

Estado da publicação: Não informado pelo autor submissor

A INSERÇÃO DE EGRESSOS COTISTAS NO MERCADO DE TRABALHO: COMPARANDO TRAJETÓRIAS

Beatriz de Paula Azevedo, Paulo Sérgio da Costa Neves, Ramatis Jacino

<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.9619>

Submetido em: 2024-08-18

Postado em: 2024-09-05 (versão 1)

(AAAA-MM-DD)

A moderação deste preprint recebeu o endosso de:

PAULO Sérgio da Costa NEVES (ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5489-6429>)

A INSERÇÃO DE EGRESSOS COTISTAS NO MERCADO DE TRABALHO: COMPARANDO TRAJETÓRIAS¹

BEATRIZ DE PAULA AZEVEDO¹

ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-9344-4340>
<Bpa.azevedo@gmail.com>

PAULO S C NEVES²

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5489-6429>
<Pscneves@gmail.com>

RAMATIS JACINO³

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1334-8781>
<ramatis.j@ufabc.edu.br>

¹ Universidade Federal do ABC. São Bernardo do Campo, São Paulo (SP), Brasil.

² Universidade Federal do ABC. São Bernardo do Campo, São Paulo (SP), Brasil.

³ Universidade Federal do ABC. São Bernardo do Campo, São Paulo (SP), Brasil.

RESUMO: Diante da escassez de estudos teóricos sobre o tema dos egressos de universidades brasileiras, especialmente os cotistas, e ainda mais no contexto do mercado de trabalho, este trabalho propõe-se a preencher essa lacuna, apresentando dados referentes aos egressos de todos os cursos da UFABC entre 2010 e 2022. Para tanto, elaboramos um formulário por meio do *Google Forms* e realizamos entrevistas semi-estruturadas. A pesquisa abrangeu tanto egressos cotistas quanto não cotistas, permitindo comparações entre os grupos. Os resultados apontam para a existência de mobilidade econômica entre a população negra, mas ressaltam que persistem desigualdades étnico-raciais e de gênero no mercado de trabalho em São Paulo.

Palavras-chave: ações afirmativas, egressos cotistas, mercado de trabalho, ufabc.

THE INSERTION OF QUOTA HOLDERS INTO THE JOB MARKET: COMPARING TRAJECTORIES

ABSTRACT: Given the scarcity of theoretical studies on the topic of graduates from Brazilian universities, especially quota students, and even more so in the context of the job market, this work aims to fill this gap, presenting data relating to graduates from all UFABC courses between 2010 and 2022. To this end, we created a form using Google Forms and carried out semi-structured interviews. The research covered both quota and non-quota graduates, allowing comparisons between groups. The results point to the existence of economic mobility among the black population, but highlight that ethnic-racial and gender inequalities persist in the job market in São Paulo.

Keywords: affirmative actions, shareholder graduates, job market, ufabc.

¹ Gostaríamos de agradecer à parceria e colaboração dos/as integrantes da Pró-Reitoria de Assuntos Comunitários e Políticas Afirmativas da Universidade Federal do ABC (PROAP/UFABC) neste projeto, especialmente ao Acácio Almeida. Agradecemos também às bolsistas do projeto: Aline Camila, Evelyn Maria, Giovanna Kamin, Isis Mustafa, Paloma Valéria e Sueli Meira, assim como aos/as membros/as do Núcleo de Estudos Africanos e Afro-Brasileiros da UFABC, em particular à Regimeire Maciel e Eliane Alves, e a todos/as estudantes egressos/as da UFABC que se disponibilizaram para participar desta pesquisa.

LA INSERCIÓN DE LOS CUOTISTAS EM EL MERCADO LABORAL: COMPARANDO TRAYECTORIAS

RESUMEN: Dada la escasez de estudios teóricos sobre el tema de los graduados de las universidades brasileñas, especialmente de los estudiantes de cuota, y más aún en el contexto del mercado laboral, este trabajo pretende llenar ese vacío, presentando datos relativos a los graduados de todos los cursos de la UFABC entre 2010. y 2022. Para ello, creamos un formulario utilizando Google Forms y realizamos entrevistas semiestructuradas. La investigación abarcó tanto a graduados con cuota como sin ella, lo que permitió realizar comparaciones entre grupos. Los resultados apuntan a la existencia de movilidad económica entre la población negra, pero resaltan que persisten desigualdades étnico-raciales y de género en el mercado laboral de São Paulo.

Palabras clave: acciones afirmativas, graduados de accionistas, mercado de trabajo, ufabc.

INTRODUÇÃO

As ações afirmativas foram, desde o início das discussões no Brasil, pensadas como uma forma de democratização do ensino e, ao mesmo tempo, de política social. Especulava-se que elas seriam capazes de ampliar o número de estudantes pobres e negros e que, com isso, eles teriam maiores chances de inserção no mercado de trabalho formal, ganhando salários maiores do que o dos pais e, assim, ingressariam na classe média. O papel tradicional das universidades de reprodução das elites explica em parte essas suposições, pois, durante décadas, ter um diploma universitário era símbolo de *status* e a garantia de ter um bom emprego. Crença que ainda perdura, apesar da desvalorização relativa dos diplomas universitários que a ampliação do sistema universitário a partir da década de 1970 provocou².

Contudo, as críticas das ações afirmativas sustentam que estas não apenas provocariam uma redução do nível de excelência das universidades públicas como também, como efeito colateral, uma desconfiança em relação aos diplomas dos alunos cotistas, os quais seriam penalizados pelo mercado. Seriam como diplomas de segunda ordem, expressão de maus profissionais que seriam preteridos pelo mercado.

Ora, diversos estudos têm demonstrado que a chegada dos cotistas não significou a degradação da qualidade do ensino nas universidades públicas, uma vez que os cotistas têm obtido notas e médias muito semelhantes aos não cotistas após alguns semestres. Eles não apenas têm o mesmo rendimento como também têm apresentado menores taxas de abandono e de evasão que os não cotistas. Ou seja, as previsões mais pessimistas sobre os efeitos das cotas na qualidade das universidades não parecem terem se confirmado a julgar pelos dados disponíveis.

Mas e com relação ao mercado de trabalho? Como os cotistas negros e oriundos de classes populares se inserem nesse espaço tão importante para as condições de vida das pessoas? Infelizmente as pesquisas e, conseqüentemente, os dados com relação a esse tópico são ainda muito raros. De fato, desconhece-se em grande medida o que ocorre com os estudantes universitários após o fim de seus estudos. Com relação aos alunos que se beneficiaram de ações afirmativas, essa falta de informações é ainda maior.

² Sobre as desvalorizações dos diplomas universitários ver: Márcia Lima (2012), a qual mostra que essa desvalorização atinge sobretudo os diplomas de algumas universidades privadas, vistas como de qualidade duvidosa, e alguns cursos específicos, sobretudo da área das humanidades.

Assim, a questão da falta de dados sobre a inserção profissional dos alunos cotistas das Universidades públicas tem sido uma das mais discutidas nas avaliações sobre as ações afirmativas no país (Basso-Poletto; Efrom; Beatriz-Rodrigues, 2020). Contudo, apesar disso, poucos estudos têm sido realizados para analisar este tópico. Seja porque o acesso aos dados para realizar essas pesquisas não são disponibilizados pelas Instituições de Ensino Superior (IES), seja porque esses dados simplesmente não existem, ou ainda porque os temas mais prementes nas avaliações têm sido os que dizem respeito à permanência e aos resultados acadêmicos dos cotistas, o fato é que pouco se sabe sobre como os egressos cotistas das universidades se inserem no mercado de trabalho após o fim de seus cursos.

Estamos, pois, diante de um tema que, apesar da relevância reconhecida por todos, ainda não tem tido o lugar que merece nas pesquisas e nos debates acadêmicos. Nesse sentido, tanto estudos baseados em metodologias qualitativas quanto quantitativas têm o propósito de trazer elementos variados da realidade dos egressos beneficiados por ações afirmativas. Este texto se enquadra nos esforços que várias equipes de pesquisas no país têm realizado com vistas a sanar essa lacuna. Ele traduz os resultados de uma pesquisa realizada no âmbito da Universidade Federal do ABC (UFABC), a partir de uma demanda institucional. Esse é um dado importante, pois nos possibilitou ter acesso à base de e-mails de todos os alunos egressos da UFABC, cotistas ou não.

A partir dessa base de dados, construímos um questionário que foi enviado a 13.241 e-mails de ex-estudantes. Os questionários foram enviados em 4 diferentes levas, entre julho e setembro de 2022. Obtivemos, assim, uma amostra aleatória não intencional de 2.237 respondentes (16,9% de taxa de resposta), com uma margem de erro de 2% a um grau de confiança de 95%.

Ainda, efetuamos entrevistas com 11 ex-estudantes. É com base nessas respostas que traremos algumas discussões aqui. Antes disso, porém, convém contextualizar a pesquisa, tanto em termos metodológicos quanto das características do UFABC e do mercado de trabalho na região metropolitana de São Paulo.

O texto está estruturado da seguinte maneira: inicialmente, é apresentada a metodologia utilizada na pesquisa, seguida das características da Universidade Federal do ABC. Posteriormente, é realizado um breve debate sobre universidade e desigualdades. Em seguida, são expostos os resultados empíricos da pesquisa e, por fim, são apresentadas as considerações finais.

METODOLOGIA

A presente investigação foi desenvolvida entre maio e setembro de 2022, com o objetivo de identificar a alocação profissional de negros egressos do sistema de cotas da UFABC, como também, verificar se houve a inclusão/ascensão desse grupo e de suas famílias em termos econômicos e sociais. Considerando que o objetivo final da Lei de Cotas (2012, 2023) é a promoção da equidade racial no país, é necessário compreendermos se os seus efeitos positivos inegavelmente comprovados nos âmbitos universitários também se expandem para as trajetórias pós-universitárias, isto é, averiguar as (as) simetrias entre a ocupação e a formação dos estudantes e se as suas remunerações são condizentes às suas escolaridades. Considerando que a Universidade Federal do ABC possui 18 anos, a nossa pesquisa teve como recorte temporal estudantes que egressaram dessa instituição entre o período de 2010 e 2022, em todas as suas 14 modalidades de ingresso.

Desse modo, para atingir o nosso objetivo de pesquisa, nos valem de dois métodos de pesquisa, a saber: 1) um formulário elaborado via *google forms*, abrangendo 55 perguntas fechadas com um

escopo de respostas possíveis e 02 questões abertas; e 2) entrevistas semi-estruturadas. Assim sendo, na primeira etapa, desenvolvemos um questionário abordando questões relacionadas aos seguintes eixos: (a) Perfil social e Socioeconômico, compreendendo perguntas sobre idade, raça/cor, gênero, sexualidade, estado civil, número de filho/as, renda familiar, estado de origem, entre outros; (b) Formação acadêmica, especialmente os anos de ingresso e egresso, a modalidade de concorrência de ingresso, o curso realizado na instituição (com opções múltiplas), participação em programas de pós-graduação, entre outros; (c) Situação Socioeconômica pós-UFABC, incluindo perguntas sobre emprego e desemprego, a relação entre ocupação e formação, remuneração, e outras, com o intuito de compreender diferentes dimensões do estudante, especialmente considerando as mudanças após sua trajetória acadêmica.

Após finalizarmos o questionário, obtivemos uma base de e-mails de todos estudantes egressos da UFABC, cotistas ou não cotistas, por meio da Pró-reitoria de Assuntos Comunitários e Políticas Afirmativas (PROAP/UFABC), e enviamos 13.241 e-mails a ex-estudantes. Assim, conseguimos uma amostra aleatória não intencional composta por 2.237 respondentes (16,9%), e a margem de erro foi de 2% com um grau de confiança de 95%. Esse cálculo foi realizado por meio da plataforma *Survey Monkey*, utilizando a seguinte fórmula:

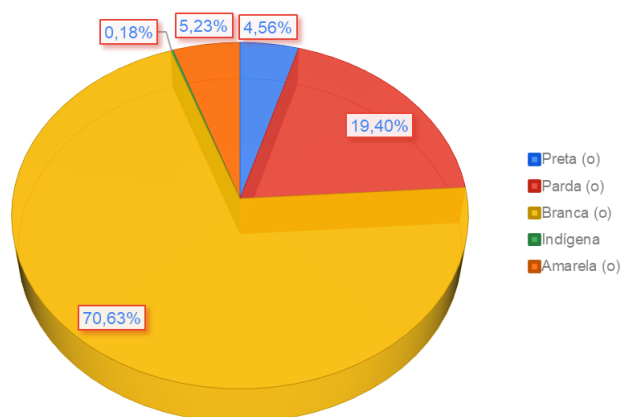
Imagem 1 - Fórmula para o cálculo de margem de erro

$$\text{Margem de erro} = z \times \frac{\sigma}{\sqrt{n}}$$

Fonte: Survey Monkey, 2023.

