

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

DEISE BEATRIZ BANDEIRA SOARES

DIVERSIDADE ÉTNICO-RACIAL NO MERCADO DE TRABALHO:
Uma análise da inserção de estudantes negros

Porto Alegre
2018

DEISE BEATRIZ BANDEIRA SOARES

**Diversidade étnico-racial no mercado de trabalho:
Uma análise da inserção de estudantes negros**

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

Orientador: Prof. Dr. Sidinei Rocha de Oliveira

**Porto Alegre
2018**

DEISE BEATRIZ BANDEIRA SOARES

DIVERSIDADE ÉTNICO-RACIAL NO MERCADO DE TRABALHO:

Uma análise da inserção de estudantes negros

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

Trabalho de Conclusão de Curso defendido e aprovado com conceito A em:
13 de dezembro de 2018.

Banca examinadora:

Prof. (Dr). (Sidinei Rocha de Oliveira)
Orientador
(UFRGS)

Prof.^a . (Dr.^a (Maria Tereza Flores Pereira)
(UFRGS)

UFRGS

Para Gabrielly, minha sobrinha.

AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar a Deus, por me dar forças para continuar minha jornada e paz nos momentos que mais precisei.

Ao meu orientador, Sidinei Rocha de Oliveira por aceitar orientar e acreditar nessa pesquisa.

À minha família, em especial minha mãe Vera Bandeira Ferreira, por me apoiar mesmo que distante fisicamente; por entender os momentos em que precisei ficar longe para me dedicar a graduação em outra cidade. Uma página não seria suficiente para agradecer toda dedicação de uma vida a minha criação e educação; mãe essa conquista também é tua, me graduo por você que não teve essa oportunidade na vida, mas me ensinou que só a educação transforma o nosso mundo.

À minha irmã Andreia Soares, por vir primeiro abrindo os caminhos, por me mostrar que é possível ingressar e concluir um curso superior em uma universidade pública de excelência mesmo com tantas dificuldades, preconceitos e racismo a superar; tenho orgulho ter vindo após você e por enfrentarmos parte dessa jornada que é a graduação juntas;

Aos meus amigos da casa do estudante da UFRGS, meu lar durante a graduação, em especial a Lauren, Angélica e Natan; obrigada por cada conversa, noites de estudos, companheirismo e força durante essa etapa;

A todos meus amigos da Administração, em especial a Karen e Cintia pelo apoio lá na fase da escolha do projeto de TCC e durante as cadeiras que realizamos juntas; à Natacha por me alegrar e me tirar de casa em uma fase difícil da minha vida pessoal e pelo apoio mútuo;

Aos professores, técnicos administrativos e terceirizados da escola de administração da UFRGS; obrigada pelos ensinamentos, compartilhamento de vivências e conversas no corredor.

Aos estudantes negros da UFRGS que participaram dessa pesquisa respondendo meu questionário, meu eterno obrigado a cada um que me permitiu contar um pouco de sua trajetória da universidade ao mercado de trabalho através de seus relatos. UBUNTO! Eu sou porque nós somos; e é muito bom saber que não estamos sozinhos no enfrentamento diário do racismo, resistiremos!

“A nossa escrevivência não pode ser lida como história de ninar os da casa-grande, e sim para incomoda-los em seus sonos injustos.”

Conceição Evaristo

RESUMO

O presente estudo teve por objetivo analisar a inserção de estudantes negros da UFRGS (alunos e egressos) no mercado de trabalho. Para tanto adotou-se uma metodologia quantitativa descritiva, através de questionário estruturado, realizado com 96 estudantes da referida universidade. Os dados obtidos na pesquisa foram analisados com base no referencial teórico referente a mercado de trabalho, estágios, inserção profissional, desigualdades raciais no mercado de trabalho e diversidade racial nas organizações; nos quais, os estudantes responderam que já haviam se sentindo discriminados em processos seletivos por motivos de raça, gênero, idade e classe social; revelando também que há uma dificuldade de inserção do negro e sua ascensão em áreas do mercado de trabalho de maior status social. Este fato é bastante sério e gera problemas sociais graves, demonstrando a presença de vários fatores que impedem essa inserção: problemas históricos, educacionais, governamentais, e ainda o racismo presente em nossa sociedade. Por fim, o mercado de trabalho ainda possui muitas desigualdades quando analisamos os fatores raça/cor e gênero.

Palavras-Chave: Inserção profissional. Mercado de trabalho. Diversidade.

ABSTRACT

The present study aimed to analyze the insertion of black students from UFRGS (current students and graduates) in the labour market. Therefore, a descriptive quantitative methodology was adopted through a structured questionnaire, carried out with 96 students from the above-mentioned university. The data were analyzed based on the theoretical framework of labour market, internships, employability, racial inequalities in employment and racial diversity in organizations; in which the students reported feeling discriminated against in hiring processes due to race, gender, age and social class; revealing also difficulties of insertion of black people in the labour market and its ascent in higher social status areas. This fact is a serious issue and the cause of major social problems, demonstrating the presence of several factors that prevent this insertion: historical, educational, governmental problems, as well as the racism present in our society. Finally, the labor market still has many inequalities when we analyze the race / color and gender factors.

Keywords: *Professional insertion. Labour market. Diversity.*

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1: Organização do mercado de estágios.....	17
Figura 2: Inserção profissional	19
Figura 3: Distribuição do pessoal nas 500 maiores empresas do Brasil por cor/raça- 2016	29

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Proporção de negros na população ocupada e rendimentos hora dos ocupados negros e não negros. Regiões metropolitanas- 2011-2012	22
Tabela 2: Construtos, elementos teóricos, autores e questões do instrumento de pesquisa.....	38
Tabela 3: Questões dos instrumentos da pesquisa: inserção profissional.....	38
Tabela 4: Questões dos instrumentos da pesquisa: mobilidade social.....	42
Tabela 5: Número de respostas por curso.....	47
Tabela 6: Organizações e inserção no mercado de trabalho	55
Tabela 7: Contribuições do ensino superior e inserção profissional	55
Tabela 8: Cidade de origem.....	56
Tabela 9: Cidade de residência no momento da graduação.....	57
Tabela 10: Diversidade nas organizações	63

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Taxa percentual de desemprego, por raça/cor e sexo, nas Regiões Metropolitanas — 2016	21
Gráfico 2: Taxa percentual de desemprego, por raça/cor e sexo, na Região Metropolitana de Porto Alegre — 2015 e 2016	23
Gráfico 3: Rendimento médio real por hora dos ocupados, por raça/cor e sexo, na Região Metropolitana de Porto Alegre — 2015 e 2016	24
Gráfico 4: Faixa etária dos respondentes	46
Gráfico 5: Sexo	46
Gráfico 6: Ano de ingresso no curso	48
Gráfico 7: Ano de formatura dos estudantes	49
Gráfico 8: Processo seletivo de ingresso no curso	49
Gráfico 9: Motivações para escolha do curso	46
Gráfico 10: Depois que entrou no ensino superior trocou de trabalho quantas vezes	51
Gráfico 11: Participação em processos seletivos de estágio e trainee	52
Gráfico 12: Você já se sentiu discriminado em processos seletivos	53
Gráfico 13: Porte da organização	54
Gráfico 14: Tipo de organização	55
Gráfico 15: Ramo de atuação	55
Gráfico 16: Vínculo com a organização	56
Gráfico 17: Contrato de trabalho é por tempo	57
Gráfico 18: Tempo semanal de trabalho	57
Gráfico 19: Nível de satisfação com o trabalho	58
Gráfico 20: Grau de escolaridade mãe	63
Gráfico 21: Grau de escolaridade pai	64
Gráfico 22: Nível de inglês	64
Gráfico 23: Nível de espanhol	65

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
1.1	JUSTIFICATIVA	14
1.2	OBJETIVOS	15
1.2.1	Objetivo Geral	15
1.2.2	Objetivos específicos	15
2	REVISÃO TEÓRICA	16
2.1	CONTEXTO DO ESTUDO	16
2.2	DO MERCADO DE TRABALHO AO MERCADO DE ESTÁGIOS.....	18
2.3	A INSERÇÃO PROFISSIONAL.....	23
2.4	DESGUALDADES RACIAIS NO MERCADO DE TRABALHO.....	25
2.5	DIVERSIDADE RACIAL NAS ORGANIZAÇÕES	30
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	36
3.1	DELINEAMENTO DA PESQUISA	36
3.2	TECNICA DE COLETA DE DADOS.....	37
4	ANALISE DE DADOS	45
4.1	PERFIL DOS RESPONDENTES	45
4.2	INSERÇÃO PROFISSIONAL.....	50
4.3	IMOBILIDADE SOCIAL.....	60
4.4	DIVERSIDADE ÉTNICO-RACIAL NO MERCADO DE TRABALHO.....	66
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	70
	REFERÊNCIAS	75
	CRONOGRAMA	78
	ANEXO A - QUESTIONÁRIO	79

1 INTRODUÇÃO

O Brasil implantou há dez anos políticas de ações afirmativas em universidades, e é possível observar o aumento significativo da população afrodescendente nestes espaços. No entanto uma questão ainda pouco abordada, é à baixa diversidade de raça/cor em ambientes corporativos. As empresas possuem um papel de grande importância para reversão desse cenário, devendo estarem atentas à questão da inclusão e da ampliação da diversidade nos seus quadros de funcionários e na sua estrutura hierárquica, visto que não basta garantir o acesso à educação de qualidade, é preciso criar mecanismos que assegurem a inserção adequada, de jovens negros, no mercado de trabalho.

Algumas empresas no Brasil já estão buscando por uma maior diversidade em seu quadro de profissionais, seja através de ações que incentivem o ingresso e ascensão de afrodescendentes em cargos de chefia e destaque, contratação de fornecedores dentro desse grupo étnico-racial, apoio a iniciativas voltadas para as questões de raça ou através de uma ação que vem crescendo entre as empresas: a contratação de consultorias de recursos humanos focadas na diversidade étnico-racial. A promoção da equidade racial já tem sido encarada como um diferencial competitivo entre as empresas, visto que a diversidade estimula a criação de ambientes mais produtivos e criativos, pois a sensação de pertencimento e aceitação tem um reflexo direto na produtividade do colaborador.

Pelo lado econômico, a promoção da diversidade apresenta-se como uma vantagem competitiva, como uma estratégia empresarial para garantir a permanência e competitividade da empresa no mercado. Além dos benefícios do ponto de vista ético, programas de diversidade trazem uma série de benefícios econômicos: desempenho financeiro fortalecido; rotatividade de mão-de-obra reduzida; maior produtividade; aumento de satisfação dos empregos nas atividades profissionais; menor vulnerabilidade das empresas face às leis trabalhistas; valorização da imagem empresarial junto aos consumidores e opinião pública em geral; reconhecimento adequado do desempenho e do potencial dos trabalhadores (BELLAN, 2002, p.17).

Além disso, em vista as recentes mudanças sociais, empresas com quadros de funcionários mais diversificados, são mais bem vistas por seus clientes. É perceptível que, iniciativas como essa agregam valor à marca, e com isso além de melhorarem o clima organizacional, as políticas de inclusão também contribuem para o aumento da produtividade do negócio.

Um contraponto, segundo o Instituto Ethos (2017), é que entre as empresas que estimulam a diversidade, em seus quadros de funcionários, apenas 8% possuem políticas voltadas para negros. A desigualdade no acesso ao mercado de trabalho e nas condições de trabalho que afeta os negros é ainda mais intensa quando se trata das mulheres negras, elas enfrentam uma dupla discriminação no mercado de trabalho, de raça e de gênero (DIEESE, 2016 p.2).

Conforme sugere Santos (2011, p. 10):

Percebe-se, a partir da análise dos indicadores sociais, que o pertencimento racial tem centralidade na estruturação das desigualdades sociais e econômicas no Brasil. Essas desigualdades tornam-se evidentes quando são analisados dados relativos ao mercado de trabalho, uma das vitrines da estruturação socioeconômica da sociedade. Neste mercado, os jovens negros não estão excluídos ou "fora do jogo", mas dele têm participado de modo excludente, em condições precárias e desiguais em relação aos brancos. Sua condição racial os torna vulneráveis às instabilidades e precariedades do mercado. O desemprego é mais frequente entre eles, assim como a informalidade, menores salários e funções subalternas.

O objetivo desafiador, ainda sem resposta, é como acelerar a inserção com qualidade de afrodescendentes nas empresas e estimular o setor corporativo a oferecer um ambiente de qualidade para que seja possível o crescimento e desenvolvimento de jovens negros no mercado de trabalho. Diante do exposto, este estudo busca analisar a seguinte questão: **"Como os estudantes negros da UFRGS ingressam no mercado de trabalho?"**

1.1 JUSTIFICATIVA

A presente pesquisa busca realizar um levantamento para explorar as principais problemáticas encontradas, por alunos e egressos negros da UFRGS, na busca de uma classificação profissional. Esta informação será particularmente importante, para que seja possível considerar, as condições reais de inserção dos estudantes negros, no mercado de trabalho. Visando assim contribuir para que cada empresa/ gestor reflita a propósito das práticas que podem ser adotadas para valorizar a diversidade e promover a equidade racial no ambiente profissional.

O interesse e motivação devem-se muito a ideia de que, no mundo do trabalho, esses estudantes enfrentam dilemas importantes, por serem negros e em sua maioria jovens. É importante acrescentar que além de terem que passar por situações desafiadoras da atualidade, comum a todos os trabalhadores jovens na busca por qualificação, acesso e permanência no ensino superior e no mercado de trabalho, esse grupo étnico ainda é discriminado pela diferença de cor e deparam-se com um histórico de exclusões e ausência de políticas públicas específicas para a população negra.

Conforme sugere Santos (2011, p. 10)

Os estereótipos acerca das capacidades dos negros e do lugar social que deve por eles ser ocupado estão na base de um acordo simbólico que acarreta desvantagens sociais. A naturalização da desigualdade engendra no seio da sociedade civil resistências teóricas, ideológicas e políticas para identificar o combate à desigualdade como prioridade das políticas públicas. Procurar desconstruir essa naturalização é uma demanda que deve estar, portanto, no eixo estratégico de redefinição dos parâmetros de uma sociedade mais justa e democrática. Nesse sentido, a questão da desigualdade racial necessita ser incorporada como elemento central do debate, considerando-se, com cautela, a relevância das práticas discriminatórias na educação e no mercado de trabalho como veículos promotores das desigualdades raciais no Brasil.

Por fim, as dificuldades encontradas por estudantes negros, vão além das verificadas para os brancos, pois necessitam, em suas trajetórias acadêmicas, superar os estereótipos raciais e acessar o mercado de trabalho em condições dignas.

1.2 OBJETIVOS

Nesta seção serão apresentados os objetivos que nortearão a pesquisa, serão subdivididos em objetivo geral e objetivos específicos.

1.2.1 Objetivo Geral

Analisar a inserção de estudantes negros da UFRGS (alunos e egressos) no mercado de trabalho.

1.2.2 Objetivos específicos

- a) Descrever o perfil dos estudantes negros que estão no ensino superior;
- b) Levantar elementos da desigualdade racial existente no mercado de trabalho e em processos seletivos para estagio/trainee
- c) Verificar se houve discriminação nas trajetórias profissionais de estudantes negros;
- d) Analisar o tipo de atividade que os estudantes negros tem realizado
- e) Identificar o papel das organizações na promoção da diversidade étnico racial no ambiente profissional;

2 REVISÃO TEÓRICA

O presente trabalho busca, através da revisão teórica, contextualizar o leitor diante dos principais assuntos que norteiam a pesquisa. Tendo em vista os objetivos deste estudo, é necessário apresentar os conceitos relevantes: mercado de trabalho, mercado de estágios, inserção profissional, desigualdades no mercado de trabalho e diversidade racial nas organizações.

2.1 CONTEXTO DO ESTUDO

A história da UFRGS tem seu início com a fundação, em 1895, da escola de Farmácia e Química. No ano seguinte foi fundada a escola de Engenharia e logo após as Faculdades de Medicina e Direito. Em 1934, foi criada a Universidade de Porto Alegre, integrada pelas Escola de Engenharia, Faculdade de Medicina, Faculdade de Direito, Faculdade de Agronomia e Veterinária, Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras e pelo Instituto de Belas Arte; Passando a se chamar Universidade do Rio Grande do Sul, em 1947, com a integração de institutos do interior do estado. Em 1950 a Universidade foi federalizada e em 1968 foi denominada Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Através da Decisão nº 134/2007, o Conselho Universitário aprovou, o Programa de Ações Afirmativas da UFRGS. Essa decisão foi implantada a partir do processo seletivo de 2008, e foi antecedida por amplos debates, promovidos por estudantes, técnicos e professores, em parceria com os movimentos sociais, principalmente os movimentos negros e indígenas.

A reserva de vagas é uma política de ações afirmativas, ou seja, um conjunto de políticas públicas de uma determinada sociedade para a proteção de minorias e grupos discriminados no passado. “A ação afirmativa visa remover barreiras, formais e informais, que impeçam o acesso de certos grupos ao mercado de trabalho, a universidades e a posições de liderança.” (UFRGS, 2018). Esta reserva de vagas é

determinada pela lei federal (Lei nº12.711/12)¹ de 29 de agosto de 2012, que visa a aumentar o acesso às instituições federais de ensino superior (IFES).

Essa Lei obriga que, a partir de 2016, 50% das vagas sejam reservadas a estudantes que concluíram o ensino médio em escolas públicas, alunos de famílias com renda igual ou inferior a 1,5 salário-mínimo per capita, pretos, pardos e indígenas: “25% para estudantes cuja família tenha renda igual ou inferior a 1,5 salários mínimos mensais por pessoa; 25% renda igual ou superior a 1,5 salários mínimos mensais.” (UFRGS, 2018)

A UFRGS em 2013 e 2014 ofertou 30% das suas vagas, em 2015 aumentou para 40% e a partir de 2016 passou para 50% do total das vagas oferecidas. As vagas remanescentes deverão ser completadas por estudantes de ensino médio público, até o número correspondente a 50% das vagas. (UFRGS, 2018).

Com a implantação do Programa de Ações Afirmativas, mais de 30 universidades brasileiras tornaram-se mais democráticas e multiculturais, em relação ao acesso. No entanto, ainda há muito que se fazer para a concretização da política de democratização do ensino superior no Brasil.

Conforme sugere Nardi (2017, p. 91):

É claro que ainda há muito a se fazer. Não basta que seja dada apenas a oportunidade de ingressar na Universidade. É preciso que se garanta a permanência e a conclusão da graduação. Além disso, a educação é fundamental e necessária na construção de toda a sociedade que se pretende mais justa e igualitária, mas não suficiente. É preciso que sejam atendidas outras necessidades como: saúde, transporte, moradia, lazer, etc. pelas instâncias competentes, questões que extrapolam o escopo de uma instituição de ensino. Só então a Universidade poderá cumprir com seu papel na busca do conhecimento e não do atendimento de necessidades que não são da sua alçada.

¹ Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm >. Acesso em: 12 mai. 2018.

2.2 DO MERCADO DE TRABALHO AO MERCADO DE ESTÁGIOS

O mercado de trabalho apresenta-se, inicialmente, como um espaço social de trocas entre ofertantes e demandantes de força de trabalho; as empresas e os indivíduos respectivamente. Porém, é preciso considerar que esse espaço é assimétrico, sendo um espaço fortemente estruturado social, econômica, política e culturalmente. “O trabalho é um produto, no qual os trabalhadores são vendedores, os empregadores atuam como compradores, os salários são considerados, o preço e o mercado de trabalho representa o espaço onde ocorrem estas transações” (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2011, p. 1520).

Adam Smith, economista clássico, fez as primeiras referências ao tema Mercado de Trabalho no final do século XVIII; nessa perspectiva há a tendência de equilíbrio, no mercado de trabalho, entre oferta e demanda de trabalho proporcionado pelo livre deslocamentos dos trabalhadores entre organizações e por outros fatores. Na vertente marxista “a organização do mercado de trabalho é caracterizada por uma desigualdade na distribuição dos recursos de poder entre a duas partes, bem como dos diferentes membros (trabalhadores ou organizações) dentro de seu respectivo grupo”. (ROCHA-DE-OLIVEIRA e PICCININI, 2011, p.1521).

No final do século XIX surge a perspectiva neoclássica, na qual o nível de emprego, também deriva da confrontação entre oferta e demanda; sendo o salário a variável estratégica que permite o equilíbrio. No entanto, por essa perspectiva, a formação educacional pode ser considerada um investimento em capital humano, “onde a rentabilidade é função tanto dos custos dos estudos quanto da perspectiva de renda ligada à diferença de qualificação obtida pelo trabalhador ao longo da vida ativa” (ROCHA-DE-OLIVEIRA e PICCININI, 2011, p.1521). Por essa ótica, a oferta de trabalho, é resultado de decisões individuais sobre o investimento em capital humano, que determina a ocupação do trabalhador e o acesso ao lazer.

