

TRAJETÓRIAS ACADÊMICAS E MERCADO DE TRABALHO: O QUE DIZEM OS DIPLOMADOS DA UFRGS SOBRE SEUS DESAFIOS E PERCURSOS DURANTE A GRADUAÇÃO

Dra. Denise Fagundes Jardim  0000-0002-3951-1102
Me. Edilson Amaral Nabarro  0000-0002-7722-282X
Gabriela Rabello de Lima  0000-0003-0756-6480
Rafaela Micaela Ritter Riccardi  0000-0002-6183-6465
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

RESUMO: Este artigo discute o desenho metodológico criado para compreender os caminhos dos alunos diplomados de graduação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, no período de 2008 a 2019. O trabalho envolve os contextos de análise socioeconômica, bem como outras modalidades de Ações Afirmativas para compreender as especificidades de particularidades destes egressos. Particulariza-se o enfoque metodológico, bem como os resultados parciais da pesquisa, podendo servir de insumo na elaboração de avaliações de políticas públicas em outras Universidades Federais do Brasil. Este trabalho demonstra que existem diferentes

trajetórias determinadas pelos grupos socioeconômicos e étnico-raciais, mas sua inserção no mercado de trabalho acontece da mesma forma com um fluxo seguindo uma tendência de inserção no ramo privado, seguindo ao setor público e autônomo. Em resumo, este artigo tem como objetivo servir de ferramenta para os analistas que se identifiquem com a importância do tema de análise das políticas educacionais introduzindo a interpretação das políticas de Ações Afirmativas introduzida na Lei Federal número 12.711/2012, trazendo como estudo de caso o exemplo da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

PALAVRAS-CHAVE: Análise de políticas públicas; Ações Afirmativas; Trajetórias Universitárias.

ACADEMIC PATHWAYS AND JOB MARKET: WHAT THE UFRGS FORMER UNDERGRADUATE STUDENTS TALK ABOUT THEIR CHALLENGES AND PATHS DURING THIS PERIOD

ABSTRACT: This article to discusses the methodological outline created to understand the paths of former undergraduate students at the Federal University of Rio Grande do Sul, in the period from 2008 to 2019. This paper involves the socioeconomic analyses contexts, as well as another modalities of join with affirmative assistance for to understand them particularities specificities of this former students. We have a focus on the methodological approach, as well as the results of the research, so that could serve as an input in the elaboration of public policy evaluations in another Federal Universities of Brazil. This work

demonstrates that there are different trajectories determined by the socioeconomic and ethnic-racial groups, but their insertion in the job market happens as the same way with a stream following a trend in insertion in the private branch, following by the public and autonomous sector. In summary, this paper has the purpose to serve as a tool for analysts who identify with the importance of the theme of analysis of educational policies, introducing the interpretation of policies by affirmative assistance introduced in the Brazil Federal law, number 12.711/2012, with the example to the Federal University of Rio Grande do Sul.

KEYWORDS: Public policies analysis; Affirmative Assistance; Academic pathways.



1 INTRODUÇÃO

Ouvir os egressos da Universidade Federal do Rio Grande do Sul é uma das tarefas mais difíceis de se realizar, seja porquê o vínculo com as equipes das Instituições de Ensino se tornam do terreno das lembranças, seja porque não sabemos mais como alcançá-los com as bases que a própria Universidade dispõe e que não mais foram atualizadas. Este artigo persegue esse objetivo. Entendemos ser importante criar procedimentos e parâmetros para a análise da eficácia do ingresso por reserva de vagas através da escuta de alunos diplomados que fizeram uso do sistema de cotas para a formação na graduação. Conhecer o modo como os estudantes egressos realizaram os seus cursos de graduação, quais as oportunidades que o ensino superior proporcionou, nos ajudariam a dimensionar o valor da política pública através do que seus destinatários experimentaram. Aqui oferecemos a sugestão de como realizar tal empreendimento.

Para este objetivo, a equipe da Coordenadoria de Ações Afirmativas (CAF), organizou uma metodologia para interpelar egressos que responderam de modo voluntário e anônimo a um conjunto de questionamentos. Este instrumento construído, está composto de perguntas de múltiplas respostas, bem como respostas abertas com a finalidade de ampliar possibilidades de escuta que não estavam previstos totalmente no Instrumento utilizado.

A política de cotas tem sido analisada pela capacidade de captação de candidatos e ocupação de vagas, avaliadas em sua eficiência em assim fazê-lo. Entretanto, indagamos aqui como uma Instituição Federal de Ensino, como o caso da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) incorpora a presença destes estudantes com novos perfis de formação e perfis socioeconômicos distintos no ambiente universitário. Mais recentemente, o trabalho de gestão na CAF ampliou-se para a compreensão da eficácia da política através do comportamento acadêmico dos cotistas, observando



comparativamente o percurso acadêmico, os índices de diplomação, retenção e evasão, contribuindo para uma leitura qualificada do conjunto dos estudantes e das próprias grades curriculares. Além disso, isso proporcionou potencialmente uma leitura da eficácia das política de reserva de vagas, além da identificação de ressonância e contrapartida que a sociedade oferece para incorporar os cotistas no mundo do trabalho como detentores de diplomas universitários.

Há que se diferenciar a observação desses momentos de ingresso e acesso a oportunidades daquilo que podemos enunciar como a efetividade das Ações Afirmativas, ou seja, o modo como as Universidades impactam a sociedade, a partir da formação de novos perfis de diplomados. Entendemos que essa efetividade é um desafio a mais no contexto de avaliação da efetividade das políticas públicas. Ou seja, de que modo a presença de egressos impacta transformações na sociedade brasileira. Esse aspecto também aponta para os limites concretos das Universidades Públicas efetivamente terem a capacidade de transformar a sociedade brasileira. Entretanto, novos perfis de egressos correspondem a uma contribuição que deve ser visibilizada.

