http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=34372&Itemid=9)> Acesso em novembro de 2018.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Nota técnica. Perfil dos contribuintes para previdência privada**. 2017. Disponível em <[http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota\\_tecnica/171120\\_nt\\_disoc\\_43.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/171120_nt_disoc_43.pdf)> Acesso em fevereiro de 2019.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Censo da Educação Superior – notas estatísticas 2017** (Diretoria de Estatísticas Educacionais – DEED). Disponível em <[http://download.inep.gov.br/educacao\\_superior/censo\\_superior/documentos/2018/censo\\_da\\_educacao\\_superior\\_2017-notas\\_estatisticas2.pdf](http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2018/censo_da_educacao_superior_2017-notas_estatisticas2.pdf)> Acesso em novembro de 2018.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Sinopses Estatísticas da Educação Superior 2017**. Brasília: Inep, 2018.

Disponível em: < <http://inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior>>. Acesso em novembro de 2018.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Sinopses Estatísticas da Educação Superior 2016**. Brasília: Inep, 2017. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior>>. Acesso em novembro de 2017.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Sinopses Estatísticas da Educação Superior 2015**. Brasília: Inep, 2016. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior>>. Acesso em novembro de 2017.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Sinopses Estatísticas da Educação Superior 2014**. Brasília: Inep, 2015. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior>>. Acesso em novembro de 2017.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Sinopses Estatísticas da Educação Superior 2013**. Brasília: Inep, 2014. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior>>. Acesso em novembro de 2017.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Sinopses Estatísticas da Educação Superior 2012**. Brasília: Inep, 2013. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior>>. Acesso em novembro de 2017.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Sinopses Estatísticas da Educação Superior 2011**. Brasília: Inep, 2012. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior>>. Acesso em novembro de 2017.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Sinopses Estatísticas da Educação Superior 2010**. Brasília: Inep, 2011. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior>>. Acesso em novembro de 2017.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Sinopses Estatísticas da Educação Superior 2009**. Brasília: Inep, 2010. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior>>. Acesso em novembro de 2017.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Sinopses Estatísticas da Educação Superior 2008**. Brasília: Inep, 2009. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior>>. Acesso em novembro de 2017.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Sinopses Estatísticas da Educação Superior 2007**. Brasília: Inep, 2008. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior>>. Acesso em novembro de 2017.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Sinopses Estatísticas da Educação Superior 2006**. Brasília: Inep, 2007.

Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior>>. Acesso em novembro de 2017.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Sinopses Estatísticas da Educação Superior 2005**. Brasília: Inep, 2006. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior>>. Acesso em novembro de 2017.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Sinopses Estatísticas da Educação Superior 2004**. Brasília: Inep, 2005. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior>>. Acesso em novembro de 2017.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Sinopses Estatísticas da Educação Superior 2003**. Brasília: Inep, 2004. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior>>. Acesso em novembro de 2017.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Sinopses Estatísticas da Educação Superior 2002**. Brasília: Inep, 2003. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior>>. Acesso em novembro de 2017.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Sinopses Estatísticas da Educação Superior 2001**. Brasília: Inep, 2002. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior>>. Acesso em novembro de 2017.

JANNUZZI, Paulo de Martino. Mobilidade social no contexto de adversidades crescentes do mercado de trabalho brasileiro dos anos 1990. **Economia e Sociedade**, v. 11, n. 2, p. 255-278, 2002.

JÚNIOR, Otoniel Rodrigues dos Anjos; CIRÍACO, Juliane da Silva; MOREIRA, Ivan Targino. Casa, comida, roupa lavada e amor de mãe: uma análise dos determinantes da geração canguru no Brasil. **Anais**, p. 1-14, 2017.

LARANGEIRA, Sônia M. G. Mobilidade social (comentário crítico). In: Sergio Miceli. (Org.). **O que ler na ciência social brasileira (1970-1995)**. 1 ed. São Paulo: ANPOCS, v.2, 1999.

LEMOS, Ana Heloisa da Costa; DUBEUX, Veranise Jacobowski Correia; PINTO, Mario Couto Soares. Educação, empregabilidade e mobilidade social: convergências e divergências. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 7, n. 2, artigo 8, Rio de Janeiro, Jun. 2009, p. 368-384.

LEMOS, Ana Heloisa da Costa; NEVES, Diana Rebello; FARIAS RODRIGUES, Patricia dos Reis. Inserção de alunos bolsistas no mercado de trabalho: qual o valor do diploma brasileiro? **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v.7, n.4, p.24-41, 2013

LEMOS, Ana Heloisa da Costa; NEVES, Diana Rebello; FARIAS RODRIGUES, Patricia dos Reis. Inserção de alunos bolsistas no mercado de trabalho: qual o valor do diploma brasileiro? **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v.7, n.4, p.24-41, 2013.

- LONGO, Flávia Vitor et al. **Tal mãe, tal filho?: uma análise da mobilidade educacional intergeracional no Brasil em 1996 e 2012**. Universidade Estadual de Campinas (dissertação de mestrado). Campinas, SP, 2015.
- LONGO, Flávia Vitor; VIEIRA, Joice Melo. Educação de mãe para filho: fatores associados à mobilidade educacional no Brasil. **Educação & Sociedade**, v. 38, n. 141, p. 1051-1071, 2017.
- MALHOTRA, Naresh. **Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada**. Porto Alegre: Bookman, 2012, p. 2-169.
- MARIANO, Francisca Zilania et al. Diferenciais de Rendimentos entre Raças e Gêneros, nas Regiões Metropolitanas, por Níveis Ocupacionais: uma análise através do pareamento de Ñopo. **Estudos Econômicos (São Paulo)**, v. 48, n. 1, p. 137-173, 2018.
- MARTELETO, Letícia Junqueira; DE MIRANDA, Vitor Felipe O. Diferenças educacionais entre coortes de adultos no século XX: o papel do sexo e da raça. **Anais**, p. 1-17, 2016.
- MATOS, Raquel Silvério; MACHADO, Ana Flávia. Diferencial de rendimento por cor e sexo no Brasil (1987-2001). **Revista Econômica**, v. 8, n. 1, 2006.
- MATTOS, Elsa de ; CHAVES, Antonio Marcos. As representações sociais do trabalho entre adolescentes aprendizes: um estudo piloto. **Journal of Human Growth and Development**, v. 16, n. 3, p. 66-75, 2006.
- MAYRHOFER, W.; MEYER, M.; STEYRER, J. Contextual issues in the study of careers. In: GUNZ, G.; PEIPERL, M. (Ed.). **Handbook of career studies**. Thousand Oaks: Sage Publications, 2007. p.215-240.
- MENDES, Igor Adolfo Assaf; COSTA, Bruno Lazzarotti Diniz. Considerações sobre o papel do Capital Cultural e acesso ao ensino superior: uma investigação com dados de Minas Gerais. **Educação em Revista**, v. 31, n. 3, 2015.
- MENEZES, Wilson F.; UCHOA, Carlos Frederico A. A inserção do jovem no mercado de trabalho brasileiro. In: MACAMBIRA, Júnior; ANDRADE, Francisca Rejane Bezerra (Orgs.). **Trabalho e Formação Profissional: Juventudes em Transição**. Fortaleza: IDT, UECE, BNB, 2013, p. 105-132.
- MORETTO, Amilton; REMY, Maria Alice Pestana de. Dinâmica recente da inserção do jovem no mercado de trabalho e a questão da escolaridade. In: MACAMBIRA, Júnior; ANDRADE, Francisca Rejane Bezerra (Orgs.). **Trabalho e Formação Profissional: Juventudes em Transição**. Fortaleza: IDT, UECE, BNB, 2013, p. 133-153.
- NERI, Marcelo; SOARES, Wagner. Desigualdade social e saúde no Brasil. **Cadernos de saúde pública**, v. 18, p. S77-S87, 2002.
- NEVES, Clarissa Eckert Baeta. Ensino Superior no Brasil: expansão, diversificação e inclusão. In: **Trabalho apresentado no Congresso da LASA (Associação de Estudos Latino Americanos), São Francisco, Califórnia**. 2012.
- OLIVEIRA, Elenilce Gomes de; SOUSA, Antonia de Abreu. Trabalho, juventude e educação no contexto do capitalismo atual. In: MACAMBIRA, Júnior; ANDRADE, Francisca Rejane Bezerra (Orgs.). **Trabalho e Formação Profissional: Juventudes em Transição**. Fortaleza: IDT, UECE, BNB, 2013, p. 37-55.

OLIVEIRA, Francisco Correia de; BEZERRA, Rosa Maria Munguba. Fatores que geram a evasão no trabalho voluntário. **Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**, v. 1, 2007.

OLIVEIRA, Lucia Barbosa de; WETZEL, Ursula. Rumo ao mercado de trabalho: percepções e estratégias de jovens estudantes de Administração. **Anais do II Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**. Curitiba, 2009.

OLIVEIRA, Thiago Dumont; GOLGHER, André Braz; LOUREIRO, Pedro Mendes. Trajetórias de local de moradia, estudo e trabalho dos jovens brasileiros entre 2003 e 2011: uma análise de entropia. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 33, n. 1, p. 31-52, 2016.

PASTORE, José; VALLE SILVA, Nelson do. Análise dos processos de mobilidade social no Brasil no último século. **Anais do XXV Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ciências Sociais**, 2001.

PAULA, Maria de Fátima de. A formação universitária no Brasil: concepções e influências. **Avaliação (Campinas) [online]**. 2009, vol.14, n.1, pp. 71-84. ISSN 1414- 4077.

PERO, Valéria. Mobilidade Social no Rio de Janeiro. In: GUIMARÃES, N. A. et al. **Mercados de Trabalho e Oportunidades: Reestruturação econômica, mudança ocupacional e desigualdade na Inglaterra e no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008, p. 163-180.

PERO, Valéria; SZERMAN, Dimitri. Mobilidade intergeracional de renda no Brasil. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 38, n. 1, 2008.

PEUGNY, Camille. **O destino vem do berço? Desigualdades e reprodução social**. Campinas, SP: Papyrus, 2014.

PICANÇO, Felícia. JUVENTUDE POR COR E RENDA NO ACESSO AO ENSINO SUPERIOR. Somando desvantagens, multiplicando desigualdades?. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 30, n. 88, 2015.