Segundo a teoria da segmentação, o mercado de trabalho, é um conjunto de segmentos que remuneram de formas diferentes porque existem barreiras que não permitem que todos se beneficiem igualmente do mesmo nível de educação e treinamento. (ROCHA de OLIVEIRA e PICCININI, 2011)

Na perspectiva da sociologia econômica, que surge em estudos entre 1985 e 2005 nos Estados Unidos; a busca pelo trabalho está ligada com outros processos sociais que influenciam e ajudam a obter seus resultados. Já na teoria institucional “destaca-se a importância da atuação de diferentes atores (sindicatos, governo, empresas etc.), bem como a interferência de regionais na formação da força de trabalho: nível de qualificação, valores com relação ao trabalho e outros elementos culturais” (ROCHA-DE-OLIVEIRA e PICCININI, 2011, p.1527). A perspectiva institucional leva em conta as redes sociais (família, amigos e colegas de trabalho), assim como também, órgão de mediação específicos (concursos e organizações de colocação de mão de obra) e alterações no mercado de trabalho.

Apesar de estas teorias apresentarem certas limitações, a construção de trabalhos dentro destas perspectivas é importante para o enriquecimento da discussão acerca do mercado de trabalho e para a construção de futuros debates sobre o surgimento de diferentes campos profissionais.

Considerando que existem múltiplos mercados de trabalho, Rocha-de-Oliveira; Piccinini destacam a articulação dos estágios nesse espaço (2012 p. 50):

Os estágios constituem um meio de formação que se desenvolve em relação com o mercado, servindo como um momento de socialização dentro das regras de uma profissão, mas sendo desenvolvidos sob a tutela das instituições de ensino.

Segundo Rocha-de-Oliveira; Piccinini (2012 p. 50):

Os estágios constituem um meio de formação que se desenvolve em relação com o mercado, servindo como um momento de socialização dentro das regras de uma profissão, mas sendo desenvolvidos sob a tutela das instituições de ensino.

No entanto, o autor enfatiza que, não há relação de trabalho “[...] o estágio não constitui uma relação de trabalho propriamente dita, uma vez que não tem por fim um resultado produtivo para as atividades desempenhadas pelo estudante”. (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012, p. 50)

Conforme menciona Rocha-de-Oliveira (2012, p. 34)

“[...] apesar de estar sob a influência do mercado de trabalho, o estágio também está ligado ao sistema de formação, sendo organizado segundo as regras que o estruturam em cada instituição, bem como leis, decretos e normas (formais e informais) que regulamentam o sistema de formação”.

A atual Lei do Estágio (Lei nº 11.788/08)², em vigor desde 25/09/2008, define os parâmetros que regulamentam as contratações de Estagiários, abaixo os principais tópicos:

- **Estagiário:** qualquer aluno, a partir de dezesseis anos, dos anos finais do ensino fundamental do ensino profissional, do ensino médio regular ou profissional e estudante de nível superior, pode ser estagiário;
- **Carga horária:** limitada a seis horas/dia e trinta horas semanais. A jornada pode ser cumprida em mais de uma Organização concedente, desde que não exceda, no total, o limite máximo legal permitido;
- **Recesso remunerado:** Estagiários têm direito ao recesso remunerado de trinta dias a cada doze meses de estágio na mesma empresa ou o proporcional ao período estagiado, gozados ou indenizados;
- **Formalização:** as contratações de estagiários não são regidas pela CLT e não criam vínculo empregatício de qualquer natureza; a contratação é formalizada e regulamentada exclusivamente pelo Termo de Compromisso de Estágio (contrato de estágio); o Termo de Compromisso de Estágio deverá ser assinado pela Empresa, pelo Aluno e pela Instituição de Ensino; A ausência do Termo de Compromisso de Estágio descaracteriza a contratação, gera vínculo empregatício e sujeita a Empresa às sanções previstas na CLT.
- **Vigência:** o período médio de contratação é de 6 meses e pode ser rescindido a qualquer momento, por qualquer das partes, sem ônus, multas ou sanções; o tempo máximo de estágio na mesma empresa é de dois anos, exceto quando tratar-se de Estagiário portador de deficiência;
- **Estágio Obrigatório e estágio não-obrigatório:** o Estágio obrigatório é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma. O Estágio não-obrigatório é desenvolvido livremente como atividade opcional, neste caso, as horas do estágio serão acrescidas à carga horária regular e obrigatória, quando tal previsão integrar o

² Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm. Acesso em: 15 mai. 2018.

currículo acadêmico do curso.

- **Meia jornada:** se a instituição de ensino adotar verificações de aprendizagem periódicas ou finais, nos períodos de avaliação a carga horária do estágio será reduzida pelo menos à metade, segundo estipulado no Termo de Compromisso de Estágio, para garantir o bom desempenho do estudante.
- **Remuneração do estágio:** a Legislação do Estágio não estabelece um piso mínimo para a Bolsa estágio, o valor da remuneração é definido de comum acordo entre as partes no Contrato de Estágio; sendo que a remuneração do estágio e a cessão do auxílio transporte são compulsórias para estágios não obrigatórios, podendo o valor ser parcial. O valor da Bolsa estágio pressupõe o cumprimento das atividades práticas previstas no Contrato de Estágio. Faltas e atrasos no cumprimento destas obrigações ensejam o desconto correspondente ao período não estagiado.
- **Seguro de acidentes pessoais:** o capital, cujo número da Apólice e nome da Seguradora precisam constar no contrato de estágio, deve ser compatível com os valores de mercado; sua ausência descaracteriza a contratação, gera vínculo empregatício e sujeita a empresa às sanções previstas na CLT.
- **Supervisão:** um Supervisor de Estágio poderá supervisionar até dez Estagiários;

A experiência do estágio pode ser considerada como um momento de aprendizagem das regras e normas do espaço de trabalho, como meio articulador do indivíduo com sua área profissional, com os pares e com as organizações das quais participam. Conforme Rocha-de-Oliveira (2012, p. 34):

Tendo por pressuposto a existência de múltiplos mercados e de que estes apresentam normas particulares que indicam os rumos das ações de seus atores, ao mesmo tempo em que estes transformam estas regras ao longo do tempo, pode-se compreender o espaço dos estágios como um submercado – ou múltiplos submercados, uma vez que cada área em que se desenvolve é influenciada por uma profissão ou setor específico – que assume as regras e regulamentações características do mercado de trabalho que organiza determinada profissão ou setor.

Sendo assim, é possível a compreensão de que há múltiplos mercados dinâmicos, que se formam e se alteram de acordo com particularidades de segmentos de produção, profissões, regiões, entre outros. Na figura 1 busca-se apresentar uma

síntese da organização do espaço no qual os estágios estão inseridos, destacando seus atores principais:

Figura 1 – Organização do mercado de estágios



Fonte: Rocha-de-Oliveira (2012).

As escolas e universidades podem organizar seus sistemas de estágios de acordo com suas especificidades, com diferenças nos modos de inserção de estudantes e nas suas relações com o mercado de trabalho. Devendo seguir as normas gerais, que podem variar de acordo com o nível do ensino, de organização do período de estágio que se relaciona com a carga horária dentro da estrutura curricular e com o currículo do curso. As instituições de ensino, como responsáveis pela tutela do estágio, podem organizar o processo de encaminhamento dos estudantes para as vagas, seu desenvolvimento e avaliações do período estagiado.

No caso dos estágios no Brasil, os agentes de integração atuam no agenciamento de vagas, tornando-se atores centrais no seu processo de organização. Também se destaca o papel das instituições de ensino como atores que atuam direta ou indiretamente sobre o mercado de trabalho, contribuindo para estabelecer normas que podem ser originadas fora da estrutura daquele mercado. (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012, p. 50)

A relação das instituições de ensino com as organizações concedentes também pode interferir na forma como os estagiários se desenvolvem. Para as organizações, o estágio é um meio de retorno para a sociedade, visto que contribui para a formação

de jovens profissionais, e também é uma via para obtenção de experiência para o ingresso em determinado mercado de trabalho.

A partir de uma visão geral do mercado, os estágios representam a ligação da empresa com o sistema de ensino, e conseqüentemente, com a atualização de técnicas e práticas avançadas desenvolvidas no interior das universidades. Assim, a incorporação de estudantes nas empresas também pode levar a mudanças na própria organização do mercado, seja nos modos de realização das atividades, seja nas competências que podem passar a ser demandadas aos estagiários. (ROCHA-DE-OLIVEIRA 2012, p. 34)

O mercado de estágios é construído de modo distinto para cada profissão e Estado, e é necessário destacar que esse mercado, incorpora as normas das instituições de ensino e da regulamentação do trabalho e, da mesma forma, é influenciado pelas transformações que afetam o mercado de trabalho. Diante deste contexto, verifica-se que os estágios permitem ao estudante desenvolver experiências de trabalho em sua área de formação e visam complementar a formação, tornando-se importantes na inserção profissional desses jovens.

2.3 A INSERÇÃO PROFISSIONAL

O termo inserção profissional surge na década de 1970, na França; primeiramente em textos legislativos e depois em estudos sobre as dificuldades com que os jovens se confrontam quando terminam a sua formação e pretendem ingressar no sistema de emprego. Segundo Cordeiro (2002, p. 82) a inserção profissional “resulta de um processo marcado por uma diversidade de fatores, no qual se configura uma dada situação profissional que desempenha, por seu lado, um papel estruturante e/ou estruturador no desenvolvimento da vida ativa dos sujeitos”.

Com sua análise Cordeiro (2002) amplia a análise sobre inserção profissional, uma vez que, evidencia que esse processo não poderá ser limitado à da entrada dos indivíduos no mercado de trabalho após a sua passagem pelo sistema de educação/formação. De acordo com esta hipótese as empresas estabelecem diferenciações, em maior ou menor grau, entre categorias de trabalhadores, independentemente das forças concorrenciais que operam no mercado. (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2012, p. 127)

A análise sobre inserção profissional perpassa por temáticas complexas e correntes variadas com distintas formas de compreensão, pois reflete sobre juventude e mercado de trabalho. Ao centralizar nas diversas possibilidades que se estabelecem entre formação e trabalho Rocha-de-Oliveira (2012, p. 131) enfatiza que:

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

Portanto, pode-se caracterizar a inserção profissional como um processo institucional, individual, coletivo, socioeconômico e cultural, com variáveis que devem ser consideradas para compreensão, conforme ilustrado na Figura 1 abaixo:

Figura 2: Inserção Profissional



Fonte: Rocha-de-Oliveira (2012).

É um processo Individual porque diz respeito à experiência vivenciada por cada indivíduo: a origem familiar, vivências, expectativas profissionais e escolhas profissionais. É sócio histórico porque contempla as questões sobre o ambiente social no qual o indivíduo está inserido e se desenvolve ao longo da vida do mesmo, com influências como: estrutura demográfica e econômica, desenvolvimento tecnológico e industrial. Quanto aos aspetos institucionais, dizem respeito as regulamentações estatais, políticas governamentais, políticas de gestão de recursos humanos das empresas, agentes intermediários e instituições de ensino.

Ainda no quadro institucional, merecem destaque as políticas de gestão de recursos humanos das empresas, que podem assumir formas distintas, o

que dependerá do tamanho da organização, do setor de atuação ou dos grupos profissionais considerados diferenciais para o negócio ou em que há carência. As organizações profissionais podem ter maior ou menor influência, dependendo da antiguidade e integração de cada grupo profissional. (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2012, p. 132)

Este modelo de reflexão da inserção possibilita a compreensão da homogeneidade dos jovens que buscam uma inserção profissional, os quais possuem diferenças étnicas, culturais, sociais e econômicas, além de diferentes expectativas e ambições no campo profissional e do trabalho. Portanto, é necessário considerar a inserção profissional a partir das desigualdades existentes no mercado de trabalho. Segundo Cordeiro (2002, p.83): “as desigualdades de inserção dos quadros devem-se, sobretudo, aos modos de gestão das empresas, através das suas políticas de recrutamento e seleção, formação, gestão e planejamento”. Para ampliar os estudos sobre inserção profissional e desigualdades é preciso uma maior compreensão sobre a influência da raça do indivíduo que busca a inserção profissional.

2.4 DESIGUALDADES RACIAIS NO MERCADO DE TRABALHO

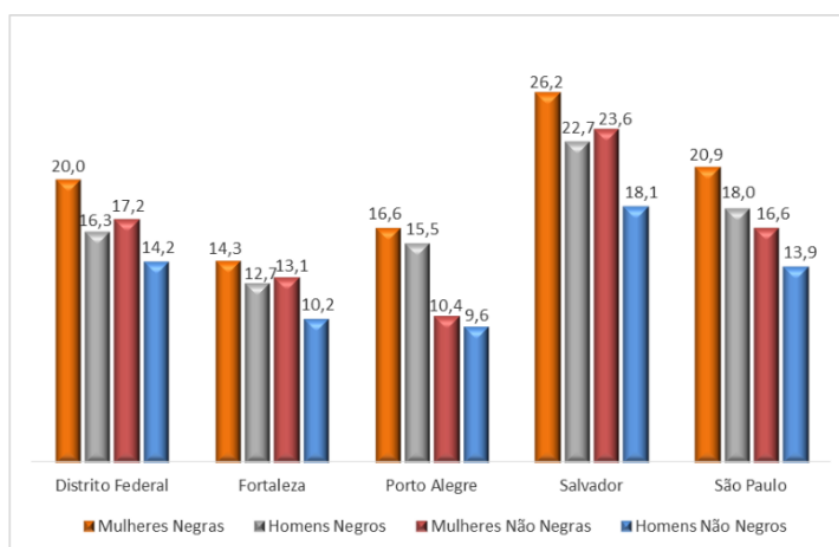
Embora a desigualdade racial esteja presente de várias maneiras na sociedade brasileira atualmente, é no mercado de trabalho que se expressa a eficiência dos mecanismos discriminatórios.

O mercado de trabalho também abriga outras dimensões sociológicas e culturais que influenciam a inserção de indivíduos na estrutura das comunidades, associadas ao prestígio social decorrente das diferentes ocupações e da efetiva possibilidade de participação organizada na sociedade sob a forma de grupos de interesses ou classes sociais. (DIEESE, 2013, p.3)

O que se verifica é que há uma dificuldade de inserção do negro e sua ascensão em áreas do mercado de trabalho de maior status social. Reservando-se a esse grupo étnico apenas a ocupação das áreas com menor remuneração e projeção social. Este fato é bastante sério e gera problemas sociais graves, demonstrando a presença de vários fatores que impedem essa inserção: problemas históricos, educacionais, governamentais, e ainda o racismo presente em nossa sociedade.

O registro e análise da cor/raça da mão de obra desempregada se constituem assim em um importante instrumento para a percepção de práticas sociais de exclusão ou inclusão de grupos discriminados socialmente. Conforme pode ser conferido abaixo na Tabela 1:

Gráfico 1- Taxas de Participação e de Desemprego Total segundo Cor³ e Sexo. Regiões Metropolitanas⁴- 2016



Fonte: DIEESE (2016).

De modo histórico, a população negra se mantém em níveis elevados de desemprego, em todas as regiões pesquisadas. (DIEESE, 2017). Em todas as regiões as mulheres negras convivem com as maiores taxas de desemprego e os homens não negros com as menores taxas. A maior discrepância observada, entre as taxas desses dois segmentos, está em Porto Alegre e São Paulo. No Distrito Federal, em Fortaleza e Salvador a desigualdade de gênero supera a desigualdade racial, ao notar que as taxas de desemprego das mulheres não negras são superiores às dos homens negros.

³ Raça/cor negra = pretos e pardos; raça/cor não negra = brancos e amarelos.

⁴ Correspondem ao total das Regiões Metropolitanas de Belo Horizonte, Fortaleza, Porto Alegre, Recife, Salvador, São Paulo e o Distrito Federal.

O alcance da equidade em relação à população não negra, ainda é longínquo; no biênio 2011/2012, nas Regiões Metropolitanas, praticamente a metade dos ocupados, na população de ocupados, eram negros (48,2%). Entretanto, suas remunerações por hora ficavam limitadas a 63,9% do ganho-hora dos não negros, conforme pode ser conferido na Tabela 1.

Tabela 1- Proporção de negros na população ocupada e rendimentos hora dos ocupados negros e não negros⁵. Regiões metropolitanas⁶. Biênio 2011-2012.

Regiões Metropolitanas	Proporção de negros na população ocupada	Rendimento/hora (Em R\$ de junho de 2013)		
		Negros	Não negros	Negros/Não negros
Belo Horizonte	64,0	7,68	10,98	69,95
Distrito Federal	68,6	11,32	17,35	65,24
Fortaleza	75,6	5,47	7,23	75,66
Porto Alegre	11,9	6,61	9,29	71,15
Recife	70,2	5,26	8,07	65,18
Salvador	89,2	5,89	9,84	59,86
São Paulo	34,0	6,96	11,40	61,05
Total	48,2	6,83	10,69	63,89

Fonte: DIEESE (2013).

Na maioria das regiões a inserção dos negros na estrutura produtiva nos mercados metropolitanos foi superior à dos não negros, conquanto a remuneração mostrou-se inferior em todas elas. Na Região Metropolitana de Salvador, onde é maior a presença de negros na estrutura produtiva, no período analisado, havia disparidade mais significativa nos rendimentos; os ganhos por hora dos trabalhadores negros correspondendo a 59,86% do valor que recebem os não negros. Em Fortaleza, onde o percentual de afro-brasileiros entre os ocupados correspondia a 75,6%, registrou-se situação menos desigual, no entanto, o valor da hora trabalhada pelos trabalhadores negros ficava limitada a 75,66% do recebido pelos não negros. Na Região Metropolitana de Porto Alegre observou-se a menor presença de negros na estrutura

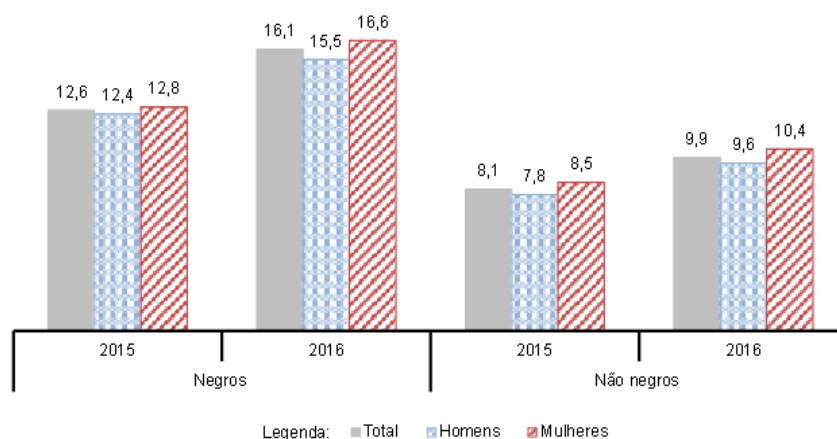
⁵ Raça/cor negra = pretos e pardos; raça/cor não negra = brancos e amarelos

⁶ Correspondem ao total das Regiões Metropolitanas de Belo Horizonte, Fortaleza, Porto Alegre, Recife, Salvador, São Paulo e o Distrito Federal.

produtiva, correspondendo a 11,9 %, com grande disparidade entre os rendimentos de negros e não negros; os ganhos por hora dos trabalhadores negros correspondendo a 71,15% do valor que recebem os não negros.

De posse destas informações sobre a presença de negros na estrutura produtiva, nas regiões metropolitanas do Brasil, faz-se necessário analisar as informações sobre o percentual de desemprego, e rendimento hora dos ocupados na região metropolitana de Porto Alegre, considerando raça/cor e sexo. Conforme pode ser observado no Gráfico 2, abaixo, o percentual de desemprego por raça/cor e sexo, considerando o biênio 2015-2016:

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



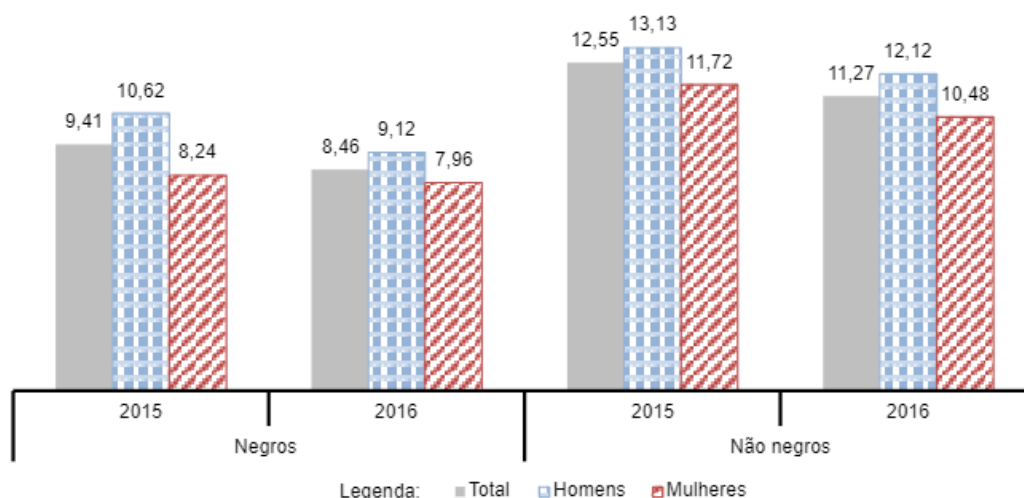
Fonte: PED-RMPA (2016).