Nos últimos 12 anos, o ingresso de estudantes em Universidades Federais no Brasil vem mudando seu desenho, por conta da Lei Federal nº 12.711 de 2012, que instaura o acesso a estudantes oriundos do ensino médio de escolas públicas, a um percentual de reserva de vagas nessas Instituições Federais de Ensino, pelo que chamamos de Políticas de Ações Afirmativas. O ingresso por meio de Ações Afirmativas no processo vestibular da Universidade Federal do Rio Grande do Sul veio anteriormente a lei nº 12.711/2012, a partir da Decisão do Conselho Universitário nº 134 de 2007, implementando juntamente o Programa de Acompanhamento desta reserva que, posteriormente veio a se tornar um núcleo de gestão chamado Coordenadoria de Ações Afirmativas (CAF), como suporte a uma nova conjuntura acadêmica que viria a ser construída.

A lei nº 12.711/2012, bem como o movimento anterior da Universidade, fez com que as instâncias destinadas ao apoio e permanência dos estudantes



fossem reestruturadas e transformadas para atender a nova demanda exigida. Essa demanda, a partir de análises da CAF, correspondeu a seis momentos distintos de transformações e adequações das políticas de ingresso, redefinindo modalidades e tecnologias de avaliação e assistência destinadas a perfis socioeconômicos diferenciados dos estudantes.

Entendemos como primeiro momento de adequação dessa política pública educacional à implementação da própria política na Universidade, já com o primeiro ingresso em 2008 por reserva de vagas que mobilizou uma nova reestruturação administrativa dos profissionais servidores da UFRGS, além de uma comunicação distinta com os público-alvo desta política. No ano de 2013, temos o segundo momento de adequação na Universidade que, atendendo as exigências da lei federal n. 12.711/2012, foi implementado a análise e recorte socioeconômico de candidatos, distribuindo as vagas a ingressantes de escola pública com renda inferior a 1,5 salário mínimo per capita e também a estudantes egressos independente de renda. Em 2015, como inovação da presente Universidade, criou-se o portal ordenamento geral em que se foi possível verificar quem eram os sujeitos ingressantes dessa política, fornecendo insumos para que correções fossem instauradas como a implementação da Comissão Permanente de Verificação da Autodeclaração étnico-racial (CPVA). Somado a inovação deste terceiro momento, verificou-se a necessidade de maior diálogo com este estudante e, concomitante as informações do vestibular, foi introduzido em um quarto momento o portal do candidato para auxiliar nas demandas e exigências documentais aos futuros estudantes da UFRGS. Chegando a um quinto momento da presente Universidade, instituiu-se, conforme comentado anteriormente, a Comissão Permanente de Verificação da Autodeclaração étnico-racial de candidatos autodeclarados, a partir da contestação do movimento negro nacional e estudantil de fraudes na política de Ingresso. Por fim, como sexto e último movimento detectado pela Universidade,



encontra-se o ingresso e reserva de vagas a candidatos portadores de deficiência, tendo seu primeiro ingresso, concomitante a instauração da CPVA em 2018.

Completados 10 anos de implementação da política de reserva de vagas por meio das Ações Afirmativas, a presente Universidade, por meio da CAF, já a partir de informações apresentadas em relatório de gestão em 2018, detalhou a necessidade de se trabalhar com políticas de permanência, não somente aquelas relativas a insumos materiais, mas de compreender quais oportunidades são ofertadas aos estudantes durante sua trajetória acadêmica até chegar a diplomação e ingresso no mercado de trabalho.

Com isso, por meio da CAF, foi criado um questionário de pesquisa destinado aos estudantes diplomados da UFRGS, tendo como foco compreender quais foram seus principais desafios e percursos até chegar ao mercado de trabalho e como foram suas perspectivas a partir de então. Esse questionário foi composto por 17 questões, seguindo parâmetros de análise mista qualitativa e quantitativa tendo como eixos de análise os seguintes pontos: (i) Duração do curso de graduação na UFRGS; (ii) Oportunidades e dificuldades enfrentadas durante o período de graduação; (iii) Discriminações sofridas no ambiente Universitário e mercado de trabalho; (iv) Tempo de ingresso no mercado de trabalho e (v) A influência da conquista do diploma comparado à mobilidade social e bem-estar econômico do diplomado.

No mês de setembro de 2019, a Coordenadoria de Ações Afirmativas encaminhou a pesquisa a 16545 egressos na Universidade, que obtiveram sua diplomação entre os anos correspondentes a implementação de reserva de vagas na UFRGS (2008 a 2019). Neste total, obtivemos como retorno 3945 respostas de diplomados pela UFRGS, sendo 3918 egressos que atenderam os critérios para análise e consentiram participar do levantamento. Como dados gerais, a pesquisa obteve resposta de 2692 diplomados que ingressaram via acesso universal, 1209 que optaram por ingresso em reserva de vagas e 18 que optaram por não responder. O projeto de avaliação ainda se encontra em curso, mas para



fins de apresentação deste presente trabalho, elencaremos, a seguir, os principais resultados referente as oportunidades desses egressos, bem como foram suas inserções profissionais após a diplomação.

Primeiramente, acredita-se que a maior contribuição da pesquisa foi a do desenho de uma metodologia capaz de realizar uma avaliação sobre as trajetórias dos estudantes diplomados a contar suas diferentes especificidades. Esta construção se materializou no questionário que será exposto posteriormente neste artigo. Com as respostas deste instrumento, será possível mapear as principais perspectivas, avanços, bem como desafios destes diplomados na Universidade Federal do Rio Grande do Sul, podendo-se estabelecer novos avanços no que diz respeito ao tratamento e fornecimento de suporte a esses estudantes para o seu ingresso no mercado de trabalho.

Enquanto essa metodologia for aplicada em contexto específico, no bojo do relatório da Coordenadoria destinado ao Conselho Universitário da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, acreditamos que a mesma pode contribuir para motivar que instituições de Ensino intensifique iniciativas de autoconhecimento e diagnóstico institucional, como forma de aprimoramento de práticas institucionais e análise da eficácia deste tipo de política pública. Esperamos ainda que esta pesquisa inspire outros estudiosos e gestores de políticas educacionais a elaborarem instrumentos de monitoramento e avaliações críticos e reflexivo, diante do contexto no qual as Instituições Federais de Ensino estão inseridas hoje no Brasil, sobretudo com o objetivo de desenvolvimento deste campo de análise de políticas públicas sociais.