Na nossa amostra, em termos étnico-raciais, obtivemos a seguinte composição: 70,63% de pessoas autodeclaradas brancas, 19,40% pardas, 4,56% pretas, 5,23% amarelas e 0,18% indígenas, como ilustrado no gráfico abaixo:

Gráfico 1 - Raça/cor das pessoas entrevistadas



Fonte: Elaboração própria.

Com base nestes dados, notamos, primeiramente, que havia uma desproporção quantitativa entre os grupos, o que influenciou alguns rumos desta pesquisa. Especificamente, no caso de pessoas indígenas, por exemplo, apenas quatro delas participaram do questionário, inviabilizando a análise estatística desse grupo. Portanto, na discussão dos resultados, excluímos essa população, focando apenas nos outros grupos étnico-raciais: brancos, pretos, pardos e amarelos. Além disso, levando em conta as diferentes representações quantitativas por raça/cor, optamos por criar gráficos e tabelas dimensionando o 'total por grupo' referentes às pessoas brancas, pretas, pardas e amarelas, e não o 'total geral'.

Outra característica da nossa amostra é a disparidade quantitativa da variável de gênero. Como discutiremos posteriormente, a UFABC apresenta um perfil com uma predominância de estudantes do gênero masculino, em razão dos tipos de cursos oferecidos. Nossa pesquisa reflete essa realidade, com um índice de maior participação de egressos do gênero masculino, conforme demonstrado na tabela abaixo:

Tabela 1 - Gênero das pessoas entrevistadas

Gênero	N	%
Mulher cisgênera	847	37,80%
Homem cisgênero	1369	61,20%
Mulher transexual/Transgênera/Travesti	1	0,04%
Homem transexual/Transgênero	1	0,04%
Não-binário	7	0,31%
Prefiro não responder	9	0,40%
Outros	3	0,13%
Total	2237	100%

Fonte: Elaboração própria.

Além do fato da nossa amostra apresentar o gênero masculino como o maior grupo, também constatamos que 99% dela nossa amostra é constituída por pessoas cisgêneras, sendo os demais gêneros estatisticamente irrelevantes (em termos estritamente quantitativos). À vista disso, optamos por utilizar somente as categorias cisgêneras (homens e mulheres) para fins de análise quantitativa. Além disso, tanto pessoas indígenas quanto pessoas trans não manifestaram interesse para participar da etapa de entrevistas (material qualitativo).

No que diz respeito à segunda etapa, conforme mencionado anteriormente, no questionário, incluímos duas perguntas abertas. A primeira diz respeito à idade, enquanto a segunda aborda a disponibilidade para participar de entrevistas. Das respostas positivas à última pergunta, realizamos 11

entrevistas³ com um roteiro semi-estruturado, conduzidas de forma *online* e gravada. O recorte para essas entrevistas abrangeu pessoas negras egressas da UFABC de diferentes cursos, gêneros e idades, bem como Pessoas (negras) Com Deficiência.

Por fim, na última etapa, selecionamos as questões e respostas que mais atendem ao nosso objetivo de pesquisa e, em seguida, realizamos gráficos e tabelas utilizando o Microsoft Excel e o SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences* ou Pacote Estatístico para as Ciências Sociais).

SITUANDO A UFABC: UM PROJETO DE UNIVERSIDADE INTERDISCIPLINAR

A Universidade Federal do ABC (UFABC) foi estabelecida em 2006 na região do ABC Paulista, atendendo a uma demanda histórica da população local, que até 2004 carecia de acesso ao ensino superior público na área. Antes da criação da UFABC, a região abrigava mais de 2,5 milhões de habitantes, contando apenas com cerca de 30 IES, em sua maioria privadas, o que não ocasionava a democratização do acesso ao ensino superior. Essa realidade se refletia no fato de que aproximadamente 65% dos estudantes da época estavam matriculados em instituições privadas, enquanto 20% frequentavam instituições municipais e 15% estavam inscritos em instituições filantrópicas (Oliveira, 2010; Universidade Federal do ABC, 2006).

Ademais, a maioria dessas instituições estava focada exclusivamente no ensino, havendo uma carência significativa de atividades de investigação científica e de pesquisa em termos gerais. Isso se estendia ao campo da tecnologia e engenharia da região, que era isento de investimentos em pesquisa aplicada. Não coincidentemente, a UFABC, em seu estágio inicial, ofereceu exclusivamente o curso de Bacharelado Interdisciplinar em Ciência e Tecnologia (BC&T); um curso acadêmico com formações relacionadas à engenharia e ciências exatas, direcionando-se para a pesquisa, gestão, consulta e análise das áreas de desenvolvimento científico e tecnológico, com um foco particular na eficiência das tarefas e na resolução de problemas nesses setores.

O BC&T proporcionou preparação para atuação em funções estratégicas, tecnológicas e ambientais, que eram demandadas nos processos de produção e prestação de serviços (Oliveira, 2010; Universidade Federal do ABC, 2006). De acordo com Zimmerman, Silva e Oliveira (2010), as características do curso BC&T, que englobam conhecimento científico e tecnológico, foram um dos fundamentos que justificaram a criação da UFABC, com o objetivo de utilizá-la em prol do desenvolvimento regional do ABC e oferecer suporte aos estudantes e trabalhadores do local. Inclusive, entre as características da “missão institucional” desta universidade consta o engajamento na “solução dos problemas sociais e desenvolvimento econômico e industrial do país, dentro de suas competências e disponibilidades” (Universidade Federal do ABC, 2017, p. 09).

A instituição apresenta uma proposta inovadora para o desenvolvimento de um projeto pedagógico educacional. Nesse sentido, é relevante destacar que, desde o século XX, o avanço científico e tecnológico exerce uma influência cada vez mais considerável em todos os aspectos da experiência humana e as suas interações com o mundo. À vista disso, surgem investigações voltadas para a concepção de novos modelos educacionais, visando proporcionar uma capacitação e formação elaboradas, tanto em

³ Dessas 11 entrevistas, todas foram feitas com estudantes negros(as), enquanto 10 eram egressos(as) cotistas e dois ingressaram por meio da modalidade de Ampla Concorrência.

termos profissionais quanto de cidadania. Dessa forma, o objetivo da UFABC é preparar os estudantes para lidar com problemas complexos e enfrentar desafios futuros (Universidade Federal do ABC, 2017).

Desde o seu princípio, a UFABC tem adotado uma proposta inovadora de cursos interdisciplinares, com o intuito de superar as limitações impostas pela especialização intensa em curso. Melhor dizendo, a interdisciplinaridade na UFABC se refere a ultrapassar as fronteiras tradicionais das disciplinas, buscando uma convergência entre diferentes áreas do conhecimento para encontrar soluções para os desafios enfrentados pela ciência e pela humanidade, esses compreendidos como interdisciplinares, com foco em uma formação integral e generalista (Universidade Federal do ABC, 2017).

Atualmente, a instituição admite quatro concentrações de ingresso⁴ em seus campi de Santo André (SA) e São Bernardo do Campo (SBS): o Bacharelado em Ciência e Tecnologia (BC&T), desde 2006; o Bacharelado em Ciências e Humanidades (BC&H)⁵, implementado desde 2010, a Licenciatura em Ciências Naturais e Exatas (LCNE)⁶ e a Licenciatura em Ciências Humanas (LCH)⁷, ambas efetivadas em 2020. Essas modalidades abrangem 25 cursos, dos quais 05 pertencem ao BC&H, 04 à LCNE, 01 à LCH e os 15 restantes são do BC&T⁸, totalizando a maioria das opções. Em termos quantitativos, a UFABC é majoritariamente uma universidade tecnológica: dos 2.959 ingressantes em 2023, nada menos que 75,5% (2.235) dos alunos estavam em cursos ligados à ciência e tecnologia, enquanto apenas 24,5% (724) optaram por cursos das áreas de humanidades e ciências sociais aplicadas.

Desde o seu estabelecimento em 2006, a UFABC implementou políticas de ação afirmativa, destinando 50% de suas vagas a estudantes que concluíram o ensino médio em escolas públicas como uma forma de democratização do ensino superior (Universidade Federal do ABC, 2018). Além disso, dentro desse percentual, foi criada uma subcota específica para atender à população negra (preta e parda) e indígena, em conformidade com os dados oficiais do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) daquela época, que constava a representação étnico-racial da população do Estado de São Paulo distribuída da seguinte forma: 63,9% de pessoas autodeclaradas como brancas, 29,1% pardas, 5,5% pretas, 1,4% amarelas e 0,1% de pessoas autodeclaradas como indígenas (SEADE, 2010). Em termos mais atuais, a instituição conta com 14 modalidades de concorrência, nas quais 13 delas se enquadram como tipos de ações afirmativas.

Quadro 1 - Modalidades de concorrência para ingresso nos cursos de graduação da UFABC (2022)

A0	Ampla concorrência
L5	Candidatos que, independentemente da renda (art. 14, II, Portaria Normativa nº 18/2012), tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas

⁴ A Universidade Federal do ABC utiliza exclusivamente o Exame Nacional de Ensino Médio (ENEM) como o método de seleção anual de estudantes para os cursos de graduação por meio do Sistema de Seleção Unificada (SiSU).

⁵ Os cursos de Ciências Econômicas, Filosofia, Planejamento Territorial, Políticas Públicas e Relações Internacionais compõem o Bacharelado em Ciências e Humanidades (BC&H).

⁶ A Licenciatura em Ciências Naturais e Exatas (LCNE) abrange os cursos de Ciências Biológicas, Física, Matemática e Química.

⁷ No momento, a formação em Licenciatura em Ciências Humanas (LCH) tem apenas um curso: Filosofia.

⁸ Constituem o quadro de Bacharelado Interdisciplinar em Ciência e Tecnologia (BC&T) os seguintes cursos: Biotecnologia, Ciência da Computação, Ciências Biológicas, Física, Matemática, Química e Neurociência. E as engenharias: Ambiental e Urbana, Energia, Informação, Instrumentação, Automação e Robótica, Materiais, Aeroespacial, Biomédica e Gestão.

L6	Candidatos autodeclarados pretos, pardos ou indígenas que, independentemente da renda tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas
L1	Candidatos com renda familiar bruta <i>per capita</i> igual ou inferior a 1,5 salário-mínimo que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas
L2	Candidatos autodeclarados pretos, pardos ou indígenas, com renda familiar bruta <i>per capita</i> igual ou inferior a 1,5 salário-mínimo, que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas
L13	Candidatos com deficiência que, independentemente da renda, tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas
L14	Candidatos com deficiência autodeclarados pretos, pardos ou indígenas que, independentemente da renda, tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas
L9	Candidatos com deficiência que tenha renda familiar bruta <i>per capita</i> igual ou inferior a 1,5 salário-mínimo, que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas
L10	Candidatos com deficiência autodeclarados pretos, pardos ou indígenas, com renda familiar bruta <i>per capita</i> igual ou inferior a 1,5 salário-mínimo, que tenham cursado integralmente o ensino médio em escola pública
V5748	Candidatos Pessoas Transgêneras, Transsexuais e Travestis independentemente de renda familiar
V5746	Candidatos Pessoas Transgêneras, Transsexuais e Travestis em situação de vulnerabilidade econômica
V5747	Candidatos Refugiados ou solicitantes de refúgio
V5745	Candidatos Refugiados ou solicitantes de refúgio em situação de vulnerabilidade econômica
V5744	Pessoa com Deficiência

Fonte: Boletim de Serviço nº 1203, de 16 de dezembro de 2022 (Universidade Federal do ABC, 2022).