As informações analisadas pela Pesquisa de Emprego e Desemprego na Região Metropolitana de Porto Alegre (PED-RMPA), a partir do gráfico 1, evidenciam que a taxa de desemprego se elevou para os negros pelo segundo ano consecutivo. A taxa de desemprego total apresentou crescimento tanto para os negros, tendo passado de 12,6% da respectiva PEA em 2015 para 16,1% em 2016, como para os não negros, elevando-se de 8,1% para 9,9% da PEA no mesmo período. Portanto, observa-se que a intensidade do crescimento do desemprego foi maior entre os negros (27,8%) em comparação aos não negros (22,2%).

É necessário realizar também a análise considerando raça e gênero. Em 2015, a taxa de desemprego da mulher negra era de 12,8%, e em 2016 aumentou para 16,6% da respectiva PEA; Já a do homem negro, que era de 12,4% e elevou-se para 15,5%. Entre os não negros a taxa de desemprego das mulheres evidenciou aumento de 8,5% para 10,4%, e a dos homens passou de 7,8% para 9,6%. Portanto, para a população negra, interrompeu-se o processo de redução da desigualdade das taxas de desemprego entre os sexos, motivado pelo crescimento mais intenso do desemprego para os homens negros que havia ocorrido em 2015.

Em relação aos rendimentos hora da população ocupada de Porto Alegre, considerando cor/raça e gênero, no biênio 2015-2016, ocorreu uma redução do rendimento mais intensa para os negros. Os resultados podem ser observados no Gráfico 3, abaixo:

Gráfico 3- Rendimento médio real por hora dos ocupados, por raça/cor e sexo, na Região Metropolitana de Porto Alegre — 2015 e 2016



Fonte: PED-RMPA (2016).

Os dados relativos ao rendimento médio real/hora apresentaram, de 2015 para 2016, redução semelhante para negros (-10,1%) e não negros (-10,3%). No entanto é perceptível a diferença de rendimentos nos valores relativos a cada grupo étnico; em valores monetários, o rendimento médio real/hora diminuiu de R\$ 9,41 para R\$ 8,46 entre os negros e de R\$ 12,55 para R\$ 11,27 entre os não negros. Levando em consideração o gênero, as mulheres negras apresentaram redução (-3,4%) inferior à dos homens negros (-14,1%). Entre os não negros, a redução foi mais intensa para as mulheres (-10,6%) em comparação aos homens (-7,7%).

A divulgação e análise de dados estatísticas em correlação com raça/cor e sexo vem contribuindo de forma importante para evidenciar as desigualdades de gênero e raça que caracterizam o mercado de trabalho. Em suma os indicadores sociais analisados mostram que o pertencimento racial tem centralidade na estruturação das desigualdades sociais e econômicas no Brasil, e que se tornam mais evidentes quando se trata do mercado formal de trabalho.

2.5 DIVERSIDADE RACIAL NAS ORGANIZAÇÕES

O conceito de raça veio do italiano *razza*, que por sua vez veio do latim *ratio*, que significa sorte, categoria, espécie. Entretanto, o conceito de raça tal como o utilizamos hoje, nada tem de biológico. De acordo com Munanga (2003, p.1)

É um conceito carregado de ideologia, pois como todas as ideologias, ele esconde uma coisa não proclamada: a relação de poder e de dominação. A raça, sempre apresentada como categoria biológica, isto é natural, é de fato uma categoria etnosemântica. De outro modo, o campo semântico do conceito de raça é determinado pela estrutura global da sociedade e pelas relações de poder que a governam.

Dessa forma, Munanga (2003) explica que o conteúdo dessa palavra é etnosemântico, político-ideológico e não biológico; sendo que a partir dessas raças fictícias ou “raças sociais” que se reproduzem e se mantêm os racismos populares. No entanto, o conceito persiste em uso tanto popular quanto em trabalhos e estudos produzidos na área das ciências sociais.

O conceito de racismo foi criado por volta de 1920; “o racismo é uma crença na existência das raças naturalmente hierarquizadas pela relação intrínseca entre o físico e o moral, o físico e o intelecto, o físico e o cultural”. (MUNANGA, 2003, p.8).

Ainda segundo Munanga (2003, p.8):

O racista cria a raça no sentido sociológico, ou seja, a raça no imaginário do racista não é exclusivamente um grupo definido pelos traços físicos. A raça na cabeça dele é um grupo social com traços culturais, linguísticos, religiosos, etc. que ele considera naturalmente inferiores ao grupo à qual ele pertence. De outro modo, o racismo é essa tendência que consiste em considerar que as características intelectuais e morais de um dado grupo, são consequências diretas de suas características físicas ou biológicas.

“Historicamente, a palavra etnia significa “*gentio*”, proveniente do adjetivo grego *ethnikos*. O adjetivo se deriva do substantivo *ethnos*, que significa gente ou nação estrangeira. ” (SANTOS ET AL. 2010 p. 2). Para Munanga (2003) uma etnia é um conjunto de indivíduos que têm um ancestral comum de maneira histórica ou mitologicamente; é utilizada para fazer referência a indivíduos que possuem uma língua em comum, uma mesma religião, uma mesma cultura e moram geograficamente num mesmo território.

O racismo hoje praticado nas sociedades contemporâneas não precisa mais do conceito de raça ou da variante biológica, ele se reformula com base nos conceitos de etnia, diferença cultural ou identidade cultural, mas as vítimas de hoje são as mesmas de ontem e as raças de ontem são as etnias de hoje. (MUNANGA, 2003, p.13)

Conforme Nogueira⁷ (1985) o preconceito racial no Brasil, que ele chama de "preconceito de cor" ou "preconceito de marca", não é de origem, ou seja, não importa sua origem étnica, mas sim seu fenótipo. Nesse viés as oportunidades no mercado de emprego são explicitamente diferenciadas entre brancos e negros, tanto no acesso quanto nos valores dos salários. (apud GUIMARÃES, 1999)

Fleury (2000) define diversidade como o resultado da interação entre indivíduos com diferentes identidades e que convivem no mesmo sistema social; onde coexistem grupos de maioria e de minoria. Os grupos de maioria são os grupos cujos os membros historicamente obtiveram vantagens em termos de recursos econômicos e de poder em relação aos outros. A diversidade cultural pode ser estudada em diferentes perspectivas: no nível da sociedade, no nível organizacional e no nível do grupo ou indivíduo.

Em suma, o objetivo principal da gestão da diversidade cultural é administrar as relações de trabalho, as práticas de emprego e a composição interna da força de trabalho a fim de atrair e reter os melhores talentos dentre os chamados grupos de minoria. Isso pode ser feito por políticas de recrutamento que incorporem os critérios relacionados à diversidade cultural do mercado de trabalho. (FLEURY, 2000, p.21)

Para o Instituto Ethos (2016) “diversidade é o princípio básico de cidadania que visa assegurar a cada um a condição de pleno desenvolvimento de seus talentos e

⁷ NOGUEIRA, Oracy. (1985 [1954]), "Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem — sugestão de um quadro de referência para a interpretação do material sobre relações raciais no Brasil", in O. Nogueira (org.), *Tanto preto quanto branco: estudos de relações raciais*, São Paulo, T.A. Queiroz.

potencialidades, considerando a busca por oportunidades iguais e respeito à dignidade de todos. ”

Ainda segundo Fleury (2000) o interesse das empresas brasileiras na gestão da diversidade cultural é atual, e teve seu início nos anos 90; onde as empresas pioneiras em desenvolver programas para promoção da diversidade eram subsidiárias de empresas norte-americanas.

“O respeito à diversidade e a promoção da equidade pressupõem a representação proporcional nos quadros da empresa de todos os segmentos presentes na sociedade, com garantia de oportunidades iguais para todos. ” (ETHOS, 2016, p. 16). Portanto, as empresas podem adotar uma postura consciente de promoção da diversidade ou omitir-se diante dos preconceitos e desigualdades existentes na sociedade, acabando por reproduzi-los internamente.

Os preconceitos contra negros e mulheres estão enraizados na sociedade brasileira e devem estar sob o foco de políticas de valorização da diversidade. Mas deve-se sempre considerar que os preconceitos manifestam-se de muitas maneiras, especialmente contra segmentos minoritários da sociedade, como os portadores de necessidades especiais ou grupos estigmatizados por sua orientação sexual ou por suas crenças. (ETHOS, 2016, p.17)

Nos últimos anos, tem aumentado a percepção do custo que a manutenção da lógica discriminatória tem para a sociedade e para as empresas; seja pelo impacto negativo que provoca na qualidade de vida da comunidade como um todo ou a compreensão de que a valorização da diversidade traz inúmeras consequências enriquecedoras na vida das empresas e da sociedade. “O pleno desenvolvimento do potencial econômico e cultural do Brasil tem como pressuposto a obtenção de êxitos no combate à discriminação, à desigualdade e à exclusão social. ” (ETHOS, 2016, p.21)

De acordo com Cox⁸ (1994) os benefícios potenciais da gerência da diversidade, são os seguintes: atrair e reter os melhores talentos no mercado de trabalho; desenvolver os esforços de marketing, visando atender segmentos de

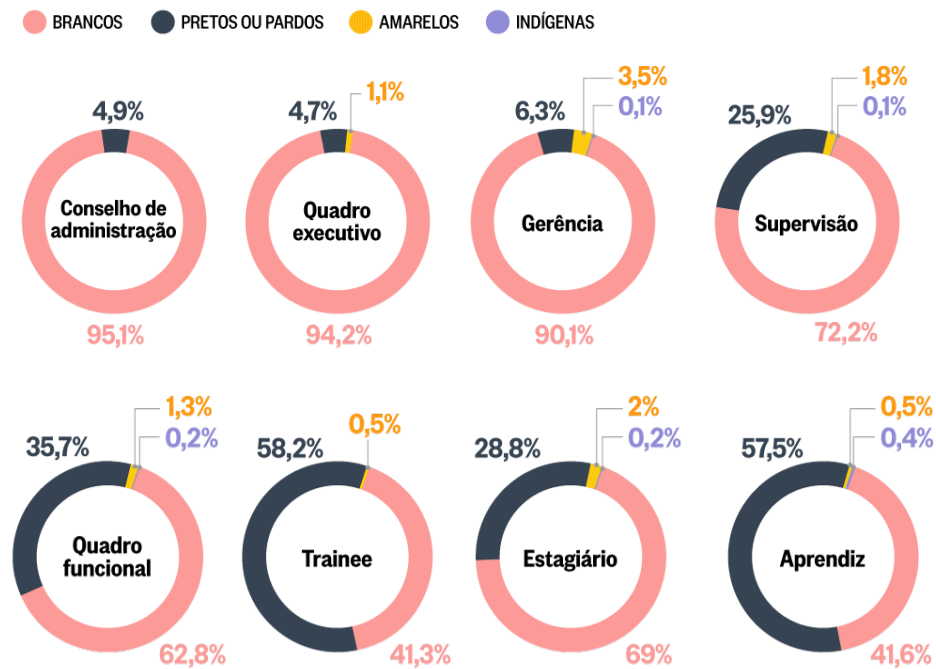
⁸COX, T. Cultural diversity in organizations: theory, research and practice. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 1994.

mercado diversificados; promover a criatividade e a inovação; facilitar a resolução de problemas; desenvolver a flexibilidade organizacional. (apud, FLEURY, 2000, p.21)

O Instituto Ethos (2016) divulgou os resultados da pesquisa o “Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas”, na qual abrange todos os funcionários e dirigentes das 500 maiores empresas instaladas no Brasil, por faturamento, de acordo com um ranking baseado no anuário Melhores e Maiores, da revista Exame. A seguir são apresentados os resultados considerando-se o recorte étnico:

Os negros, que são 52,9% da população do país, estão, como as mulheres, em situação de desigualdade, sub-representação e afunilamento hierárquico. A exclusão é, entretanto, mais acentuada. Maioria nos contingentes de aprendizes e trainees, com proporção de 57,5% e 58,2%, os negros têm sua participação resumida a 6,3% na gerência e 4,7% no quadro executivo; conforme pode ser observado na Figura 3, abaixo:

Figura 3- Distribuição do pessoal nas 500 maiores empresas do Brasil por cor/raça- 2016



Fonte: ETHOS (2016)

Em suma, é necessário acrescentar que a porcentagem de 58,2% no nível dos trainees, com a mesma diferença de 50% em relação aos estagiários, traz a perspectiva, numa primeira observação, de um considerável aproveitamento de negros nos níveis seguintes, o que não se confirma.

A participação de negros no quadro funcional é de 35,7% (diferença de 38,7%), decrescendo progressivamente para 25,9% na supervisão (27,5% de diferença), 6,3% na gerência (75,7% de diferença) e 4,7% no quadro executivo (25,4% de diferença), e mantendo-se num mesmo patamar no conselho de administração, com 4,9%.

Vê-se logo, a par da desigualdade entre negros e brancos, o afinilamento hierárquico, já constatado nas pesquisas anteriores, que exclui os primeiros à medida que se alcançam níveis mais elevados do quadro de pessoal. O processo é tal que resulta em diferença, entre brancos e negros, de 94,2% no quadro executivo e 94,8% no conselho de administração. No grupo de empresas aqui analisado, os negros, de ambos os sexos, têm participação de apenas 34,4% em todo o quadro de pessoal. E as mulheres negras têm condição ainda mais desfavorável, com 10,6%, ocupando 10,3% do nível funcional, 8,2% da supervisão e 1,6% da gerência. No quadro executivo, sua presença se reduz a 0,4%. São duas, entre 548 diretores, negros e não negros, de ambos os sexos. (ETHOS, 2016, p.22)

Em se tratando de Ações Afirmativas, a grande maioria das empresas não realiza nenhum tipo de ação, para ampliar a presença de negros, em nenhum nível de seu pessoal. Entretanto uma parcela relevante dos gestores, tem a percepção de que, ao menos na gerência e no quadro executivo, a presença de negros está abaixo do que deveria. Questionados quanto à causa da escassez de negros em um ou mais níveis, parte dos gestores mencionam que falta conhecimento ou experiência da empresa para lidar com o assunto.

Outro ponto importante, e que merece atenção, são os dados referentes a mulheres negras nas posições de liderança empresarial; as edições anteriores do Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas têm revelado um quadro dramático e persistente: mulheres negras ocupavam 2,1% do quadro gerencial e 0,5% do quadro executivo em 2010. (ETHOS, 2016)

Mulheres negras são parte substantiva do segmento a ser beneficiado pelos programas de gênero nas empresas e sua exclusão ou sub-representação fragiliza o discurso e os esforços no campo da sustentabilidade e

responsabilidade social. Para mudarmos esse cenário, são necessárias algumas medidas fundamentais: a colocação do dado cor/raça nos cadastros, que é amparada por sólidos marcos legais, deve ser feita já nos processos de recrutamento e seleção, bem como nas oportunidades de treinamento, de ascensão e de mentoring, de maneira que seja possível identificar quais são os obstáculos presentes nessas diferentes etapas e ultrapassá-los. (ETHOS, 2016, p.26)

A partir dos resultados apresentados é perceptível a necessidade de se desenvolver nas organizações, formas de acessar e atrair profissionais negras, bem como as estudantes e egressas de cursos superiores, das diferentes regiões do país; através dos diversos programas de ações afirmativas implementados nas universidades, desde o princípio desta década.

Por fim, ETHOS (2016) acrescenta que iniciativas importantes e qualificadas no campo da igualdade racial vêm sendo protagonizadas por diferentes empresas. Iniciativas que podem ser mapeadas, detalhadas e disseminadas, com vistas a inspirar as empresas, auxiliando-as a avançar para um ambiente empresarial mais democrático, que respeite os direitos humanos e que aposte no desenvolvimento econômico e social do país.

Ao estimular a diversidade e atuar contra a discriminação as organizações fortalecem o respeito mútuo entre as pessoas, o reconhecimento de suas particularidades e o estímulo à sua criatividade e cooperação. Além disso, a responsabilidade social e o comportamento das empresas são valorizados em suas relações com clientes, fornecedores e com a comunidade. A prática do pluralismo e da não-discriminação tem elevado potencial de multiplicação junto a esses parceiros, e tem se revelado um importante fator de vantagem competitiva entre as empresas

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo serão apresentados os procedimentos metodológicos utilizados para a realização desta pesquisa. Em um primeiro momento será elucidado os itens que compõem o delineamento da pesquisa; a seguir será visto a técnica de coleta de dados que foi utilizada e uma análise do perfil dos participantes. Por último tem-se o procedimento de análise de dados que será adotado, assim como sua composição técnica.

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Com o propósito de atingir os objetivos desta pesquisa, foi adotada uma orientação predominante quantitativa, em um estudo exploratório descritivo. Segundo Gil (2008) a finalidade da pesquisa exploratória é desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias. Sempre visando a formulação de problemas mais precisos ou hipótese pesquisáveis para futuros estudos. Portanto a pesquisa descritiva sucedeu a pesquisa exploratória, possibilitando a descrição de possíveis situações vivenciadas no mercado de trabalho, contribuições do ensino superior, e percepções sobre as demais questões relevantes a pesquisa.

(...) empregam-se geralmente procedimentos sistemáticos ou para a obtenção de observações empíricas ou para as análises de dados ou ambas, simultaneamente. Obtém-se frequentemente descrições tanto quantitativas quanto qualitativas do objeto de estudo, e o investigador deve conceituar as inter-relações entre as propriedades do fenômeno, fato ou ambiente observado. Uma variedade de procedimentos de coleta de dados pode ser utilizada, como entrevista, observação participante, análise de conteúdo etc., para o estudo relativamente intensivo de um pequeno número de unidades, mas geralmente sem o emprego de técnicas probabilísticas de amostragem. Muitas vezes ocorre a manipulação de uma variável independente com a finalidade de descobrir seus efeitos potenciais. (MARCONI; LAKATOS, 2003, p.188)

De acordo com Malhotra (2012, p.155) a entrevista descritiva quantitativa "é uma metodologia de pesquisa que procura quantificar os dados e geralmente aplica alguma forma de análise estatística". Sendo assim o presente trabalho utilizou-se da

aplicação de uma entrevista descritiva quantitativa com estudantes e egressos negros dos cursos de graduação da UFRGS. Ainda segundo Malhotra (2005) o método facilita a coleta de dados confiáveis, devido a facilidade de aplicação e pela limitação das respostas as alternativas disponíveis.

3.2 TÉCNICA DE COLETA DE DADOS

Em um primeiro momento, para a realização deste trabalho, utilizou-se o levantamento de dados secundários através de pesquisa bibliográfica referente a mercado de trabalho, estágios, inserção profissional, desigualdades raciais no mercado de trabalho e diversidade racial nas organizações; os quais estão relacionados entre si e fundamentam a pesquisa realizada. Para a coleta de dados primários, no presente estudo, foi utilizado um questionário estruturado.

Segundo Roesch (2006), o questionário é o instrumento mais utilizado em pesquisa quantitativa e não se apresenta apenas como um formulário ou conjunto de questões listadas sem reflexão previa; o questionário é um instrumento de coleta de dados que busca mensurar algo. Portanto requer esforço intelectual anterior, no sentido de planejamento, embasado na conceituação do problema e plano de pesquisa.

O questionário aplicado nessa pesquisa continha 90 questões abordando tópicos sobre o perfil do público alvo, inserção profissional, mobilidade social e diversidade racial nas organizações. É importante acrescentar que, destas 90 questões, duas eram abertas: onde os respondentes ficam livres para responderem com suas próprias palavras, sem se limitarem a escolha entre um rol de alternativas (MATTAR, 1994). Essas duas questões, eram não obrigatórias e objetivaram que os respondentes relatassem suas vivências ou de conhecidos sobre casos de discriminação no mercado de trabalho; assim como também, comentários e sugestões com relação a diversidade racial e de gênero nas organizações.

Tabela 2 – Construtos, elementos teóricos, autores e questões do instrumento de pesquisa

Construtos	Elementos	Autores	Questões
Inserção profissional	Elementos Individuais	Rocha-de-Oliveira (2009); Rocha-de-Oliveira; Piccinini, (201a);	1 a 17
	Elementos Coletivos	Rocha-de-Oliveira; Piccinini, (2012)	18
	Elementos Sócio históricos	Rocha-de-Oliveira; Piccinini, (2012)	19 a 28
	Inserção qualificante e não-qualificante	Cordeiro (2002)	29 a 37
	<i>Déclassement</i>	Peugny (2014)	38 a 44
Mobilidade Social	Capital Econômico	Bourdieu (2015)	45 a 56
	Capital Cultural		57 a 76
	Capital Social		
Diversidade étnico-racial	Elementos individuais	Munanga (2003); Nogueira (1985)	77 a 85
	Elementos coletivos	Fleury (2000); Cox (1984)	86 a 92

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

Estabelecidos os elementos e autores que embasaram as questões do instrumento de pesquisa, apresenta-se a seguir as questões elaboradas, como exposto na tabela 3 e 4.