2 UMA BREVE REVISÃO BIBLIOGRÁFICA SOBRE AÇÕES AFIRMATIVAS

A política de Reserva de Vagas torna-se um instrumento que elucida o debate sobre as Ações Afirmativas no contexto das Instituições Federais de Ensino do país. Como política que visa à reparação das desigualdades históricas, tendo como objetivo o reconhecimento de diferenças socioculturais, as Ações Afirmativas incidem sobre diferentes aspectos das desigualdades sociais. Uma delas, certamente, é a oportunidade da reserva de vaga promover o acesso a instrumentos educacionais que visem a mobilidade socioeconômica desses sujeitos que estiveram desprovidos de recursos simbólicos para fazer frente a desigualdades de oportunidades dado o contexto histórico do nosso país (NABARRO, 2017).

Esta oportunidade via reserva de vagas no ensino superior propicia uma diversidade de atores em lugares sociais de decisão na sociedade, como as Universidades Federais que colaboram com a elaboração de ciência, conhecimentos e recursos humanos que impactam a sociedade como um todo. Entende-se neste trabalho o mecanismo de reserva de vagas como um instrumento de viabilização de locomoção de sujeitos público-alvo a outros cenários e ambientes para além da academia, como o mercado de trabalho. Além disso, entende-se que esta inserção propicia, a transformação dos ambientes institucionais que não tinham sido preparados até o momento, para o atendimento a este público em específico.

A reserva de vagas é um mecanismo, entre diferentes ações que de forma combinada e persistente, possibilita que atinja seus propósitos, a saber, o de constituir um conjunto efetivo de modos de afirmação identitária, de reconhecimento de experiências históricas e sociais distintas que fazem parte da sociedade brasileira para, a partir delas, elaborar conhecimentos e propiciar a equalização de oportunidades (RELATÓRIO CAF, 2016, p. 09).



Ao inserir o dispositivo da reserva de vaga, em um âmbito das políticas públicas, sabe-se que sua temporalidade precisa perceber em um período de médio a longo prazo, para que, de alguma forma, possa-se reconfigurar as políticas estatais e, portanto, interpelar prioridades no ambiente público. Como aborda Charles Taylor (2009), os desafios das políticas de reconhecimento residem no fortalecimento do caráter dialógico das formas de definir processos identitários, algo que, no meio universitário, nutrimos e buscamos expandir como formas de elaborar e disseminar o conhecimento. A busca de uma promoção de equidade em sociedades plurais e multiculturais, como refere Taylor em 1992, exige considerar-se que “só concedemos o devido reconhecimento ao que está universalmente presente – cada qual tem uma identidade – mediante o reconhecimento do que é peculiar de cada um. A demanda universal impele a um reconhecimento da especificidade” (TAYLOR, 2009, p. 71). O que o autor propõe (2009) é que nossa perspectiva de “universal” deva ser redimensionada, não mais pensada como um termo médio sobre as diferenças, mas como um reconhecimento da diversidade de sociedades concebidas como sociedades plurais. Esses elementos são fundamentais para o entendimento de políticas redistributivas posto que não atentam a atender especificidades de grupos, mas observar as singulares desvantagens através das quais as políticas estatais são indutoras do acesso a noção de igualdade.

Como foi evidenciado nos Relatório de Gestão de 2016 da CAF, as políticas redistributivas envolvem aspectos relativos à reparação de desigualdades estruturais, bem como o reconhecimento social de segmentos da sociedade que foram e são atingidos por desvantagens estruturais. Políticas reparatórias a esses segmentos estão fortemente embasadas em concepções jurídicas que problematizam a “integração ética das sociedades modernas” (HONNETH, 2003, p. 153). Axel Honneth, ao trabalhar com George Herbert Mead, aponta que o principal desafio de implementação de políticas encontra-se pautada no



reconhecimento jurídico e nas formas de equalização e que se traduzam o que já foi conquistado, tanto em valor moral no que se refere a conquistas históricas dos grupos e populações algo, quanto também em um trabalho coletivo de demais atores para que se reconheça as formas de injustiça e práticas sociais de desconsideração manejadas pela própria sociedade em face a esses segmentos e que “formam o cerne de experiências morais, inseridas na estrutura das interações sociais” (HONNETH, 2003, p. 260).

Entende-se neste trabalho que ao se trabalhar como bibliografia básica pautada em Honneth (2003), no âmbito das políticas de Ações Afirmativas, isto significa colocar este tipo de política pública social no patamar, já apontado pelo Supremo Tribunal Federal, de implementar mecanismos que possibilitem uma democratização real de oportunidades na sociedade brasileira. Portanto, entende-se neste trabalho que as Reservas de Vagas são uma das pontas de um projeto de democratização de acessos e de reconhecimento da necessidade de correção de distorções e injustiças sociais do Brasil. As Instituições Federais de Ensino que participam dessa arena pública visam estabelecer as condições sociais e éticas de uma intercomunicação a que Axel Honneth nomeia como estima mútua e leitura acurada dos compromissos éticos com o reconhecimento de diferenças e modos de enfrentamento a desigualdades sociais.

A Universidade Federal do Rio Grande do Sul através da Decisão nº 268 de 2012 do seu Conselho Universitário (CONSUN) decidiu pela Instituição de um órgão de gestão, que tivesse atribuições de acompanhamento do programa de reserva de vagas por meio de articulação com unidades acadêmicas, comissões de graduação de curso, atendendo as especificidades demandadas por movimentos sociais na região. No artigo de nº12 desta Decisão, criou-se a Coordenadoria de Ações Afirmativas (CAF) como uma instância de gestão que apoia e implementa um conjunto de atividades direcionadas aos alunos ingressantes pela reserva de vagas, bem como servidores docentes e técnicos administrativos dedicados ao trabalho neste contexto.