PICCININI, Valmíria Carolina; ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei. Inserção profissional: contribuições dos estudos franceses. **XXXII Encontro da ANPAD**. Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2008.

POCHMANN, Marcio. Juventudes na Transição para a Sociedade Pós-Industrial. In: MACAMBIRA, Júnior; ANDRADE, Francisca Rejane B. **Trabalho e Formação Profissional: juventudes em transição**. Fortaleza: IDT, UECE, BNB, 2013, p. 37-55.

POCHMANN, Márcio. Perspectivas das Relações de Trabalho no Brasil no Começo do Século 21. In: CACCIAMALI, Maria Cristina; RIBEIRO, Rosana; MACAMBIRA, Junior. **Século XXI: transformações e continuidades nas relações de trabalho**. Fortaleza: Instituto de Desenvolvimento do Trabalho, Banco do Nordeste do Brasil, Universidade de São Paulo, 2011, p. 127-144.

REIS, Mauricio Cortez; RAMOS, Lauro. Escolaridade dos pais, desempenho no mercado de trabalho e desigualdade de rendimentos. **Revista Brasileira de Economia**, v. 65, n. 2, p. 177-205, 2011.

RESUMO TÉCNICO. CENSO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR 2016. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2018. Disponível em: < [http://download.inep.gov.br/educacao\\_superior/censo\\_superior/resumo\\_tecnico/resumo\\_tecnico\\_censo\\_da\\_educacao\\_superior\\_2016.pdf](http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/resumo_tecnico/resumo_tecnico_censo_da_educacao_superior_2016.pdf)> Acesso em 18 de janeiro de 2019.

RIBEIRO, Carlos Antonio Costa. Mobilidade social, mudanças estruturais e desigualdade de oportunidades. In: RIBEIRO, Carlos Antonio Costa. **Estrutura de classe e mobilidade social no Brasil**. Bauru: SP; Edusc, 2003.

RIBEIRO, Carlos Antonio Costa. Tendências da desigualdade de oportunidades no Brasil: mobilidade social e estratificação educacional. In: INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (Ipea). **Mercado de trabalho: conjuntura e análise**. 2017. Disponível em < <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/7807>> Acesso em julho/2017.

RIBEIRO, Carlos Antonio Costa; SCALON, Maria Celi. **Mobilidade de classe no Brasil em perspectiva comparada**. Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro, 2001.

RIBEIRO, Marcelo Gomes. Estrutura social e desigualdade de renda: uma comparação entre os municípios metropolitanos e os não metropolitanos do Brasil entre 2000 e 2010. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 33, n. 2, p. 237-256, 2016.

RIBEIRO, Carlos Antonio Costa. Quatro décadas de mobilidade social no Brasil. **DADOS – Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 55, n. 3, p. 641-679, 2012.

RISTOFF, Dilvo. O novo perfil do campus brasileiro: uma análise do perfil socioeconômico do estudante de graduação. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior**, v. 19, n. 3, 2014.

ROCHA DE OLIVEIRA, Sidinei. **Estágios para Universitários: representações e implicações na inserção profissional dos jovens brasileiros e franceses**. 2009. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. (Tese de Doutorado). 2009.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei. Inserção Profissional: Perspectivas Teóricas e Agenda de Pesquisa. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v.6, n.1, Rio de Janeiro, jan./mar. 2012, 124-135.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei; PICCININI, Valmíria Carolina. Contribuições das abordagens francesas para o estudo da inserção profissional. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, Jan./Jun., vol. 13, n. 1, 2012a, p. 63-73.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei; PICCININI, Valmíria Carolina. Mercado de trabalho: múltiplos (des)entendimentos. **Rev. Adm. Pública**, vol.45, n.5 pp. 1517-1538, 2011.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei; PICCININI, Valmíria Carolina. Uma Análise sobre a Inserção Profissional de Estudantes de Administração no Brasil. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 13, n. 2. SÃO PAULO, SP: mar/abr, 2012b, p. 44-75.

SALES, Mariane Lima de; FILHO, José Lindenberg Julião Xavier; DAMASCENA, Elielson Vieira. Serviço Público como expectativa profissional dos graduandos em administração. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 11, n. 1, 2017.

SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, María del Pilar Baptista. **Metodologia de pesquisa**. Tradução: Daisy Vaz de Moraes. Revisão técnica: Ana Gracinda Queluz Garcia; Dirceu da Silva; Marcos Júlio. 5. Ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

SANTOS, Anselmo Luis dos; GIMENEZ, Denis. Inserção dos jovens no mercado de trabalho. **Estudos Avançados**, v. 29, n. 85, p. 153-168, 2015.

SANTOS, Claudia Priscila Chupel dos; MARAFON, Nelize Moscon. A Política de Assistência Estudantil na Universidade Pública Brasileira: desafios para o Serviço Social. **Textos & Contextos (Porto Alegre)**, v. 15, n. 2, p. 408-422, 2016.

SANTOS, Geórgia Patrícia Guimarães dos. Juventudes, trabalho e educação: uma agenda pública recente e necessária. Por quê? In: MACAMBIRA, Júnior; ANDRADE, Francisca Rejane Bezerra (Orgs.). **Trabalho e Formação Profissional: Juventudes em Transição**. Fortaleza: IDT, UECE, BNB, 2013, p. 37-55.

SANTOS, José Alcides Figueiredo. Mudanças de renda no Brasil: fatores espaciais, setoriais, educacionais e de status social. **Sociedade e Estado**, v. 30, n. 3, p. 749-772, 2015.

SILVA, Camila Scherdien da. **Depois do acesso: a inserção profissional de jovens egressos do Prouni**. Universidade Federal do Rio Grande do Sul (dissertação de mestrado acadêmico). Porto Alegre, RS, 2017.

SILVA, Lindomar Pinto et al. Educação Superior, Mobilidade Social e Expectativa Profissional: uma análise à luz da sociologia da educação. **Gestão & Planejamento-G&P**, v. 16, n. 1, 2015.

SILVA, Walmir Rufino da; MACHADO, Márcio André Veras. Motivos que levam os alunos a cursar graduação em administração: uma análise comparativa entre instituições públicas e privadas do estado da Paraíba (PB). **Revista de Administração Mackenzie (Mackenzie Management Review)**, v. 8, n. 4, 2007.

SOUTO, Fernando Antonio Barreto Paulino et al.. Transformações no mercado de trabalho recente e os jovens. In: MACAMBIRA, Júnior; ANDRADE, Francisca Rejane Bezerra (Orgs.). **Trabalho e Formação Profissional: Juventudes em Transição**. Fortaleza: IDT, UECE, BNB, 2013, p. 169-230.

SOUZA, Felipe Augusto Silveira de; LEMOS, Ana Heloisa da Costa. Terceirização e resistência no Brasil: o projeto de lei 4.330 e a ação dos atores coletivos. **Anais XXXIX Encontro da ANPAD**. Belo Horizonte, 2015.

SOUZA, Solange de Cassia Inforzato et al. Diferenças salariais por gênero e cor e o impacto da discriminação econômica. **Revista Brasileira de Estudos Regionais e Urbanos**, v. 9, n. 1, p. 32-49, 2015.

TARTUCE, Gisela. **Tensões e intenções na transição escola-trabalho: um estudo das vivências e percepções de jovens sobre os processos de qualificação profissional e (re)inserção no mercado de trabalho na cidade de São Paulo**. Tese de doutorado. Universidade de São Paulo: São Paulo, 2007.

TEJADA, Cesar Augusto Oviedo et al. Pai pobre, filho pobre? Uma análise da mobilidade intergeracional de renda na coorte de nascimentos de 1982, Pelotas, Rio Grande do Sul, Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 31, p. 1225-1233, 2015.

VALLE SILVA, Gilda Olinto do. Capital cultural, classe e gênero em Bourdieu. **INFORMARE – Cadernos do Programa de Pós-graduação em Ciência da Informação**. v.1, n.2, p. 24-36, jul/dez. 1995.

VALLE SILVA, N. Mobilidade Social. In: Sergio Miceli. (Org.). **O que ler na ciência social brasileira (1970-1995)**. 1 ed. São Paulo: ANPOCS, v.2, 1999.

VALLE SILVA, Nelson do; HASENBALG, Carlos. Tendências da desigualdade educacional no Brasil. **Dados: revista de ciências sociais**, v. 43, n. 3, p. 423-445, 2000.

VARGAS, Michely de Lima Ferreira. Ensino superior, assistência estudantil e mercado de trabalho: um estudo com egressos da UFMG. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior**, v. 16, n. 1, 2011.

VOLKMER MARTINS, Bibiana. **Expansão e diversificação do ensino superior no Brasil: a mobilidade social e a inserção profissional dos jovens estudantes e egressos de cursos superiores tecnológicos na região metropolitana de Porto Alegre-RS. 2016. 435f.** 2016. Tese de Doutorado. Tese (Doutorado em Administração)-Programa de Pós-Graduação em Administração, Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

VOLKMER MARTINS, Bibiana; OLIVEIRA, Lúcia Barbosa de; ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei. Rebaixamento de diplomas de jovens estudantes e egressos do ensino superior: proposta de escala de mensuração. **XLI Encontro da ANPAD**. São Paulo, São Paulo, 2017.

VOLKMER MARTINS, Bibiana; ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei. A relação entre formação profissional e empregabilidade: em questão os jovens provenientes de cursos superiores de tecnologia. **XL Encontro da ANPAD**. Costa do Sauipe, Bahia, 2016.

VOLKMER MARTINS, Bibiana; ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei. Expansão e diversificação do ensino superior, impactos no mercado de trabalho e inserção profissional no Brasil: reflexões iniciais e proposta de agenda de pesquisa. **Encontro de Administração Pública e Governança**, v. 6, p. 1-16, 2014.

VOLKMER MARTINS, Bibiana; ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei. Qualificação profissional, mercado de trabalho e mobilidade social: cursos superiores de tecnologia. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 2, mai/ago, 2017a.

## ANEXOS

### ANEXO A – QUESTIONÁRIO DE PESQUISA PARA OS EGRESSOS DE ADMINISTRAÇÃO

Prezado(a) Egresso(a):

A presente pesquisa faz parte de uma dissertação de mestrado em Administração da UFRGS que tem como objetivo: *Compreender como ocorre a inserção profissional dos alunos egressos do curso de Administração*. Para tanto, precisamos da sua contribuição preenchendo este questionário, que é formado por questões objetivas e pode ser respondido em até 20 minutos. O questionário não é identificado e os resultados obtidos serão analisados no conjunto, nunca individualmente.