Ressaltamos que algumas modalidades de ações afirmativas na Universidade Federal do ABC têm suas raízes em contextos políticos diversos. Um exemplo disso é a implementação das cotas para pessoas trans em 2019, enquanto as cotas para pessoas refugiadas ou solicitantes de refúgio foram aprovadas em 2017 (Universidade Federal do ABC, 2017, 2023a). Conforme o Plano Pedagógico da UFABC (2017), um outro pilar de sua “missão institucional” é a inclusão social de grupos socialmente subalternizado, isso, inicialmente em aspectos acadêmicos, mas também estendendo-se às trajetórias profissionais:

Em relação à reserva de vagas de caráter étnico-racial, a lógica adotada pela Política de Ação Afirmativa da UFABC é a do incentivo à entrada de cidadãos negros e indígenas na universidade, que irá contribuir para aumentar quantitativa e qualitativamente a presença destes grupos com diploma de ensino superior no Brasil, *assim como para inseri-los mais efetivamente no mercado de trabalho qualificado*. Além disso, o processo de inclusão social é visto como uma oportunidade de

desenvolvimento de talentos que usualmente não teriam acesso ao ensino superior. (UNIVERSIDADE FEDERAL DO ABC, 2017, p. 41, grifos nossos).

Além dessas modalidades de ações afirmativas, existem também outros tipos de políticas afirmativas presentes na instituição, tais como as bolsas socioeconômicas, divididas entre auxílio-alimentação, auxílio-creche, auxílio moradia e auxílio permanência (PROAP, s/d.; UFABC, 2018).

Ainda, no que diz respeito ao acesso à instituição, vale ressaltar que, no momento, todos os estudantes devem cursar todos os créditos obrigatórios dos Bacharelados Interdisciplinares (BI) para obter o título de bacharel ou licenciado. Após esse primeiro ciclo, que compreende pelo menos 9 quadrimestres⁹, os estudantes têm a alternativa de prosseguir com sua formação de maneira mais especializada, isto é, ingressando em um segundo ciclo, que inclui programas como os cursos de engenharia, bacharelado em ciências econômicas, licenciatura em química, entre outros, que são conhecidos como “Pós-BI” (Pós-bacharelado Interdisciplinar). Caso os estudantes optem por seguir essa trajetória, os alunos poderão obter, no mínimo, dois diplomas de graduação da instituição (Silva, 2023).

Além disso, é possível avançar para um terceiro ciclo ou etapa de formação, que abrange a especialização, o mestrado e/ou o doutorado, focados em uma educação acadêmica, profissional e artística por meio da pós-graduação. De acordo com Silva (2023), esses percursos de conclusão acadêmica, de maneira incomum, proporcionam um “acesso direto” a espaços do campo acadêmico e/ou profissional. Melhor dizendo, estudantes egressos dos bacharelados ou das licenciaturas podem iniciar uma trajetória direta para o mercado de trabalho, frequentemente ocupando posições que exigem apenas o diploma de ensino superior.

A UFABC é uma instituição de grande prestígio em termos de ensino, pesquisa e extensão. Conforme informações da UFABC (2023b), a instituição tem obtido reconhecimento em diversas avaliações. No último ano, por exemplo, a universidade conquistou um lugar notável no *ranking* global das universidades de 2023, elaborado pelo CWUR (*Center for World University Rankings*), sendo classificada na posição 986 dentre as 20.531 instituições listadas. Além disso, na classificação específica para pesquisa, a universidade se destacou ainda mais, alcançando a posição 945. No âmbito regional, representando a América Latina e o Caribe, a UFABC obteve a 35ª posição, e no contexto nacional, alcançou a 22ª colocação (Universidade Federal do ABC, 2023). Já no ranking das melhores universidades federais do Brasil produzido pelo *World University Ranking* (WUR) 2023, a UFABC alcançou a 7ª posição (Universidade Federal do ABC, 2022). Por fim, um último exemplo é o do *ranking* internacional *Times Higher Education* na categoria “*Young University*”, em que essa IES é classificada como a 3ª melhor universidade do país com menos de 50 anos e, dentre todas as universidades da lista, foi avaliada como a melhor IFES (Universidade Federal do ABC, 2023b).

Mas, para além disso, o que nos dizem os dados sobre os egressos da instituição? Embora em quantidade limitada, há estudos que oferecem relatos de experiências de egressos da UFABC. Na tese de Silva (2023), por exemplo, o autor expõe narrativas que destacam a mobilidade social de indivíduos provenientes de classes econômicas mais baixas. Os participantes da pesquisa representam uma variedade de gêneros e origens econômicas, além de terem ingressado por diferentes modalidades de concorrência. O autor investigou estudantes egressos do Bacharelado Interdisciplinar em Ciências e Humanidades desta universidade entre 2018 e 2023.

⁹ A UFABC adota o sistema quadrimestral.

Na pesquisa realizada por Carvalho Junior (2023), na qual o autor pesquisou 11.458 estudantes egressos (cotistas e não cotistas) de 18 instituições públicas do país, o pesquisador obteve 324 respostas de egressos da UFABC, correspondendo a uma taxa de 2,64% do total. Neste estudo, Carvalho Junior conclui que a política de ações afirmativas teve um papel significativo na mobilidade social dos estudantes. No entanto, esse impacto não se limita apenas ao aspecto econômico, pois os seus interlocutores também relataram a ampliação de capital cultural, social, entre outros, a exemplo de uma egressa da UFABC que conta sua experiência após a universidade:

(...) nos meus estágios, eu ganhava mais do que a minha mãe. Então, em questão de melhora financeira, pra mim é inegável, é impressionante o quanto... o quanto faz diferença, principalmente, se você consegue se alocar (...) mas financeiramente teve muita diferença pra mim. Agora, como pessoa, eu nem consigo mais me conectar com quem eu era antes de entrar na UFABC. Mas isso pra exemplificar o tamanho do entendimento que entrar na UFABC me trouxe, o quanto... O curso de Ciências Humanas, especificamente, ele abre a sua visão de uma forma muito grande, ele te leva... e não só te mostra que agora você sabe muito, mas também mostra o quanto você não sabe e o quanto você tem o potencial de aprender. Então, quando você tem o lugar pra falar “Não, disso aqui, eu entendo; não, disso aqui, eu não entendo ainda, mas pra eu entender, eu tenho que fazer isso, isso e aquilo.” Então, você saber buscar a informação é outra coisa que eu aprendi na universidade. Mas em termos de transformação pessoal, foi imenso pra mim a diferença. E financeiramente também eu não posso dizer que não aconteceu nada porque mesmo o meu desemprego foi diferente dos desempregos da minha mãe, por exemplo, porque eu tive muito mais suporte, enfim. Então, eu acho que é isso: a universidade fez toda a diferença na minha vida. (P11) (*apud* CARVALHO JUNIOR, 2023, p. 282).

Tudo isso dialoga com o discurso oficial da UFABC. Instituição que se quer inclusiva, interdisciplinar e com uma visada interativa com as novas dinâmicas do mercado de trabalho no Brasil e no mundo. Esse discurso, parte da identidade da instituição, se traduz em uma busca por diálogos com a iniciativa privada a fim de inserir seus estudantes e de obter recursos de projetos de parcerias público-privado para pesquisas voltadas para a reconversão produtiva do ABC, região considerada outrora como o reduto da indústria automobilística do país (Campelli, 2019; Costa; Pilatti; Santos, 2021).

UNIVERSIDADES E DESIGUALDADES

O papel da educação e, mais particularmente, das universidades na redução das desigualdades sociais nas sociedades modernas tem sido um debate recorrente na área educacional (Menezes; Oliveira, 2014). Na literatura acerca do papel da educação formal na ascensão social em sociedades capitalistas, o papel do ensino universitário tem um lugar de relevo, na medida em que, efetivamente, em geral quanto mais anos de estudos se têm, maiores são as chances de ingresso no mercado de trabalho e maiores os salários percebidos (segundo Góes e Duque “para cada ano adicional de estudo, adultos têm um aumento de sua renda entre 6,5% e 10%”, 2014, p. 532). Certamente esse é um dos aspectos que mais aparecem nos debates internacionais sobre a importância de investimentos públicos na área educacional para o combate à pobreza e para reduzir as desigualdades em uma sociedade.

Esse tema ganhou maior evidência no país a partir da implantação das ações afirmativas para alunos das escolas públicas e negros no início dos anos 2000. Essas políticas que foram introduzidas nas universidades brasileiras sob o argumento que, ao possibilitar a ampliação do alunado oriundo desses grupos, estaria se criando as possibilidades não apenas de maior diversidade nas universidades como também de abertura de uma porta para a redução das históricas desigualdades socioeconômicas entre brancos e não-brancos na sociedade brasileira (Miranda, 2010).

Essas medidas provocaram um intenso debate no país (Feres Júnior. *et al*, 2018) e, ao mesmo tempo, trouxe profundas mudanças para as universidades brasileiras e para as possibilidades ascensionais das populações mais pobres. Essas políticas seriam reforçadas a partir de 2012, com a violação da chamada lei de cotas (lei 12.711/2012), estabelecendo a obrigatoriedade das ações afirmativas em todas as universidades federais do país, com o estabelecimento de cotas de 50% para alunos das escolas públicas com diferentes cortes (racial e de renda).

Tudo isso provocou uma verdadeira transformação das universidades públicas federais. Segundo os dados divulgados pela ANDIFES (Associação de Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior), nas IFES federais o percentual de alunos de graduação “brancos” passou de 59,4% a 43,3%, entre 2003 e 2018. No mesmo período, a porcentagem de “pardos” passou de 28% para 39,2% e a de “pretos” de 5,9% a 12%. O que está próximo da composição étnico-racial da população brasileira segundo os dados do IBGE que, no seu último censo, constatou que os brancos correspondem a 43,5% da população, os pardos a 45,3% e os pretos a 10,2%. Da mesma forma, o mesmo levantamento constatou que cerca de 70% dos alunos das universidades federais tinham renda familiar de até 1,5 salário-mínimo.

Ao mesmo tempo, a partir dos anos 2000, houve uma expansão muito forte do número de estudantes universitários no país. Com a chegada do Partido dos Trabalhadores (PT) ao poder nos anos 2000, o crescimento do ensino superior ganharia ares de projeto nacional, uma vez que o ensino universitário se torna uma das prioridades dos governos de esquerda. Assim, se em 2000, o número de estudantes universitários se elevava a 2.694.245 (67% no setor privado), em 2010 esse número era de 6.379.299 (74% no setor privado) e em 2015 havia 8.033.574 estudantes universitários (sendo 75% no setor privado).

Todos esses dados mostram-nos o papel das universidades nas dinâmicas sociais do país, o que tem ensejado diversos grupos a buscar entender esses processos de uma perspectiva majoritariamente voltada para o interior das universidades (Neves; Barreto, 2022). Com isso, deu-se pouca atenção ao que estaria ocorrendo no mercado de trabalho, após o término das formações universitárias por esse contingente de egressos não brancos e de baixa renda. Afinal, as universidades estariam cumprindo a promessa de combater as desigualdades socioeconômicas, favorecendo a entrada de jovens de baixa renda no mercado de trabalho formal e concorrencial? Ou as dinâmicas sociais reprodutoras das desigualdades estariam atuando para manter esses grupos em situações de subalternidade?

Não pretendemos dar respostas definitivas a esses questionamentos, mas acreditamos que o exemplo da UFABC, com todas as suas especificidades, poderá nos auxiliar a entender alguns aspectos da questão.

O QUE DIZEM OS DADOS DA PESQUISA EMPÍRICA

A amostra obtida é majoritariamente formada por homens (61,2%), o que expressa, como vimos, o fato de a UFABC ser uma universidade em que os cursos das áreas de engenharias e ciências exatas são predominantes. Como diversos estudos têm demonstrado, a presença feminina nesses cursos tende a ser menor que a dos homens (Barreto, 2014), por conta das representações sobre carreiras em termos de gênero¹⁰.

