

Comparação dos ganhos profissionais de egressos cotistas e não cotistas das universidades federais brasileiras

José Roberto Abreu de Carvalho Junior, Wescley Silva Xavier e Marco Aurélio Marques Ferreira

RESUMO

Após 10 anos da política de cotas das universidades federais, a literatura ainda carece de pesquisas sobre a inserção dos egressos cotistas e não cotistas no mercado de trabalho. Diante desse problema, o objetivo do artigo foi comparar os ganhos no mercado de trabalho entre egressos cotistas e não cotistas dos cursos de graduação das universidades federais brasileiras. Para tanto, aplicamos um questionário eletrônico, que foi respondido por uma expressiva amostra de 11.458 egressos, de 248 cursos de graduação, de todas as áreas do conhecimento, de 18 universidades federais e das cinco regiões do Brasil. Por meio do Teste de Qui-Quadrado, comparamos o status de ocupação, o motivo de não trabalhar, o setor de atuação, o tipo de cargo/emprego, a remuneração, o porte da empresa/organização e a ocupação de cargos de chefia ou de direção entre os egressos. Os resultados sugerem que egressos cotistas obtêm altas taxas de ocupação, com uma boa inserção no mercado de trabalho, trabalhando em cargos/empregos ditos mais qualificados, em empresas/organizações de grande porte e recebendo boas remunerações. Porém, os resultados sugerem que, em geral, os ganhos ocupacionais e salariais de egressos cotistas ainda são inferiores aos de egressos não cotistas. Logo, nossos resultados sugerem que a política de cotas das universidades federais é uma importante ferramenta de inclusão socioeconômica dos estudantes cotistas, justificando sua existência, mas que ela, por si só, ainda não completamente elimina a forte desigualdade social entre as famílias brasileiras, que parece afetar diferentemente os ganhos dos profissionais no mercado de trabalho.

Palavras-chave: ação afirmativa; cotas; ensino superior; estudantes; mercado de trabalho.

Comparison of professional earnings of quota and non-quota students from Brazilian federal universities

ABSTRACT

After 10 years of the policy of quotas at federal universities, the literature still lacks research on the inclusion of quota and non-quota graduates in the labor market. Faced with this problem, the aim of the article was to compare the gains in the labor market between quota holders and non-quota holders from undergraduate courses at Brazilian federal universities. For that, we applied an electronic questionnaire, which was answered by a significant sample of 11,458 graduates, from 248 undergraduate courses, from all areas of knowledge, from 18 federal universities and from the five regions of Brazil. Using the Chi-Square Test, we compared occupation status, the reason for not working, industry, type of position/job, remuneration, size of company/organization and occupation of leadership or management positions among graduates. The results suggest that quota holders graduates have high occupation rates, with a good insertion in the labor market, working in positions/jobs said to be more qualified, in large companies/organizations and receiving good remuneration. However, the results suggest that, in general, the occupational and salary earnings of quota holder graduates are still lower than those of non-quota holder graduates. Therefore, our results suggest that the quota policy of federal universities is an important tool for the socioeconomic inclusion of quota students, justifying its existence, but that it, by itself, still does not completely eliminate the strong social inequality among Brazilian families, which seems to affect differently the earnings of professionals in the labor market.


Keywords: affirmative action; quotas; higher education; students; labor market.

Recebido em: 25/01/2023

Revisado em: 06/06/2023

Aprovado em: 11/06/2023




José Roberto Abreu de Carvalho Junior ,

Instituto Federal do Espírito Santo, Brasil.

Doutor em Administração, Universidade Federal de Viçosa, Brasil

jose.carvalho@ifes.edu.br

Wescley Silva Xavier ,

Universidade Federal de Viçosa, Brasil

Doutor em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Brasil

wescley@ufv.br

Marco Aurélio Marques Ferreira ,

Universidade Federal de Viçosa, Brasil

Doutorado em Economia Aplicada Universidade Federal de Viçosa, Brasil.

marcoarelio@ufv.br

Introdução

Foi em um cenário de histórica desigualdade social no acesso ao ensino superior público, gratuito e de qualidade, que se estabeleceu em 2012, a política de cotas (Lei 12.711) nas universidades federais brasileiras. Essa política determina que as universidades federais reservem pelo menos metade das vagas de seus cursos de graduação (cotas) para estudantes oriundos do ensino médio de escolas públicas e, a partir de então, com reservas específicas para grupos socialmente marginalizados, tais como pobres, negros, indígenas e pessoas com deficiência. Estudantes beneficiados com as cotas são os popularmente chamados estudantes cotistas. Já estudantes não admitidos pelo sistema de cotas e sim pela ampla concorrência são os chamados estudantes não cotistas. A política de cotas é legítima no combate à desigualdade no acesso às universidades públicas que, historicamente, sempre serviram predominantemente aos alunos da elite brasileira (Silva et al., 2020).