**Obrigado pela sua colaboração!**

#### BLOCO A – QUESTÕES DE ABERTURA

**P.1.** Qual a sua idade? \_\_\_\_\_

**P.2.** Sexo: (1) Masculino (2) Feminino

**P.3.** Qual o seu país de origem? (1) Brasil (2) Outro

**P.3A.** Se marcou “outro”, qual? \_\_\_\_\_

**P.4.** Estado de origem: \_\_\_\_\_

**P.5.** Cidade de origem: \_\_\_\_\_

**P.6.** Cidade de residência no momento dos estudos de ensino superior: \_\_\_\_\_

**P.7.** Curso: (1) Administração (2) Administração Pública (3) Outro

**P.7A.** Se marcou “outro”, qual? \_\_\_\_\_

**P.8.** Instituição de ensino: (1) Universidade (2) Faculdade (3) Centro universitário (4) Instituto Federal/CEFET

**P.9.** Nome da instituição:

**P.10.** Ano e semestre de ingresso no curso (ex.: 2013/2): \_\_\_\_\_

**P.11.** Anos e semestre de Formatura (ex.: 2013/2): \_\_\_\_\_

**P.12.** Processo seletivo de ingresso no curso:

(1) Vestibular

(2) Enem

(3) Vestibular com uso da nota do Enem

(4) Transferência Externa

(5) Transferência Interna

(6) Ingresso de Diplomado

(7) Ingresso em instituição privada somente com a nota do Enem

(8) Outro.

**P.12A.** Se marcou “outro”, qual? \_\_\_\_\_

**P.13.** Você participou de alguma destas modalidades de políticas governamentais para

ingresso no ensino superior?

- (1) Não.
- (2) PROUNI.
- (3) SISU.
- (4) FIES.
- (5) Outro.

**P.13A.** Se marcou “outro”, qual? \_\_\_\_\_

**P.14.** Você possuiu algum auxílio/financiamento integral ou parcial para custeio do curso?

- (1) Não.
- (2) Sim, cursei em instituição pública via Sisu.
- (3) Sim, tive bolsa da instituição de ensino.
- (4) Sim, tive Prouni – bolsa parcial.
- (5) Sim, tive Prouni – bolsa integral.
- (6) Sim, tive Fies – financiamento parcial.
- (7) Sim, tive Fies – financiamento integral.
- (8) Sim, Financiamento público parcial – Municipal.
- (9) Sim, Financiamento público integral – Municipal.
- (10) Sim, Financiamento público parcial – Estadual.
- (11) Sim, Financiamento público integral – Estadual.

**P.14A.** Se marcou “outro”, qual? \_\_\_\_\_

**P.14B.** Se você marcou algumas das formas de financiamento público, qual o nome do programa de financiamento? \_\_\_\_\_

**P.15.** Você participou de algum programa de ação afirmativa para o ingresso no ensino superior (cota étnico-racial, econômica etc.)? \_\_\_\_\_

**P.15A.** Se marcou “Sim”, qual? \_\_\_\_\_

**P.16.** Quais foram as principais motivações para a escolha do curso de formação no ensino superior? (marque até 3 alternativas)

- ( ) 1. Influência familiar
- ( ) 2. Duração do curso
- ( ) 3. Preço do curso
- ( ) 4. Influência de amigos
- ( ) 5. Influência de professores ou da Escola de Ensino Médio
- ( ) 6. Já trabalhava na área
- ( ) 7. Para fazer concurso público
- ( ) 8. O curso ser noturno
- ( ) 9. Falta de outras opções que me interessassem
- ( ) 10. Identificação com o curso

( ) 11. Progressão no cargo

( ) 12. Outro \_\_\_\_\_

**P.16A.** Se marcou “outro”, qual? \_\_\_\_\_

**P.17.** Em relação a sua situação antes de ingressar no curso de Administração, você

- (1) Ingressou em outro curso de graduação e concluiu-o.
- (2) Ingressou em outro curso de graduação e abandonou-o.
- (3) Ingressou em outro curso de graduação e concluiu-o durante o curso de Administração.
- (4) Ingressou em outro curso e concluiu-o após o curso de Administração.
- (5) Nenhuma das opções anteriores.

**P.18.** Depois que entrou no ensino superior trocou de trabalho quantas vezes?

- (1) Nenhuma, e não estou trabalhando no momento.
- (2) Nenhuma, pois nunca trabalhei.
- (3) Nenhuma, trabalho na mesma organização.
- (4) 1 vez.
- (5) 2 a 3 vezes.
- (6) 4 ou mais vezes.

**P.19.** Quanto tempo você permaneceu sem trabalho depois que se formou?

- |                     |                      |
|---------------------|----------------------|
| (1) 0 meses         | (4) de 13 a 24 meses |
| (2) de 1 a 5 meses  | (5) de 25 a 36 meses |
| (3) de 6 a 12 meses | (6) mais de 3 anos   |

**P.20.** Depois da sua formação no ensino superior você:

- (1) Não precisou mais estudar.
- (2) Fez somente cursos de capacitação oferecidos pela organização.
- (3) Iniciou outro curso superior.
- (4) Iniciou uma pós-graduação (especialização/MBA).
- (5) Iniciou uma pós-graduação (mestrado).

**P.21.** Depois que se formou você trocou de trabalho quantas vezes?

- (1) Nenhuma, e não está trabalhando no momento.
- (2) Nenhuma, pois nunca trabalhou.
- (3) Nenhuma, trabalha na mesma organização.
- (4) 1 vez.
- (5) 2 a 3 vezes.
- (6) 4 ou mais vezes.

<b>BLOCO B - QUESTÕES SOBRE O TÓPICO DA PESQUISA - INSERÇÃO PROFISSIONAL</b>
--

**P.22.** Assinale a situação abaixo que melhor descreve o seu caso durante a maior parte do curso:

- (1) Sem trabalho (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e meus gastos financiados pela família.
- (2) Trabalhando (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e gastos integralmente financiados pela família.
- (3) Trabalhando (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e gastos parcialmente financiados da família.

- (4) Trabalhando (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e me sustentando.
- (5) Trabalhando (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e contribuindo para o sustento da família.
- (6) Trabalhando e sendo o principal responsável pelo sustento da família.
- (7) Sem trabalho (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e vivendo de rendimentos (poupança, por exemplo).

**P.23.** Você já contribuiu para previdência social (INSS)?

- (1) Não, nunca contribuí.
- (2) Sim, estou contribuindo atualmente.
- (3) No momento não, mas já contribuí.

**P.24.** Está trabalhando atualmente (estágio, emprego formal, trabalho voluntário, trabalho informal remunerado, autônomo, bolsa de iniciação científica)?

- (1) Sim
- (2) Não

**Se está trabalhando responda as perguntas seguintes, se não, pule direto para a afirmação P.49.**

**P.25.** Qual o porte da organização?

- (1) Micro (até 19 funcionários)
- (2) Pequeno (20 a 99 funcionários)
- (3) Médio (100 a 500 funcionários)
- (4) Grande (mais de 500 funcionários)

**P.26.** Qual o tipo de organização?

- (1) Pública
- (2) Privada
- (3) ONG
- (4) Agrícola
- (5) Outro

**P.26A.** Se marcou “outro”, qual? \_\_\_\_\_

**P.27.** Qual o ramo de atuação da organização?

- (1) Indústria
- (2) Comércio
- (3) Serviços
- (4) Outro.

**P.27A.** Se marcou “outro”, qual? \_\_\_\_\_

**P.28.** Responda a questão 28 pensando a sua situação em cada momento indicado abaixo (caso a alternativa não se encaixe, marque a coluna NÃO SE APLICADA)

	Ingresso no curso	Metade do curso (4º/5º semestre)	Formatura	2 anos após a formatura	5 anos após a formatura	Não se aplica
<b>Estágio não remunerado</b>						
<b>Estágio remunerado</b>						
<b>Funcionário público concurado</b>						
<b>Cargo em comissão</b>						
<b>Funcionário de empresa privada com carteira assinada</b>						
<b>Funcionário de empresa privada sem carteira assinada</b>						
<b>Voluntário</b>						

<b>Terceirizado</b>
<b>Trabalha em empresa/negócio familiar</b>
<b>Trabalha por conta própria</b>
<b>Sou dono e/ou sócio/associado/cooperado de uma empresa</b>
<b>Estudante em nível de Mestrado e Doutorado</b>

**P.29.** O seu contrato de trabalho é por tempo:

- (1) Determinado (que tem datas de início e término antecipadamente combinadas entre o trabalhador e o empregador)
- (2) Indeterminado (há data de início, mas não consta a de término)
- (3) Outro.

**P.29A.** Se marcou “outro”, qual? \_\_\_\_\_

**P.30.** Qual o seu cargo e sua função? (Por exemplo: técnico de TI, desenvolvedor de software)

**P.31.** Quanto ao seu tempo semanal de trabalho:

- (1) Você trabalha em tempo integral (40 horas semanais ou mais).
- (2) Você trabalha em tempo parcial (menos de 40h semanais) por escolha própria.
- (3) Você trabalha em tempo parcial (menos de 40h semanais) por determinação da organização.
- (4) Você trabalha em tempo parcial (20h semanais), pois é bolsista.

**P.32.** A sua organização possui algum plano de qualificação profissional? (Marque quantas opções forem necessárias)

- (1) Não
- (2) Sim, possui cursos organizados pela própria instituição.
- (3) Sim, contrata empresas para dar cursos na própria instituição.
- (4) Sim, a organização paga uma porcentagem (ou tudo) de cursos que os funcionários queiram fazer fora da instituição e que estejam ligados ao trabalho.
- (5) Sim, a organização paga uma porcentagem (ou tudo) de cursos que os funcionários queiram fazer fora da instituição, mesmo que não estejam ligados diretamente ao trabalho.
- (6) Outro.

**P.32A.** Se marcou “outro”, qual? \_\_\_\_\_

**P.33.** Em relação ao seu trabalho atual, você:

- (1) Está satisfeito.
- (2) Está insatisfeito, mas não está buscando outro.
- (3) Está insatisfeito e procurando outro.
- (4) Está em vias de trocar de emprego.