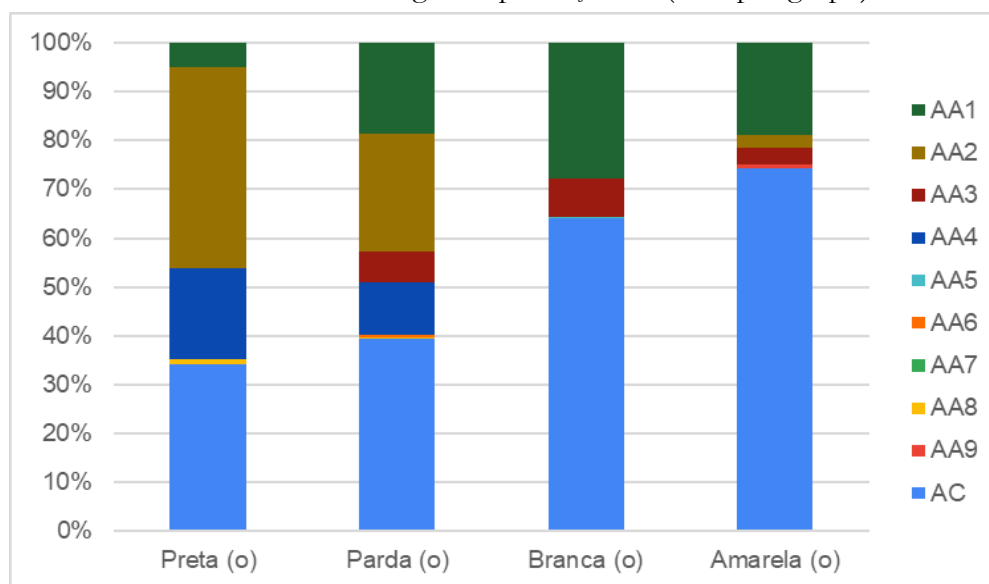
¹⁰ Neste tópico, a categoria de “homens” e “mulheres” contemplarão somente a população cisgênera.

A amostra era, também, composta na maioria por jovens (92% deles tinham até 35 anos e a mediana das idades era 29 anos) e se formaram recentemente (60% deles formaram-se após 2018). Além disso, a maioria nasceu (92%) e mora (91,5%) no próprio estado de São Paulo, indicando uma pequena mobilidade espacial do grupo, o que nos faz supor a existência de redes de solidariedade e de conhecidos sólidas.

Outro dado relevante, que foi posto em nossa metodologia, é com relação à composição étnico-racial da amostra: 70,6% de brancos, 19,4% de pardos, 4,6% de pretos, 5,2% de amarelos e 0,2% de indígenas. Dados bastantes discrepantes da composição racial do estado segundo o último censo do IBGE em 2022 (58% de brancos, 33% de pardos, 8% de pretos, 1,16% de amarelos e 0,11% de indígenas). Como se pode notar, há uma super-representação relativa de brancos e amarelos na amostra, o que pode estar relacionado a uma maior receptividade desses grupos aos questionários ou a uma desigualdade de representação na própria amostra (o banco de dados fornecido pela UFABC não nos permite avançar quanto a esse ponto, uma vez que 46% dos questionários de todos os egressos têm a informação de cor não declarada).

De todo modo, as ações afirmativas foram relativamente mais importantes para entrada de estudantes negros (pretos e pardos) na universidade: apenas 34,65% dos estudantes pretos e 39,77% dos estudantes pardos entraram através da ampla concorrência, sem uso de algumas das cotas existentes; por oposição, 50% dos estudantes brancos e 75% dos amarelos foram aprovados pela ampla concorrência, conforme exposto no gráfico abaixo.

Gráfico 2 - Modalidade de ingresso por raça/cor (total por grupo)



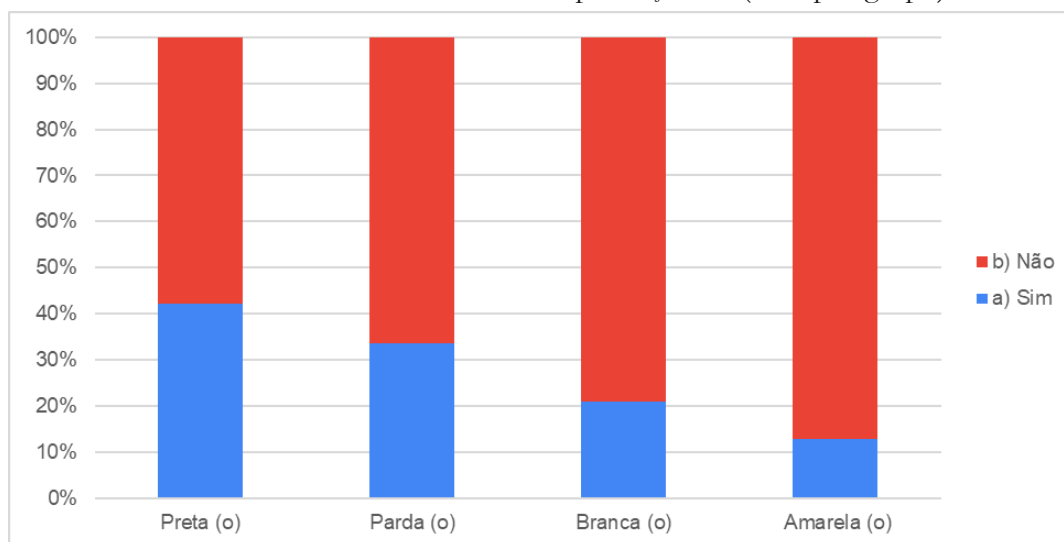
Fonte: elaboração própria.

Legenda: AA1: Vagas cota própria Pessoas com Deficiência; AA2: Candidatos com deficiência autodeclarados pretos, pardos ou indígenas, com renda familiar bruta per capita igual ou inferior a 1,5 salário-mínimo, que tenham cursado; AA3: Candidatos com deficiência que tenha renda familiar bruta per capita igual ou inferior a 1,5 salário-mínimo, que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas; AA4: Candidatos com deficiência autodeclarados pretos, pardos ou indígenas que, independentemente da renda, tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas; AA5: Candidatos com deficiência que, independentemente da renda, tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas; AA6: Candidatos autodeclarados pretos, pardos ou indígenas, com renda familiar bruta *per capita* igual ou inferior a 1,5 salário-mínimo, que tenham cursado integralmente o ensino; AA7: Candidatos com renda familiar bruta per capita igual ou inferior a 1,5 salário mínimo que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas; AA8: Candidatos autodeclarados pretos, pardos ou indígenas que, independentemente da renda tenham cursado integralmente o ensino médio

em escolas públicas; AA9: Candidatos que, independentemente da renda (art. 14, II, Portaria Normativa nº 18/2012), tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas.

Da mesma maneira, 42% das pessoas pretas e 34% das pardas foram beneficiárias de algum tipo de auxílio durante a sua estadia na universidade (contra 21% das brancas e 13% das amarelas), como consta no Gráfico 3.

Gráfico 3- Beneficiários de auxílio por raça/cor (total por grupo)



Fonte: elaboração própria.

Benefícios considerados como muito importantes e sem os quais não teriam conseguido terminar os cursos por 27,5% dos pretos, 24% dos pardos, 12% dos brancos e 6,8% dos amarelos. O que pode estar relacionado à renda familiar média diferenciada entre esses grupos: apenas 14,7% dos pretos, 29% dos pardos e 30,8% dos amarelos declararam rendas familiares acima de 10 salários-mínimos, contra 41,6% dos brancos; por outro lado, na direção oposta, 47% dos pretos, 33% dos pardos e 35,1% dos amarelos estão nos estratos com rendas mais baixas, com renda familiar inferior a 5 salários-mínimos, contra 23,6% dos brancos. Esses dados mostram uma estrutura de renda familiar em que os brancos teriam uma situação relativamente privilegiada em relação aos amarelos, aos pardos e, mais ainda, aos pretos.

Outro dado que vai no mesmo sentido é o nível educacional das mães dos respondentes, que como se sabe, é um bom indicador do nível socioeconômico das famílias. Cerca de 34% das mães dos respondentes brancos e 49,6% das mães dos amarelos tinham o nível superior completo, enquanto esse percentual era de 24,5% para os pretos e de 18,4% para os pardos. Tendência que se mantém com relação ao nível educacional dos pais dos investigados: 28,4% dos pais dos autoclassificados como brancos e 47% dos pais dos amarelos tinham o nível superior completo, enquanto apenas 15,7% dos pretos e 20,3% dos pardos tinham pais com diplomas universitários.

Ou seja, a julgar pelas respostas obtidas, as condições socioeconômicas de pretos e pardos eram piores do que as dos brancos e, nesse sentido, as ações afirmativas tiveram um papel importante para a entrada e permanência dos negros na universidade. A questão que se coloca é se a passagem pelos bancos universitários foi capaz de reduzir essas desigualdades iniciais para os estudantes negros.

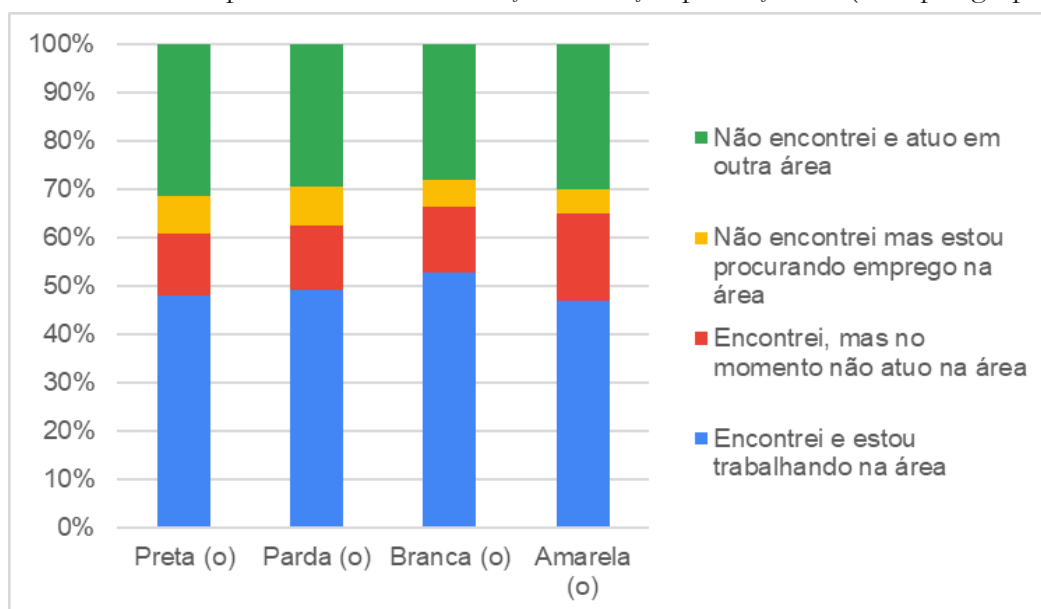
Uma maneira inicial de responder a essa questão é verificar se após o final do curso houve uma inserção no mercado de trabalho nas mesmas condições para todos os grupos étnico-raciais. Quanto

a isso, percebe-se que uma boa parte dos egressos está empregada, com pequenas variações em termos étnico-raciais (88% dos brancos, 85% dos amarelos, 84% dos pardos e 87% dos pretos), e em termos de gênero, 87% das mulheres e 89% dos homens. Por contraste, a taxa de desemprego é, em termos étnico-raciais, de 7,8% para pretos, 9% para pardos, 5,8% para brancos e de 9,4% para amarelos; em termos de gênero, essa taxa é de 8,3% para as mulheres e de 5,7% para os homens.

Embora a situação relativa dos homens e dos brancos seja um pouco melhor que a dos outros grupos, a inserção profissional desses egressos não parece ser problemática. Algo que certamente tem a ver com as características da UFABC (universidade com predominância das áreas de engenharia e ciências tecnológicas) e, também, com o mercado do trabalho na Grande São Paulo, sabidamente o mercado de trabalho mais dinâmico do país.