Ao longo do trabalho da CAF, foram levantadas diferentes análises sobre os estudantes ingressantes pela reserva de vagas que podem ser vistas em seus relatórios anuais de gestão, mas que, passados dez anos em 2018, buscou-se por meio de uma pesquisa mista detectar como foi a trajetória escolar desses estudantes, além de identificar como foram suas inserções no mercado de trabalho. Entende-se o objetivo desse estudo foi de realizar a avaliação a respeito de qual o impacto e efetividade que realizar uma graduação em uma Instituição Federal de Ensino, a este grupo populacional atendido pelas reservas de vagas, transformou sua mobilidade socioeconômica e inserção no mercado de trabalho.

3 METODOLOGIA

Uma das atribuições delegadas à CAF é de promover estruturas de pesquisa e análises de dados advindos de bases diversas na Universidade Federal do Rio Grande do Sul. A Coordenadoria, conforme abordado anteriormente, fornece leituras globais sobre aspectos que expressam as preocupações da comunidade acadêmica quanto ao desempenho dos alunos e o aproveitamento das reservas de vagas. Esse tipo de trabalho é “capaz de orientar a Universidade no sentido do autoconhecimento, do reconhecimento das suas potencialidades e desempenhos” (LEITE; TUTIKIAN; HOLZ, 2000, p. 13).

Entende-se que a metodologia elucidada neste artigo, bem como as práticas de processos avaliativos que a presente Coordenadoria implementa, busca o autoconhecimento e apropriação da informação, além de envolver e compromissar diferentes setores da Universidade com o conhecimento da resultante de suas práticas cotidianas no ambiente acadêmico dos alunos. Tal dinâmica posicionou a UFRGS entre as universidades que lideram os estudos de avaliação e imprimem em seus procedimentos formas de reconhecer sua diversidade, diferenças internas e compromissos acadêmicos.



Para identificar de que forma ocorreu as trajetórias destes diplomados dentro da UFRGS, bem como identificar a influência que a graduação obteve neste processo, definimos, primeiramente quais seriam as variáveis a serem analisadas. Entende-se como variáveis aquelas que classificam e mensuração de algum objeto de estudo e contribui para responder respostas para hipóteses levantadas (MARCONI et al., 2003).

A partir desses parâmetros, foram definidos, primeiramente, cinco eixos de análise para identificarmos quais informações gostaríamos de receber dos alunos que se diplomaram na UFRGS: (i) Duração do curso de graduação na UFRGS; (ii) Oportunidades e dificuldades enfrentadas durante o período de graduação; (iii) Discriminações sofridas no ambiente Universitário e mercado de trabalho; (iv) Tempo de ingresso no mercado de trabalho e (v) A influência da conquista do diploma comparado à mobilidade social e bem-estar econômico do diplomado.

A partir destes eixos, elaboraram-se 17 questões de caráter misto qualitativo e quantitativo para a compreensão da eficácia da política através do comportamento acadêmico dos estudantes que se diplomaram no período de análise entre 2008 e 2019. Este instrumento foi encaminhado em setembro de 2019, a 16545 e o presente trabalho analisou as respostas de 3918 que atenderam os critérios para análise e consentiram participar do levantamento. A partir dessas respostas, o corpo técnico, docente e de apoio da CAF, reuniu-se em torno das informações levantadas e estruturou diferentes parâmetros sob quais primeiras informações seriam analisadas em um primeiro momento e que abordaremos, de maneira sucinta na próxima seção.

Como variável dependente foi definido o que podemos chamar de “oportunidades de vida dos diplomados”, que se enquadram dentro delas a mobilidade econômica e social adquiridas em virtude da diplomação do egresso, o vínculo empregatício e o tempo que levou para obter o seu primeiro emprego. Como variável dependente entende-se por “valores (fenômenos, fatores) a serem

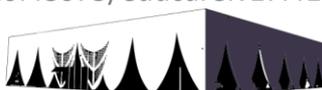


explicados ou descobertos, em virtude de serem influenciados, determinados ou afetados pela variável independente” (MARCONI et al., 2003), ou seja, verificar em que medida a variação destas “oportunidades de vida” irá ocorrer em consequência do ingresso via reserva de vagas. Já para o trabalho de implementação de análise das variáveis independentes, entende-se como aquelas que atuam uma relação de causa e efeito, seria o acesso via ação afirmativa.

Neste último ponto, observa-se a necessidade do cuidado com o problema do viés por omissão de variável, quando se ignora demais fatores que possuem influência sobre as variáveis dependentes. Se for realizada a divisão por ano de diplomação e comparado o tempo de espera para conseguir ingressar no mercado de trabalho com a taxa de desemprego, como proposto acima, então este problema estaria relativamente sob controle, estando atento aos outros fatores que influenciam nesta demora. Então, resultando dessa reflexão, formou-se três variáveis de controle. A primeira seria referente ao ingresso do diplomado na graduação, seja por acesso universal, ou reserva de vagas; a segunda variável de controle foi a análise de estudantes somente que ingressaram por acesso universal e, a terceira variável de controle proposta foi a de estudantes autodeclarados negros (pretos e pardos), mas que também não ingressaram via de reserva de vagas, para uma melhor elucidação e pontos que abrangem ambos os contextos socioeconômicos deste grupo étnico-racial.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Como resultados iniciais de análise que encontra-se em curso, neste presente trabalho, abordaremos os principais resultados abordaremos as oportunidades acadêmicas durante a graduação destes sujeitos, bem como de