Você verá a seguir uma série de **afirmações sobre a sua organização e a sua inserção do mercado de trabalho**. Por favor, indique em que medida você concorda com cada uma delas. Sendo 1 para discordo totalmente e 5 para concordo totalmente.

		1	2	3	4	5
<b>P.34</b>	Possuo autonomia para realizar minhas tarefas.	1	2	3	4	5
<b>P.35</b>	A instituição na qual trabalho não possui um sistema claro de progressão de carreira.	1	2	3	4	5
<b>P.36</b>	Sou o principal responsável pela minha qualificação profissional.	1	2	3	4	5
<b>P.37</b>	Ocupo uma vaga de emprego inferior ao meu nível de qualificação.	1	2	3	4	5
<b>P.38</b>	Recebo remuneração inferior ao meu nível de qualificação.	1	2	3	4	5
<b>P.39</b>	Uma pessoa com menos qualificação que eu poderia realizar as atividades que desempenho na organização.	1	2	3	4	5
<b>P.40</b>	Sinto que com a minha idade meus pais tinham um trabalho melhor que o meu.	1	2	3	4	5
<b>P.41</b>	A formação recebida na instituição de ensino permitiu que eu subisse de cargo onde trabalho.	1	2	3	4	5
<b>P.42</b>	Independente da formação recebida, estar cursando o ensino superior permitiu que eu subisse de cargo onde trabalho.	1	2	3	4	5
<b>P.43</b>	O curso permitiu melhorar a minha situação econômica.	1	2	3	4	5
<b>P.44</b>	Por meio da formação, pude auxiliar financeiramente minha família.	1	2	3	4	5
<b>P.45</b>	Na organização onde trabalho a remuneração de quem é bacharel é maior do que a de outros níveis de escolaridade.	1	2	3	4	5
<b>P.46</b>	A rede de contatos que construí no ensino superior foi importante para eu conseguir me inserir no mercado de trabalho.	1	2	3	4	5
<b>P.47</b>	Meus amigos mais próximos e meus familiares me ajudaram a me inserir no mercado de trabalho.	1	2	3	4	5
<b>P.48</b>	Agências de emprego e de estágio formam importantes para eu conseguir entrar no mercado de trabalho	1	2	3	4	5

**QUESTÃO 49 - Daqui em diante todos devem responder às questões. Você verá a seguir uma série de afirmações sobre as contribuições do ensino superior para a sua inserção no mercado de trabalho. Por favor, indique em que medida você concorda com cada uma delas. Sendo 1 para discordo totalmente e 5 para concordo totalmente.**

		1	2	3	4	5
<b>P.49</b>	Percebo que o status da instituição que realizei o ensino superior foi (é) importante para a minha inserção no mercado de trabalho.	1	2	3	4	5
<b>P.50</b>	Tive que buscar cursos fora da minha instituição de ensino para complementar minha formação para o mercado de trabalho.	1	2	3	4	5
<b>P.51</b>	Durante o curso percebi ações da instituição de ensino para auxiliar minha inserção profissional.	1	2	3	4	5
<b>P.52</b>	Em processos seletivos percebi que os cursos de bacharelado são preferidos aos demais níveis (técnico, especialização etc.)	1	2	3	4	5
<b>P.53</b>	Estar no ensino superior fez que eu começasse a frequentar lugares que antes não frequentava.	1	2	3	4	5

<b>P.54</b>	No ensino superior construí uma rede de relacionamentos que possivelmente não teria antes de entrar nesse nível de ensino.	1	2	3	4	5
<b>P.55</b>	O preparo para inserção profissional oferecido pela instituição é insuficiente.	1	2	3	4	5
<b>P.56</b>	Meus pais relatam que quando eles eram jovens era mais difícil chegar ao ensino superior.	1	2	3	4	5
<b>P.57</b>	Quando terminei o ensino médio minha prioridade era fazer o ensino superior.	1	2	3	4	5
<b>P.58</b>	Quando terminei o ensino médio minha prioridade era encontrar trabalho.	1	2	3	4	5
<b>P.59</b>	O ensino superior permitiu que eu conseguisse trabalhos que dificilmente conseguiria sem esse nível de ensino.	1	2	3	4	5
<b>P.60</b>	Em geral nos postos de trabalho que já ocupei possuía autonomia para realizar as tarefas.	1	2	3	4	5
<b>P.61</b>	Percebo que de forma geral as vagas que são oferecidas para graduados são para tarefas inferiores a sua qualificação.	1	2	3	4	5
<b>P.62</b>	Percebo que a remuneração paga para graduados é inferior ao nível de qualificação que possuem.	1	2	3	4	5
<b>P.63</b>	Percebo que a remuneração para bacharéis no mercado de trabalho é superior a paga para outros níveis educacionais.	1	2	3	4	5
<b>P.64</b>	As políticas de bolsas e financiamento do Governo Federal foram importantes para que eu pudesse cursar o ensino superior.	1	2	3	4	5
<b>P.65</b>	A política de cotas foi importante para que eu tivesse acesso ao ensino superior.	1	2	3	4	5

**BLOCO C - QUESTÕES SOBRE O TÓPICO DA PESQUISA – MOBILIDADE SOCIAL**

**P.66.** Você cursou a maior parte do ensino fundamental em escola:

- (1) Pública                      (2) Privada

**P.67.** Em que cidade/Estado? \_\_\_\_\_

**P.68.** Você cursou a maior parte do ensino médio em escola:

- (1) Pública                      (2) Privada

**P.69.** Em que cidade/Estado? \_\_\_\_\_

**P.70.** Com relação ao conhecimento de idiomas do seu PAI, ele (marque quantas alternativas forem necessárias):

- (1) Não fala nenhum outro idioma
- (2) Possui inglês básico
- (3) Possui inglês intermediário
- (4) Possui inglês avançado
- (5) Possui espanhol básico
- (6) Possui espanhol intermediário
- (7) Possui espanhol avançado
- (8) Outro

**P.70A.** Se marcou “outro”, qual? \_\_\_\_\_

**P.71.** Com relação ao conhecimento de idiomas da sua MÃE, ela (marque quantas alternativas forem necessárias):

- (1) Não fala nenhum outro idioma
- (2) Possui inglês básico
- (3) Possui inglês intermediário
- (4) Possui inglês avançado
- (5) Possui espanhol básico
- (6) Possui espanhol intermediário
- (7) Possui espanhol avançado
- (8) Outro

**P.71A.** Se marcou “outro”, qual? \_\_\_\_\_

**P.72. Qual o grau de escolaridade do seu pai?**

- (1) Nenhum
- (2) Ensino Fundamental (1ª a 4ª série)
- (3) Ensino Fundamental (5ª a 8ª série)
- (4) Ensino Médio Incompleto/interrompido
- (5) Ensino Médio completo
- (6) Ensino Superior incompleto/interrompido
- (7) Ensino Superior – cursando
- (8) Ensino Superior – completo
- (9) Pós-Graduação – especialização
- (10) Pós-Graduação – mestrado
- (11) Pós-Graduação – doutorado

**P.72A.** Caso se pai tenha feito graduação, indique o curso: \_\_\_\_\_

**P.73. Qual o grau de escolaridade da sua mãe?**

- (1) Nenhum
- (2) Ensino Fundamental (1ª a 4ª série)
- (3) Ensino Fundamental (5ª a 8ª série)
- (4) Ensino Médio Incompleto/interrompido
- (5) Ensino Médio completo
- (6) Ensino Superior incompleto/interrompido
- (7) Ensino Superior – cursando
- (8) Ensino Superior – completo
- (9) Pós-Graduação – especialização
- (10) Pós-Graduação – mestrado
- (11) Pós-Graduação – doutorado

**P.73A.** Caso se pai tenha feito graduação, indique o curso: \_\_\_\_\_

**P.74.** Qual era o trabalho do seu pai quando você tinha cerca de 14 anos?

- (1) Não trabalhava.
- (2) Gerentes de grandes empresas, funcionários públicos de alto cargo, grandes proprietários de empresas e grandes fazendeiros.
- (3) Profissões liberais (médico, advogado, dentista).
- (4) Serviços médico-sociais (técnicos da saúde), pequenos comerciantes, quadros médios administrativos, administradores de pequenos estabelecimentos industriais e de serviços, gerentes em pequenos estabelecimentos, técnicos (eletricista, confeitoiro, padeiro, cozinheiro).
- (5) Quadros médios do comércio, secretárias, técnicos, empregados do comércio (lojas e restaurantes), empregados de escritório, operários com qualificação.

- (6) Pequenos proprietários com até 5 empregados e sem empregados, incluindo pequenos produtores rurais.
- (7) Assalariados agrícolas, pequenos fazendeiros.
- (8) Professores ensino superior, produtores artísticos, patrões do comércio grande ou da indústria, quadros do setor privado (qualificado), engenheiros, arquiteto, veterinário, quadros intermediários do setor público, quadros intermediários do setor público, trabalhadores da indústria com alta qualificação, psicólogo, contador.
- (9) Patrões do comércio médio, professores primários/ensino médio, enfermeiro, agente social, jornalista, bibliotecário, fotógrafo, publicitário.
- (10) Pintores, pedreiros, azulejista, gesseiro, encanador, sapateiro, artesãos, operário sem qualificação, camareira, auxiliar de cozinha, copeiro.
- (11) Atendente de telemarketing, frentista, caixa de supermercado, trabalhadores domésticos (diarista, empregada doméstica, babá, jardineiro, motorista).
- (12) Autônomo(a)
- (13) Outro.