Quando perguntados se essa inserção havia sido na mesma área da formação universitária, 48% dos pretos, 49% dos pardos, 47% dos amarelos e 52,7% dos brancos dizem estar trabalhando na área de formação, enquanto que 31,4% dos pretos, 29,5% dos pardos, 29,9% dos amarelos e 28,1% dos brancos estão atuando profissionalmente, mas em outras áreas:

Gráfico 4 - Correspondência entre formação e atuação por raça/cor (total por grupo)¹¹



Fonte: elaboração própria.

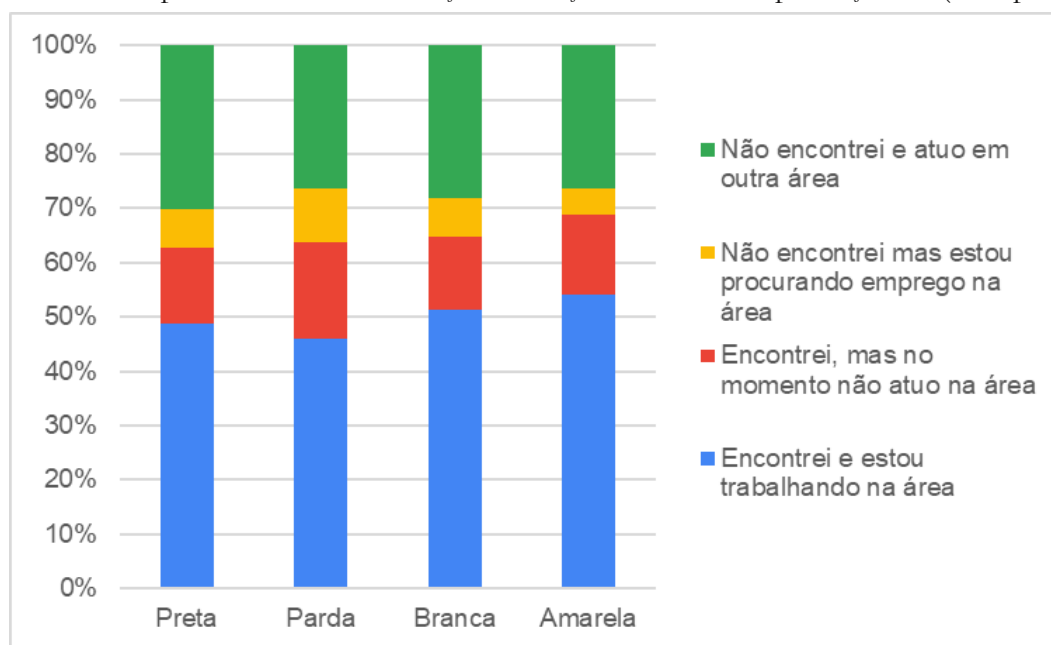
Da mesma forma, quando comparados em termos de gênero, 50,6% das mulheres e 51,9% dos homens estão atuando na área, enquanto 27,7% das mulheres e 29,2% dos homens atuam em áreas diferentes da formação universitária.

Ao analisarmos dados de gênero e raça/cor, apresentados no Gráfico 5, notamos que 48,8% das mulheres pretas e 46% das mulheres pardas conseguiram emprego e estão atuando na área de suas formações, enquanto para mulheres brancas esse índice é de 51,3% e para mulheres amarelas é de 54%. Isso indica uma discrepância (ainda que pequena), com mais da metade de mulheres brancas e amarelas em relação às mulheres negras. No entanto, se avaliarmos a alternativa “Encontrei, mas no momento não atuo na área”, percebemos que mais de 60% das mulheres negras (pretas e pardas) encontraram emprego

¹¹ A questão formulada para esta pergunta, na íntegra, é: “Após se formar, você conseguiu emprego na sua área de formação?”.

na área da formação, assim como as mulheres brancas e amarelas. Esses dados nos fazem refletir sobre as razões pelas quais as mulheres negras podem ter optado por outros caminhos profissionais.

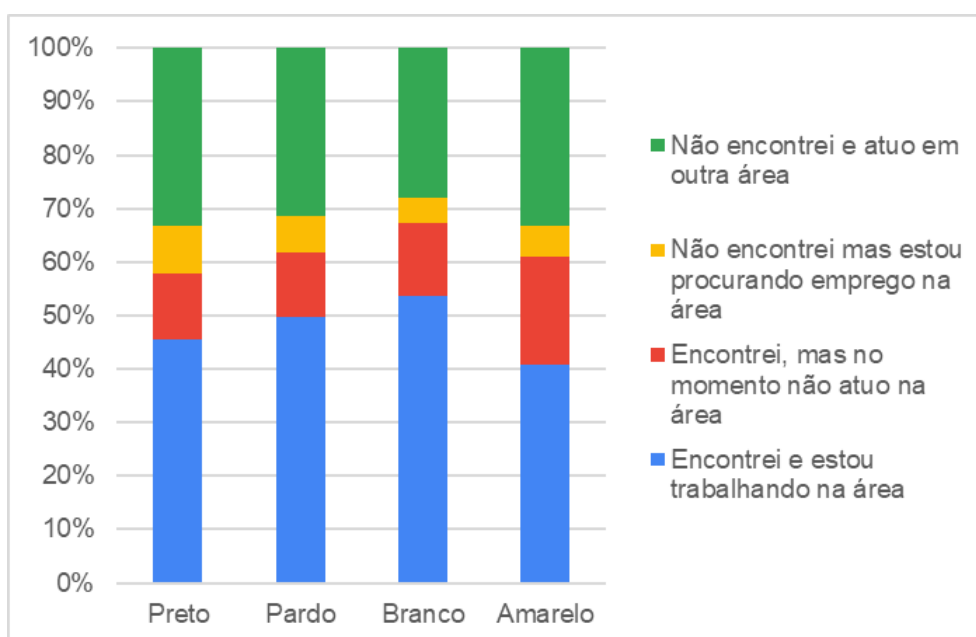
Gráfico 5 - Correspondência entre formação e atuação de mulheres por raça/cor (total por grupo)



Fonte: elaboração própria.

No cenário do gênero masculino (Gráfico 6), em termos étnico-raciais, 45,6% dos homens pretos e 49,8% dos pardos encontraram emprego após a formação e estão trabalhando na área, enquanto 53,6% dos brancos e dos 40,7% amarelos estão na mesma condição. Nessa análise, também observamos que mais da metade de homens brancos atuando na área, enquanto menos da metade de homens negros exercendo a formação. No caso dos amarelos, diferentemente do gênero feminino, que teve o maior índice, aqui encontramos o índice mais baixo. O que também chama a atenção é que 20,3% dos amarelos afirmaram ter conseguido emprego na área, mas optaram por trabalhar em outro ramo, o que poderia somar cerca de 60% de atuação na área. Nessa mesma alternativa “Encontrei, mas no momento não atuo na área”, obtivemos um índice de 13,7% dos brancos, 11,8% dos pardos e 12,2% dos pretos, o que também mostra que, em termos de proporção, cerca de 66% de homens brancos conseguiram emprego na área de formação.

Gráfico 6 - Correspondência entre formação e atuação de homens por raça/cor (total por grupo)



Fonte: elaboração própria.

Aqui temos um indício de que as pequenas discrepâncias entre os grupos não nos permitem afirmar a existência de dificuldades maiores para inserção no mercado de trabalho por algum dos grupos, seja em termos de raça ou gênero. Além disso, eles e elas, em sua maioria, consideram que os cargos que ocupam correspondem às suas formações: 64% do total (sendo 60% dos pretos, 62% dos pardos, 65% dos brancos e 55% dos amarelos) o que pode ser entendido como uma certa adequação entre as formações obtidas e as necessidades do mercado.

Alguns dos nossos entrevistados vão citar as dificuldades iniciais de inserção no mercado por conta de déficits em alguns aspectos da formação valorizados pelas empresas, a exemplo do domínio das línguas:

Eu fiz umas 10 entrevistas [risos]. Na época eu fiz bastante, eu assim não tava muito desesperado porque eu tava empregado, né, mas eh, eu trabalhava na prefeitura, então eu ia fazendo, mas eu fiz bastante de entrevista e basicamente nas indústrias aqui da região. Fiz na eu lembro da ..., tudo empresa de indústria de de transformação, mesmo, sabe.. Ah, pegava um pouco o inglês que, na época eu tava fazendo inglês, mas era básico ainda, mas assim, não lembro de ter muita dificuldade. Eu lembro que a concorrência era bem alta (Entrevista com jovem do gênero masculino autodeclarado pardo).

Eu acho que hoje a questão que ..., o mercado de trabalho brasileiro tá muito difícil, as cobranças estão muito absurdas.. se você tem ou não, *quando você tem uma condição de vida mais difícil, você vai ter um inglês mais atrasado, você provavelmente não vai pro ciência fronteiras e assim para quando passar naqueles treininhos especiais era tinha que ser aquela pessoa super assim*, geralmente eu sei que tem exceções, mas a exceção não é a regra, né?" (Entrevista com jovem do gênero feminino autodeclarada parda, com indígenas na família, grifos nossos).

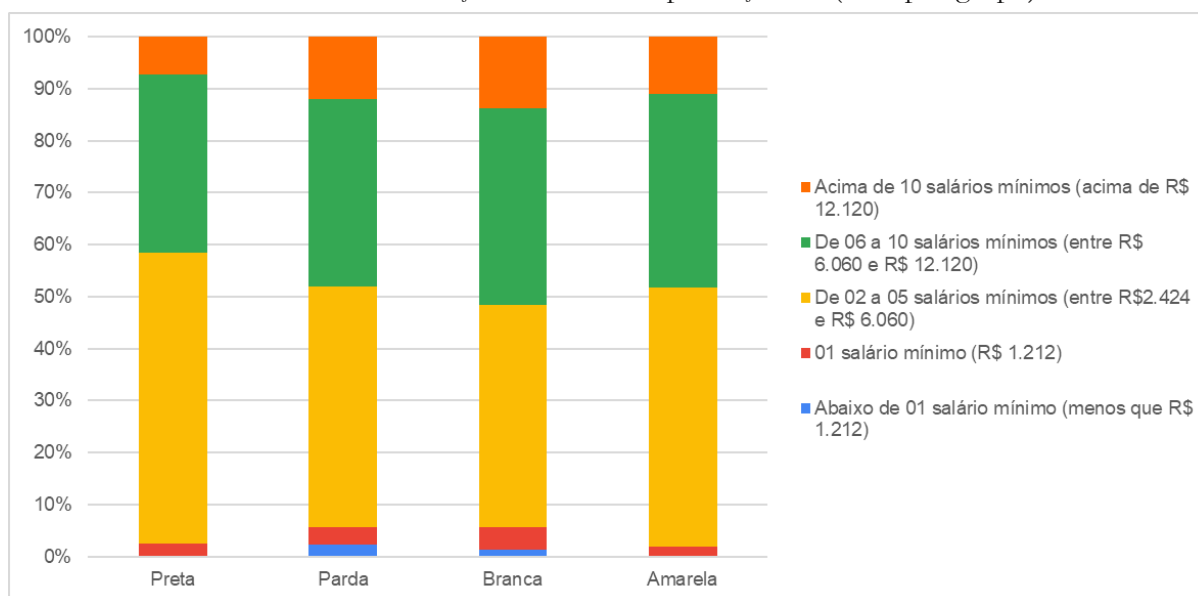
É, contudo, com relação às remunerações percebidas que podemos notar a existência de desigualdades entre os grupos, com maiores discrepâncias entre brancos e não brancos e entre homens e mulheres. Assim, quando analisamos as remunerações declaradas¹², percebe-se que na maior faixa de renda declarada, acima de 10 Salários-Mínimos (SM), há uma nítida diferenciação em termos de gênero:

¹² O salário-mínimo era condizente com a renda de 2022, ou seja, R\$: 1.212.

enquanto 24,2% dos homens estão nessa faixa de renda, apenas 12% das mulheres atingem esse patamar. Ou seja, os homens têm o dobro de chances de atingir os mais altos salários entre os egressos da UFABC.