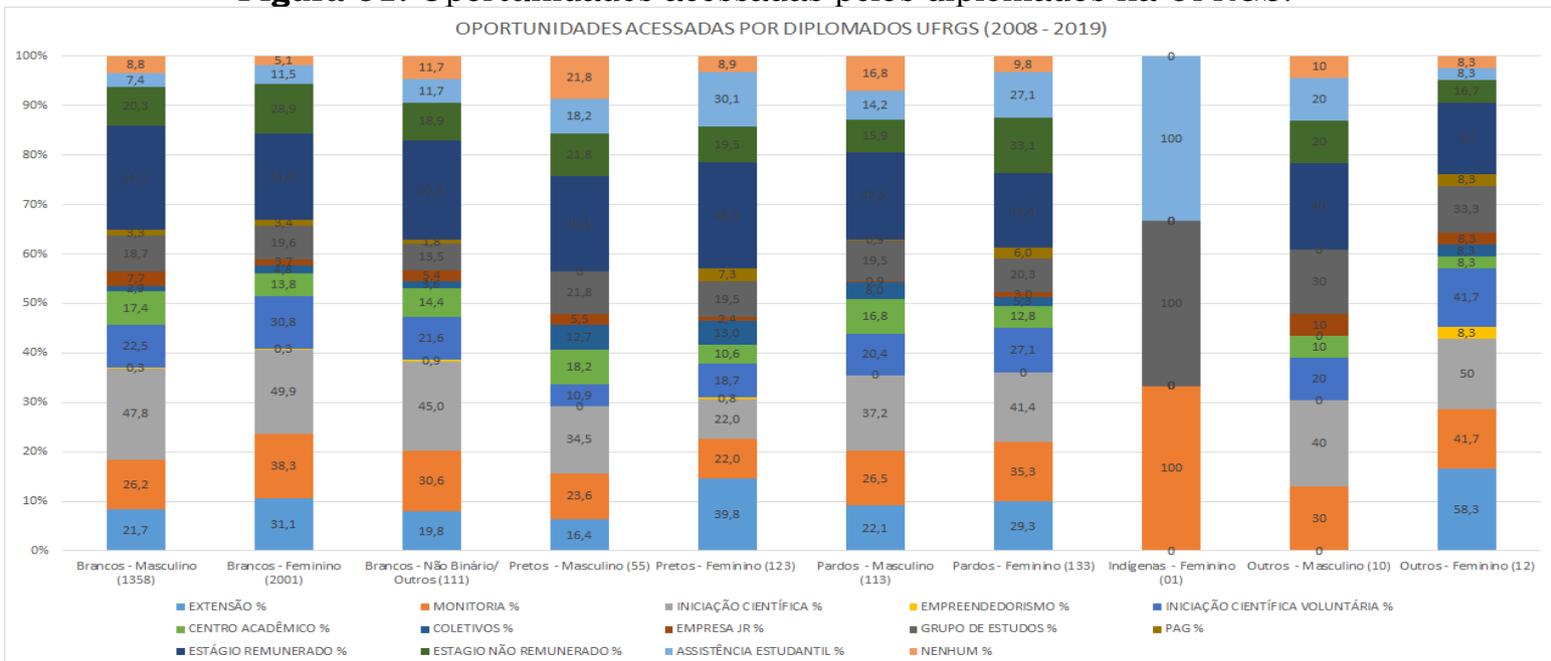


que forma foi realizada a inserção no mercado de trabalho e, onde encontram-se os mesmos inseridos atualmente.

4.1 Oportunidades aos diplomados na graduação

Ao questionar para os egressos quais foram as principais oportunidades que os mesmos acessaram durante sua graduação, foi criada questão de seleções múltiplas, em que poderia marcar mais de uma oportunidade, caso tenha acessado, em uma pré-seleção de 13 diferentes tipos como bolsa de pesquisa, extensão, atividades de empreendedorismo, entre outros. Para uma análise mais profunda, individualizou-se as respostas dos diplomados a partir de seu gênero e autodeclaração. Os dados abaixo revelam as seguintes informações:

Figura 01: Oportunidades acessadas pelos diplomados na UFRGS.



Fonte: Elaborado pelos autores.



Conforme as informações expostas percebe-se que os diplomados homens autodeclarados pretos foram os que menos acessam as oportunidades oferecidas pela UFRGS no período de 2008 a 2018, correspondendo a um percentual de 21,32% do grupo total. Já o grupo de diplomados mulheres autodeclaradas brancas foram as que mais acessaram algum tipo de oportunidade elencada, correspondendo um total de 96,09% do grupo. Nas oportunidades de extensão, o maior grupo de diplomados que acessaram oportunidade foram do grupo de mulheres não autodeclaradas brancas, ou pretas e pardas (outros), correspondendo a 58,03%; seguidos por mulheres autodeclaradas pretas 39,08%, mulheres autodeclaradas brancas 31,01% e homens autodeclarados pardos 29,03%. Neste quesito, os grupos que menos acessaram atividades de extensão foram os homens autodeclarados pretos 16,04% e pessoas não binárias autodeclaradas brancas 19,08%.

Com relação às bolsas de monitoria, os principais grupos de diplomados que conseguiram acessar esse tipo de oportunidade concentrou-se no grupo de mulheres, não pertencentes ao grupo de autodeclaração como negras (pretas ou pardas) e brancas correspondendo a um percentual de 41,01%, seguidos pelas autodeclaradas brancas 38,03% e as autodeclaradas pardas 35,05%.

Já os grupos que menos tiveram este tipo de oportunidade representou os diplomados autodeclarados negros, correspondendo a 22% a mulheres autodeclaradas e 23,06% aos homens. Os diplomados que acessaram oportunidades de iniciação científica remunerada e voluntária corresponderam aos mesmos grupos majoritários, sendo estes mulheres, sendo as não pertencentes ao grupo de autodeclaração como negras (pretas ou pardas) e brancas correspondendo a 50% e 41,07% do seu grupo, seguido por mulheres autodeclaradas brancas 49,09% e 30,08%. Permaneceu o grupo de diplomados autodeclarados pretos os menos obtiveram este tipo de oportunidade científica correspondendo as mulheres 22% e 18,07%, e homens 34,05% e 10,09%.