**P.74A.** Se marcou “outro”, qual? \_\_\_\_\_

**P.75.** Qual era o trabalho da sua mãe quando você tinha cerca de 14 anos?

- (1) Não trabalhava.
- (2) Gerentes de grandes empresas, funcionários públicos de alto cargo, grandes proprietários de empresas e grandes fazendeiros.
- (3) Profissões liberais (médico, advogado, dentista).
- (4) Serviços médico-sociais (técnicos da saúde), pequenos comerciantes, quadros médios administrativos, administradores de pequenos estabelecimentos industriais e de serviços, gerentes em pequenos estabelecimentos, técnicos (eletricista, confeitoiro, padeiro, cozinheiro).
- (5) Quadros médios do comércio, secretárias, técnicos, empregados do comércio (lojas e restaurantes), empregados de escritório, operários com qualificação.
- (6) Pequenos proprietários com até 5 empregados e sem empregados, incluindo pequenos produtores rurais.
- (7) Assalariados agrícolas, pequenos fazendeiros.
- (8) Professores ensino superior, produtores artísticos, patrões do comércio grande ou da indústria, quadros do setor privado (qualificado), engenheiros, arquiteto, veterinário, quadros intermediários do setor público, quadros intermediários do setor público, trabalhadores da indústria com alta qualificação, psicólogo, contador.
- (9) Patrões do comércio médio, professores primários/ensino médio, enfermeiro, agente social, jornalista, bibliotecário, fotógrafo, publicitário.
- (10) Pintores, pedreiros, azulejista, gesseiro, encanador, sapateiro, artesãos, operário sem qualificação, camareira, auxiliar de cozinha, copeiro.
- (11) Atendente de telemarketing, frentista, caixa de supermercado, trabalhadores domésticos (diarista, empregada doméstica, babá, jardineiro, motorista).
- (12) Autônomo(a)
- (13) Outro.

**P.75A.** Se marcou “outro”, qual? \_\_\_\_\_

**P.76.** Em relação a sua moradia, você:



(5) Outro.

**P.83A.** Se marcou “outro”, qual? \_\_\_\_\_

**P.84.** Você possui alguma previdência privada?

- (1) Não.
- (2) Sim, de órgão de classe.
- (3) Sim, de fundo de pensão da instituição.
- (4) Sim, de instituição bancária.
- (5) Outra.

**P.84A.** Se marcou “outra”, qual? \_\_\_\_\_

**P.85.** Você possui acesso à internet? (marque quantas alternativas forem necessárias)

- (1) Não.
- (2) Sim, no trabalho.
- (3) Sim, na instituição de ensino.
- (4) Sim, no celular.
- (5) Sim, em casa.
- (6) Outro.

**P.85A.** Se marcou “outro”, qual? \_\_\_\_\_

**P.86.** Quando você tinha cerca de 14 anos você morava em:

- (1) Imóvel alugado
- (2) Imóvel próprio (da família)
- (3) Imóvel emprestado

**P.87.** Você possui conhecimento de língua inglesa?

- (1) Não.
- (2) Sim, básico.
- (3) Sim, intermediário.
- (4) Sim, avançado.

**P.88.** Você possui conhecimento de língua espanhola?

- (1) Não.
- (2) Sim, básico.
- (3) Sim, intermediário.
- (4) Sim, avançado.

**P.89.** Tem conhecimento de algum outro idioma além de inglês e espanhol?

- (1) Sim                      (2) Não

**P.90.** Se sim, qual? \_\_\_\_\_

**P.91.** Quando você tinha cerca de 14 anos, nas suas férias você normalmente:

- (1) Ficava em casa.
- (2) Ia para casa de amigos ou parentes.
- (3) Ia para casa/apartamento alugado.
- (4) Ia para hotel/pousada.
- (5) Ia para casa/apartamento da família em outra cidade.

**P.92.** Quantos livros você costuma ler por ano?

- (1) Nenhum
- (2) De 1 a 2 por ano
- (3) De 3 a 6 por ano
- (4) de 7 a 12 por ano
- (5) mais de 12 por ano

**Se você marcou “Nenhum” na questão anterior, pule para a questão 94.**

**P.93.** Qual gênero de livros você costuma ler? (marque até 3 opções)

- (1) Técnicos e de estudo
- (2) Romances
- (3) Filosofia
- (4) Política
- (5) Autoajuda
- (7) Economia
- (8) Relatos históricos
- (9) Arte
- (10) Religiosos
- (11) Outro.

**P.93A.** Se marcou “outro”, qual? \_\_\_\_\_

**P.94.** Que tipo de periódicos você costuma ler (marque quantas alternativas forem necessárias)?

- (1) Jornal/portais de notícias
- (2) Revista de entretenimento/especializadas
- (3) Revista de atualidades
- (4) Nenhum

**P.95.** Você possui religião?

- (1) Sim
- (2) Não

**P.96.** Se “sim”, qual? \_\_\_\_\_

**P.97.** Se sim, quantas vezes você costuma ir a celebrações religiosas (estudos religiosos)?

- (1) De 1 a 2 vezes por ano.
- (2) De 3 a 6 vezes por ano.
- (3) De 7 a 12 vezes por ano.
- (4) De 2 a 4 vezes por mês.
- (5) Mais do que 4 vezes por mês.
- (6) Nunca.

**P.98.** Qual seu estado civil?

- (1) Solteiro(a)
- (2) União Estável
- (3) Casado(a)
- (4) Separado(a)
- (5) Divorciado(a)
- (6) Viúvo(a)

**P.99.** Qual sua cor/raça?

- (1) Negro
- (2) Branco
- (3) Pardo
- (4) Indígena
- (5) Amarelo
- (6) Outra.

**P.99A.** Se marcou “outra”, qual? \_\_\_\_\_

**P.100.** O número total de pessoas que moram em seu domicílio, incluindo você:

- (1) 1
- (2) 2

- (3) 3
- (4) 4
- (5) 5
- (6) 6 ou mais

**P.101.** Você possui filhos e/ou enteados?

- (1) Não
- (2) Sim, 1.
- (3) Sim, 2.
- (4) Sim, 3.
- (5) Sim, 4 ou mais.

**P.102.** Qual sua renda bruta mensal (total de rendimentos individuais)?

**P.103.** Qual a renda bruta mensal da sua família (total de rendimentos, incluindo os seus)?

**P.104.** Você é registrado no Conselho Regional de Administração (CRA)?

- (1) Sim
- (2) Não

**Se marcou “Sim”, responda a questão P.105, se não, avance para a questão P.106.**

**P.105.** De 1 a 5 (sendo 1 DISCORDO TOTALMENTE e 5 CONCORDO TOTALMENTE), o seu REGISTRO no CRA contribuiu para o processo de inserção profissional?

- (1) 1
- (2) 2
- (3) 3
- (4) 4
- (5) 5

**P.106.** De 1 a 5 (sendo 1 DISCORDO TOTALMENTE e 5 CONCORDO TOTALMENTE), o CRA contribuiu para o processo de inserção profissional?

- (1) 1
- (2) 2
- (3) 3
- (4) 4
- (5) 5

**P.107.** Você realizou o curso em qual modalidade?

- (1) Presencial
- (2) Semipresencial
- (3) EAD

**Se você deseja receber os resultados desta pesquisa, deixe o seu e-mail registrado aqui.**

**Muito obrigado pela sua participação!**  
**Jhony Pereira Moraes**  
**Mestrando do programa de Pós-Graduação em**  
**Administração PPGA-EA/UFRGS**  
[\*\*ihonvmoraes@hotmail.com.br\*\*](mailto:ihonvmoraes@hotmail.com.br)

## APÊNDICES

### APÊNDICE A – Página da pesquisa no Facebook



Fonte: Extraído de Facebook (2019).

### APÊNDICE B – Matéria publicada em site especializado em Administração

#### Figura 9 - Matéria publicada em site especializado em Administração

## Pesquisa investiga inserção de administradores no mercado pós-faculdade

Estudo está em fase de coleta de dados; qualquer egresso dos cursos de Administração pode participar da pesquisa



Uma das dúvidas mais frequentes dos aspirantes a administradores é a capacidade de absorção do mercado de trabalho. Em geral, o que se fala sobre o assunto é fruto de observações empíricas, fruto de vivências de outras pessoas que não representam uma realidade mais abrangente. Mas uma pesquisa acadêmica em andamento busca quantificar melhor esse quadro.

O estudante do mestrado em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) Jhony Moraes é autor de um estudo que busca mapear o quadro de inserção dos egressos dos cursos de Administração no mercado. A pesquisa está em fase de coleta de dados e qualquer administrador formado pode participar [respondendo ao questionário](#).

"Esta pesquisa surgiu a partir de uma série de estudos sobre inserção profissional, mercado de trabalho e carreira que desenvolvemos na Escola de Administração na UFRGS, em específico na área de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho", explica o mestrando.

Ele ressalta que o curso de Administração, junto com Pedagogia e Direito, é um dos que mais recebe matrículas tanto nas faculdades públicas quanto no ensino privado. Esse perfil do curso, segundo o pesquisador, requer um olhar mais aprofundado acerca das possibilidades profissionais dos egressos.

Fonte: Adptado de *site* da Internet (2019, Administradores.com)