Tabela 3 - Questões dos instrumentos da pesquisa: inserção profissional

Variável	Indicador / Escala
Idade	Questão aberta
Sexo	(1) Masculino (2) Feminino
Raça	(1) Negro (2) Branco (3) Pardo (4) Indígena (5) Amarelo (6) Outro
Estado Civil	(1) Solteiro (a) (2) União Estável (3) Casado (a) (4) Separado (a) (5) Divorciado (a) (6) Viúvo (a)
Acerca da situação que melhor descreve o seu caso durante a maior parte do curso superior	(1) Sem trabalho (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e meus gastos financiados pela família; (2) Trabalhando (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e gastos integralmente financiados pela família;

	<p>(3) Trabalhando (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e gastos parcialmente financiados pela família;</p> <p>(4) Trabalhando (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e me sustentando;</p> <p>(5) Trabalhando (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e contribuindo para o sustento da família;</p> <p>(6) Trabalhando e sendo o principal responsável pelo sustento da família;</p> <p>(7) Sem trabalho (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e vivendo de rendimentos (poupança, por exemplo).</p>
Você já se sentiu discriminado em processos seletivos?	<p>(1) Não, nunca;</p> <p>(2) Sim, já me senti discriminado por motivo de raça;</p> <p>(3) Sim, já me senti discriminado por motivo de gênero;</p> <p>(4) Sim, já me senti discriminado pela minha idade;</p> <p>(5) Sim, já me senti discriminado pela minha classe social;</p> <p>(6) Outro</p>
Depois que entrou no ensino superior você já trocou de trabalho quantas vezes?	<p>(1) Nenhuma e não está trabalhando no momento;</p> <p>(2) Nenhuma, pois nunca trabalhou;</p> <p>(3) Nenhuma, trabalha na mesma organização;</p> <p>(4) 1 vez;</p> <p>(5) 2 vezes</p> <p>(6) 3 vezes ou mais</p>
Quanto tempo você permaneceu sem trabalho depois que se formou?	<p>(1) 0 meses</p> <p>(2) de 1 a 5 meses</p> <p>(3) de 6 a 12 meses</p> <p>(4) de 13 a 24 meses</p> <p>(5) de 25 a 36 meses</p> <p>(6) mais de 3 anos</p>
Depois que se formou você trocou de trabalho quantas vezes?	<p>Nenhuma e não estou trabalhando no momento;</p> <p>Nenhuma, pois nunca trabalhei;</p> <p>Nenhuma, trabalho na mesma organização</p> <p>1 vez;</p> <p>2 vezes;</p> <p>3 vezes ou mais</p>
Em relação ao seu trabalho atual, você:	<p>Está satisfeito;</p> <p>Está insatisfeito, mas não está buscando outro;</p> <p>Está insatisfeito e procurando outro;</p> <p>Está em vias de trocar de emprego</p>
Qual o grau de escolaridade do seu pai? / Qual o grau de escolaridade da sua mãe?	<p>(1) Nenhum</p> <p>(2) Ensino Fundamental (1ª a 4ª série)</p> <p>(3) Ensino Fundamental (5ª a 8ª série)</p> <p>(4) Ensino Médio Incompleto/interrompido</p> <p>(5) Ensino Médio completo</p> <p>(6) Ensino Superior incompleto/interrompido</p> <p>(7) Ensino Superior – cursando</p> <p>(8) Ensino Superior – completo</p> <p>(9) Pós-Graduação – especialização</p> <p>(10) Pós-Graduação – mestrado</p> <p>(11) Pós-Graduação – doutorado</p> <p>(12) Não se aplica</p>
A rede de contatos que construí no ensino superior foi importante para eu conseguir me inserir no mercado de trabalho	De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente
Meus amigos mais próximos e meus familiares me ajudaram a me inserir no mercado de trabalho	De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente
Estar no ensino superior fez que eu começasse a frequentar	De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente

lugares que antes não frequentava	
No ensino superior construí uma rede de relacionamentos que possivelmente não teria antes de entrar nesse nível de ensino	De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente
O curso permitiu melhorar a minha situação econômica	De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente
Por meio da formação pude auxiliar financeiramente minha família	De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente
INSERÇÃO PROFISSIONAL E ELEMENTOS COLETIVOS	
Meus pais relatam que quando eles eram jovens era mais difícil chegar ao ensino superior.	De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente
INSERÇÃO PROFISSIONAL E ELEMENTOS SÓCIO-HISTÓRICOS	
Agências de emprego e de estágio foram importantes para eu conseguir entrar no mercado de trabalho	De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente
As políticas de bolsas e financiamento do Governo Federal foram importantes para que eu pudesse cursar o ensino superior	De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente
A política de cotas foi importante para que eu tivesse acesso ao ensino superior	De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente
A formação recebida na instituição de ensino do curso superior tecnológico permitiu que eu subisse de cargo onde trabalho	De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente
Independente da formação recebida, estar cursando (ter cursado) o ensino superior permitiu que eu subisse de cargo onde trabalho	De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente
Percebo que o status da instituição que realizei o ensino superior foi importante para a minha inserção no mercado de trabalho	De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente
Tive que buscar cursos fora da minha instituição de ensino para complementar minha formação para o mercado de trabalho	De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente
Durante o curso superior percebi ações da instituição de ensino para auxiliar minha inserção profissional	De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente
O preparo para inserção profissional oferecido pela instituição na qual cursei o curso superior foi insuficiente	De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente

O ensino superior permitiu que eu conseguisse trabalhos que dificilmente conseguiria sem esse nível de ensino	De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente
INSERÇÃO PROFISSIONAL E ELEMENTOS DE INSERÇÃO QUALIFICANTE E NÃO-QUALIFICANTE	
A sua organização possui algum plano de qualificação profissional?	(1) Não (2) Sim, possui cursos organizados pela própria instituição (3) Sim, contrata empresas para dar cursos na própria instituição (4) Sim, a organização paga uma porcentagem (ou tudo) de cursos que os funcionários queiram fazer fora da instituição e que estejam ligados ao trabalho (5) Sim, a organização paga uma porcentagem (ou tudo) de cursos que os funcionários queiram fazer fora da instituição, mesmo que não estejam ligados diretamente ao trabalho (6) Outro_____
O seu contrato de trabalho é por tempo:	(1) Determinado (que tem datas de início e término antecipadamente combinadas entre o trabalhador e o empregador) (2) Indeterminado (há data de início, mas não consta a de término) (3) Outro_
Quanto ao seu tempo semanal de trabalho	(1) Você trabalha em tempo integral (40 horas semanais ou mais) (2) Você trabalha em tempo parcial (menos de 40h semanais) por escolha própria (3) Você trabalha em tempo parcial (menos de 40h semanais) por determinação da organização (4) Você trabalha em tempo parcial (20h semanais), pois é bolsista ou estagiário
Você já contribuiu para previdência social (INSS)?	1) Não, nunca contribuí (2) Sim, estou contribuindo atualmente (3) No momento não, mas já contribuí
Qual seu vínculo com a organização?	(1) Estágio não remunerado (2) Estágio remunerado (3) Funcionário Público Concursado (4) Cargo em Comissão (5) Funcionário de empresa privada com carteira assinada (6) Funcionário de empresa privada sem carteira assinada (7) Voluntário (8) Terceirizado (9) Trabalha em empresa/negócio familiar (10) Trabalha por conta própria (11) Sou dono e/ou sócio/associado/cooperado de uma empresa (12) Outro_____
Possuo autonomia para realizar minhas tarefas	De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente
Em geral nos postos de trabalho que já ocupei possuía autonomia para realizar as tarefas	De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente
Sou o principal responsável pela minha qualificação profissional	De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente
A instituição na qual trabalho não possui um sistema claro de progressão de carreira	De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente
Você ocupa uma vaga de emprego inferior ao seu nível de qualificação?	De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente
Uma pessoa com menos qualificação que você poderia	De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente

realizar as atividades que você desempenha na organização?	
Percebe que de forma geral as vagas que são oferecidas para nível superior são para tarefas inferiores a sua qualificação?	De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente
Você recebe remuneração inferior ao seu nível de qualificação?	De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente
Na organização onde trabalho a remuneração de quem é bacharel é maior do que a de quem é técnico?	De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente
Percebo que a remuneração paga para quem possui nível superior é inferior ao nível de qualificação que possuem	De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente
Sinto que com a minha idade meus pais tinham um trabalho melhor que o meu	De (1) Discordo totalmente a (5) Concordo totalmente

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

Apresenta-se abaixo as questões elaboradas acerca do construto Mobilidade Social, como exposto no Tabela 4.

Tabela 4- Questões dos instrumentos da pesquisa: Mobilidade social

Variável	Indicador / Escala
Você possui acesso à internet?	(1) Não (2) Sim, no trabalho (3) Sim, na instituição de ensino (4) Sim, no celular (5) Sim, em casa (6) Outro
O número total de pessoas que moram em seu domicílio, incluindo você:	(1) 1 (2) 2 (3) 3 (4) 4 (5) 5 (6) 6 ou mais
Qual sua renda bruta mensal (total de rendimentos individuais)?	Pergunta aberta
Qual a renda bruta mensal da sua família (total de rendimentos, incluindo os seus)?	Pergunta aberta
Você cursou a maior parte do ensino fundamental em escola	(1) Pública (2) Privada
Você cursou a maior parte do ensino médio em escola	(1) Pública (2) Privada
Você possui conhecimento de língua inglesa?	(1) Não (2) Sim, básico (3) Sim, intermediário (4) Sim, avançado
Você possui conhecimento de língua espanhola?	(1) Não (2) Sim, básico

	(3) Sim, intermediário (4) Sim, avançado
Tem conhecimento de algum outro idioma além de inglês e espanhol?	(1) Sim. Qual? _____ (2) Não
Quantos livros você costuma ler por ano?	(1) Nenhum Ir para a pergunta 98. (2) de 1 a 2 por ano (3) de 3 a 6 por ano (4) de 7 a 12 por ano (5) mais de 12 por ano
Em relação ao seu pai ele/Em relação a sua mãe	(1) Não fala nenhum outro idioma (2) Possui inglês básico (3) Possui inglês intermediário (4) Possui inglês avançado (5) Possui espanhol básico (6) Possui espanhol intermediário (7) Possui espanhol avançado (8) Não se aplica (9) Outro _____
Qual o grau de escolaridade do seu Pai?/Qual o grau de escolaridade da sua mãe? ⁴¹	(1) Nenhum (2) Ensino Fundamental (1ª a 4ª série) (3) Ensino Fundamental (5ª a 8ª série) (4) Ensino Médio Incompleto/interrompido (5) Ensino Médio completo (6) Ensino Superior incompleto/interrompido (7) Ensino Superior – cursando (8) Ensino Superior – completo (9) Pós-Graduação – especialização (10) Pós-Graduação – mestrado (11) Pós-Graduação – doutorado (12) Não se aplica
Qual curso de graduação seu pai fez?/Qual curso de graduação sua mãe fez?	Pergunta aberta
Qual gênero de livros você costuma ler?	(1) técnicos e de estudo (2) romances (3) filosofia (4) política (5) autoajuda (6) economia (7) relatos históricos (8) arte (9) religiosos (10) Outro _____
Que tipo de periódicos você costuma ler?	(1) Jornal/portais de notícias (2) Revista de entretenimento/especializadas (3) Revista de atualidades (4) Nenhum
Qual era o trabalho do(a) seu(sua) pai(mãe) quando você tinha cerca de 14 anos?	(1) Gerentes de grandes empresas, funcionários públicos de alto cargo, grandes proprietários de empresas e grandes fazendeiros. (2) Profissões liberais (médico, advogado, dentista). (3) Professores ensino superior, produtores artísticos, patrões do comércio grande ou da indústria, quadros do setor privado (qualificado), engenheiros, arquiteto, veterinário, quadros intermediários do setor público, quadros intermediários do setor privado, trabalhadores da indústria com alta qualificação, psicólogos, contadores, analista de sistemas, desenvolvedor de software.

	<p>(4) Patrões do comércio médio, professores primários/ensino médio, enfermeiro, agente social, jornalista, bibliotecário, fotógrafo, publicitário, músico, bancário, militar, radialista, fisioterapeuta, coreógrafa, designer gráfico, projetista, produtor.</p> <p>(5) Quadros médios do comércio (lojas e restaurantes), técnicos, empregados de escritório, funcionário público de cargos baixos, policial, corretor de imóveis, comprador, representante comercial.</p> <p>(6) Serviços médico-sociais (técnicos da saúde), pequenos comerciantes, quadros médios administrativos, administradores de pequenos estabelecimentos industriais e de serviços, gerentes em pequenos estabelecimentos.</p> <p>(7) Pequenos proprietários sem empregados, incluindo pequenos produtores rurais.</p> <p>(8) Atendente de telemarketing, frentista, caixa de supermercado, trabalhadores domésticos (diarista, empregada doméstica, babá, jardineiro, motorista), cuidadora geriátrica, garçom, cobrador, vendedor ambulante, vigilante, zelador.</p> <p>(9) Técnicos: metalúrgico, mecânico, eletricitista, confeitoiro, padeiro, cozinheiro, cabeleireiro.</p> <p>(10) Pintores, pedreiros, azulejista, gesseiro, encanador, sapateiro, artesãos, operário sem qualificação, camareira, auxiliar de cozinha, copeiro, açougueiro, auxiliar transporte, agente funerário, soldador, merendeira, separador, recepcionista, catador de reciclados, manicure, operários de baixa qualificação.</p> <p>(11) Assalariados agrícolas, pequenos produtores rurais.</p> <p>(12) Não se aplica</p> <p>(13) Não trabalhava</p> <p>(14) Outro _____</p>
--	--

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

A coleta de dados ocorreu via internet, através do formulário do *Google Forms*, sendo que os respondentes foram contatados através do Facebook (na rede social da autora e na rede social de amigos, grupos relativos a instituição de ensino, grupos e páginas de coletivos negros de estudantes da UFRGS); E também através de e-mails enviados as Comissões de Graduação (COMGRADs) dos cursos de graduação da UFRGS.

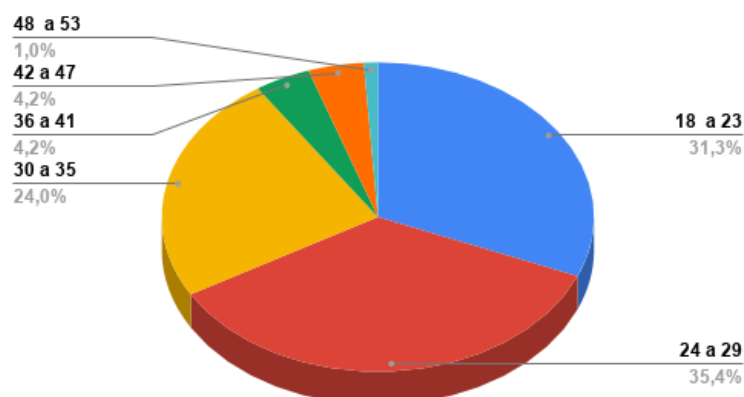
4 ANALISE DE DADOS

Nesta seção os dados coletados serão descritos e analisados, de acordo com os objetivos propostos nesta pesquisa. Para isso, será apresentado o perfil dos respondentes, os dados que se relacionam para o alcance dos objetivos específicos, assim como também a análise geral para a resposta ao problema da pesquisa.

4.1 PERFIL DOS RESPONDENTES

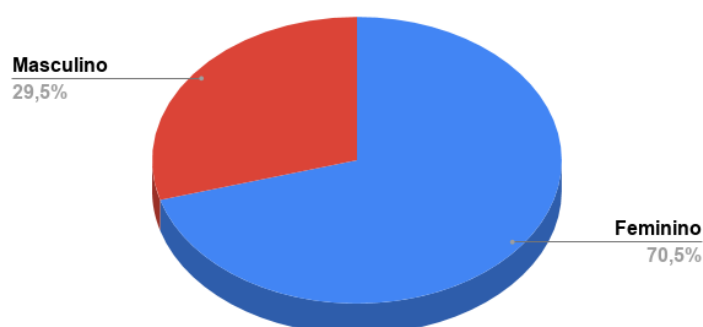
Com o propósito de localizar estudantes e egressos negros da UFRGS, o questionário on-line foi divulgado entre os meses de outubro e novembro de 2018. Por limite de tempo, falta de grupos específicos de negros da instituição de ensino analisada em redes sociais; exigência de alguns requisitos para divulgação de pesquisas acadêmicas pelas Comissões de graduação da UFRGS, e principalmente o contexto político do ano eleitoral; obteve-se ao todo 105 respostas, sendo que nove respostas foram retiradas da análise por se tratarem de estudantes autodeclarados brancos, totalizando ao final 96 respostas analisadas.

No decorrer do questionário, principalmente nas questões de abertura, foram feitas perguntas para traçar o perfil dos respondentes como: idade, sexo, curso de graduação, ano de ingresso no curso, modalidade de ingresso na graduação, cidade onde morava antes e durante o curso de graduação, entre outras. Sendo assim o perfil traçado por esta pesquisa, conseguiu delinear que os estudantes e egressos negros da UFRGS, correspondem em sua maioria, a faixa etária de 24 a 29 anos, são oriundos de escolas públicas: tanto no ensino fundamental (83%) quanto no ensino médio (89%), são solteiros (78%), e não possuem filhos (87%); são oriundos do interior do estado do Rio Grande do Sul, da região metropolitana e de Porto Alegre, sendo que no momento da graduação, residiam e/ou residem em Porto Alegre e em sua região metropolitana.

Gráfico 4 – Faixa etária dos respondentes

Nota- se que o perfil do estudante negro não possui concentração em uma única faixa etária, pois tanto a faixa etária de 24 a 29 anos (com maior número de respondentes, cerca de 35,4%) quanto a 18 a 23 anos (31,3%) e a de 30 a 35 anos (24%) possuem um número significativo de respondentes. O que pode em parte ser justificado, pelo fato da pesquisa abranger alunos e egressos, sendo que a maior idade encontrada foi de 51 nos, enquanto que a menor foi de 18 anos; com média de 27,62 anos.

No gráfico a seguir, é possível observar que das 96 respostas, mais de 70% são mulheres negras e menos de 30% são relativas a homens negros.