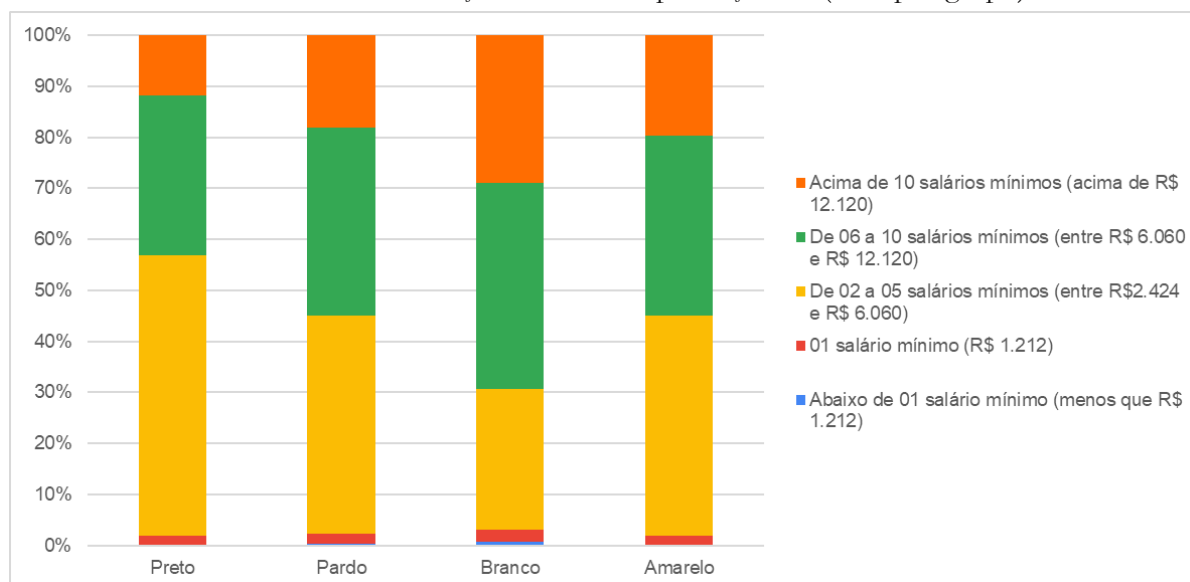
Da mesma forma, só 7% das mulheres pretas, 10,6% das mulheres pardas, 11,7% dos homens pretos e 18% dos homens pardos têm rendimentos nesse patamar (Gráficos 7 e 8):

Gráfico 7 - Remuneração de mulheres por raça/cor (total por grupo)



Fonte: elaboração própria.

Gráfico 8 - Remuneração de homens por raça/cor (total por grupo)



Fonte: elaboração própria.

A título de comparação, verifica-se que 13,8% das mulheres brancas e 28,9% dos homens brancos estão nessa faixa de renda. Ou seja, são os homens brancos os que estão mais super-representados nos cargos com maiores salários e, é de se supor, com maiores responsabilidades e em posições de chefias. Em termos proporcionais, há 3,94 vezes mais homens brancos que mulheres pretas

nos estratos de renda superior, 2,60 vezes mais que as mulheres pardas, 2,63 vezes que os homens pretos, 1,65 vezes mais que os homens pardos e 2,16 vezes mais que as mulheres brancas.

Um caso interessante aqui é o dos amarelos. Apesar de terem um maior investimento escolar familiar na educação, eles estão mais próximos em termos salariais dos negros (pretos e pardos) que dos brancos. A prova é que apenas 13,7% dentre eles têm rendimentos superiores a 10 SM (11% das mulheres e 19,6% dos homens).

Apesar dessas diferenças salariais em favor dos homens brancos, não há uma percepção dessas desigualdades pela maioria dos respondentes. Quando perguntados se havia colegas brancos exercendo a mesma atividade, 89% responderam que sim.

E quando indagados se sobre os salários que estes percebiam eram superiores, iguais ou inferiores aos percebidos pelos participantes da pesquisa, 53,4% responderam que eram similares (pensavam assim 50% dos pretos, 51,6% dos pardos, 54,6% dos brancos e 47,9% dos asiáticos); apenas 7,3% do total considerava que os brancos com igual função ganhavam mais (8,8% dos pretos, 9,4% dos pardos, 6,3% dos brancos e 11,1% dos asiáticos). Ainda com relação a esse tema, 27,4% não sabiam informar e 10,9% não quiseram responder à questão.

Quando perguntados se as pessoas negras exercendo mesma função na empresa recebiam salários menores, maiores ou similares aos dos respondentes, 43,5% responderam que eram similares e apenas 0,8% afirmaram serem inferiores; para 4,3% os salários dos negros eram superiores. Assim como para os salários percebidos pelos brancos, não se percebeu grandes disparidades entre as opiniões dos grupos étnico-raciais. O ponto divergente aqui é que um maior número de pessoas não respondeu (28,3%) ou não sabiam informar (23,2%).

Há diversas hipóteses para explicar por que apesar das disparidades salariais evidentes entre os grupos, a percepção pelos atores é de inexistência dessas desigualdades. Provavelmente a dificuldade de se conhecer os salários dos colegas em empresas que não têm um plano de cargo e salários definido pode explicar as porcentagens de respondentes que não responderam ou não sabiam informar e avaliar o quão os salários de alguns eram próximos ou diferentes dos seus.

Outra hipótese é a predominância de um *ethos* de classe média entre os respondentes. Isso se explicaria pelo fato de que as faixas de remuneração mais numerosas na amostra são as faixas de 5 a 10 SM (35,7%) e entre 2 e 5 SM (34,4%). Nessas faixas temos mais de 70% da amostra (em oposição, apenas 10,3% auferem menos que 2 SM). O que mostra um nível de renda típico da classe média. Ou seja, isso poderia estar matizando as desigualdades salariais, uma vez que a maioria tem o sentimento de terem salários muito próximos uns dos outros para as mesmas funções (53,4%) ou desconhecem a dimensão das desigualdades por conta da confidencialidade dos salários em algumas empresas, sobretudo as não públicas (23,2%).

Além disso, por conta da dinâmica do mercado de trabalho na grande São Paulo, a maioria dos egressos trabalham em empresas de grande porte (100 ou mais empregados nos setores de comércio ou serviços, ou 500 ou mais na indústria): 65,7% dos pretos; 65,4% dos pardos; 70,9% dos brancos e 69,2% dos amarelos. O que explica não apenas as faixas salariais da maioria de nossa amostra, com também as dificuldades em saber os salários dos colegas.

Um dos nossos entrevistados explica as desigualdades salariais apenas como uma questão de mercado, de competição das empresas para acolher os melhores profissionais:

(...) Assim, tem muita disparidade salarial, né, então tem tempo de casa, tem contrato. Então já vi isso, assim, é praticamente sabido, né. Então assim, é... vamos supor hoje eu sou analista e ganho 'X', aí as pessoas, aí fica escassa nessa posição, eles precisam contratar uma pessoa para fazer a mesma coisa que eu, só como não tem ninguém, eles precisam oferecer '2X' para atrair esse profissional. Aí a pessoa entra ganhando '2X', e eles não vão aumentar meu salário tipo em 100%, porque o outro... Então isso vai criando disparidades... Diversas.. Então isso é bem comum, bem comum mesmo, assim, e aí eu não sei, né (...)

Entrevistadora: e [você] relaciona isso com alguma discriminação ou é só mesmo em relação à oferta/demanda?

Entrevistado: Eu não, eu não acho que tenha a ver com discriminação, na minha opinião, na minha humilde opinião, é... mas eu não, eu não acho. Por quê? Porque pelo que eu vejo assim, do que eu vi é... realmente isso, assim, é... são oportunidades! Então assim, às vezes quando contrato alguém de... porque assim, como que eu consigo saber que não é? na minha opinião, pela variável. Qual é que faz alguém ganhar mais hoje? pelo menos nas empresas que eu trabalhei, a pessoa ser contratado de fora. Então geralmente as pessoas que ganham mais, se você for investigar a história dela, ela veio de uma outra empresa, então 'ah, o cara ganha mais', da onde ele veio ele? veio de outra empresa... 'ah, aqui ele ganha mais'. Tá, 'a menina.. a menina ganha mais', 'pô, da onde ela veio?; 'ah, da outra empresa'. Então os casos que eu vi, todos tinham vindo de outra empresa ... (Entrevista com jovem do gênero masculino autodeclarado pardo).

Seja como for, as disparidades salariais observadas em nossa pesquisa não estão em contradição com outras pesquisas realizadas sobre o mercado de trabalho no país.

SOBRE O MERCADO DE TRABALHO

Diversas pesquisas têm sublinhado o fato de que a raça/cor de pele interfere no mercado de trabalho, seja na busca do emprego ou nas possibilidades de ascensão e de remuneração no interior das empresas. Para alguns pesquisadores, inspirados na teoria do capital cultural e do *habitus* de Pierre Bourdieu, algumas das diferenças no mercado de trabalho (salários, possibilidade de chegar ao topo das carreiras, etc.) estariam relacionadas ao fato de que a população negra não teria o mesmo capital social e cultural da população branca, etc.

Pesa contra essa tese o fato de que as mulheres brancas também têm salários inferiores aos dos homens brancos (essas mulheres têm o mesmo *background* dos homens) e, também, o fato de que os asiáticos, que têm uma escolaridade familiar superior à dos brancos na nossa amostra, têm salários inferiores aos dos homens brancos.

Isso tudo parece indicar que as discriminações ancoradas na ideia de inferioridade de algumas categorias sociais têm um certo peso nas lógicas que estruturam certos segmentos do mercado de trabalho na grande São Paulo. Assim, mulheres, negros e, surpreendentemente, asiáticos parecem sofrer estigmas senão no processo de admissão, ao menos na ascensão no interior das empresas. Esse parece ser o entendimento de um dos nossos entrevistados, o qual ao ser questionado se já havia sofrido racismo ao procurar emprego, responde que:

É muito difícil avaliar isso, pois o racismo é estrutural se dá de uma forma quase sempre sutil. Como as entrevistas de emprego quase sempre são individuais, estando na sala somente o recrutador e o candidato, é muito difícil saber se o concorrente realmente foi aprovado por ter um currículo melhor que o seu, ou se o concorrente possuía qualidades iguais ou inferiores à sua, mas acabou sendo admitido por não ser negro. De todo modo, desde muito tempo resolvi focar em concursos públicos, pois entendo que este seja um caminho mais seguro, haja vista que o processo seletivo é quase sempre impessoal e objetivo - não havendo possibilidade de seleção

com base em critérios relacionados à aparência, por exemplo. (Entrevista com egresso do gênero masculino, autodeclarado preto).

A mesma percepção encontramos na fala de um outro entrevistado, homem autodeclarado como pardo:

(...) ah, eu enviava currículo, né. Só que aí eu não era chamado para participar das entrevistas, aí foi quando eu decidi. Eu tive muita dificuldade para encontrar estágio, também foi até por isso que eu acabei atrasando um pouco para terminar o curso porque eu não encontrava estágio, né? Tive bastante dificuldade, e eu enviava currículo, não era chamado para as entrevistas, por isso que eu resolvi prestar concurso público também, né. Você vai lá fazer uma prova, e é algo que só depende de você, então essa questão de preconceito eu não sei nem responder, porque eu quase não participei, acho que eu participei de... não cheguei a ser chamado para entrevista, para trabalho, assim, aí eu fiquei estudando para concurso público nesse período, né. (Entrevista com egresso do gênero masculino, autodeclarado pardo).

Essa opção pelo setor público como uma forma de evitar o racismo parece se traduzir nos dados obtidos: 20,6% das pessoas pretas declararam trabalhar no setor público, contra 11,3% de pardos, 10,3 % dos amarelos e 8,5% dos brancos. Essa parece ter sido uma opção muito mais visível para os pretos do que para os outros grupos, provavelmente pela expectativa de que nos concursos além da estabilidade os critérios seriam mais impessoais e livres de situações de racismo.