Ao ser detectado que a maior parte dos diplomados autodeclarados pretos não se encontravam representando uma maior porcentagem populacional entre seu próprio grupo nas oportunidades relacionadas ao Ensino, Pesquisa e Extensão, percebe-se este sinal como um possível alerta para que possam ser tomadas medidas mais diretas visando a inclusão deste grupo. Entretanto, somente na oportunidade relacionada a coletivos universitários os diplomados autodeclarados pretos foram mais representativos, correspondendo às mulheres pretas um percentual de participação de 13%, seguidos por homens pretos de 12,07%. Na assistência estudantil e no programa de auxílio à graduação, as mulheres autodeclaradas pretas e pardas representaram a maior participação correspondendo às mulheres pretas 30,08% e 7,32%, respectivamente e pardas 27,07% e 6,02% a estes programas.

Isto demonstra que os diplomados que responderam ao questionário, autodeclarados negros (pretos e pardos) buscaram espaços e programas que possam auxiliar na sua permanência universitária, seja com suporte financeiro, através da assistência estudantil, ou suporte social, como é o caso dos coletivos negros que atuam, também, para o fortalecimento dos seus membros frente às diferentes adversidades sofridas em razão do racismo.

Todavia, a baixa participação de estudantes negros (pretos e pardos) nas demais atividades oferecidas pela universidade, em muitos casos, pode não ser uma escolha tomada pelo próprio estudante, mas sim pela falta de oportunidades oferecidas. Para isso, é importante observar o terceiro, sobre discriminações sofridas no ambiente universitário e mercado de trabalho, da pesquisa.

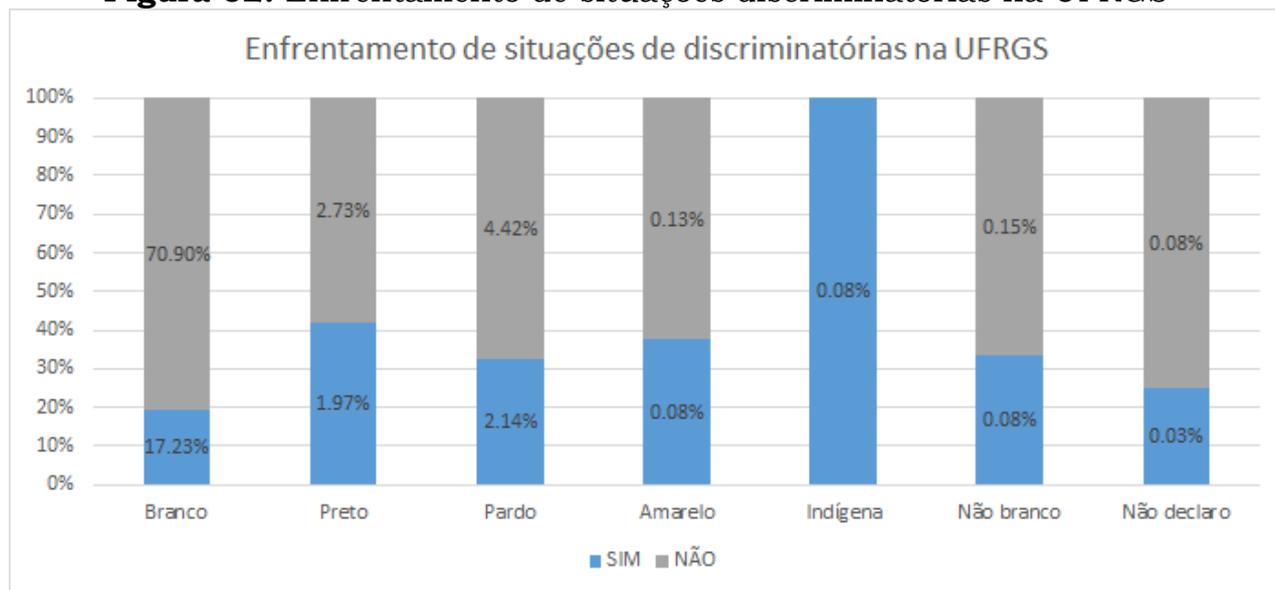


4.2 Discriminações sofridas no ambiente Universitário e mercado de trabalho

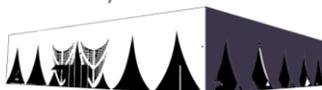
Referente às experiências discriminatórias no âmbito da Universidade Federal, foi questionado aos estudantes quais as principais dificuldades enfrentadas até o momento da diplomação. Dentre as opções de resposta se encontravam dificuldades com os professores, com as disciplinas, em relação à assistência estudantil, à convivência, iniciação científica, extensão, monitoria, estágio, não se aplica e entre outros. As opções mais selecionadas foram dificuldades com os professores, 34,72%, e com as disciplinas, 33,21%.

Com relação a preconceitos sofridos no ambiente acadêmico, quando analisado as respostas que variam entre “sim” e “não” sobre ter sofrido uma situação discriminatória 40% das pessoas autodeclaradas pretas marcaram que sofreram algum tipo de situação discriminatória. Já os estudantes autodeclarados brancos, este percentual cai, sendo o segundo maior elencado, correspondendo a 20%.

Figura 02: Enfrentamento de situações discriminatórias na UFRGS



Fonte: Elaborado pelos autores.



Os dados coletados demonstram que para aqueles estudantes que não se autodeclararam como brancos, o ambiente acadêmico acaba sendo um espaço em que se é suscetível a passar por casos de discriminação. Quando combinado questões de gênero com étnico-raciais, é apontado que as mulheres são as mais atingidas pelo racismo, pois 75% das diplomadas mulheres autodeclaradas pretas responderam que sofreram racismo na universidade, em que os homens pertencentes ao mesmo grupo étnico-racial elencaram em 23% do total deste grupo.

Já o que se refere a tipos de discriminações que os egressos sentiram no mercado de trabalho, 10,66% do total de diplomados que responderam a pesquisa afirmaram que sofreram algum tipo de preconceito ao se inserir no mercado profissional. As respostas apontadas foram machismo (7,67%), racismo (1,63%), homofobia (1,03%), experiência (0,06%), idade (0,06%), gordofobia (0,03%), PCD (0,03%), não ter morado no exterior (0,03%), ideológico (0,03%), qualificação (0,03%), machismo e racismo (0,03%) e profissão discriminada (0,03%).