Gráfico 5 – Sexo

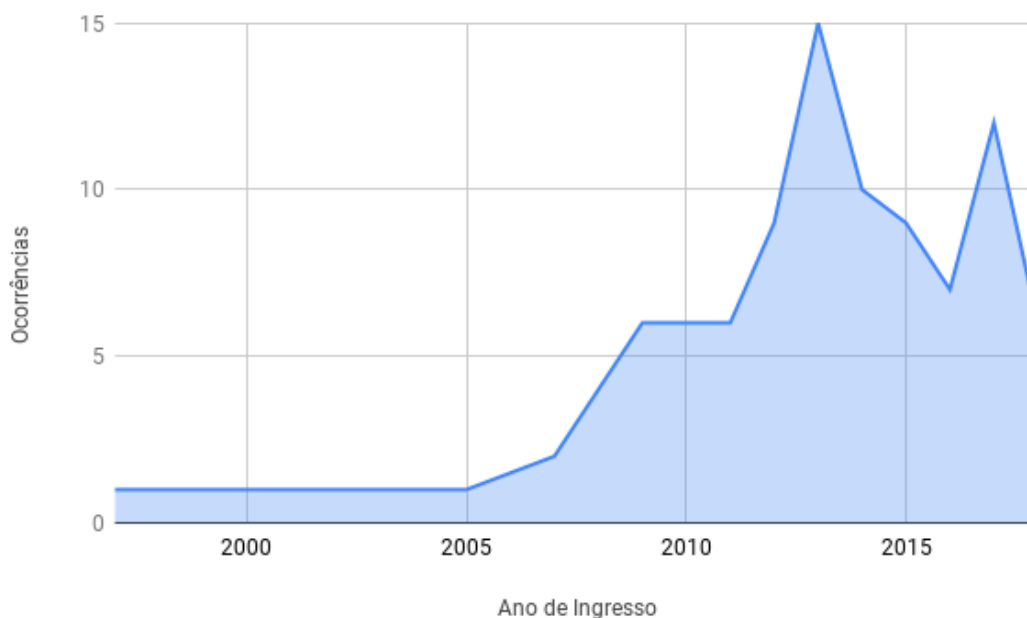
Para esse trabalho foram coletadas 96 respostas de estudantes de 35 cursos diferentes. Na tabela abaixo é possível ver a número de respostas de cada um dos cursos:

Tabela 5 - Número de respostas por curso

Curso	N° respostas
Enfermagem	6
Administração	24
Administração Pública e Social	5
Engenharia Civil	3
Relações Internacionais	3
Serviço Social	3
Saúde coletiva	1
Arquitetura e Urbanismo	2
Engenharia de Computação	1
Engenharia de Alimentos	1
Letras bacharelado	5
Pedagogia	3
Ciências Econômicas	2
Engenharia mecânica	1
Educação Física	1
Medicina	1
Nutrição	1
Publicidade e propaganda	2

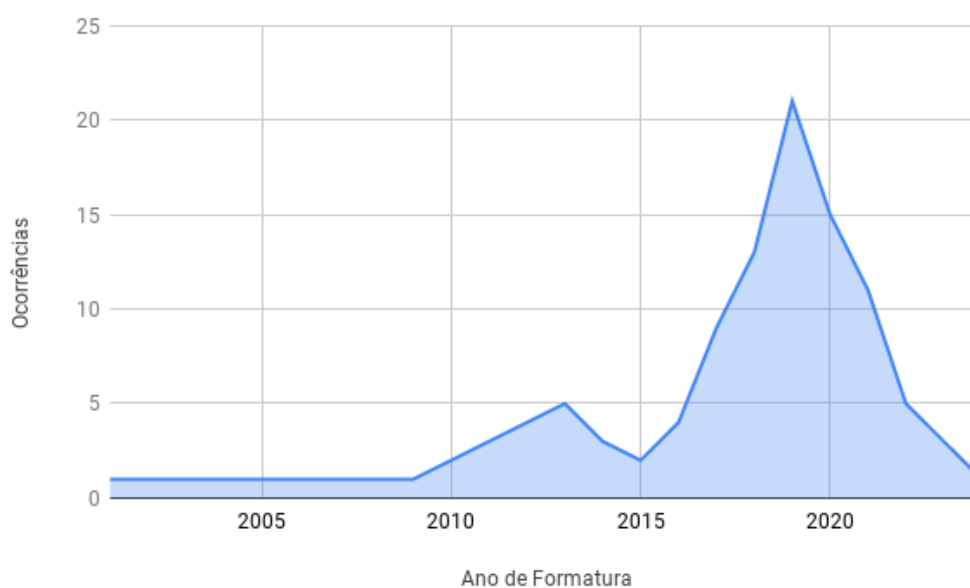
Química	1
Matemática	1
Relações Públicas	2
Jornalismo	4
Ciências Sociais	1
Ciências Biológicas	3
Fisioterapia	1
Direito	5
Ciências atuariais	3
Artes Visuais	1
História	2
Química Industrial	1
Medicina Veterinária	1
Odontologia	2
Ciências Contábeis	1
Biblioteconomia	1
Dança	1
Total Geral	96

Em relação ao ano e semestre de ingressos destes estudantes em seus cursos, por se tratar de uma questão aberta, alguns egressos e alunos não responderam o semestre de ingresso. Portanto para não perder nenhuma resposta optou-se por analisar o ano de ingresso do total de respondentes. Na tabela a seguir é apresentado o ano de ingresso dos estudantes e o número de respostas correspondentes:

Gráfico 6 – Ano de ingresso no curso

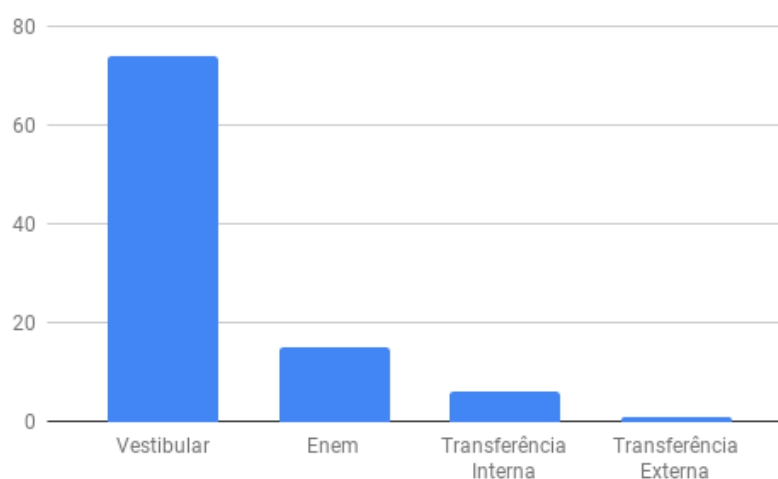
Desta forma podemos observar que o ano com maior número de ingressantes é 2013 com 15,60% das respostas, seguido pelos anos de 2017 com 12,50% e 2014 com 10,0% das respostas respectivamente. Com base no ano de 1997 em diante é possível observar um aumento significativo de ingressantes; isso se deve, como relatado anteriormente, a implementação do Programa de Ações afirmativas da UFRGS aprovado em 2007 e implantado a partir do processo seletivo de 2008. No gráfico seguinte é possível observar o ano de formatura dos respondentes egressos, assim como também a previsão de formatura dos estudantes com a graduação em curso.

Gráfico 7 – Ano de Formatura dos estudantes



Pelos números se pode verificar que a maior parte dos respondentes possui previsão de formatura para o ano de 2019 com 21 ocorrências ou 21,9%, seguido pelos anos de 2020 e 2018, com 15 e 13 ocorrências respectivamente. No gráfico abaixo podemos observar o sistema de ingresso dos respondentes; no qual a maioria, 74 estudantes, responderam terem ingressado na universidade através do vestibular, seguido pelo Enem com 15 respondentes, 6 estudantes ingressaram através da transferência interna e 1 por meio da transferência externa.

Gráfico 8- Processo seletivo de ingresso no curso



No que se refere as motivações para escolha do curso de formação no ensino superior foi solicitado que o respondente marcasse até três alternativas principais para sua escolha, sendo que 30,2% das respostas se referiram a identificação com o curso, como principal motivação. No entanto através dos números é possível analisar que essa motivação é influenciada por outros fatores para a escolha do curso como: oportunidades de emprego na área (16,7%), curso noturno (9,4%), para fazer concurso público (8,9%), falta de outras opções que interessassem (8,9%) e trabalho anterior na área (6,3%).

Gráfico 9 – Motivações para escolha do curso superior

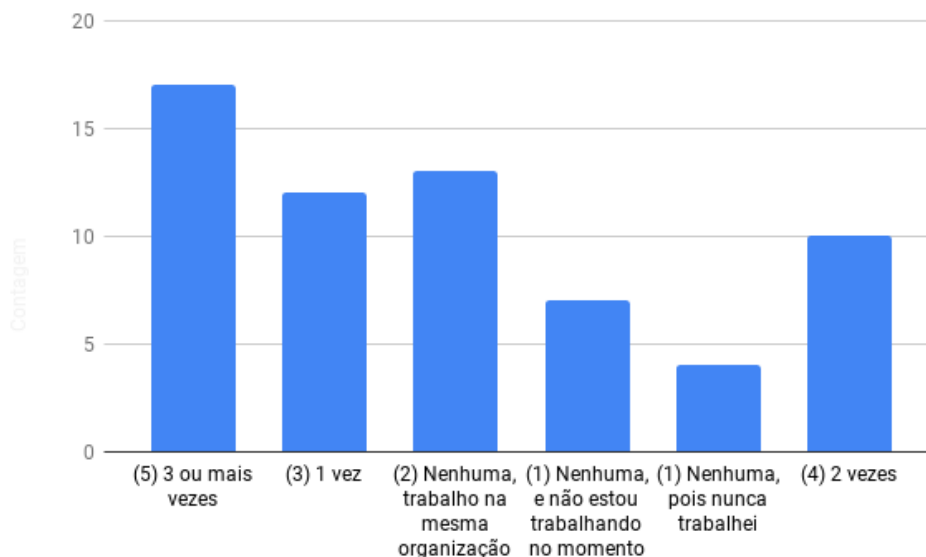


4.2 INSERÇÃO PROFISSIONAL

Acerca da inserção profissional dos estudantes negros através das respostas é possível traçar o perfil dos estudantes como: a maioria estava trabalhando (incluindo

estágio e bolsa de iniciação científica) e gastos parcialmente financiados pela família durante a maior parte do curso, respectivamente 31,4% dos respondentes; sendo que 27% dos estudantes trocaram de trabalho 3 vezes ou mais após ingressarem no ensino superior, conforme pode ser verificado no Gráfico 10 subsequente. Nas questões relativas apenas para estudantes egressos, 7 relataram terem iniciado uma pós-graduação após a formação no ensino superior, 6 realizaram somente cursos de capacitação oferecidos pela instituição, 4 iniciaram outro curso superior, 2 responderam que não precisaram mais estudar e 1 iniciou uma pós-graduação (mestrado). Quando questionados acerca do tempo que permaneceram sem trabalho após a formatura 54,2% responderam 0 meses, seguido por 33,3% que responderam terem ficado cerca de 1 a 5 meses sem trabalho.

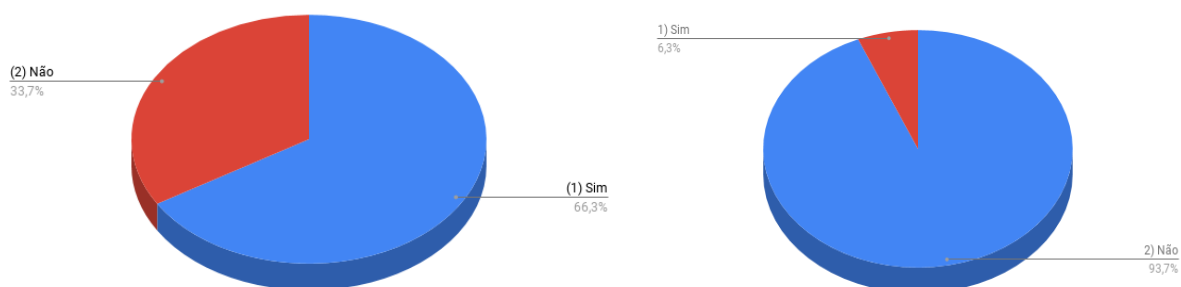
Gráfico 10 - Depois que entrou no ensino superior trocou de trabalho quantas vezes



Em relação a processos seletivos, se tem um maior número de estudantes que participaram de processos seletivos para estágio correspondendo a 66,3%, do que o número de estudantes que participaram de processos seletivos para trainee (6,3%); conforme pode ser observado nos gráficos a seguir. É importante analisar que 63 dos respondentes relataram terem participado em média de 5,6 processos seletivos para estágio, nos quais obtiveram aprovação média de 3,2.

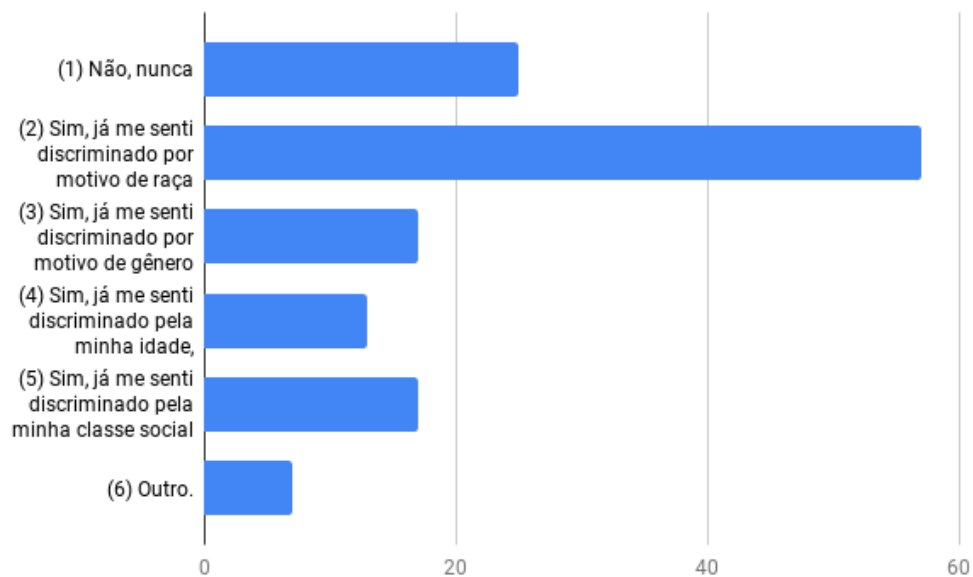
Foi solicitado também que os estudantes respondessem se já haviam sentido discriminação em processos seletivos por motivos de raça, gênero, idade e classe social. Abaixo, no gráfico 13, é possível observar que 57 dos respondentes relataram terem sentido discriminação por motivo de raça, 17 por motivo de gênero e igualmente 17 também por motivo classe social; 13 por motivo de idade e 7 por outros motivos. Além de que 25 respondentes relataram não terem se sentindo discriminados em processos seletivos.

Gráfico 11- Participação em processos seletivos de estágio e trainee



Apenas 6 respondentes relataram já terem participado de processos seletivos para trainee, no qual 2 estudantes obtiveram aprovação.

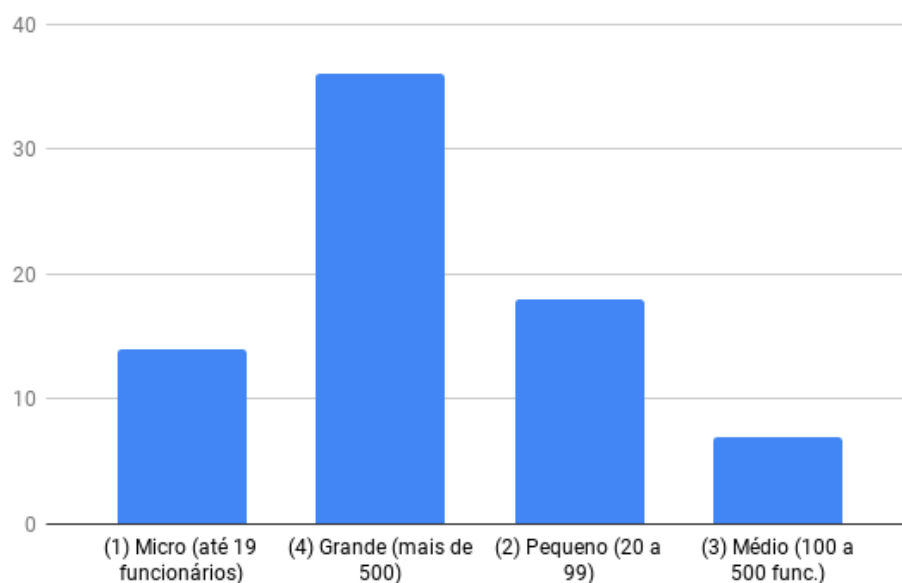
Gráfico 12 – Você já se sentiu discriminado em processos seletivos



Nessa questão foi solicitado que os respondentes marcassem até três opções nas quais já se sentiram discriminados, a partir disso é possível fazer a correlação entre fatores. Dos 57 respondentes que relataram terem se sentido discriminados por motivo de raça, 29% não relacionaram com outros motivos; 18,3% relacionaram a discriminação por raça com motivo de gênero; 8,2% relacionaram com motivos de idade; 7,3% relacionaram a discriminação por raça com motivo de classe social.

No que se refere a contribuição previdenciária 39 ou 41,1% dos respondentes já contribuíram, mas no momento não estão contribuindo; já 33 (34,7%) estão contribuindo atualmente e 23 ou 24,2% nunca contribuíram. Sendo que 83,3% dos estudantes responderam estarem trabalhando atualmente e 14,7% não estão trabalhando no momento.

Com relação ao porte da organização 36 estudantes afirmaram trabalhar em uma grande empresa (mais de 500 funcionários), 18 em pequena empresa (20 a 99 funcionários) 14 em microempresa (até 19 funcionários) e médio porte (100 a 500 funcionários).

Gráfico 13- Porte da organização

No que diz respeito ao tipo de organização: pública, privada ou ONG; 52,3% dos estudantes trabalham em organizações públicas, 45,5% em organizações privadas e 1,3% em ONGs. Sendo que o ramo de atuação da organização de 49,4% dos estudantes é serviço, 9,1% dos estudantes trabalham no ramo de comércio e 5,2% em indústria; 36,4% responderam trabalhar em ramos diferentes dos disponibilizados nas opções como: área da educação, área da saúde, forças armadas, área financeira, judiciário, legislativo e alguns são bolsistas da universidade em áreas de ensino, pesquisa ou extensão.

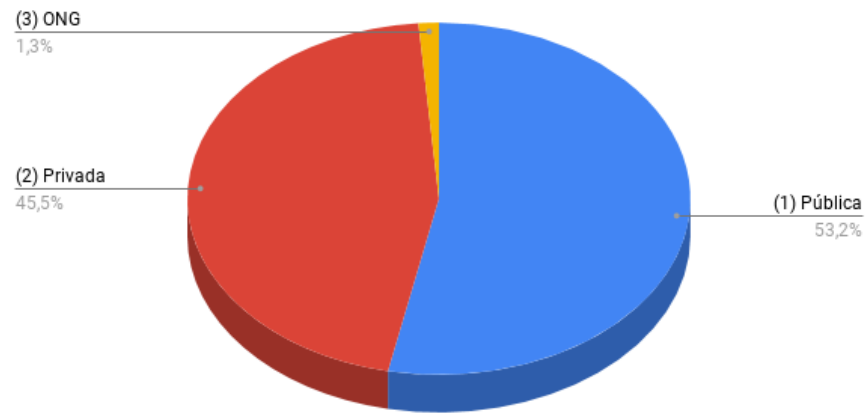
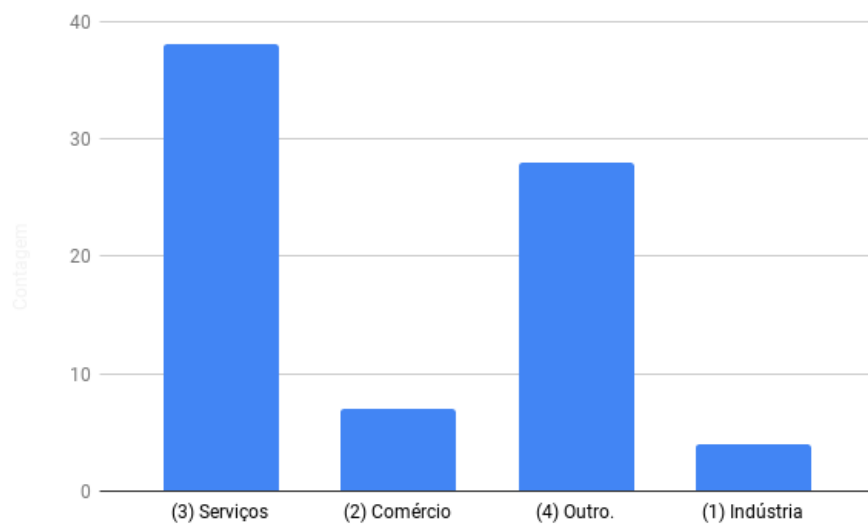
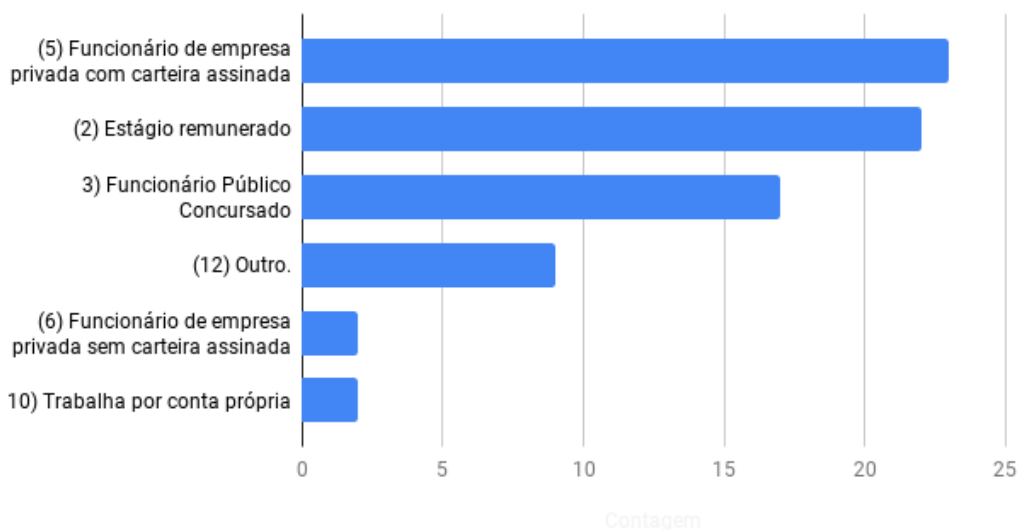
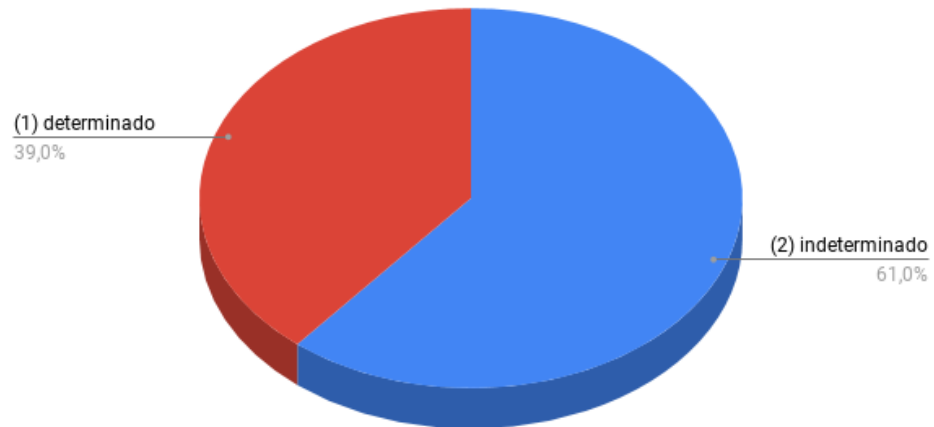
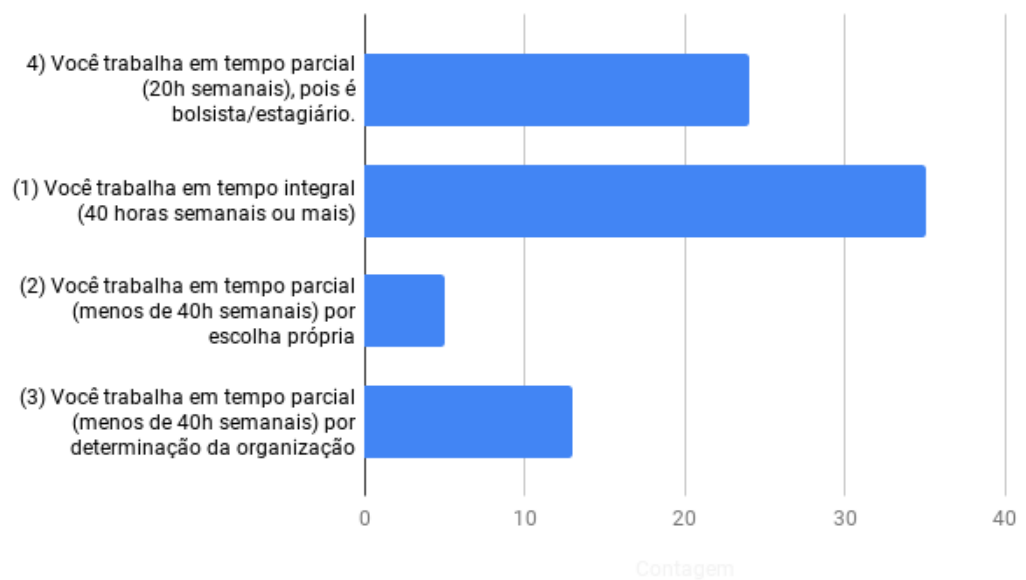
Gráfico 14 - Tipo de organização**Gráfico 15- Ramo de atuação**