Porém, apesar da relevância da política de cotas para seu público beneficiário, até o momento, surpreendentemente, poucas pesquisas investigaram os ganhos no mercado de trabalho que egressos cotistas obtêm após a conquista do diploma universitário e da sua vida na universidade. E menos pesquisas ainda compararam esses ganhos no mercado de trabalho com os de egressos não cotistas. Conseqüentemente, essa é uma das maiores lacunas na pesquisa sobre ação afirmativa no ensino superior brasileiro (Silva & Borba, 2018).

Nesse cenário problemático de escassez de pesquisas sobre a vida profissional de egressos cotistas e não cotistas e de preocupantes evidências que sugerem desigualdade de ganhos no mercado de trabalho em razão da origem familiar dos estudantes do ensino superior ao redor do mundo (Lessard-Phillips et al., 2018; Sullivan et al., 2018; Thompson, 2019; Tomaszewski et al., 2021; Torche, 2018; Zimmerman, 2019), questionamos: egressos cotistas das universidades federais brasileiras obtêm bons retornos ocupacionais e salariais no mercado de trabalho? Existe diferença nos ganhos no mercado de trabalho entre egressos cotistas e não cotistas? Para responder essas perguntas, o objetivo do artigo foi comparar os ganhos no mercado de trabalho entre egressos cotistas e não cotistas dos cursos de graduação das universidades federais brasileiras. Baseando nos resultados da literatura vista até aqui, as hipóteses para o nosso artigo são: (H₁) egressos cotistas obtêm significativos ganhos ocupacionais e salariais no mercado de trabalho; (H₂) os ganhos ocupacionais e salariais de egressos cotistas no mercado de trabalho são inferiores aos de egressos não cotistas.

O estado da arte das poucas pesquisas existentes sobre a inserção dos egressos cotistas das universidades federais no mercado de trabalho, embora certamente pioneiro e relevante, é ainda limitado em termos de foco e metodologia e, portanto, necessita avançar. A literatura existente, seja com abordagem quantitativa ou qualitativa dos dados, se caracteriza, em sua maioria, como estudos de caso. Com poucas exceções de abordagens quantitativas (Biazotto et al., 2022a; Biazotto et al., 2022b; Francis-Tan &

Tannuri-Pianto, 2018; Guimarães et al., 2019; Machado et al., 2021; Maia, 2017; Silveira, 2016), os demais trabalhos existentes realizam pesquisas com abordagem qualitativa dos dados (Albanaes et al., 2020; Arrigoni, 2018; Barros, 2019; Dutra, 2018; Ferreira, 2018; Lima, 2014; Lyrio & Guimarães, 2014; Nascimento, 2018; Pereira, 2015; Reis, 2020; Silveira, 2016; Sotero, 2009). Os estudos de abordagens qualitativas, que dominam a literatura até o momento, realizam entrevistas com uma pequena amostra de egressos cotistas de uma única universidade e até mesmo de um único curso ou de um número limitado de cursos. Embora muito importantes para o ganho em profundidade na análise dos resultados, pesquisas qualitativas geralmente consideram somente um pequeno número de amostras, o que inviabiliza generalizações para uma população mais ampla. Estudos de caso, mesmo com abordagens quantitativas, estão limitados às especificidades locais, que podem afetar, positiva ou negativamente, as condições de trabalho de egressos da universidade em questão e podem desconsiderar uma realidade mais abrangente.

Nós inovamos em relação a essa literatura prévia ao fazermos a primeira pesquisa ampla, a partir de uma expressiva e abrangente amostra de egressos, de diferentes cursos, universidades e regiões do Brasil comparando os ganhos no mercado de trabalho entre egressos cotistas e não cotistas. Preenchemos essas importantes lacunas no conhecimento a fim de termos evidências ainda mais robustas sobre os efeitos da política de cotas das universidades federais para o combate à forte desigualdade socioeconômica brasileira, considerada uma das maiores do mundo. Essas, portanto, são as contribuições teórica, empírica e metodológica que oferecemos ao estoque de conhecimento da área.

O artigo ocorre em momento oportuno e simbólico considerando que recentemente, em 2022, se completaram 10 anos de existência da política de cotas. Assim, nossos resultados podem contribuir como um instrumento de avaliação para as discussões de possíveis revisões dessa política e também como subsídio à tomada de decisão na gestão pública, caracterizando, portanto, a contribuição prática e social do artigo. Governos e instituições de ensino superior que almejam promover maior equidade social terão maior preocupação com os resultados que egressos do ensino superior obtêm no mercado de trabalho (Holmes, 2013), especialmente quando esses egressos são o público-alvo de uma política pública.