A pesquisa expressa então em números, a percepção difusa de racismo que percorre os debates sobre como produzir uma universidade que respeite a pluralidade. Ao perceber quem verbaliza e de que modo identifica os preconceitos sofridos direta ou indiretamente observados no ambiente acadêmico, destacamos que esse é um dos fatores subjetivos que vinham sendo expressos nas abordagens qualitativas que foi detectado já no Relatório de Gestão da CAF em 2017. Nossa principal preocupação, contudo, não era somente evidenciar que também há racismo na universidade, como há na sociedade brasileira, mas que o engajamento acadêmico em seus cursos e em atividades acadêmicas também é impactado por tais percepções. Portanto, entende-se o importante papel de colher estas vivências e informações para que técnicos docentes e de apoio administrativo possam mover proposições pedagógicas, sabendo de que modo e onde há maior concentração de tais percepções a considerar.



4.3 Tempo de ingresso no mercado de trabalho

Com relação ao tempo de ingresso que os diplomados encontraram para se inserir no mercado de trabalho, 28,34% apontaram que já estavam com vínculo empregatício antes de se formar e 28,10% apontaram que conseguiram ingressar em menos de 1 ano após a conclusão do curso. Isso mostra um cenário otimista, em que de cerca de mais de 50% dos diplomados pela UFRGS se inseriram no mercado de trabalho durante a graduação, ou em menos de um ano, após sua formatura.

No entanto, 12,12% dos entrevistados apontaram que não conseguiram, até o momento um emprego formal, 8,70% levou de 1 a 3 anos até estar empregado. De modo complementar, o relatório de Gestão da CAF de 2018 apontou para distribuições muito particulares do tempo médio de diplomação. Em alguns cursos de graduação, o próprio curso de graduação proporciona a inserção laboral, fazendo com que a formatura seja um desligamento de um mercado de trabalho promissor, a exemplo do curso de teatro. Outros cursos, a diplomação é extremamente vinculada com a capacidade do aluno em manter-se integralmente voltado aos estudos, impedindo um acesso ao mercado de trabalho.

Essas situações diferentes entre cursos de graduação nos permitem revisitar esses dados sobre acesso a universidade e mercado de trabalho. O gráfico aponta que entre os diplomados, o acesso a empregos que estiveram vinculado aos estágios que os estudantes usufruíram na UFRGS foi de menos de 8%. Mesmo que essa possibilidade não seja a predominante, indaga-se se o aumento das oportunidades durante a graduação não seriam por si só elementos que impulsionariam a empregabilidade dos formados. Afinal, no primeiro ano de formatura, 28% dos diplomados manifestou que conseguiram alcançar um novo



emprego, enquanto que outros 28% permaneceram nos empregos que mantinham durante a graduação.

Do ponto de vista do mercado de trabalho, sabemos, que a permanência na universidade é também um índice que não é contabilizado como um desemprego, pelo menos em uma percepção superficial desse dado. Entretanto, o acesso ao mercado de trabalho na área de formação está sendo mesmo garantido? Para aqueles que iniciaram estágios e ali permaneceram efetivados, podemos falar da afinidade de sua formação acadêmica com seu emprego? Mas, mesmo que os índices não se mostrem os ideais, eles nos permitem uma aproximação com nossas lacunas e pontos a fortalecer na vida institucional dos acadêmicos que ainda encontram-se no processo de graduação na UFRGS.

Ao se analisar, a partir da autodeclaração dos diplomados a sua inserção em trabalhos remunerados após a diplomação na UFRGS, a partir de um emprego relacionado ao seu curso, percebe-se que o grupo de estudantes autodeclarados amarelos tiveram uma maior inserção de empregabilidade, correspondendo a 75% do total de egressos, seguidos pelos diplomados brancos 65%, pardos 60% e pretos 58%. Este fato reforça a análise feita anteriormente que, majoritariamente o grupo de diplomados autodeclarados pretos, são os que menos acessaram oportunidades acadêmicas durante sua graduação na Universidade, como também correspondeu ao grupo com o percentual mais baixo de inserção no mercado de trabalho.

Na pesquisa foi perguntado se os diplomados encontram-se atualmente em serviços vinculados com o seu curso de graduação, o gráfico aponta não exatamente para a expressão de empregabilidade após formatura, mas para a afinidade do trabalho remunerado assumido com sua própria formação acadêmica. Acima, verificamos que dos respondentes, a distribuição de diplomados em áreas a fim de sua formação, mesmo que em uma distribuição reveladora de desvantagens étnico-raciais no mercado de trabalho, relacionadas a preconceito étnico racial da sociedade, também nos trazem um alento. O dado



também deve ser ponderado com relação a tipos de cursos e suas próprias características próprias, mas nos demonstra que efetivamente os cursos superiores mudam a rota de trajetórias individuais, no mercado de trabalho, reposicionando os egressos em um trabalho remunerado com afinidade com seu curso superior.

A partir desse levantamento preliminar, entende-se, neste presente trabalho, que o recurso adotado para diagnóstico do percurso acadêmico dos diplomados na UFRGS tornou-se um instrumento que, para além de uma comemoração do quantitativo de egressos via reserva de vagas na universidade é um motivo para celebração deste tipo de política pública, outros fatores precisam ser considerados para o aprimoramento da política no âmbito acadêmico e institucional da Universidade. Propõe-se, neste trabalho, fornecer insumos e inspirações para demais embasamentos teóricos e de análise sobre as trajetórias desse tipo de estudante, ingressando via reserva de vagas em outras Instituições Federais de Ensino Superior no país. Ainda, pretende-se, no que tange a Coordenadoria, fornecer informações mais detalhadas sobre o levantamento completo desta pesquisa no relatório de gestão correspondente ao ano de 2019 que ainda encontra-se em fase de conclusão.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesse artigo demonstramos a produtividade de usar ferramentas metodológicas para abordar o modo como diplomados expressam sua percepção do ambiente universitário e como se reposicionaram no mercado de trabalho. Tais recursos, não são apenas um modo de demonstrar a importância das Ações Afirmativas, mas também são recursos para produção de um autoconhecimento institucional e de promoção de reforços em políticas acadêmicas e institucionais no contexto das Instituições Federais de Ensino Superior no Brasil. Abrir



oportunidades e engajamentos efetivos com monitorias, bolsas de pesquisa, atividades de extensão e grupos de pesquisa, cooperação acadêmica, ou mesmo incubadoras de novos empreendimentos, são mecanismos de reforços de competências, que são promovidas teoricamente no âmbito do Ensino, mas que precisam ser repensadas em como poder atingir um contingente maior de alunos com vínculo nestas Instituições.