Gráfico 16 – Vínculo com a organização

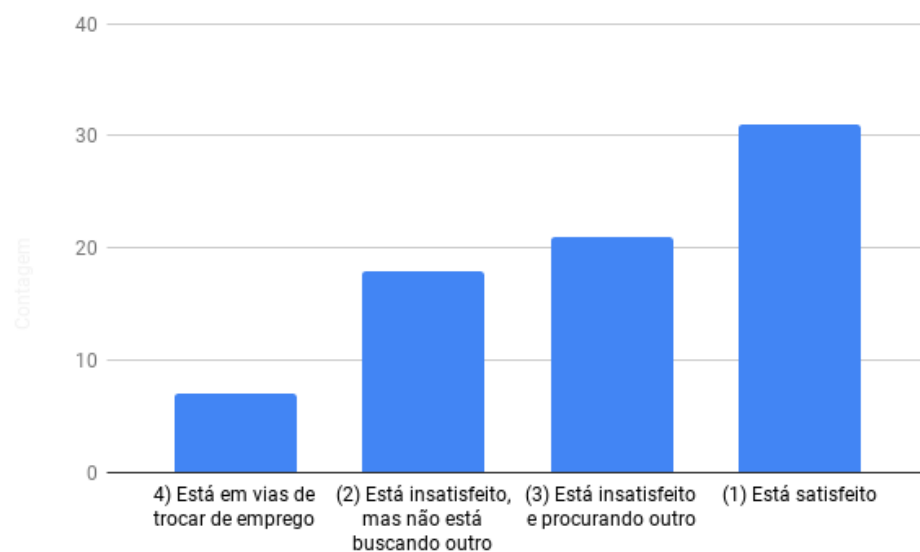
Os estudantes que estão trabalhando no momento, responderam possuírem vínculo com a organização como: funcionário de empresa privada com carteira assinada respectivamente 30,7% dos respondentes, estágio remunerado (29,3%), funcionário público concursado (22,7%), funcionário de empresa privada sem carteira assinada (2,7%), trabalhando por conta própria (2,7%); os respondentes que marcaram a opção outro total de 12%, relataram ser bolsistas da universidade.

No que se refere a contrato de trabalho a maioria respectivamente 61% dos respondentes possuem contrato por tempo indeterminado e 39% possuem contrato por tempo determinado. Sendo que o tempo semanal de trabalho é integral de 40h semanais ou mais para 35 dos respondentes, parcial (20h semanais) para 24 dos respondentes pois são bolsistas/estagiários, menos de 40h semanais por escolha própria para 5 dos respondentes, e menor que 40h semanais para 13 dos respondentes por determinação da organização; conforme pode ser verificado nos gráficos abaixo:

Gráfico 17: Contrato de trabalho é por tempo**Gráfico 18- Tempo semanal de trabalho**

Em relação ao seu trabalho atual 31 estudantes responderam estar satisfeito; 21 estudantes responderam estar satisfeitos e procurando outro; 18 responderam que estão insatisfeitos, mas não estão procurando outro; e 7 responderam, que estão em vias de trocar de emprego.

Gráfico 19 - Nível de satisfação com o trabalho



Ainda se tratando da inserção profissional dos estudantes, foi realizado um quadro onde continham afirmações sobre as organizações em que os respondentes trabalham e a sua inserção no mercado de trabalho; nas quais os estudantes deveriam responder dentro da escala de 1 a 5, onde 1 representa discordo totalmente e 5 concordo totalmente. As questões relativas a autonomia, desenvolvimento de carreira e formação profissional receberam médias entre 4 e 3,5 aproximadamente, já a moda se manteve em 5 para essas afirmações.

Conquanto as questões relativas a progressão de carreira, situação econômica e financeira da família envolvendo a formação e o ingresso no ensino superior receberam escalas menores ficando com médias entre 3 e 2 aproximadamente e

moda igual a 1 (discordo totalmente), com exceção da afirmação para melhoria econômica relacionada ao ingresso no curso com moda igual a 5 (concordo totalmente). Conforme pode ser observado na tabela abaixo:

Tabela 6- Organizações e inserção no mercado de trabalho

	Média	Moda
Sinto que com a minha idade meus pais tinham um trabalho melhor que o meu	2,17	1
Agências de emprego e de estágio formam importantes para eu conseguir entrar no mercado de trabalho	2,29	1
A formação recebida na instituição de ensino permitiu que eu subisse de cargo onde trabalho	2,35	1
Independente da formação recebida, estar cursando o ensino superior permitiu que eu subisse de cargo onde trabalho	2,35	1
Meus amigos mais próximos e meus familiares me ajudaram a me inserir no mercado de trabalho	2,49	1
A rede de contatos que construí no ensino superior foi importante para eu conseguir me inserir no mercado de trabalho	2,74	1
Ocupo uma vaga de emprego inferior ao meu nível de qualificação	2,87	1
Por meio da formação, pude auxiliar financeiramente minha família	3,03	1
Recebo remuneração inferior ao meu nível de qualificação	3,29	5
A instituição na qual trabalho não possui um sistema claro de progressão de carreira	3,37	5
O curso permitiu melhorar a minha situação econômica	3,37	5
Uma pessoa com menos qualificação que eu poderia realizar as atividades que desempenho na organização	3,5	5
Possuo autonomia para realizar minhas tarefas	3,64	5
Sou o principal responsável pela minha qualificação profissional	4,21	5

4.3 MOBILIDADE SOCIAL

O bloco de afirmações relativas a tabela 9 (abaixo), objetivaram que os estudantes respondessem de acordo com suas vivências e percepções considerando as contribuições do ensino superior em sua inserção no mercado de trabalho. Contudo os respondentes indicaram a concordância com cada uma delas, sendo 1 para discordo totalmente e 5 para concordo totalmente.

Tabela 7 - Contribuições do ensino superior e inserção profissional

	Média	Moda
Durante o curso percebi ações da instituição de ensino para auxiliar minha inserção profissional	2,93	1
Tive que buscar cursos fora da minha instituição de ensino para complementar minha formação para o mercado de trabalho	3,09	4
Em geral nos postos de trabalho que já ocupei possuía autonomia para realizar as tarefas	3,14	3
O preparo para inserção profissional oferecido pela instituição é insuficiente	3,31	3
Quando terminei o ensino médio minha prioridade era encontrar trabalho	3,34	5
Quando terminei o ensino médio minha prioridade era fazer o ensino superior	3,66	5
O ensino superior permitiu que eu conseguisse trabalhos que dificilmente conseguiria sem esse nível de ensino	3,67	5
Estar no ensino superior fez que eu começasse a frequentar lugares que antes não frequentava	4,01	5
Percebo que o status da instituição que realizei (realizo) o ensino superior foi (é) importante para a minha inserção no mercado de trabalho	4,03	5
No ensino superior construí uma rede de relacionamentos que possivelmente não teria antes de entrar nesse nível de ensino.	4,12	5
Meus pais relatam que quando eles eram jovens era mais difícil chegar ao ensino superior	4,27	5
A política de cotas foi importante para que eu tivesse acesso ao ensino superior	4,33	5

As medias e modas mais altas foram as questões relativas a importância do status da instituição para a inserção profissional, rede de relacionamentos construída, a importância da política de cotas para o acesso ao ensino superior e relato dos pais que das dificuldades de acesso quando eram mais jovens. Já as mais baixas foram as relativas a auxílio da instituição através de ações para inserção profissional, preparo da instituição de ensino para o ingresso no mercado de trabalho, autonomia em cargos anteriormente ocupados.

Em relação a cidade de origem dos respondentes se pode observar, na tabela a seguir, que os estudantes são oriundos em sua maioria de Porto Alegre (71,1%), do interior do estado do Rio Grande do Sul, da região metropolitana e em menor proporção de outros estados brasileiros.

Tabela 8- Cidade de origem

Cidade	Frequência	%
São Miguel do Oeste - SC	1	1,2%
Osório/RS	1	1,2%
Porto Alegre /RS	59	71,1%
Cristal/RS	1	1,2%
Sapucaia do Sul/RS	2	2,4%
Canoas/RS	1	1,2%
Goiânia / GO	1	1,2%
Pelotas/RS	2	2,4%
Viamão/RS	2	2,4%
Novo Hamburgo/RS	1	1,2%
Rio de Janeiro/ RJ	2	2,4%
Bagé/RS	1	1,2%
São Paulo / SP	1	1,2%
Bento Gonçalves/RS	2	2,4%
Gravataí/RS	2	2,4%
Uruguaiana/RS	1	1,2%
Ijuí/RS	1	1,2%
Palmares do Sul /RS	1	1,2%
Alegrete/ RS	1	1,2%
Total Geral	95	1

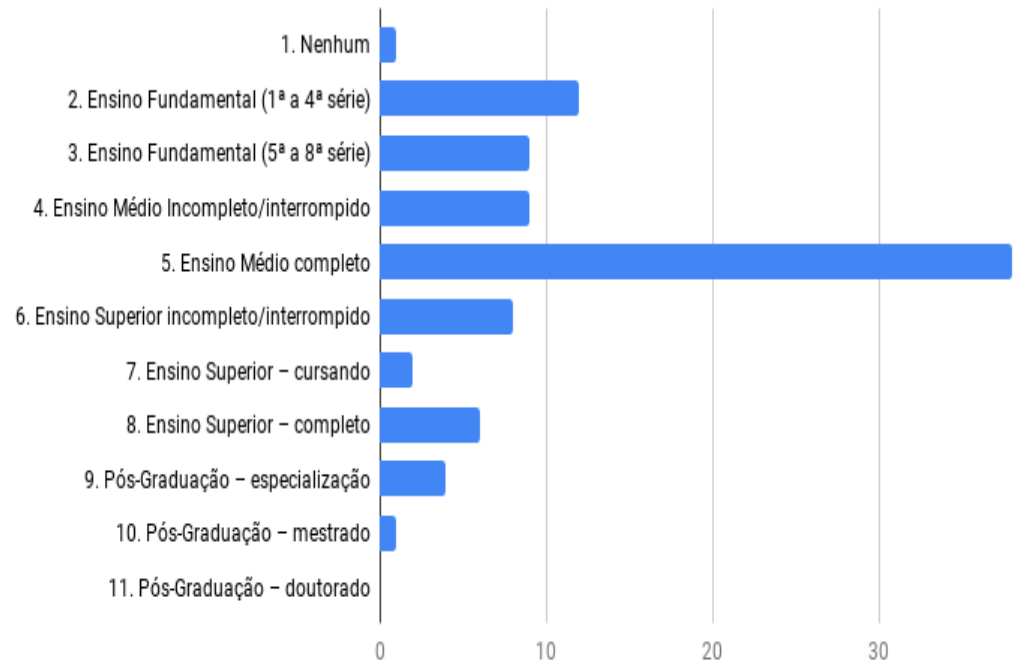
Em relação a cidade em que os respondentes residem atualmente, a grande maioria das respostas concentram-se em Porto Alegre/RS e região metropolitana.

Como os Campis da UFRGS se localizam em Porto Alegre/RS, já era esperado que os estudantes do interior e de outros estados tenham buscado morar na cidade ou nas suas proximidades no decorrer de sua graduação; conforme pode ser verificado na tabela a seguir:

Tabela 9- Cidade de residência no momento da graduação

Cidade	Frequência	%
Porto Alegre/ RS	75	78,10%
Viamão / RS	8	8,30%
Sapucaia do Sul/ RS	2	2,10%
Novo Hamburgo/ RS	1	1,00%
Alvorada/ RS	4	4,20%
Cachoeirinha/ RS	3	3,10%
Gravataí/ RS	1	1,00%
Canoas/ RS	2	2,10%
Total Geral	96	1

Em relação ao perfil familiar perguntou - se sobre o grau de escolaridade dos pais dos estudantes. Sendo assim, foi possível verificar que as mães dos respondentes possuem, em sua maioria, ensino médio completo com 38 respostas ou 42,2%. Em seguida a resposta com mais ocorrência foi ensino fundamental (1° a 4° serie) com 12 respostas correspondendo a 13,3%. O número de mães com ensino fundamental (5° a 8° serie) foi de 9 respondentes, igualmente para o número de mães com ensino médio interrompido, correspondendo a 10% cada. Em seguida o ensino superior incompleto/ interrompido com 8 respondentes (8,9%) e ensino superior completo com 6 respondentes (6,7%). As demais escolaridades não obtiveram uma resposta expressiva conforme pode ser observado no gráfico a seguir:

Gráfico 20 - Grau de escolaridade mãe

Para os pais a opção com mais frequência também foi, assim como verificado para as mães, ensino médio completo com 24 respondentes o que representa 24,7%. Em seguida vem ensino fundamental (5ª a 8ª série) com 18 respostas ou 18,6%. Com 15 respostas tem-se a opção de ensino fundamental (1ª a 4ª série) com 15,5%; seguido por ensino médio incompleto/interrompido com 13 resposta (13,4%). Já o ensino superior, obteve um número de respostas maior do que o verificado na mesma categoria para mães, com 11 respostas ou 11,3%; as demais ocorrências podem ser verificadas no gráfico a seguir:

Gráfico 21 - Grau de escolaridade pai

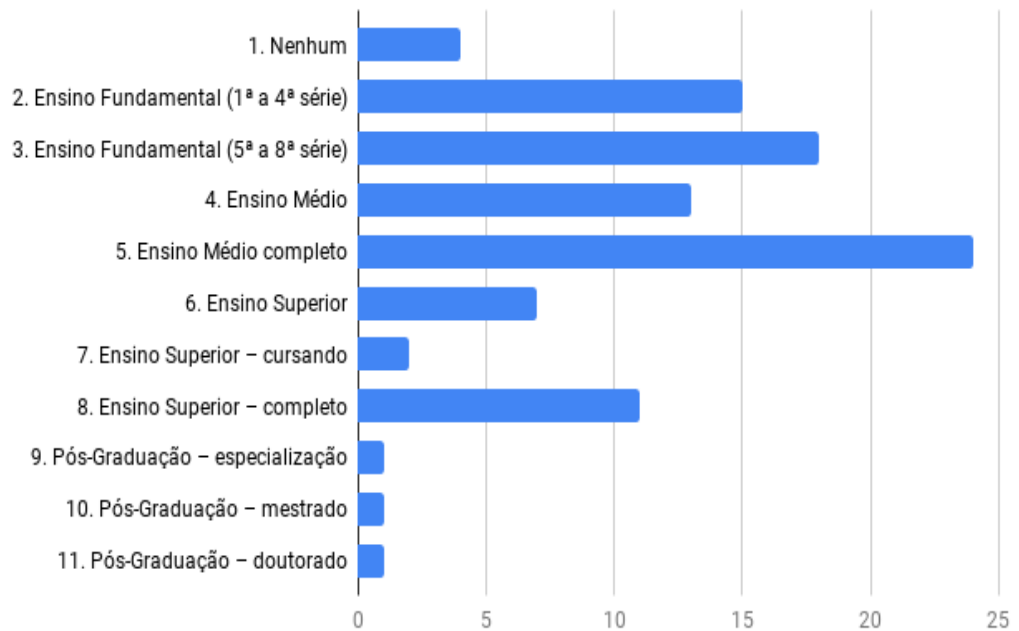
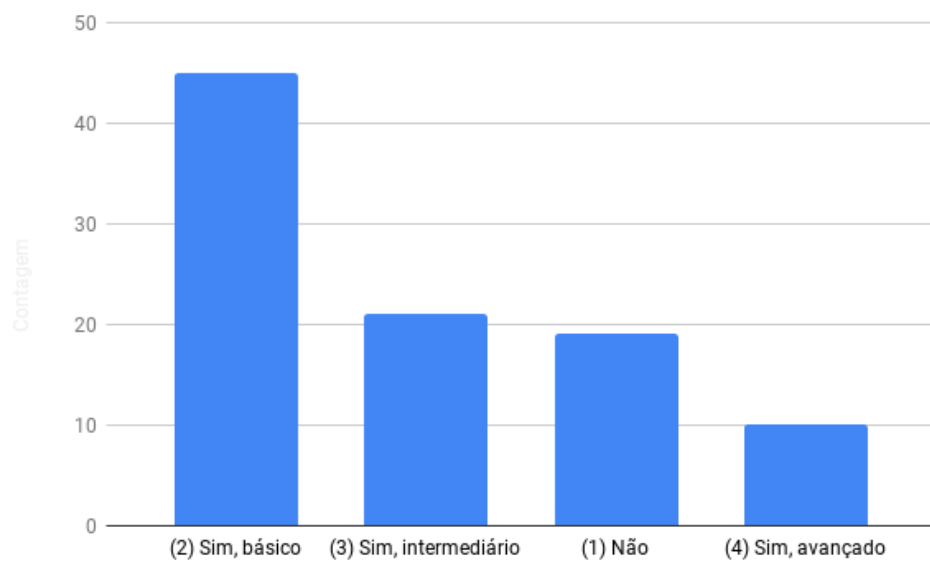


Gráfico 22 - Nível de inglês

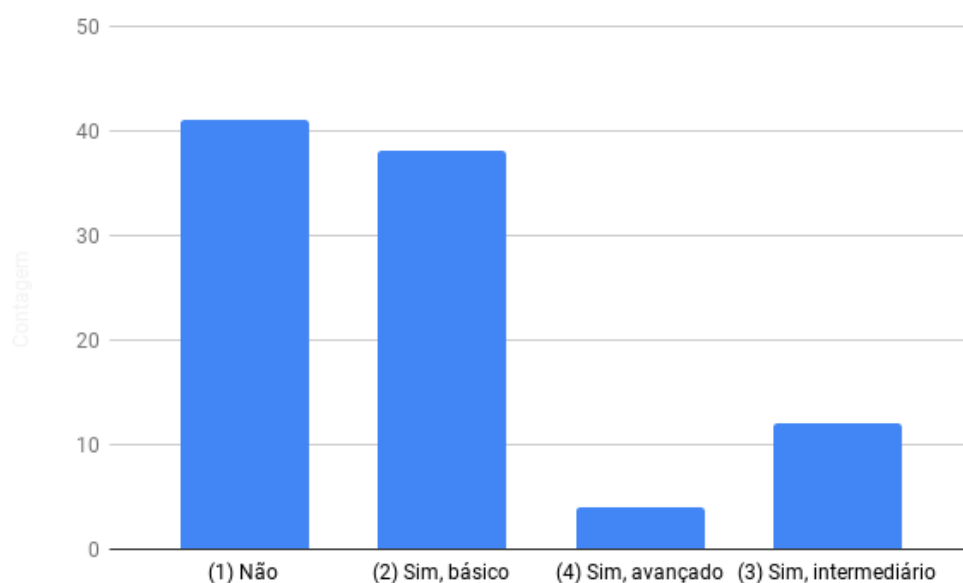


Em relação ao conhecimento de língua inglesa 45 estudantes responderam terem conhecimento básico do idioma; 21 responderam possuir conhecimento intermediário; 19 estudantes afirmaram não ter nenhum conhecimento de inglês; e 19 possuem inglês avançado.