De toda maneira, o que aparece na fala de alguns dos entrevistados é que o racismo é um elemento que diminui as chances dos candidatos negros nas empresas, mesmo quando sustentam que o número de negros no mercado de trabalho está crescendo

(...) as barreiras pra pessoa negra, né. Porque acho que a barreira tá no fazer da prova, nas qualificações, mas ainda assim é você... não tem a entrevista, né? A entrevista, eu acho que é um ponto muito difícil pra gente porque... Eu não sei você, e tal... Mas eu nunca fui entrevistado por ninguém negro, ninguém nunca parecido comigo, sempre são brancos, na maioria homens. Então assim, é o que eu vejo, é que eu já eu fiz algumas entrevistas depois que eu saí da faculdade, da prefeitura. Inclusive agora que eu tô buscando um novo trabalho e tal, e assim, existe, eu acho, que a dificuldade é essa é a pessoa branca olhar para uma pessoa negra sem os estigmas. Isso é muito difícil... Então se ela olha para mim, olha para você, vai olhar para mim e vai falar 'ah é malandro'. É melhor, sabe? Se então, se chega quando a gente chega no final, se tem dois candidatos um é branco, outro é preto, o branco vai escolher o branco. É, eles são narcísicos, né? Por quê? Porque o branco é parecido com ele ou com ela, no caso. Então é... Então assim, eu nunca, ninguém me falou isso, mas a gente sente e sabe que é isso assim porque é isso... Ah, hora missa aí.

(...)

Se, então, assim, eu entendo que eu vejo que hoje 'o negro'... Ele tem muito, muitas pessoas negras qualificadas, mas ela esbarra muito no que a gente ainda não tá nos lugares de decisão, a gente ainda não tem esses lugares... A gente tem que ocupar urgente, a gente tem que virar chefes e chefes e CEOs e tudo, porque... E começar a contratar os nossos, porque é isso que eles fazem há muito tempo, então assim, comigo posso dizer que um pouco menos assim porque é... Porque acabou que um amigo meu me indicou para essa empresa que eu tô, então eu pulei etapas que, se eu não tivesse pulado, eu não estaria nessa empresa e nessa empresa que, até então, tinha, quando eu entrei, tinham vinte e duas pessoas: vinte e dois negros, né? Assim, e os dois negros, nenhum que era... Eu e mais um e um outro rapaz, fora a moça da limpeza... eu e um outro rapaz, então eram três no caso, né. Eu e outro rapaz ocupando postos medianos, sabe? E pessoas medianas brancas ocupando postos grandes, então assim, eu não tive tanta dificuldade. Até porque eu tenho um currículo bom, assim, sabe eu consegui estudar bastante na minha vida, etc... Mas eu vi pelos processos lá. (Entrevista com egresso do gênero masculino, autodeclarado pardo).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Se tivéssemos de sintetizar as principais conclusões dessa pesquisa poderíamos dizer que os dados obtidos mostram que os egressos da UFABC têm acesso ao mercado de trabalho de forma semelhante, independentemente de serem cotistas, de autotranscrição em termos de raça/cor, ou por diferenças de gênero. Porém, os salários percebidos por esses egressos são diferenciados, sobretudo nos estratos superiores, a partir de 10 salários-mínimos. Nesse estrato, os homens brancos, como vimos, têm uma nítida vantagem em relação aos outros grupos, sejam em termos de raça/cor ou em termos de gênero.

Ou seja, as ações afirmativas não apenas democratizaram o acesso às universidades, como também propiciaram a inserção dos alunos cotistas em segmentos do mercado de trabalho até então inacessíveis para eles, uma vez que o diploma universitário é a chave para se inserir profissionalmente nesses setores.

Contudo, isso não significou que todos os obstáculos tenham sido removidos para que as condições de concorrência sejam iguais entre todos os egressos. Como postulamos anteriormente, isso provavelmente envolve diversas dimensões da sociedade brasileira, mas tudo indica que o racismo e o preconceito de gênero ocupam um lugar importante nas escolhas das empresas em relação a quem ocupará as posições de chefia e de maiores responsabilidades no interior das organizações. Como um de nossos entrevistados mais indignados dirá:

Realmente esse preconceito, esses estigmas, essa falsa ideia de que a pessoa negra não tem qualificação, sabe? 'Ah não, não.. não consegue chegar' e então assim, que que tão pedindo? Já estão pedindo inglês e espanhol para estágio, sabe? Pera aí, né? Então assim, eu vejo que barram a gente de várias formas. Eu tô tentando emprego novo agora, e sei que os caras olham para mim, olham para os meus dreads e tal, e não, fala 'não, vai pegar um cara que fez ESPM, fazendo Business, MBA', tá ligado? Que é um cara que parece com ele, vai falar 'ó, esse cara aqui'; pô, fiz a mesma faculdade, sabe? A aparência da pessoa, né? Então assim, eu trabalho um pouco com novos negócios, é difícil alguém olhar para mim e falar assim, 'pô vou colocar o ... para ser linha de frente num novo negócio'. Não, não vou ser eu na minha empresa. Hoje não, vou ver se tem outras empresas melhores para se trabalhar. Não tenho dúvida, mas assim, hoje na minha empresa eu não vou ser, porque eles querem uma pessoa branca. Tem muito, tem 90% de chance maior de fechar um contrato né, porque é branco com branco e aí vai. Então assim, o que eu vejo é que a gente precisa nesse ponto, assim, a gente tá sendo realmente sempre jogado de lado desde esse lance da qualificação, o lance do cabelo, da aparência, do estigma, do preconceito, que né, que toda a pessoa preta não conhece teu pai, nem tua mãe... Teu pai não tem... Sua mãe é mãe solo, sabe. Essas coisas que acham. E que vai dar mancada em algum momento. Acho que a gente passa muito por isso. (Entrevista com egresso do gênero masculino, autodeclarado pardo).

O que essa fala nos mostra é que, para alguns egressos não brancos, as exigências em termos de qualificação no mercado de trabalho (quase todos os entrevistados não brancos citaram a questão das línguas estrangeiras) seriam forma para favorecer um grupo específico, o dos homens brancos.

Isso não poderia ser explicado apenas em termos de capital cultural e educacional familiar, como alguns autores têm afirmado para interpretar dados de outras pesquisas sobre egressos (Carvalho Junior, 2023). O caso emblemático dos asiáticos na nossa amostra leva-nos a outra direção. Esse grupo tem a maior porcentagem de mães e pais com diplomas universitários, eles próprios são super-representados entre os egressos, o que mostra uma maior valorização do grupo pela educação. Contudo, isso não os faz partilhar da mesma posição que os homens brancos, como vimos anteriormente.

Além disso, diversos tópicos referentes ao que poderíamos chamar de capital social na linhagem bourdieusiana, apresentam proximidade entre os diferentes grupos. Assim, aqueles que cursaram ou estão cursando diferentes tipos de pós-graduação eram 48% dos pretos, 44% dos pardos, 50,8% dos brancos e 49,1% dos amarelos. Apesar da distância maior em relação aos pardos, as diferenças entre brancos e pretos e entre brancos e amarelos não são estatisticamente relevantes. Ou seja, o grupo de egressos da UFABC tem um nível de investimento educacional após o término do bacharelado relativamente homogêneo, o que não explicaria as diferenças salariais observadas anteriormente.

O que nos leva a afirmar que as desigualdades entre homens brancos e os outros grupos têm elementos imponderáveis e constitutivos das relações sociais no país, com claros elementos de gênero, raça e classe. Com dirá o mesmo entrevistado citado anteriormente:

E sei lá, ou da mulher, né? Falam ‘aí, vai engravidar!’. Aí, enfim, sabe, é muita, é muito estigma que involuntariamente... E é muito tempo de opressão que involuntariamente ou não involuntariamente é voluntariamente. Mas ele escolhe o branco, então assim, eu via entrevistas, eu vi cargos na empresa que estão sendo ocupados por pessoas brancas e não por mim. Então assim, por quê? Sabe? Nunca ninguém vai me dizer que é racismo, mas eu sei que é! Então assim, então o que eu vi, que eu vejo dificuldade é... Não só dificuldade, mas de impressão, a impressão que os brancos têm é que em algum momento a gente vai errar, né? Então, em algum momento você vai errar, e então, ‘eu não quero pagar para ver’, sabe? Então, eu vou escolher uma pessoa branca. E aí eu vi, eu vi isso muito, eu senti isso muito, porque não só comigo, mas em processos seletivos que eu acompanhei dentro da minha empresa e dentro da minha empresa eles falavam ‘não, mas a gente vai pelo *currículo*, pelo mérito’, aquele papo todo e no fim das contas isso já é muito excludente. E quando chega no final, assim, é esse pacto narcísico é muito grande, fala muito alto, então falou ‘pô, por que que você não pegou a menina lá, tipo?’ né. ‘Pô, você não pegou aquela?’; ‘Ah não, porque sabe... Ah, a outra tinha mais qualificações’, aí olha pra pessoa branca mais ou menos... Tudo igual! Só que uma tipo mora numa parte central da cidade e outra mais periférica, pronto é o suficiente. (Idem).

Certamente novas pesquisas se fazem necessárias para entendermos esse fenômeno, ampliando a coleta de dados empíricos para outras universidades e em outras regiões do país, de forma a nos afastarmos de características regionais que marcam nosso estudo. Nesse sentido, com essa pesquisa esperamos contribuir com o campo das ações afirmativas, sobretudo no que diz respeito à temática de egressos no mercado de trabalho, bem como, estimular trabalhos qualitativos e quantitativos sobre o impacto dessas políticas nas trajetórias acadêmicas e profissionais dos estudantes cotistas e não cotistas.

Com isso, esperamos estar produzindo material empírico capaz de auxiliar nas avaliações das ações afirmativas que estão sendo produzidas nos últimos anos. Não apenas da perspectiva do que ocorre no interior das universidades, mas também incorporando dimensões extra-campus, como a dimensão do mercado de trabalho. Oxalá novos estudos possam complementar as lacunas aqui presentes e, assim, contribuir para tornar essas políticas públicas cada vez mais efetivas e transformadoras.

REFERÊNCIAS

AUXÍLIOS. *Pró-reitoria de Assuntos Comunitários e Políticas Afirmativas*. Universidade Federal do ABC, Santo André, s/d. Disponível em: <https://proap.ufabc.edu.br/bolsas-socioeconomicas/bolsas-e-auxilios>. Acesso em: 19 dez. 2023.

BARRETO, Andreia. *A mulher no ensino superior: distribuição e representatividade*. Cadernos do GEA, n. 6, (jul./dez. 2014). – Rio de Janeiro: FLACSO, GEA; UERJ, LPP, 2012 - v.

BASSO-POLETTTO, Daniela; EFROM, Cora; BEATRIZ-RODRIGUES, Maria. Ações Afirmativas no Ensino Superior: revisão quantitativa e qualitativa de literatura. *Educare*, n. 1, p. 292-325, 2020. <<http://dx.doi.org/10.15359/ree.24-1.16>>.

BOBATO, Sueli Terezinha; STOCK, Cláudia Meriane; PINOTTI, Luciane Kaiser. Formação, Inserção e Atuação Profissional na Perspectiva dos Egressos de um Curso de Psicologia. *Psicol. Ensino & Form*, n.2, p.18-33, 2016. < <https://doi.org/10.21826/2179-58002016721933>>.

BRASIL. Lei nº 12.711, de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Brasília, 2012.

BOLETIM DE SERVIÇO Nº 1203: ANEXO 3 – TABELA DE MODALIDADES DE CONCORRÊNCIA. *Universidade Federal do ABC*, Santo André, 2022. Disponível em: <https://www.ufabc.edu.br/images/stories/comunicacao/Boletim/prograd_edital_36_anexo3_modalidades_concorrenca.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2023.

BRASIL. *Lei n. 12.711, de agosto de 2012*. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Brasília, 2012.

BRASIL. *Lei n. 14.723, de novembro de 2023*. Dispõe sobre o programa especial para o acesso às instituições federais de ensino superior e de ensino técnico de nível médio de estudantes pretos, pardos, indígenas e quilombolas e de pessoas com deficiência e dá outras providências. Brasília, 2023.

CALCULADORA DE MARGEM DE ERRO, FÓRMULA E EXEMPLOS. *Survey Monkey*, Brasil, 2023.