APÊNDICE C – Escolaridade dos pais (homens) por cor/raça/etnia dos egressos

**Quadro 30 – Escolaridade dos pais (homens) por cor/raça/etnia dos egressos**

		<b>Negro</b>	<b>Branco</b>	<b>Pardo</b>	<b>Indígena</b>	<b>Amarelo</b>	<b>Total</b>
Ensino Fundamental (1ª a 4ª série)	Nº absoluto	12	101	75	0	1	189
	Escolaridade (%)	6,3%	53,4%	39,7%	,0%	,5%	100,0%
	Cor (%)	20,7%	20,0%	28,7%	,0%	5,6%	22,4%
Ensino Fundamental (5ª a 8ª série)	Nº absoluto	7	62	43	1	3	116
	Escolaridade (%)	6,0%	53,4%	37,1%	,9%	2,6%	100,0%
	Cor (%)	12,1%	12,3%	16,5%	100,0%	16,7%	13,7%
Ensino Médio completo	Nº absoluto	24	111	56	0	4	195
	Escolaridade (%)	12,3%	56,9%	28,7%	,0%	2,1%	100,0%
	Cor (%)	41,4%	21,9%	21,5%	,0%	22,2%	23,1%
Ensino Médio Incompleto/interrompido	Nº absoluto	4	28	18	0	2	52
	Escolaridade (%)	7,7%	53,8%	34,6%	,0%	3,8%	100,0%
	Cor (%)	6,9%	5,5%	6,9%	,0%	11,1%	6,2%
Ensino Superior – completo	Nº absoluto	5	95	24	0	4	128
	Escolaridade (%)	3,9%	74,2%	18,8%	,0%	3,1%	100,0%
	Cor (%)	8,6%	18,8%	9,2%	,0%	22,2%	15,2%
Ensino Superior – cursando	Nº absoluto	2	1	2	0	0	5
	Escolaridade (%)	40,0%	20,0%	40,0%	,0%	,0%	100,0%
	Cor (%)	3,4%	,2%	,8%	,0%	,0%	,6%
Ensino Superior incompleto/interrompido	Nº absoluto	0	38	12	0	1	51
	Escolaridade (%)	,0%	74,5%	23,5%	,0%	2,0%	100,0%
	Cor (%)	,0%	7,5%	4,6%	,0%	5,6%	6,0%
Nenhum	Nº absoluto	3	9	17	0	0	29
	Escolaridade (%)	10,3%	31,0%	58,6%	,0%	,0%	100,0%
	Cor (%)	5,2%	1,8%	6,5%	,0%	,0%	3,4%
Pós-Graduação – doutorado	Nº absoluto	0	7	1	0	1	9
	Escolaridade (%)	,0%	77,8%	11,1%	,0%	11,1%	100,0%
	Cor (%)	,0%	1,4%	,4%	,0%	5,6%	1,1%
Pós-Graduação – especialização	Nº absoluto	1	42	11	0	0	54
	Escolaridade (%)	1,9%	77,8%	20,4%	,0%	,0%	100,0%
	Cor (%)	1,7%	8,3%	4,2%	,0%	,0%	6,4%
Pós-Graduação – mestrado	Nº absoluto	0	12	2	0	2	16
	Escolaridade (%)	,0%	75,0%	12,5%	,0%	12,5%	100,0%
	Cor (%)	,0%	2,4%	,8%	,0%	11,1%	1,9%
Total	Nº absoluto	58	506	261	1	18	844
	Escolaridade (%)	6,9%	60,0%	30,9%	,1%	2,1%	100,0%
	Cor (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

APÊNDICE D - Cursos de graduação dos pais (homens) dos egressos por região do país

**Quadro 31 – Cursos de graduação dos pais (homens) dos egressos por região do país**

		Sul	Norte	Nordeste	Centro-oeste	Sudeste	Total
Não	Nº absoluto	176	35	133	42	274	660
	Entre as regiões (%)	26,7%	5,3%	20,2%	6,4%	41,5%	100,0%
	Internamente (%)	72,1%	87,5%	81,6%	75,0%	79,7%	77,9%
Graduação em Ciências Contábeis	Nº absoluto	2	0	0	0	0	2
	Entre as regiões (%)	100,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	Internamente (%)	,8%	,0%	,0%	,0%	,0%	,2%
Graduação em Administração	Nº absoluto	18	1	5	3	18	45
	Entre as regiões (%)	40,0%	2,2%	11,1%	6,7%	40,0%	100,0%
	Internamente (%)	7,4%	2,5%	3,1%	5,4%	5,2%	5,3%
Graduação em Agronomia	Nº absoluto	1	0	0	0	3	4
	Entre as regiões (%)	25,0%	,0%	,0%	,0%	75,0%	100,0%
	Internamente (%)	,4%	,0%	,0%	,0%	,9%	,5%
Graduação em Análise de Sistemas	Nº absoluto	1	0	0	0	0	1
	Entre as regiões (%)	100,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	Internamente (%)	,4%	,0%	,0%	,0%	,0%	,1%
Graduação em Arquitetura e Urbanismo	Nº absoluto	1	0	1	0	0	2
	Entre as regiões (%)	50,0%	,0%	50,0%	,0%	,0%	100,0%
	Internamente (%)	,4%	,0%	,6%	,0%	,0%	,2%
Graduação em Artes Visuais	Nº absoluto	1	0	0	0	0	1
	Entre as regiões (%)	100,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	Internamente (%)	,4%	,0%	,0%	,0%	,0%	,1%
Graduação em Biologia	Nº absoluto	1	0	0	1	0	2
	Entre as regiões (%)	50,0%	,0%	,0%	50,0%	,0%	100,0%
	Internamente (%)	,4%	,0%	,0%	1,8%	,0%	,2%
Graduação em Ciência da Computação	Nº absoluto	1	0	0	0	0	1
	Entre as regiões (%)	100,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	Internamente (%)	,4%	,0%	,0%	,0%	,0%	,1%
Graduação em Ciências Aeronáuticas	Nº absoluto	0	0	0	0	1	1
	Entre as regiões (%)	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	,0%	,0%	,0%	,3%	,1%
Graduação em Ciências Contábeis	Nº absoluto	7	0	2	0	5	14
	Entre as regiões (%)	50,0%	,0%	14,3%	,0%	35,7%	100,0%

	Internamente (%)	2,9%	,0%	1,2%	,0%	1,5%	1,7%
Graduação em Ciências Sociais	Nº absoluto	0	0	1	0	0	1
	Entre as regiões (%)	,0%	,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	,0%	,6%	,0%	,0%	,1%
Graduação em Comunicação Social	Nº absoluto	0	0	1	0	0	1
	Entre as regiões (%)	,0%	,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	,0%	,6%	,0%	,0%	,1%
Graduação em Desenvolvimento de Softwares	Nº absoluto	0	0	1	0	0	1
	Entre as regiões (%)	,0%	,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	,0%	,6%	,0%	,0%	,1%
Graduação em Direito	Nº absoluto	9	1	2	3	3	18
	Entre as regiões (%)	50,0%	5,6%	11,1%	16,7%	16,7%	100,0%
	Internamente (%)	3,7%	2,5%	1,2%	5,4%	,9%	2,1%
Graduação em Economia	Nº absoluto	2	0	0	2	2	6
	Entre as regiões (%)	33,3%	,0%	,0%	33,3%	33,3%	100,0%
	Internamente (%)	,8%	,0%	,0%	3,6%	,6%	,7%
Graduação em Economia	Nº absoluto	0	0	1	0	0	1
	Entre as regiões (%)	,0%	,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	,0%	,6%	,0%	,0%	,1%
Graduação em Educação Física	Nº absoluto	0	0	0	0	1	1
	Entre as regiões (%)	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	,0%	,0%	,0%	,3%	,1%
Graduação em Engenharia	Nº absoluto	1	0	0	0	6	7
	Entre as regiões (%)	14,3%	,0%	,0%	,0%	85,7%	100,0%
	Internamente (%)	,4%	,0%	,0%	,0%	1,7%	,8%
Graduação em Engenharia Civil	Nº absoluto	5	0	1	0	5	11
	Entre as regiões (%)	45,5%	,0%	9,1%	,0%	45,5%	100,0%
	Internamente (%)	2,0%	,0%	,6%	,0%	1,5%	1,3%
Graduação em Engenharia da Computação	Nº absoluto	0	0	1	0	0	1
	Entre as regiões (%)	,0%	,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	,0%	,6%	,0%	,0%	,1%
Graduação em Engenharia Elétrica	Nº absoluto	2	0	0	0	4	6
	Entre as regiões (%)	33,3%	,0%	,0%	,0%	66,7%	100,0%
	Internamente (%)	,8%	,0%	,0%	,0%	1,2%	,7%
Graduação em Engenharia	Nº absoluto	3	0	2	1	2	8
	Entre as	37,5%	,0%	25,0%	12,5%	25,0%	100,0%

Mecânica	regiões (%)						
	Internamente (%)	1,2%	,0%	1,2%	1,8%	,6%	,9%
Graduação em Estatística	Nº absoluto	0	0	0	0	1	1
	Entre as regiões (%)	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	,0%	,0%	,0%	,3%	,1%
Graduação em Filosofia	Nº absoluto	1	0	0	0	0	1
	Entre as regiões (%)	100,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	Internamente (%)	,4%	,0%	,0%	,0%	,0%	,1%
Graduação em Física	Nº absoluto	0	0	0	0	2	2
	Entre as regiões (%)	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	,0%	,0%	,0%	,6%	,2%
Graduação em Geografia	Nº absoluto	0	0	2	0	0	2
	Entre as regiões (%)	,0%	,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	,0%	1,2%	,0%	,0%	,2%
Graduação em Geologia	Nº absoluto	0	0	0	0	1	1
	Entre as regiões (%)	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	,0%	,0%	,0%	,3%	,1%
Graduação em Gestão Pública	Nº absoluto	0	0	0	1	0	1
	Entre as regiões (%)	,0%	,0%	,0%	100,0%	,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	,0%	,0%	1,8%	,0%	,1%
Graduação em História	Nº absoluto	2	1	2	0	0	5
	Entre as regiões (%)	40,0%	20,0%	40,0%	,0%	,0%	100,0%
	Internamente (%)	,8%	2,5%	1,2%	,0%	,0%	,6%
Graduação em Jornalismo	Nº absoluto	0	0	1	0	0	1
	Entre as regiões (%)	,0%	,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	,0%	,6%	,0%	,0%	,1%
Graduação em Letras	Nº absoluto	0	0	1	0	2	3
	Entre as regiões (%)	,0%	,0%	33,3%	,0%	66,7%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	,0%	,6%	,0%	,6%	,4%
Graduação em Logística	Nº absoluto	0	0	0	0	1	1
	Entre as regiões (%)	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	,0%	,0%	,0%	,3%	,1%
Graduação em Marketing	Nº absoluto	1	0	1	0	0	2
	Entre as regiões (%)	50,0%	,0%	50,0%	,0%	,0%	100,0%
	Internamente (%)	,4%	,0%	,6%	,0%	,0%	,2%
Graduação em	Nº absoluto	0	0	2	0	0	2