Tratar diretamente de situações conflitivas no ambiente acadêmico, como possibilidades de aprendizados recíprocos é fundamental. Como também, reconhecer a infindável gama de percepções sobre o quais são as formas de preconceito e discriminação que nos mostram facetas da sociedade brasileira é o modo como podemos a “re-fabricar” em nossas atitudes, no ambiente acadêmico para promover um adequado ambiente de aprendizado a esses estudantes.

O conjunto de relatórios de gestão, promovidos pela Coordenadoria de Ações Afirmativas na UFRGS e, essa pesquisa em especial, apontam para o valor das reservas de vagas para as Universidades para além do próprio parâmetro de acesso ao público-alvo da política. Entretanto, conclamam para uma leitura de seu valor também pela “efetividade” dessa política pública educacional, caso não se realizem ajustes para uma verdadeira inclusão destes estudantes no meio acadêmico, em que as Instituições podem promover. Esta inclusão reverbera na vida dos alunos que ingressaram por reserva de vagas e demonstra que há, sim, alterações positivas nas trajetórias desses diplomados. O que nos permite indagar sobre quais políticas adicionais a própria sociedade brasileira está fazendo para incorporar novos perfis de diplomados, doutores, bacharéis em suas empresas. Questiona-se também sobre quais políticas de inclusão os setores de recrutamento e seleção de empresas estão implementando para a valorizar, como nas universidades, a pluralidade de seus quadros de funcionários. Portanto, se vamos avaliar a eficiência e a eficácia das Ações Afirmativas nas universidades, precisaremos, também, ter que encarar o desafio



de indagar sobre como a sociedade brasileira dá efetividade a tais políticas quando olhamos a inserção de diplomados no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

HONNETH, A. **Luta por reconhecimento: A gramática moral dos conflitos sociais**. São Paulo: Editora 34, 2003. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/1844513/mod_resource/content/0/HONNETH-Luta-Por-Reconhecimento.pdf . Acesso em 05 de fevereiro de 2020.

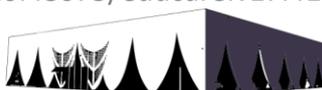
JARDIM, D. F. Ações afirmativas e as políticas de Estado abarcando minorias e direitos Humanos do ponto de vista antropológico. *In*: Jardim, D. F.; López, L. C. **Políticas da Diversidade. (in) visibilidades, pluralidades e cidadania em uma perspectiva antropológica**. Porto Alegre, ed. Da UFRGS, 2013. Disponível em: <https://books.scielo.org/id/sny5t> . Acesso em 05 de fevereiro de 2020.

LEITE, D.; TUTIKIAN, J.; HOLZ, N. (Org.). **Avaliação e compromisso: Construção e prática da avaliação institucional em uma universidade pública**. Porto Alegre: ed. UFRGS, 2000. Acesso em 18 de fevereiro de 2020.

MARCONI et al. **Fundamentos de Metodologia Científica**. São Paulo: ed. Atlas, 2003. 5ª edição. Disponível em: https://docente.ifrn.edu.br/olivianeta/disciplinas/copy_of_historia-i/historia-ii/china-e-india . Acesso em 02 de fevereiro de 2020.

NABARRO, E. A. **Análise do acesso à educação para a promoção do desenvolvimento humano e a redução das desigualdades raciais: o papel do estado e a política de cotas na Universidade Federal do Rio Grande do Sul**. 2017. Dissertação (Mestrado em Ciências Econômicas). Programa de Pós-Graduação em Economia. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2017. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10183/172441>. Acesso em 20 de fevereiro de 2020.

TAYLOR, C. **El Multiculturalismo y la política del reconocimiento**. México: FCE, 2009. [1992]. Disponível em: https://www.academia.edu/32370322/Ch_Taylor_El_Multiculturalismo_y_la_Pol%C3%ADtica_del_Reconocimiento_1992 . Acesso em 20 de fevereiro de 2020.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. **Decisão do Conselho Universitário da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.**

CONSUN/UFRGS N° 268/2012. Disponível em:

<http://www.ufrgs.br/consun/legislacao/documentos/decisao-no-268-2012-consolidada/view> . Acesso em 05 de fevereiro de 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. Coordenadoria de Acompanhamento dos Programas de Ações Afirmativas. **Relatório de gestão 2016.** Porto Alegre, 2016. Disponível em:

<https://www.ufrgs.br/acoesafirmativas/2019/01/07/relatorio-2016/>. Acesso em 05 de fevereiro de 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. Coordenadoria de Acompanhamento dos Programas de Ações Afirmativas. **Relatório de gestão 2017.** Porto Alegre, 2017. Disponível em:

<https://www.ufrgs.br/acoesafirmativas/2019/07/08/595/> . Acesso em 05 de fevereiro de 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. Coordenadoria de Acompanhamento dos Programas de Ações Afirmativas. **Relatório de gestão 2018.** Porto Alegre, 2018. Disponível em:

<https://www.ufrgs.br/acoesafirmativas/2019/07/08/relatorio-caf-2018/>. Acesso em 06 de fevereiro de 2020.

Recebido em: 31-03-2021

Aceito em: 07-07-2022