Disponível em: <<https://pt.surveymonkey.com/mp/margin-of-error-calculator/>>. Acesso em: 12 jan. 2024.

CAPELLE, Klaus. The Federal University of ABC: Pioneering research education in Brazil. *Editage Insights*. Brasil, 2016. Disponível em: <<https://www.editage.com/insights/the-federal-university-of-abc-pioneering-research-education-in-brazil?refer=scroll-to-1-article&refer-type=article-interview>>. Acesso em: 14 jan. 2023.

CARVALHO JUNIOR, José Roberto Abreu de. *Mobilidade social e melhoria de vida de egressos cotistas das universidades federais brasileiras*. Tese (Doutorado em Administração). Viçosa: Universidade Federal de Viçosa, 2023. Disponível em: <<https://locus.ufv.br/server/api/core/bitstreams/58f4cd2c-8dcb-43e3-8ba2-d5b92b6f4284/content>>. Acesso em: 09 jan. 2024.

CONHEÇA NOSSOS CURSOS. *Universidade Federal do ABC*. Santo André, s/d. Disponível em: <https://www.ufabc.edu.br/images/imagens_a_ufabc/materiais-divulgacao/conheca-nossos-cursos.pdf>. Acesso em: 14 maio 2023.

COSTA, A.gnaldo da; PILLATI, Luiz Alberto; SANTOS, Celso Bilynkiewicz. Inovação, desenvolvimento e transferência de tecnologia em universidade clássica e tecnológica: comparação entre UFABC e UTFPR. *Avaliação: Revista Da Avaliação Da Educação Superior*, n. 02, p. 347-376, 2021. <<https://doi.org/10.1590/S1414-40772021000200002>>.

DISTRIBUIÇÃO DA POPULAÇÃO, POR RAÇA/COR – ESTADO DE SÃO PAULO. *SEADE - Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados*. São Paulo, 2010. Disponível em: <<http://produtos.seade.gov.br/produtos/retratosdesp/view/index.php?indId=5&temaId=1&locId=1000#:~:text=No%20Censo%20de%202010%2C%2063,e%200%2C1%25%20ind%2C3%ADgenas>>. Acesso em: 11 jan. 2023.

FERES JÚNIOR, João. *et al.* O debate sobre ação afirmativa no Brasil. In: FERES JÚNIOR, João. *et al.* (Orgs.). *Ação afirmativa: conceito, história e debates*. Rio de Janeiro: EDUERJ, 2018, p. 105-132.

GÓES, Carlos; DUQUE, Duque. Como as universidades públicas perpetuam a desigualdade social no Brasil: fatos, dados e soluções. In: SACHSIDA, Adolfo (Org.). *Políticas públicas: avaliando mais de meio trilhão de reais em gastos públicos*. Brasília: IPEA, 2018, p. 531-553.

LIMA, Márcia. Acesso à universidade e mercado de trabalho: o desafio das políticas de inclusão. In: MARTINS Heloisa Helena; COLLADO, Patricia (Orgs.). *Trabalho e sindicalismo no Brasil e Argentina*. V. 1. São Paulo: Hucitec; Mendonza: Universidad Nacional de Cuyo, p. 91-111, 2012.

MENEZES FILHO, Naércio Aquino; OLIVEIRA, Alison Pablo. *A contribuição da educação para a queda na desigualdade de renda per capita no Brasil*. São Paulo: Insper, 2014.

MIRANDA, Shirley Aparecida de. *Diversidade e ações afirmativas: combatendo as desigualdades sociais*. 1. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2010.

NEVES, Paulo Sérgio da Costa; BARRETO, Paula Cristina. Novas configurações e debates sobre as ações afirmativas em um contexto de mudanças: uma introdução. *Revista Brasileira De Sociologia*, n. 2, p. 5-16, 2022. <<https://doi.org/10.20336/rbs.918>>.

OLIVEIRA, Gustavo Adolfo Galati. *Interdisciplinaridade e inclusão social no processo de implantação da Universidade Federal do ABC: da proposta à prática*. Dissertação (Mestrado em Educação). São Paulo: Universidade de São Paulo, 2010. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/48/48134/tde-05082010113710/publico/Dissertacao_Gustavo.pdf>. Acesso em: 17 dez. 2023.

PROJETO DE LEI PROPÕE COTAS PARA ESTUDANTES TRANS E TRAVESTIS NAS UNIVERSIDADES. *UFABC na Mídia*, Santo André, 2023a. Universidade Federal do ABC. Disponível em: <<https://www.ufabc.edu.br/ufabc-na-midia/projeto-de-lei-propoe-cotas-para-estudantes-trans-e-travestis-nas-universidades>>. Acesso em: 10 nov. 2023.

REFUGIADOS E SOLICITANTES DE REFÚGIO TERÃO RESERVA DE VAGAS NA GRADUAÇÃO. *Assessoria de Comunicação e Imprensa da UFABC*, Santo André, 2017. Disponível em: <[https://www.ufabc.edu.br/noticias/refugiados-e-solicitantes-de-refugio-terao-reserva-de-vagas-na-graduacao#:~:text=Metade%20da%20cota%20\(seis%20vagas,a%20reserva%20n%C3%A3o%20contempla%20imigrantes](https://www.ufabc.edu.br/noticias/refugiados-e-solicitantes-de-refugio-terao-reserva-de-vagas-na-graduacao#:~:text=Metade%20da%20cota%20(seis%20vagas,a%20reserva%20n%C3%A3o%20contempla%20imigrantes)>. Acesso em: 17 jan. 2024.

SANCHEZ, Alda. Maria Napolitano, *et al.* Projeto Pedagógico Institucional. Universidade Federal do ABC. *Universidade Federal do ABC*, Santo André, 2017. Disponível em: <https://www.ufabc.edu.br/images/imagens_a_ufabc/projeto-pedagogico-institucional.pdf>. Acesso em: 05 abr. 2023.

SILVA, Aurélio Ferreira da. *Estudantes egressos do Bacharelado Interdisciplinar em Ciências e Humanidades da Universidade Federal do ABC: disposições, práticas e visões do posicionamento mais ou menos privilegiado no espaço social*. Tese (Doutorado em Educação). São Paulo: Universidade de São Paulo, São Paulo, 2023. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/48/48139/tde-04122023-122941/publico/AURELIO_FERREIRA_DA_SILVA_rev.pdf. Acesso em: 12 fev. 2024.

SOBRE A UFABC. Universidade Federal do ABC, Santo André, 2006. Disponível em: <<https://www.ufabc.edu.br/a-ufabc/sobre>>. Acesso em: 20 jul. 2023.

UFABC CONQUISTA POSIÇÃO DE DESTAQUE EM PRESTIGIOSO RANKING DE UNIVERSIDADES DA AMÉRICA LATINA. *Assessoria de Comunicação e Imprensa - ACI UFABC/ Assessoria de Relações Internacionais - ARI UFABC*, Santo André, 2023b. Disponível em: <<https://www.ufabc.edu.br/noticias/ufabc-conquista-posicao-de-destaque-em-prestigioso-ranking-de-universidades-da-america-latina>>. Acesso em: 14 ago. 2023.

UNIVERSIDADES FEDERAIS: ESPAÇOS DE PLURALIDADE E REPRESENTATIVIDADE. *Assessoria de Comunicação e Imprensa da UFABC*, Santo André, 2018. Disponível em: <<https://www.ufabc.edu.br/noticias/universidades-federais-espacos-de-pluralidade-e-representatividade>>. Acesso em: 11 nov. 2023.

UFABC É A 3ª MELHOR UNIVERSIDADE DO BRASIL COM MENOS DE 50 ANOS, APONTA NOVA EDIÇÃO DO TIMES HIGHER EDUCATION YOUNG UNIVERSITY RANKINGS 2022. *Assessoria de Relações Internacionais/ Assessoria de Comunicação e Imprensa*, Santo André, 2022. Disponível em: <<https://www.ufabc.edu.br/noticias/ufabc-e-a-3-melhor-universidade-do-brasil-com-menos-de-50-anos-aponta-nova-edicao-do-times-higher-education-young-university-rankings-2022>>. Acesso em: 14 abr. 2023.

ZIMERMAN, Artur; SILVA, Sidney Jard; OLIVEIRA, Vanessa Elias. A expansão do campo das políticas públicas na universidade brasileira: o caso da UFABC. *Temas de administração pública*, Araraquara, n. 4, p. 1-19, 2010. Disponível em: <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/86600770/4618-libre.pdf?1653740005=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DA_expansao_do_campo_das_politicas_public.pdf&Expires=1723917139&Signature=bJ~dfilI2b4SZRXoYRHgTmWRB7iSHWXf7Lry39NigNhqNnJ3T5F0dLzrfnLXfyz~TyneifhGDIR~yIlsU7RXP~rXQlaZW0Em5fWHQoKqgnHuf4TDxi3DrluyLIDTaYAaDoetIxGpdPPrRn4hP7Itz5gtArS96futMkzZBjAIhmiJbXWBicKjPOZeQPkqmu3eBURFX1yN10wqTjd7Smtxn3YXZxbpqD3q7zzkTQHZEtlGR1OozD6ISZKYx-GYMF~GbZyJUGJHobm7X75bv1JQ7A5ZC6pNUgb6YeOJMstKOOVgEhCZEtYTRRvBXOCfZbvTCAJjMZr6fGBLmut4o56tSQ__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA>. Acesso em: 12 nov. 2023.

V PESQUISA NACIONAL DE PERFIL SOCIOECONÔMICO E CULTURAL DOS (AS) GRADUANDOS (AS) DAS IFES – 2018. *Associação de Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior – Andifes*, Brasil, 2019. Disponível em: <<https://www.andifes.org.br/?p=79639>>. Acesso em: 12 jan. 2024.

CONTRIBUIÇÃO DAS/DOS AUTORES/AS

Autora 1 – Organizadora e administradora do projeto, participação ativa na pesquisa, elaboração do questionário, construção dos gráficos e curadoria dos dados e escrita do texto;

Autor 2 – Coordenador e administrador do projeto, participação ativa na pesquisa, elaboração do questionário, da curadoria e da análise dos dados, investigação e escrita do texto;

Autor 3 – Coordenador e administradora do projeto, participação ativa na pesquisa, elaboração do questionário, validação e revisão e edição da escrita final.

DECLARAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSE

Os autores declaram que não há conflito de interesse com o presente artigo.

Este preprint foi submetido sob as seguintes condições:

- Os autores declaram que estão cientes que são os únicos responsáveis pelo conteúdo do preprint e que o depósito no SciELO Preprints não significa nenhum compromisso de parte do SciELO, exceto sua preservação e disseminação.
- Os autores declaram que os necessários Termos de Consentimento Livre e Esclarecido de participantes ou pacientes na pesquisa foram obtidos e estão descritos no manuscrito, quando aplicável.
- Os autores declaram que a elaboração do manuscrito seguiu as normas éticas de comunicação científica.
- Os autores declaram que os dados, aplicativos e outros conteúdos subjacentes ao manuscrito estão referenciados.
- O manuscrito depositado está no formato PDF.
- Os autores declaram que a pesquisa que deu origem ao manuscrito seguiu as boas práticas éticas e que as necessárias aprovações de comitês de ética de pesquisa, quando aplicável, estão descritas no manuscrito.
- Os autores declaram que uma vez que um manuscrito é postado no servidor SciELO Preprints, o mesmo só poderá ser retirado mediante pedido à Secretaria Editorial do SciELO Preprints, que afixará um aviso de retratação no seu lugar.
- Os autores concordam que o manuscrito aprovado será disponibilizado sob licença [Creative Commons CC-BY](#).
- O autor submissor declara que as contribuições de todos os autores e declaração de conflito de interesses estão incluídas de maneira explícita e em seções específicas do manuscrito.
- Os autores declaram que o manuscrito não foi depositado e/ou disponibilizado previamente em outro servidor de preprints ou publicado em um periódico.
- Caso o manuscrito esteja em processo de avaliação ou sendo preparado para publicação mas ainda não publicado por um periódico, os autores declaram que receberam autorização do periódico para realizar este depósito.
- O autor submissor declara que todos os autores do manuscrito concordam com a submissão ao SciELO Preprints.