Matemática	Entre as regiões (%)	,0%	,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	,0%	1,2%	,0%	,0%	,2%
Graduação em Medicina	Nº absoluto	0	0	1	0	0	1
	Entre as regiões (%)	,0%	,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	,0%	,6%	,0%	,0%	,1%
Graduação em Medicina Veterinária	Nº absoluto	1	0	1	0	1	3
	Entre as regiões (%)	33,3%	,0%	33,3%	,0%	33,3%	100,0%
	Internamente (%)	,4%	,0%	,6%	,0%	,3%	,4%
Graduação em Naturologia Aplicada	Nº absoluto	1	0	0	0	0	1
	Entre as regiões (%)	100,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	Internamente (%)	,4%	,0%	,0%	,0%	,0%	,1%
Graduação em Odontologia	Nº absoluto	0	0	0	0	2	2
	Entre as regiões (%)	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	,0%	,0%	,0%	,6%	,2%
Graduação em Pedagogia	Nº absoluto	1	1	1	1	1	5
	Entre as regiões (%)	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	100,0%
	Internamente (%)	,4%	2,5%	,6%	1,8%	,3%	,6%
Graduação em Processamento de Dados	Nº absoluto	0	0	0	1	0	1
	Entre as regiões (%)	,0%	,0%	,0%	100,0%	,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	,0%	,0%	1,8%	,0%	,1%
Graduação em Psicologia	Nº absoluto	0	0	0	0	3	3
	Entre as regiões (%)	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	,0%	,0%	,0%	,9%	,4%
Graduação em Publicidade e Propaganda	Nº absoluto	0	0	0	0	1	1
	Entre as regiões (%)	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	,0%	,0%	,0%	,3%	,1%
Graduação em Química	Nº absoluto	0	0	0	0	1	1
	Entre as regiões (%)	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	,0%	,0%	,0%	,3%	,1%
Graduação em Sistemas de Informação	Nº absoluto	2	0	0	0	2	4
	Entre as regiões (%)	50,0%	,0%	,0%	,0%	50,0%	100,0%
	Internamente (%)	,8%	,0%	,0%	,0%	,6%	,5%
Graduação em Teologia	Nº absoluto	1	1	0	0	0	2
	Entre as regiões (%)	50,0%	50,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	Internamente (%)	,4%	2,5%	,0%	,0%	,0%	,2%

Graduação em Turismo	Nº absoluto	0	0	0	0	1	1
	Entre as regiões (%)	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	,0%	,0%	,0%	,3%	,1%
Tecnólogo em Automação Industrial	Nº absoluto	1	0	0	0	0	1
	Entre as regiões (%)	100,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	Internamente (%)	,4%	,0%	,0%	,0%	,0%	,1%
Tecnólogo em Gestão Comercial	Nº absoluto	1	0	0	0	0	1
	Entre as regiões (%)	100,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	Internamente (%)	,4%	,0%	,0%	,0%	,0%	,1%
Tecnólogo em Gestão de Negócios	Nº absoluto	1	0	0	0	0	1
	Entre as regiões (%)	100,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	Internamente (%)	,4%	,0%	,0%	,0%	,0%	,1%
Tecnólogo em Segurança do trabalho	Nº absoluto	0	0	0	1	0	1
	Entre as regiões (%)	,0%	,0%	,0%	100,0%	,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	,0%	,0%	1,8%	,0%	,1%
Tecnólogo em Sistemas de Informação	Nº absoluto	0	0	0	0	1	1
	Entre as regiões (%)	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	,0%	,0%	,0%	,3%	,1%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

## APÊNDICE E – Escolaridade das mães por cor/raça/etnia dos egressos

**Quadro 32 – Escolaridade das mães por cor/raça/etnia dos egressos**

		<b>Negro</b>	<b>Branco</b>	<b>Pardo</b>	<b>Indígena</b>	<b>Amarelo</b>	<b>Total</b>
Ensino Fundamental (1ª a 4ª série)	Nº absoluto	13	81	58	0	3	155
	Escolaridade (%)	8,4%	52,3%	37,4%	,0%	1,9%	100,0%
	Cor (%)	22,4%	16,0%	22,2%	,0%	16,7%	18,4%
Ensino Fundamental (5ª a 8ª série)	Nº absoluto	8	71	43	1	1	124
	Escolaridade (%)	6,5%	57,3%	34,7%	,8%	,8%	100,0%
	Cor (%)	13,8%	14,0%	16,5%	100,0%	5,6%	14,7%
Ensino Médio completo	Nº absoluto	13	118	83	0	5	219
	Escolaridade (%)	5,9%	53,9%	37,9%	,0%	2,3%	100,0%
	Cor (%)	22,4%	23,3%	31,8%	,0%	27,8%	25,9%
Ensino Médio Incompleto/interrompido	Nº absoluto	6	25	13	0	1	45
	Escolaridade (%)	13,3%	55,6%	28,9%	,0%	2,2%	100,0%
	Cor (%)	10,3%	4,9%	5,0%	,0%	5,6%	5,3%
Ensino Superior – completo	Nº absoluto	7	97	30	0	5	139
	Escolaridade (%)	5,0%	69,8%	21,6%	,0%	3,6%	100,0%
	Cor (%)	12,1%	19,2%	11,5%	,0%	27,8%	16,5%
Ensino Superior – cursando	Nº absoluto	1	3	0	0	0	4
	Escolaridade	25,0%	75,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%

	(%)						
	Cor (%)	1,7%	,6%	,0%	,0%	,0%	,5%
Ensino Superior incompleto/interrompido	Nº absoluto	0	37	11	0	1	49
	Escolaridade (%)	,0%	75,5%	22,4%	,0%	2,0%	100,0%
	Cor (%)	,0%	7,3%	4,2%	,0%	5,6%	5,8%
Nenhum	Nº absoluto	2	2	6	0	0	10
	Escolaridade (%)	20,0%	20,0%	60,0%	,0%	,0%	100,0%
	Cor (%)	3,4%	,4%	2,3%	,0%	,0%	1,2%
Pós-Graduação – doutorado	Nº absoluto	0	6	0	0	1	7
	Escolaridade (%)	,0%	85,7%	,0%	,0%	14,3%	100,0%
	Cor (%)	,0%	1,2%	,0%	,0%	5,6%	,8%
Pós-Graduação – especialização	Nº absoluto	6	61	14	0	1	82
	Escolaridade (%)	7,3%	74,4%	17,1%	,0%	1,2%	100,0%
	Cor (%)	10,3%	12,1%	5,4%	,0%	5,6%	9,7%
Pós-Graduação – mestrado	Nº absoluto	2	5	3	0	0	10
	Escolaridade (%)	20,0%	50,0%	30,0%	,0%	,0%	100,0%
	Cor (%)	3,4%	1,0%	1,1%	,0%	,0%	1,2%
Total	Nº absoluto	58	506	261	1	18	844
	Escolaridade (%)	6,9%	60,0%	30,9%	,1%	2,1%	100,0%
	Cor (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

## APÊNDICE F - Cursos de graduação das mães dos egressos por região do país

**Quadro 33 – Cursos de graduação das mães dos egressos por região do país**

		Sul	Norte	Nordeste	Centro-oeste	Sudeste	Total
Não	Nº absoluto	163	29	121	41	253	607
	Entre as regiões (%)	26,9%	4,8%	19,9%	6,8%	41,7%	100,0%
	Internamente (%)	66,8%	72,5%	74,2%	73,2%	73,5%	71,7%
Graduação em Administração	Nº absoluto	7	0	5	0	8	20
	Entre as regiões (%)	35,0%	,0%	25,0%	,0%	40,0%	100,0%
	Internamente (%)	2,9%	,0%	3,1%	,0%	2,3%	2,4%
Graduação em Agronomia	Nº absoluto	1	0	0	0	0	1
	Entre as regiões (%)	100,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	Internamente (%)	,4%	,0%	,0%	,0%	,0%	,1%
Graduação em Arquitetura e Urbanismo	Nº absoluto	1	0	1	0	2	4
	Entre as regiões (%)	25,0%	,0%	25,0%	,0%	50,0%	100,0%
	Internamente (%)	,4%	,0%	,6%	,0%	,6%	,5%
Graduação em Artes	Nº absoluto	1	0	0	0	0	1
	Entre as regiões (%)	100,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	Internamente (%)	,4%	,0%	,0%	,0%	,0%	,1%
Graduação em Artes Plásticas	Nº absoluto	0	0	0	1	0	1
	Entre as regiões (%)	,0%	,0%	,0%	100,0%	,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	,0%	,0%	1,8%	,0%	,1%
Graduação em Artes Visuais	Nº absoluto	1	0	0	0	1	2
	Entre as regiões (%)	50,0%	,0%	,0%	,0%	50,0%	100,0%

	Internamente (%)	,4%	,0%	,0%	,0%	,3%	,2%
Graduação em Belas artes	Nº absoluto	1	0	0	0	0	1
	Entre as regiões (%)	100,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	Internamente (%)	,4%	,0%	,0%	,0%	,0%	,1%
Graduação em Belas Artes	Nº absoluto	1	0	0	0	0	1
	Entre as regiões (%)	100,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	Internamente (%)	,4%	,0%	,0%	,0%	,0%	,1%
Graduação em Biblioteconomia	Nº absoluto	1	0	0	0	1	2
	Entre as regiões (%)	50,0%	,0%	,0%	,0%	50,0%	100,0%
	Internamente (%)	,4%	,0%	,0%	,0%	,3%	,2%
Graduação em Biologia	Nº absoluto	5	0	0	2	2	9
	Entre as regiões (%)	55,6%	,0%	,0%	22,2%	22,2%	100,0%
	Internamente (%)	2,0%	,0%	,0%	3,6%	,6%	1,1%
Graduação em Ciência da Computação	Nº absoluto	1	0	0	0	0	1
	Entre as regiões (%)	100,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	Internamente (%)	,4%	,0%	,0%	,0%	,0%	,1%
Graduação em Ciências	Nº absoluto	1	0	0	0	0	1
	Entre as regiões (%)	100,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	Internamente (%)	,4%	,0%	,0%	,0%	,0%	,1%
Graduação em Ciências Contábeis	Nº absoluto	5	1	0	1	6	13
	Entre as regiões (%)	38,5%	7,7%	,0%	7,7%	46,2%	100,0%
	Internamente (%)	2,0%	2,5%	,0%	1,8%	1,7%	1,5%
Graduação em Ciências Sociais	Nº absoluto	2	0	0	0	0	2
	Entre as regiões (%)	100,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	Internamente (%)	,8%	,0%	,0%	,0%	,0%	,2%
Graduação em Comunicação Social	Nº absoluto	0	0	0	0	1	1
	Entre as regiões (%)	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	,0%	,0%	,0%	,3%	,1%
Graduação em Design de Interiores	Nº absoluto	0	0	0	0	1	1
	Entre as regiões (%)	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	,0%	,0%	,0%	,3%	,1%
Graduação em Direito	Nº absoluto	7	1	3	1	0	12
	Entre as regiões (%)	58,3%	8,3%	25,0%	8,3%	,0%	100,0%
	Internamente (%)	2,9%	2,5%	1,8%	1,8%	,0%	1,4%
Graduação em Economia	Nº absoluto	1	0	0	0	2	3
	Entre as regiões (%)	33,3%	,0%	,0%	,0%	66,7%	100,0%
	Internamente (%)	,4%	,0%	,0%	,0%	,6%	,4%
Graduação em Educação Física	Nº absoluto	2	0	0	0	2	4
	Entre as regiões (%)	50,0%	,0%	,0%	,0%	50,0%	100,0%
	Internamente (%)	,8%	,0%	,0%	,0%	,6%	,5%
Graduação em Enfermagem	Nº absoluto	0	0	0	0	2	2
	Entre as regiões (%)	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	,0%	,0%	,0%	,6%	,2%
Graduação em Engenharia	Nº absoluto	1	0	0	0	0	1
	Entre as regiões (%)	100,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	Internamente (%)	,4%	,0%	,0%	,0%	,0%	,1%