No nível de conhecimento em espanhol os números mostram uma situação distinta da verificada para a língua inglesa, conforme pode ser verificado no gráfico 11 abaixo. Do total de respondentes, 41 estudantes afirmam não possuir nenhum conhecimento da língua espanhola; já 38 possuem conhecimento básico; 12 possuem nível intermediário e apenas 4 estudantes possuem conhecimento avançado.

Também foi questionado se os estudantes possuíam conhecimentos em outras línguas diferentes das mencionadas anteriormente; 83,2% afirmaram que não possuem conhecimentos em outras línguas e 16,8% afirmaram que sim; relatando possuírem conhecimentos em: francês (9 ocorrências), alemão (3 ocorrências), italiano (2 ocorrências); além de libras, russo e coreano com uma ocorrência cada língua.

Gráfico 23- Nível de espanhol



4.4 DIVERSIDADE ÉTNICO-RACIAL NO MERCADO DE TRABALHO

Para tratar deste tema foi realizado um bloco com afirmações sobre mercado de trabalho, desigualdades de raça/cor, gênero e posicionamento das organizações sobre diversidade. Para tanto os estudantes responderam indicando à medida que concordavam com a afirmação; sendo 5 para concordo totalmente e 1 para discordo totalmente.

Tabela 10- Diversidade nas organizações

	Média	Moda
A maioria das organizações que conheço se posiciona em relação a diversidade racial	2,13	1
A maioria das organizações que conheço se posiciona em relação a diversidade de gênero	2,38	1
Já sofrestes preconceito de gênero em processos seletivos	2,42	1
As organizações têm demonstrado preocupação em reduzir desigualdades raciais	2,51	3
Já sofrestes preconceito de gênero de algum superior	2,64	1
Já sofrestes preconceito de gênero de colegas de trabalho	2,65	1
As organizações têm demonstrado preocupação em reduzir desigualdades de gênero	2,69	1
As organizações acreditam que abordar diversidade pode ser uma forma de ganhar competitividade	2,88	1
Já sofrestes preconceito, devido a sua cor/ etnia de colegas de trabalho	3,15	5
Já sofrestes preconceito, devido a sua cor/ etnia de algum superior	3,37	5
Já sofrestes preconceito, devido a sua cor/ etnia em processos seletivos	3,55	5
As organizações deveriam implementar ações afirmativas por um período para diminuir a desigualdade racial	4,27	5
As organizações estão percebendo tardiamente a importância da diversidade racial.	4,31	5
Você acredita que o mercado de trabalho possui desigualdades raciais	4,83	5

A partir da tabela é possível perceber que no geral todos os respondentes concordam que há desigualdades raciais no mercado de trabalho; e que as

organizações deveriam implementar ações afirmativas por um período de tempo para diminuir essas desigualdades. Isso devido a outras afirmações com grande concordância por parte dos respondentes: que as organizações estão percebendo tardiamente a importância da diversidade racial e não estão preocupadas em reduzir as desigualdades raciais.

Por outro lado, os números relativos a preconceito de cor/etnia e gênero no ambiente profissional estão menores que os relativos a mercado de trabalho como um todo; seja por superior, colegas de trabalho ou processos seletivos. No entanto ainda que menores há relatos de concordância com estas afirmações o que não deixa de ser preocupante para a análise geral das desigualdades no mercado de trabalho.

Fato esse que pode ser facilmente identificado em alguns relatos dos respondentes, em uma questão aberta que solicitava o relato e o posicionamento da organização em caso de vivência ou acompanhamento de casos de discriminação, seja de algum amigo, familiar ou colega:

“Estava começando no trabalho e um equipamento que havia tido sido testado por outro setor estava com remendo. Meu superior disse que aquele remendo era uma “negrice” porém não notou que estava falando com um negro.”

“A chefia relacionou a incompetência do funcionário a cor da sua pele. Mas a organização não se manifestou.”

“Já me questionaram em processo seletivo se eu era cotista. Também já percebi surpresa do entrevistador ao me ver, e logo o mesmo questionou porque a agência me encaminhou, sendo que já tinha passado pelos filtros do currículo. Enfim... São muitos casos.”

“Acredito que pude vivenciar três momentos de racismo que ficaram evidentes com relação as minhas antigas experiências: a primeira foi no processo seletivo que tive na empresa X, em que mesmo indo a última etapa, existiam cerca de 03 vagas e menos de 07 pessoas que passaram. Eu fui a única moça negra a chegar ao fim pelo meu currículo que não tem foto. Todos os demais concorrentes, nenhum eram de universidades federais e tinham menos experiência que eu. Em um outro momento foi em iniciativas voluntárias que realizei, que constantemente tinha que afirmar posicionamentos e tentar me sobressair acima das minhas expectativas, pois em momentos importantes eu não sentia que era levada tão a sério, comparado a colegas homens e brancos. Em um último momento, foi em um dos meus últimos postos que sofri questões de assédio e outras três colegas negras passaram pelo mesmo.”

Contudo quando questionados sobre as organizações em que trabalharam, se haviam políticas internas em relação a diversidade; 87,4% dos respondentes afirmaram que não; 12,6 % afirmaram que sim e relataram ser: cotas raciais em processos seletivos, ações de conscientização em semanas internas dos funcionários e ações afirmativas.

Em alguns trechos os estudantes sugerem que:

“As organizações deveriam ter uma inclusão maior de pessoas negras e mulheres. (...) as organizações deveriam diversificar os seus colaboradores de acordo com a diversidade de pessoas no país. ”

Ainda sobre importância da diversidade no ambiente profissional:

“A pluralidade racial e de gênero traz mais criatividade, mais resiliência e produtividade (mais ideias, mais soluções), pois pessoas com diferentes origens se unem para um mesmo propósito; todos ganham! ”

Em relação ao posicionamento das organizações em casos de discriminação:

“Eu acredito que as instituições precisam entender que "piadinhas" e "brincadeiras" também são uma forma de racismo, que a cor da minha pele não me faz menos ou mais competente e que racismo é crime. Eu acredito que seja um problema estrutural, que começa no processo seletivo das empresas e se segue. Na minha entrevista me perguntaram se meu pai ou mãe eram médicos e eu respondi que não e então me perguntaram se eu usei cotas para entrar na universidade. Eu afirmei e vi que a entrevistadora não gostou da resposta, mesmo que tendo um currículo impecável e nunca tendo reprovado, eles me contrataram, mas sei que no começo havia uma desconfiança em cima de mim. ”

“É recorrente os casos de discriminação racial, gênero e sexual na Instituição em que atuo. Poucos são os casos que são levados ao Núcleo de Assuntos Disciplinares ou Ouvidoria, mas mesmo quando levados a estes órgãos responsáveis, o resultado é um pedido de desculpas do agressor e encerra-se por aí. ”

Por fim, conclui-se que as empresas podem e devem adotar uma postura consciente de promoção da diversidade; e que a omissão diante dos preconceitos e desigualdades existentes na sociedade, acabam por reproduzi-los internamente. É necessário acrescentar que ao estimular a diversidade e atuar contra a discriminação as organizações fortalecem o respeito mútuo entre as pessoas, o reconhecimento de

suas particularidades e o estímulo à sua criatividade e cooperação. Além disso, a responsabilidade social e o comportamento das empresas são valorizados em suas relações com clientes, fornecedores e com a comunidade. A prática do pluralismo e da não-discriminação tem elevado potencial de multiplicação junto a esses parceiros, e tem se revelado um importante fator de vantagem competitiva entre as empresas

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nos últimos anos, tem aumentado a percepção do custo que a manutenção da lógica discriminatória tem para a sociedade e para as empresas; seja pelo impacto negativo que provoca na qualidade de vida da comunidade como um todo ou a compreensão de que a valorização da diversidade traz inúmeras consequências enriquecedoras na vida das empresas e da sociedade.

Algumas empresas no Brasil já estão buscando por uma maior diversidade em seu quadro de profissionais; a promoção da equidade racial já tem sido encarada como um diferencial competitivo entre as empresas, visto que a diversidade estimula a criação de ambientes mais produtivos e criativos, pois a sensação de pertencimento e aceitação tem um reflexo direto na produtividade do colaborador.

Dessa forma, o presente estudo teve por objetivo analisar a inserção de estudantes negros da UFRGS no mercado de trabalho. Para tanto adotou-se uma metodologia quantitativa descritiva, realizada através questionário estruturado, realizado com 96 estudantes da referida universidade. Os dados obtidos na pesquisa foram analisados com base no referencial teórico relativo a mercado de trabalho, estágios, inserção profissional, desigualdades raciais no mercado de trabalho e diversidade racial nas organizações; os quais estão relacionados entre si e fundamentam a pesquisa realizada.

A pesquisa se justifica pelo fato de que a divulgação e análise de dados estatísticos em correlação com raça/cor e gênero vem contribuindo de forma importante para evidenciar as desigualdades de gênero e raça que caracterizam o mercado de trabalho. A fim de operacionalizar o objetivo geral foram definidos 5 objetivos específicos considerando a percepção dos estudantes sobre desigualdade e mercado de trabalho, inserção profissional e diversidade no ambiente profissional.

O primeiro objetivo era descrever o perfil dos estudantes negros que estão no ensino superior, considerando a universidade analisada, no caso à UFRGS; e o que se conseguiu delinear é que os estudantes e egressos negros da UFRGS, correspondem em sua maioria, a faixa etária de 24 a 29 anos, são oriundos de escolas

públicas: tanto no ensino fundamental (83%) quanto no ensino médio (89%), são solteiros (78%), e não possuem filhos (87%); são oriundos do interior do estado do Rio Grande do Sul, da região metropolitana e de Porto Alegre, sendo que no momento da graduação, residiam e/ou residem em Porto Alegre e em sua região metropolitana.

O segundo objetivo era levantar elementos da desigualdade racial existente no mercado de trabalho e em processos seletivos para trainee; o que foi possível através da coleta de dados secundários sobre o mercado de trabalho e análise de dados obtidos por meio do questionário. Analisando o mercado de trabalho, com base no referencial teórico, o que se verifica é que há uma dificuldade de inserção do negro e sua ascensão em áreas do mercado de trabalho de maior status social. Reservando-se a esse grupo étnico apenas a ocupação das áreas com menor remuneração e projeção social. Este fato é bastante sério e gera problemas sociais graves, demonstrando a presença de vários fatores que impedem essa inserção: problemas históricos, educacionais, governamentais, e ainda o racismo presente em nossa sociedade.

É necessário realizar também a análise considerando raça e gênero. Em 2015, a taxa de desemprego da mulher negra era de 12,8%, e em 2016 aumentou para 16,6% da respectiva PEA; Já a do homem negro, que era de 12,4% e elevou-se para 15,5%. Entre os não negros a taxa de desemprego das mulheres evidenciou aumento de 8,5% para 10,4%, e a dos homens passou de 7,8% para 9,6%. Portanto, para a população negra, interrompeu-se o processo de redução da desigualdade das taxas de desemprego entre os sexos, motivado pelo crescimento mais intenso do desemprego para os homens negros que havia ocorrido em 2015.

Conclui-se dessa forma que o mercado de trabalho ainda possui muitas desigualdades quando analisamos os fatores raça/ cor e gênero. Nos dados obtidos, através do questionário estruturado, fica evidente que os estudantes negros participam de muitos processos seletivos para estágio, mas objetivam êxito de aprovação em poucos. No caso de processos seletivos para trainee é perceptível uma baixa participação de estudantes negros, o que pode ser relacionado com o fato de 45 estudantes afirmarem possuir apenas inglês básico; e esses processos seletivos exigirem que os candidatos tenham no mínimo inglês intermediário para participação em suas seleções; o que pode ser analisado como uma dificuldade de mobilidade social, apesar do ingresso no ensino superior.

O terceiro objetivo específico se referia a verificação através das trajetórias profissionais desses estudantes, se houve discriminação racial ou de gênero. Nos dados obtidos, os estudantes responderam que já haviam se sentido discriminados em processos seletivos por motivos de raça, gênero, idade e classe social; foi possível constatar que 57 dos respondentes relataram terem sentido discriminação por motivo de raça, 17 por motivo de gênero e igualmente 17 também por motivo de classe social. Sendo que dos 57 respondentes que relataram terem se sentido discriminados por motivo de raça, 29% não relacionaram com outros motivos; 18,3% relacionaram a discriminação por raça com motivo de gênero; 8,2% relacionaram com motivos de idade; 7,3% relacionaram a discriminação por raça com motivo de classe social.

O quarto objetivo específico se referia a análise do tipo de atividade que os estudantes negros têm realizado; para tanto foi realizado o levantamento de ocupação dos estudantes negros e o tipo de ocupação. Contudo 83,3% dos estudantes responderam estarem trabalhando atualmente e 14,7% não estão trabalhando no momento. Sendo que os estudantes que estão trabalhando, responderam possuírem vínculo com a organização como: funcionário de empresa privada com carteira assinada respectivamente 30,7% dos respondentes, estágio remunerado (29,3%), funcionário público concursado (22,7%), funcionário de empresa privada sem carteira assinada (2,7%), trabalhando por conta própria (2,7%); os respondentes que marcaram a opção outro total de 12%, relataram serem bolsistas da universidade.

No que se refere a contrato de trabalho a maioria respectivamente 61% dos respondentes possuem contrato por tempo indeterminado e 39% possuem contrato por tempo determinado. Com relação ao porte da organização 36 estudantes afirmaram trabalhar em uma grande empresa (mais de 500 funcionários), 18 em pequena empresa (20 a 99 funcionários) 14 em microempresa (até 19 funcionários) e médio porte (100 a 500 funcionários). No que diz respeito ao tipo de organização: 52,3% dos estudantes trabalham em organizações públicas, 45,5% em organizações privadas e 1,3% em ONGs. Sendo que o ramo de atuação da organização de 49,4% dos estudantes é serviço, 9,1% dos estudantes trabalham no ramo de comércio e 5,2% em indústria; 36,4% responderam trabalhar em ramos diferentes dos disponibilizados nas opções como: área da educação, área da saúde, forças armadas, área financeira, judiciário, legislativo e alguns são bolsistas da universidade em áreas de ensino, pesquisa ou extensão. Em relação ao seu trabalho atual 31 estudantes

responderam estar satisfeito; 21 estudantes responderam estar satisfeitos e procurando outro; 18 responderam que estão insatisfeitos, mas não estão procurando outro; e 7 responderam, que estão em vias de trocar de emprego.

O quinto objetivo específico deste trabalho se propôs a identificar o papel das organizações na redução de desigualdades e promoção da diversidade étnico-racial no ambiente de trabalho. Diante disto, analisando algumas respostas, tanto do questionário estruturado quanto das questões abertas; é possível concluir que: a maioria dos respondentes concordam que há desigualdades raciais no mercado de trabalho; e que as organizações deveriam implementar ações afirmativas por um período de tempo para diminuir essas desigualdades. Isso devido a outras afirmações com grande concordância por parte dos respondentes: que as organizações estão percebendo tardiamente a importância da diversidade racial e não estão preocupadas em reduzir as desigualdades raciais.

Diante do exposto é possível concluir que as empresas podem e devem adotar uma postura consciente de promoção da diversidade; e que a omissão diante dos preconceitos e desigualdades existentes na sociedade, acabam por reproduzi-los internamente. Em suma, a responsabilidade social e o comportamento das empresas são itens valorizados em suas relações com clientes, fornecedores e com a comunidade. A prática do pluralismo e da não-discriminação tem elevado potencial de multiplicação junto a esses parceiros, e tem se revelado um importante fator de vantagem competitiva entre as empresas.

Quanto as limitações da pesquisa as principais foram: delimitação de tempo, falta de grupos específicos de negros da instituição de ensino analisada em redes sociais; exigência de alguns requisitos para divulgação de pesquisas acadêmicas pelas Comissões de graduação da UFRGS; e principalmente o contexto político do ano eleitoral com o agravante de incertezas e medos nos meses em que foi realizado a coleta de dados.

Por fim as sugestões para estudos futuros são:

- a) Expandir a pesquisa para alunos negros de outras universidades a fim de analisar suas inserções profissionais;
- b) Realizar um comparativo da ocupação e tipo de ocupação realizada por estudantes autodeclarados negros e brancos,

considerando a mesma universidade e formação;

- c) Realizar um levantamento de empresas e ações que estimulam a diversidade no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

LÜDKE, Menga; ANDRÉ, Marli E. D. A. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: EPU, 1986.

BELLAN, Ana Clara (2002). "Diversidade e discriminação". In J. Dias & L. Freire (orgs.), **Diversidade: avanço conceitual para a educação profissional e o trabalho**. Ensaios e reflexões. Brasília, OIT, pp. 15-24.

CORDEIRO, João Pedro. **Modalidades de inserção profissional dos quadros superiores nas empresas**. Sociologia, Problemas e Práticas, 2002. Disponível em: <http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0873-65292002000100006&lng=pt&nrm=i> Acesso em: 18 maio 2018.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Pesquisa de Emprego e Desemprego: A inserção produtiva dos negros nos mercados de trabalho metropolitanos**. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/analiseped/2017/2017pednegrospoa.html>>. Acesso em: 28 março 2018.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Os negros no trabalho**. São Paulo, 2013. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/analiseped/2013/2013pednegrosmetEspecial.pdf>> Acesso em: 20 maio 2018.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Inserção da População Negra nos Mercados de Trabalho Metropolitanos**. 2017. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/analiseped/2017/2017apresentacaoNegros.html>>. Acesso em: 20 maio 2018.

ETHOS- Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. **Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. Instituto Ethos e Banco Interamericano de Desenvolvimento. p. cm. 2016. Disponível em: <<https://www3.ethos.org.br/cedoc/perfil-social-racial-e-de-genero-das-500-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-acoes-afirmativas/#.WsOTeYjwbIW>>. Acesso em: 28 março 2018.

FLICK, W. **Introdução à pesquisa qualitativa**. Tradução Joice Elias Costa. 3. Ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FLEURY, M. T. L. **Gerenciando a diversidade cultural: experiência de empresas brasileiras**. RAE - Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 40, n. 3, p. 18-25, jul/set 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v40n3/v40n3a03.pdf> Acesso em: 20 maio 2018.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. Atlas. São Paulo/SP. 2008. Disponível em: <<https://ayanrafael.files.wordpress.com/2011/08/gil-a-c-mc3a9todos-e-tc3a9cnicas-de-pesquisa-social.pdf>> Acesso em: 19 junho 2018.

GUIMARAES, Antônio Sérgio Alfredo. Preconceito de marca. As relações raciais em Itapetininga. Rev. bras. Ci. Soc. [online]. 1999, vol.14, n.41, pp.169-171. ISSN 0102-6909. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-69091999000300011>. Acesso em: 21 maio 2018.

MALHOTRA, N. **Introdução a pesquisa de marketing**. São Paulo: Prentice Hall, 2005.

MALHOTRA, N. Pesquisa em Marketing: uma orientação aplicada. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2012

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. - São Paulo: Atlas, 2003.

MATTAR, F. N. (1994) **Pesquisa de marketing: metodologia, planejamento, execução e análise**, 2a. ed. São Paulo: Atlas, 2v., v.2.

MUNANGA, K. **Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia**. In: SEMINÁRIO NACIONAL RELAÇÕES RACIAIS E EDUCAÇÃO-PENESB. Rio de Janeiro, 2003. Anais. Disponível em: < <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2014/04/Uma-abordagem-conceitual-das-nocoos-de-raca-racismo-dentidade-e-etnia.pdf> >. Acesso em: 20 maio 2018.