Graduação em Engenharia Civil	Nº absoluto	0	0	0	0	1	1
	Entre as regiões (%)	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	,0%	,0%	,0%	,3%	,1%
Graduação em Engenharia de Alimentos	Nº absoluto	0	0	2	0	0	2
	Entre as regiões (%)	,0%	,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	,0%	1,2%	,0%	,0%	,2%
Graduação em Engenharia Elétrica	Nº absoluto	1	0	1	0	1	3
	Entre as regiões (%)	33,3%	,0%	33,3%	,0%	33,3%	100,0%
	Internamente (%)	,4%	,0%	,6%	,0%	,3%	,4%
Graduação em Engenharia Mecânica	Nº absoluto	0	0	0	0	1	1
	Entre as regiões (%)	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	,0%	,0%	,0%	,3%	,1%
Graduação em Estudos Sociais	Nº absoluto	1	0	0	0	0	1
	Entre as regiões (%)	100,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	Internamente (%)	,4%	,0%	,0%	,0%	,0%	,1%
Graduação em Filosofia	Nº absoluto	0	0	1	0	0	1
	Entre as regiões (%)	,0%	,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	,0%	,6%	,0%	,0%	,1%
Graduação em Fisioterapia	Nº absoluto	0	0	1	0	3	4
	Entre as regiões (%)	,0%	,0%	25,0%	,0%	75,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	,0%	,6%	,0%	,9%	,5%
Graduação em Fonoaudiologia	Nº absoluto	0	0	0	0	2	2
	Entre as regiões (%)	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	,0%	,0%	,0%	,6%	,2%
Graduação em Geografia	Nº absoluto	0	0	0	0	2	2
	Entre as regiões (%)	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	,0%	,0%	,0%	,6%	,2%
Graduação em Gestão Pública	Nº absoluto	0	0	1	0	0	1
	Entre as regiões (%)	,0%	,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	,0%	,6%	,0%	,0%	,1%
Graduação em História	Nº absoluto	3	0	0	2	2	7
	Entre as regiões (%)	42,9%	,0%	,0%	28,6%	28,6%	100,0%
	Internamente (%)	1,2%	,0%	,0%	3,6%	,6%	,8%
Graduação em História da Arte	Nº absoluto	1	0	0	0	0	1
	Entre as regiões (%)	100,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	Internamente (%)	,4%	,0%	,0%	,0%	,0%	,1%
Graduação em Jornalismo	Nº absoluto	1	0	0	0	0	1
	Entre as regiões (%)	100,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	Internamente (%)	,4%	,0%	,0%	,0%	,0%	,1%
Graduação em Letras	Nº absoluto	7	1	4	1	4	17
	Entre as regiões (%)	41,2%	5,9%	23,5%	5,9%	23,5%	100,0%
	Internamente (%)	2,9%	2,5%	2,5%	1,8%	1,2%	2,0%
Graduação em Letras (Língua estrangeira)	Nº absoluto	0	0	0	2	0	2
	Entre as regiões (%)	,0%	,0%	,0%	100,0%	,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	,0%	,0%	3,6%	,0%	,2%
Graduação em	Nº absoluto	1	0	2	0	4	7

Matemática	Entre as regiões (%)	14,3%	,0%	28,6%	,0%	57,1%	100,0%
	Internamente (%)	,4%	,0%	1,2%	,0%	1,2%	,8%
Graduação em Nutrição	Nº absoluto	3	0	0	0	1	4
	Entre as regiões (%)	75,0%	,0%	,0%	,0%	25,0%	100,0%
	Internamente (%)	1,2%	,0%	,0%	,0%	,3%	,5%
Graduação em Odontologia	Nº absoluto	2	0	0	0	3	5
	Entre as regiões (%)	40,0%	,0%	,0%	,0%	60,0%	100,0%
	Internamente (%)	,8%	,0%	,0%	,0%	,9%	,6%
Graduação em Pedagogia	Nº absoluto	14	5	11	4	23	57
	Entre as regiões (%)	24,6%	8,8%	19,3%	7,0%	40,4%	100,0%
	Internamente (%)	5,7%	12,5%	6,7%	7,1%	6,7%	6,7%
Graduação em Psicologia	Nº absoluto	4	0	3	0	3	10
	Entre as regiões (%)	40,0%	,0%	30,0%	,0%	30,0%	100,0%
	Internamente (%)	1,6%	,0%	1,8%	,0%	,9%	1,2%
Graduação em Publicidade e Propaganda	Nº absoluto	1	0	1	0	2	4
	Entre as regiões (%)	25,0%	,0%	25,0%	,0%	50,0%	100,0%
	Internamente (%)	,4%	,0%	,6%	,0%	,6%	,5%
Graduação em Química	Nº absoluto	2	0	0	0	1	3
	Entre as regiões (%)	66,7%	,0%	,0%	,0%	33,3%	100,0%
	Internamente (%)	,8%	,0%	,0%	,0%	,3%	,4%
Graduação em Relações Públicas	Nº absoluto	0	0	0	0	1	1
	Entre as regiões (%)	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	,0%	,0%	,0%	,3%	,1%
Graduação em Secretariado Executivo	Nº absoluto	0	0	2	0	0	2
	Entre as regiões (%)	,0%	,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	,0%	1,2%	,0%	,0%	,2%
Graduação em Serviço Social	Nº absoluto	0	1	2	0	4	7
	Entre as regiões (%)	,0%	14,3%	28,6%	,0%	57,1%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	2,5%	1,2%	,0%	1,2%	,8%
Graduação em Sociologia	Nº absoluto	0	0	0	1	0	1
	Entre as regiões (%)	,0%	,0%	,0%	100,0%	,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	,0%	,0%	1,8%	,0%	,1%
Graduação em Teologia	Nº absoluto	0	0	2	0	0	2
	Entre as regiões (%)	,0%	,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	,0%	1,2%	,0%	,0%	,2%
Graduação em Turismo	Nº absoluto	0	0	0	0	2	2
	Entre as regiões (%)	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	,0%	,0%	,0%	,6%	,2%
Graduação em Zootecnia	Nº absoluto	0	0	0	0	1	1
	Entre as regiões (%)	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	,0%	,0%	,0%	,3%	,1%
Tecnólogo em Análise de Sistemas	Nº absoluto	1	0	0	0	0	1
	Entre as regiões (%)	100,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	Internamente (%)	,4%	,0%	,0%	,0%	,0%	,1%
Tecnólogo em Gestão da Qualidade	Nº absoluto	0	1	0	0	0	1
	Entre as regiões (%)	,0%	100,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%

	(%)						
	Internamente (%)	,0%	2,5%	,0%	,0%	,0%	,1%
Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos	Nº absoluto	0	0	0	0	1	1
	Entre as regiões (%)	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	,0%	,0%	,0%	,3%	,1%
Tecnólogo em Processos Gerenciais	Nº absoluto	0	0	0	0	1	1
	Entre as regiões (%)	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	,0%	,0%	,0%	,3%	,1%
Tecnólogo em Recursos Humanos	Nº absoluto	0	1	0	0	0	1
	Entre as regiões (%)	,0%	100,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	Internamente (%)	,0%	2,5%	,0%	,0%	,0%	,1%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

#### APÊNDICE G - Renda bruta familiar por cor/raça/etnia e sexo dos egressos

**Quadro 34 – Renda bruta familiar por cor/raça/etnia e sexo dos egressos**

		Negro	Branco	Pardo	Ind.	Amarelo	Total	Masc.	Fem.	Total
Igual ou inferior a R\$1000,00	Nº absoluto	4	20	15	0	1	40	17	23	40
	Renda (%)	10,0%	50,0%	37,5%	,0%	2,5%	100,0%	42,5%	57,5%	100,0%
	Cor (%)	6,9%	4,0%	5,7%	,0%	5,6%	4,7%	4,6%	4,8%	4,7%
Superior a R\$1000,00 e igual ou inferior a R\$5000,00	Nº absoluto	38	179	157	1	10	385	155	230	385
	Renda (%)	9,9%	46,5%	40,8%	,3%	2,6%	100,0%	40,3%	59,7%	100,0%
	Cor (%)	65,5%	35,4%	60,2%	100,0%	55,6%	45,6%	42,2%	48,0%	45,5%
Superior a R\$5000,00 e igual ou inferior a R\$9000,00	Nº absoluto	8	129	48	0	3	188	83	106	189
	Renda (%)	4,3%	68,6%	25,5%	,0%	1,6%	100,0%	43,9%	56,1%	100,0%
	Cor (%)	13,8%	25,5%	18,4%	,0%	16,7%	22,3%	22,6%	22,1%	22,3%
Superior a R\$9000,00 e igual ou inferior a R\$14000,00	Nº absoluto	5	82	20	0	1	108	44	64	108
	Renda (%)	4,6%	75,9%	18,5%	,0%	,9%	100,0%	40,7%	59,3%	100,0%
	Cor (%)	8,6%	16,2%	7,7%	,0%	5,6%	12,8%	12,0%	13,4%	12,8%
Superior a R\$14000,00	Nº absoluto	3	96	21	0	3	123	68	56	124
	Renda (%)	2,4%	78,0%	17,1%	,0%	2,4%	100,0%	54,8%	45,2%	100,0%
	Cor (%)	5,2%	19,0%	8,0%	,0%	16,7%	14,6%	18,5%	11,7%	14,7%
Total	Nº absoluto	58	506	261	1	18	844	367	479	846
	Renda (%)	6,9%	60,0%	30,9%	,1%	2,1%	100,0%	43,4%	56,6%	100,0%
	Cor (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).