NARDI, Liciê Helena Ribeiro. **Inclusão dos estudantes com renda inferior na UFRGS: práticas mobilizadas por uma equipe multidisciplinar**. 2017 Dissertação (Pós-Graduação) – Programa de Pós-Graduação em Gestão Educacional - UNISINOS. Porto Alegre, 2017. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10183/163495>>. Acesso em: 13 maio 2018.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágios e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso**. 3ed. São Paulo: Atlas, 2006.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei; PICCININI, Valmiria Carolina. **A construção do mercado de estágios em administração na cidade de Porto Alegre**. Revista Pensamento Contemporâneo em Administração, 2012. Disponível em: < <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=441742847003> >. Acesso em: 15 maio 2018.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei; PICCININI, Valmiria Carolina. **Uma análise sobre a inserção profissional de estudantes de administração no Brasil**. RAM - Revista Administração Mackenzie, 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ram/v13n2/03.pdf>>. Acesso em: 15 maio 2018.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei; PICCININI, Valmiria Carolina. **Mercado de**

trabalho: múltiplos (des) entendimentos. RAP - Revista de Administração Pública, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rap/v45n5/v45n5a12.pdf>. Acesso em: 18 maio 2018.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei. **Inserção profissional: Perspectivas Teóricas e Agenda de Pesquisa.** Revista Pensamento Contemporâneo em Administração, 2012. Disponível em: <<http://www.uff.br/pae/index.php/pca/article/view/124/96>>. Acesso em: 19 maio 2018.

SANTOS, Diego Junior da Silva, et al. **Raça versus etnia: diferenciar para melhor aplicar.** Dental Press J. Orthod. [online]. 2010, vol.15, n.3, pp.121-124. ISSN 2176-9451. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S2176-94512010000300015>. Acesso em 20 maio 2018.

SANTOS, Elisabete Figueroa dos; SCOPINHO, Rosemeire Aparecida. **Fora do jogo?: jovens negros no mercado de trabalho.** Arq. bras. psicol., Rio de Janeiro, v. 63, n. spe, p. 26-37, 2011. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-52672011000300004&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 27 março 2018.

UFRGS – UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. **A lei de cotas.** Disponível em: <http://www.ufrgs.br/acoesafirmativas/acoes-afirmativas/a-lei-de-cotas>. Acesso em: 12 maio 2018.

UFRGS – UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. **Histórico.** Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/ufrgs/a-ufrgs/historico>>. Acesso em: 12 maio 2018.

CRONOGRAMA

O projeto deve traçar o tempo necessário para cada uma das etapas propostas. Muitas tarefas podem inclusive serem realizadas simultaneamente (MINAYO, 2001, p. 44). Portanto, com base no calendário acadêmico 2018/2 desenvolvido pela Universidade federal do Rio Grande do Sul - UFRGS será exposto, na tabela abaixo, o cronograma de execução das atividades propostas para a realização do trabalho de conclusão de curso (TCC).

Sendo que o cronograma se divide pelas semanas letivas do semestre, o qual tem início em 07 de agosto de 2018 e término em 22 de dezembro de 2018.

Tabela 2 – Cronograma de atividades

ATIVIDADES	SEMANAS																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Orientação	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Revisão do Texto	X	X																		
Pesquisa Bibliográfica			X	X	X	X														
Realização das Entrevistas							X	X	X	X										
Análise de Dados									X	X	X	X								
Redigir Trabalho									X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Entrega do Trabalho																				X

Fonte: a autora (2018).

ANEXO A- QUESTIONÁRIO

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

QUESTIONÁRIO ALUNO/EGRESSO

Prezado Aluno/Egresso:

A presente pesquisa faz parte de um Trabalho de Conclusão de Curso em Administração que tem como objetivo: **Analisar a inserção de estudantes negros da UFRGS (alunos e egressos) no mercado de trabalho.** Para tanto, precisamos da sua contribuição preenchendo este questionário, que é formado por questões objetivas e pode ser respondido em 7 minutos.

O questionário não é identificado e os resultados obtidos serão analisados no conjunto, nunca individualmente.

Obrigado pela sua colaboração!

BLOCO A – QUESTÕES DE ABERTURA:

P.1. Idade: _____

P.2. Sexo:

(1) Masculino (2) feminino

P.3. Cidade de origem: _____

P.4. Cidade de residência no momento dos estudos de ensino superior: _____

P.5. Curso: _____

P.6. Instituição de Ensino: _____

P.7. Ano de Ingresso: _____

P.8. Ano/semestre de Formatura (ou previsão de formatura): _____

P.9. Processo seletivo de ingresso no curso:

(1) Vestibular (4) Transferência Interna
(2) Enem (5) Ingresso de Diplomado
(3) Transferência Externa

P.10. Quais foram as principais motivações para a escolha do curso de formação no ensino superior? **(marque até 3 alternativas)**

- () 1. Influência familiar
() 2. Oportunidades de emprego na área
() 3. Duração do curso
() 4. Preço do curso
() 5. Influência de amigos
() 6. Influência de professores ou da Escola
() 7. Já trabalhava na área
() 8. Para fazer concurso público
() 9. Curso noturno
() 10. Falta de outras opções que me interessassem
() 11. Identificação com o curso
() 12. Outra. Qual? _____

P.13. Quanto tempo você permaneceu sem trabalho depois que se formou?

- (1) 0 meses (4) de 13 a 24 meses
(2) de 1 a 5 meses (5) de 25 a 36 meses
(3) de 6 a 12 meses (6) mais de 3 anos

P.14. Depois da sua formação no ensino superior você:

- (1) Não precisou mais estudar

(2) Fez somente cursos de capacitação oferecidos pela organização

(3) Iniciou outro curso superior

(4) Iniciou uma pós-graduação (especialização)

(5) Iniciou uma pós-graduação (mestrado)

P.15. Depois que se formou você trocou de trabalho quantas vezes?

(1) Nenhuma, e não está trabalhando no momento

(1) Nenhuma, pois nunca trabalhou

(2) Nenhuma, trabalha na mesma organização

(3) 1 vez

(4) 2 vezes

(5) 3 ou mais vezes

P.16. Depois que entrou no ensino superior trocou de trabalho quantas vezes?

(1) Nenhuma, e não estou trabalhando no momento

(1) Nenhuma, pois nunca trabalhei

(2) Nenhuma, trabalho na mesma organização

(3) 1 vez

(4) 2 vezes

(5) 3 ou mais vezes

BLOCO B - QUESTÕES SOBRE O TÓPICO DA PESQUISA - INSERÇÃO PROFISSIONAL

P.17. Assinale a situação abaixo que melhor descreve o seu caso durante a maior parte do curso:

(1) Sem trabalho (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e meus gastos financiados pela família

(2) Trabalhando (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e gastos integralmente financiados pela família

(3) Trabalhando (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e gastos parcialmente financiados da família

(4) Trabalhando (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e me sustentando

(5) Trabalhando (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e contribuindo para o sustento da família

(6) Trabalhando e sendo o principal responsável pelo sustento da família

(7) Sem trabalho (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e vivendo de rendimentos (poupança, por exemplo)

P. 18. Você já contribuiu para previdência social (INSS)?

(1) Não, nunca contribuí

(2) Sim, estou contribuindo atualmente

(3) No momento não, mas já contribuí

P.19 Você participou de processos seletivos para estágio durante a graduação?

(1) Sim (2) Não

P.19.1 Se sim, em quantos participou?

_____ **P.19.2** em quantos foi aprovado?

P.20 Você participou de processos seletivos para Trainee durante ou após a graduação?

(1) Sim (2) Não

P.20.1 Se sim, em quantos participou?

_____ **P.20.2** em quantos foi aprovado?

P. 21. Você já se sentiu discriminado em processos seletivos? (marque até 3 alternativas)

(1) Não, nunca

(2) Sim, já me senti discriminado por motivo de raça

(3) Sim, já me senti discriminado por motivo de gênero

(4) Sim, já me senti discriminado pela minha idade

(5) Sim, já me senti discriminado pela minha classe social

(6) Outro

P.21.1 Se outro.

Qual? _____ Detalhar

P.22. Está trabalhando atualmente (estágio, emprego formal, trabalho voluntário, trabalho informal remunerado, autônomo, bolsa de iniciação científica)?

(1) Sim (2) Não

P.23. Qual o porte da organização?

(1) Micro (até 19 funcionários); (3) Médio (100 a 500 func.)

(2) Pequeno (20 a 99); (4) Grande (mais de 500)

P.24. Qual o tipo de organização?

(1) Pública (2) Privada (3) ONG

P.25. Qual o ramo de atuação da organização?

(1) Indústria (3) Serviços

(2) Comércio (4) Outro. Qual? _____

P.26. Qual o seu vínculo com a organização?

(1) Estágio não remunerado

(2) Estágio remunerado

(3) Funcionário Público Concursado

(4) Cargo em Comissão

(5) Funcionário de empresa privada com carteira assinada

(6) Funcionário de empresa privada sem carteira assinada

(7) Voluntário

(8) Terceirizado

(9) Trabalha em empresa/negócio familiar

(10) Trabalha por conta própria

(11) Sou dono e/ou sócio/associado/cooperado de uma empresa

(12) Outro. Qual? _____

P.27. O seu contrato de trabalho é por tempo:

- (1) determinado
(2) indeterminado
(3) Outro. Qual?

P. 28. Quanto ao seu tempo semanal de trabalho:

- (1) Você trabalha em tempo integral (40 horas semanais ou mais)
(2) Você trabalha em tempo parcial (menos de 40h semanais) por escolha própria
(3) Você trabalha em tempo parcial (menos de 40h semanais) por determinação da organização
(4) Você trabalha em tempo parcial (20h semanais), pois é bolsista

P. 29. A sua organização possui algum plano de qualificação profissional? (Marque quantas opções forem necessárias)

- (1) Não
(2) Sim, possui cursos organizados pela própria instituição
(3) Sim, contrata empresas para dar cursos na própria instituição
(4) Sim, a organização paga uma porcentagem (ou tudo) de cursos que os funcionários queiram fazer fora da instituição e que estejam ligados ao trabalho
(5) Sim, a organização paga uma porcentagem (ou tudo) de cursos que os funcionários queiram fazer fora da instituição, mesmo que não estejam ligados diretamente ao trabalho
(6) Outra forma. Qual? _____

P. 30. Em relação ao seu trabalho atual, você:

- (1) Está satisfeito
(2) Está insatisfeito, mas não está buscando outro
(3) Está insatisfeito e procurando outro
(4) Está em vias de trocar de emprego

Você verá a seguir uma série de **afirmações sobre a sua organização e a sua inserção do mercado de trabalho**. Por favor, indique em que medida você concorda com cada uma delas. Sendo 1 para discordo totalmente e 5 para concordo totalmente.

		1	2	3	4	5
P.31	Possuo autonomia para realizar minhas tarefas	1	2	3	4	5
P.32	A instituição na qual trabalho não possui um sistema claro de progressão de carreira	1	2	3	4	5
P.33	Sou o principal responsável pela minha qualificação profissional	1	2	3	4	5
P.34	Ocupo uma vaga de emprego inferior ao meu nível de qualificação	1	2	3	4	5
P.35	Recebo remuneração inferior ao meu nível de qualificação	1	2	3	4	5
P.36	Uma pessoa com menos qualificação que eu poderia realizar as atividades que desempenho na organização	1	2	3	4	5
P.37	Sinto que com a minha idade meus pais tinham um trabalho melhor que o meu	1	2	3	4	5
P.38	A formação recebida na instituição de ensino permitiu que eu subisse de cargo onde trabalho	1	2	3	4	5
P.39	Independente da formação recebida, estar cursando o ensino superior permitiu que eu subisse de cargo onde trabalho	1	2	3	4	5
P.40	O curso permitiu melhorar a minha situação econômica	1	2	3	4	5
P.41	Por meio da formação, pude auxiliar financeiramente minha família	1	2	3	4	5
P.42	A rede de contatos que construí no ensino superior foi importante para eu conseguir me inserir no mercado de trabalho	1	2	3	4	5
P.43	Meus amigos mais próximos e meus familiares me ajudaram a me inserir no mercado de trabalho	1	2	3	4	5
P.44	Agências de emprego e de estágio formam importantes para eu conseguir entrar no mercado de trabalho	1	2	3	4	5

Você verá a seguir uma série de **afirmações sobre as contribuições do ensino superior para a sua inserção no mercado de trabalho**. Por favor, indique em que medida você concorda com cada uma delas. Sendo 1 para discordo totalmente e 5 para concordo totalmente.

		1	2	3	4	5	NA
P.45	Percebo que o status da instituição que realizei (realizo) o ensino superior foi (é) importante para a minha inserção no mercado de trabalho	1	2	3	4	5	NA
P.46	Tive que buscar cursos fora da minha instituição de ensino para complementar minha formação para o mercado de trabalho	1	2	3	4	5	NA
P.47	Durante o curso percebi ações da instituição de ensino para auxiliar minha inserção profissional	1	2	3	4	5	NA
P.48	Estar no ensino superior fez que eu começassem a frequentar lugares que antes não frequentava	1	2	3	4	5	NA
P.49	No ensino superior construí uma rede de relacionamentos que possivelmente não teria antes de entrar nesse nível de ensino.	1	2	3	4	5	NA
P.50	O preparo para inserção profissional oferecido pela instituição é insuficiente	1	2	3	4	5	NA
P.51	Meus pais relatam que quando eles eram jovens era mais difícil chegar ao ensino superior	1	2	3	4	5	NA
P.52	Quando terminei o ensino médio minha prioridade era fazer o ensino superior	1	2	3	4	5	NA
P.53	Quando terminei o ensino médio minha prioridade era encontrar trabalho	1	2	3	4	5	NA
P.54	O ensino superior permitiu que eu conseguisse trabalhos que dificilmente conseguiria sem esse nível de ensino	1	2	3	4	5	NA
P.55	Em geral nos postos de trabalho que já ocupei possuía autonomia para realizar as tarefas	1	2	3	4	5	NA
P.56.	A política de cotas foi importante para que eu tivesse acesso ao ensino superior	1	2	3	4	5	NA

P.57. Você cursou a maior parte do ensino fundamental em escola:

(1) Pública (2) Privada

P.58.1. Em que cidade/Estado? _____

P.59. Você cursou a maior parte do ensino médio em escola:

(1) Pública (2) Privada

P.59.1. Em que cidade/Estado? _____

P.60. Qual o grau de escolaridade do seu Pai e Mãe?

Escolaridade	Pai	Mãe
1. Nenhum		
2. Ensino Fundamental (1ª a 4ª série)		
3. Ensino Fundamental (5ª a 8ª série)		
4. Ensino Médio Incompleto/interrompido		
5. Ensino Médio completo		
6. Ensino Superior incompleto/interrompido		
7. Ensino Superior – cursando		
8. Ensino Superior – completo		
9. Pós-Graduação – especialização		
10. Pós-Graduação – mestrado		
11. Pós-Graduação – doutorado		

P.61. Caso seus pais tenham feito graduação, indique o curso:

P.61.1. Pai: _____

P.61.2. Mãe: _____

P.62. Qual era o trabalho do seu pai e da sua mãe quando você tinha cerca de 14 anos?

Categoria	Pai	Mãe
Não trabalhava		
1 Gerentes de grandes empresas, funcionários públicos de alto cargo, grandes proprietários de empresas e grandes fazendeiros.		
2. Profissões liberais (médico, advogado, dentista).		
3. Serviços médico-sociais (técnicos da saúde, pequenos comerciantes, quadros médios administrativos, administradores de pequenos estabelecimentos industriais e de serviços, gerentes em pequenos estabelecimentos, técnicos (eletricista, confeitoiro, padeiro, cozinheiro).		
4. Quadros médios do comércio, secretárias, técnicos, empregados do comércio (lojas e restaurantes), empregados de escritório, operários com qualificação.		
5. Pequenos proprietários com até 5 empregados e sem empregados, incluindo pequenos produtores rurais.		
6. Assalariados agrícolas, pequenos fazendeiros		
7. Professores ensino superior, produtores artísticos, patrões do comércio grande ou da indústria, quadros do setor privado (qualificado), engenheiros, arquiteto, veterinário, quadros intermediários do setor público, quadros intermediários do setor público, trabalhadores da indústria com alta qualificação, psicólogo, contador.		
8. Patrões do comércio médio, professores primários/ensino médio, enfermeiro, agente social, jornalista, bibliotecário, fotógrafo, publicitário.		
9. Pintores, pedreiros, azulejista, gesseiro, encanador, sapateiro, artesãos, operário sem qualificação, camareira, auxiliar de cozinha, copeiro.		
10. Atendente de telemarketing, frentista, caixa de supermercado, trabalhadores domésticos (diarista, empregada doméstica, babá, jardineiro, motorista).		

11. Outro. Qual?

Pai: _____

Mãe: _____

P. 63. Você possui acesso à internet?

(marque quantas alternativas forem necessárias)

- (1) Não
- (2) Sim, no trabalho
- (3) Sim, na instituição de ensino
- (4) Sim, no celular
- (5) Sim, em casa
- (6) Outro. Qual? _____

P.64. Você possui conhecimento de língua inglesa?

- (1) Não
- (2) Sim, básico
- (3) Sim, intermediário
- (4) Sim, avançado

P.65. Você possui conhecimento de língua espanhola?

- (1) Não
- (2) Sim, básico
- (3) Sim, intermediário
- (4) Sim, avançado

P.66. Tem conhecimento de algum outro idioma além de inglês e espanhol?

- (1) Sim
- (2) Não

P.66.1 Se sim, qual? _____

P. 67. Quantos livros você costuma ler por ano?

- (1) Nenhum (4) de 7 a 12 por ano
 (2) de 1 a 2 por ano (5) mais de 12 por ano
 (3) de 3 a 6 por ano

P. 68. Qual gênero de livros você costuma ler? (marque até 3 opções)

- (1) técnicos e de estudo (7) economia
 (2) romances (8) relatos históricos
 (3) filosofia (9) arte
 (4) política (10) religiosos
 (5) autoajuda (11) Outro. Qual? _____

P. 69. Que tipo de periódicos você costuma ler (marque quantas alternativas forem necessárias)?

- (1) Jornal/portais de notícias
 (2) Revista de entretenimento/especializadas
 (3) Revista de atualidades
 (4) Nenhum

P. 70. Qual seu estado civil?

- (1) Solteiro(a) (4) Separado(a)
 (2) União Estável (5) Divorciado(a)
 (3) Casado(a) (6) Viúvo(a)

P. 71. Qual sua cor/raça?

- (1) Negro
 (2) Branco
 (3) Pardo
 (4) Indígena
 (5) Amarelo

P. 72. O número total de pessoas que moram em seu domicílio, incluindo você:

- (1) (2) (3) (4) (5) (6) ou mais

P. 73. Você possui filhos e/ou enteados?

- (1) Não
 (2) Sim, 1
 (3) Sim, 2
 (4) Sim, 3
 (5) Sim, 4 ou mais

P. 74. Qual sua renda bruta mensal (individual)? _____

P. 75. Qual a renda bruta mensal da sua família (incluindo a sua)? __

P. 76. Em relação aos seus pais:

	Pai	Mãe
Em relação a outros idiomas		
(1) Não fala nenhum outro idioma		
(2) Possui inglês básico		
(3) Possui inglês intermediário		
(4) Possui inglês avançado		
(5) Possui espanhol básico		
(6) Possui espanhol intermediário		
(7) Possui espanhol avançado		

(8) Possui conhecimento de outro idioma	Qual?	Qual?
---	-------	-------

BLOCO D - QUESTÕES SOBRE O TÓPICO DA PESQUISA – DIVERSIDADE ÉTNICO RACIAL NAS ORGANIZAÇÕES

		1	2	3	4	5	NA
P.77	Você acredita que o mercado de trabalho possui desigualdades raciais	1	2	3	4	5	NA
P.78	As organizações têm demonstrado preocupação em reduzir desigualdades raciais	1	2	3	4	5	NA
P.79	As organizações têm demonstrado preocupação em reduzir desigualdades de gênero	1	2	3	4	5	NA
P.80	Já sofrestes preconceito, devido a sua cor/ etnia em processos seletivos	1	2	3	4	5	NA
P.81	Já sofrestes preconceito, devido a sua cor/ etnia de algum superior	1	2	3	4	5	NA
P.82	Já sofrestes preconceito, devido a sua cor/ etnia de colegas de trabalho	1	2	3	4	5	NA
P.83	Já sofrestes preconceito de gênero em processos seletivos	1	2	3	4	5	NA
P.84	Já sofrestes preconceito de gênero de algum superior	1	2	3	4	5	NA
P.85	Já sofrestes preconceito de gênero de colegas de trabalho	1	2	3	4	5	NA
P.86	As organizações estão percebendo tardiamente a importância da diversidade racial.	1	2	3	4	5	NA
P.87	A maioria das organizações que conheço se posiciona em relação a diversidade de gênero	1	2	3	4	5	NA
P.88.	As organizações acreditam que abordar diversidade pode ser uma forma de ganhar competitividade	1	2	3	4	5	NA
P.89	As organizações deveriam implementar ações afirmativas por um período para diminuir a desigualdade racial	1	2	3	4	5	NA

P. 90. Caso tenha vivenciado ou acompanhado um caso (amigo, colega, familiar) de discriminação, poderia relatar indicando como aconteceu e o posicionamento da organização?

P.91 Em alguma organização na qual você trabalhou ou realizou estágio haviam políticas internas em relação a diversidade racial na organização?

(1) Sim (4) Não

P. 91.1. Se sim, qual a política interna? _____

P.92 Deixe um comentário ou sugestão para as organizações, com relação a diversidade racial e de gênero nas organizações (questão aberta)