Além dessas contribuições, o artigo se insere em uma temática que atende especificamente a dois dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, definidos pela Organização das Nações Unidas (ONU), quais sejam: “Assegurar uma educação de qualidade inclusiva e equitativa e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos”; e “Promover o crescimento econômico sustentável, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos.”¹

1 Disponível em: <https://sdgs.un.org/goals>. Acesso em: 22 dez. 2022.

Política de cotas do ensino superior e a desigualdade de ganhos no mercado de trabalho em função da origem familiar dos estudantes

A política de cotas das universidades federais foi desenhada para expandir o acesso a universidades públicas de qualidade e de maior prestígio social a grupos historicamente subrepresentados nesse nível de ensino (Lopes, 2016), com o objetivo de promover maior equidade e inclusão social (Biazotto et al., 2022a). Por ter um formato que combina a cor/raça, a deficiência (para o caso de pessoas com deficiência), a condição socioeconômica e a origem escolar do estudante, a política de cotas surge como possibilidade para reduzir as fortes desigualdades socioeconômicas na sociedade brasileira (Andrews, 2014). Ela busca nivelar as oportunidades sociais já no curto prazo e reduzir as desigualdades sociais ao longo do tempo (Bagde et al., 2016), considerando as amplas evidências de uma correlação positiva entre nível de escolaridade e renda dos indivíduos (Becker, 1964; Hout, 1984; Schultz, 1961; Torche, 2011). Essa correlação entre escolaridade e renda é ainda mais impactante em países em desenvolvimento como o Brasil (Becker, 1964), em razão das desigualdades educacionais da população. A partir da ação afirmativa no ensino superior, espera-se um empoderamento dos grupos minoritários com a ocupação de postos de destaque e de prestígio na sociedade (Silame et al., 2020). Assim, a política de cotas vai além de, simplesmente, promover uma mudança no perfil historicamente elitizado dos alunos das universidades federais, pois ela também se configura como uma política de redistribuição de renda autossustentável em razão da bem documentada e conhecida relação positiva entre escolaridade e renda (Becker, 1964; Hout, 1984; Schultz, 1961; Silva et al., 2020; Torche, 2011).

Assim, entendida como uma ação afirmativa, a política de cotas no ensino superior, voltada principalmente para populações de baixa renda, se configura como uma poderosa ferramenta para quebrar o ciclo geracional de pobreza e melhorar o bem-estar econômico-social dessas populações (Ding et al., 2017; Reiter & Lezama, 2013). Algumas evidências recentes no Brasil sugerem que a universidade pública desempenha um papel-chave na promoção da mobilidade social de estudantes pobres e beneficiados com a política de cotas (Duryea et al., 2019; Francis-Tan & Tannuri-Pianto, 2018; Guimarães et al., 2019; Machado et al., 2021). Outras evidências sugerem que não há diferenças nos ganhos ocupacionais e salariais entre cotistas e não cotistas (Biazotto et al., 2022a; Biazotto et al., 2022b; Maia, 2017; Silveira, 2016), indicando um mercado de trabalho brasileiro aparentemente meritocrático, que parece desconsiderar a origem familiar dos profissionais para seu recrutamento e remuneração.

Porém, outros resultados sugerem preocupação. Antes de 2016, ano de consolidação da política de cotas com 50% das vagas de todos os cursos reservadas para estudantes de escolas públicas, evidências apontam que estudantes cotistas estavam se matriculando em cursos de menor prestígio social e isso poderia levá-los a ocupações de menor remuneração comparados aos cursos de maior prestígio, podendo dificultar o seu processo de mobilidade social (Lopes, 2016; Vieira & Arends-Kuenning,

2019). Esses resultados convergem com a literatura crítica mundial que contesta o poder meritocrático do diploma de ensino superior para igualdade de ganhos no mercado de trabalho e destaca como estudantes de baixa renda frequentemente ainda obtêm menores retornos ocupacionais e salariais quando comparados com os retornos de estudantes de famílias das elites, mesmo quando são igualmente qualificados em universidades de maior qualidade e/ou prestígio social (Blanden et al., 2007; Borgen, 2015; Espinoza et al., 2018; Friedman et al., 2015; Giani, 2016; Gregg et al., 2017; Guimarães et al., 2019; Jung & Lee, 2016; Karabel & McClelland, 1987; Kim et al., 2014; Lessard-Phillips et al., 2018; Niu et al., 2020; Oh & Kim, 2020; Ordine & Rose, 2015; Smart, 1986; Sullivan et al., 2018; Thompson, 2019; Tomaszewski et al., 2021; Torche, 2018; Useem & Karabel, 1986; Witteveen & Attewell, 2017; Zimmerman, 2019).

Por outro lado, com algumas exceções, os demais resultados das pesquisas existentes sobre os efeitos da política de cotas para egressos cotistas no contexto brasileiro têm se mostrado promissores. No geral, as evidências apontam resultados positivos em termos de inserção profissional na área de formação, continuidade nos estudos na pós-graduação, mudança de comportamento, aumento da autoestima, perspectivas de carreira futura e satisfação pessoal/profissional, especialmente da população cotista negra e pobre (Albanaes et al., 2020; Arrigoni, 2018; Barros, 2019; Ferreira, 2018; Lima, 2014; Lyrio & Guimarães, 2014; Maia, 2017; Nascimento, 2018; Pereira, 2015; Reis, 2020; Silveira, 2016; Sotero, 2009). De uma maneira geral, tanto as pesquisas com abordagem quantitativa como as de abordagem qualitativa têm encontrado resultados positivos em termos de confirmarem a mobilidade social dos egressos cotistas de diferentes universidades e das várias regiões do país analisadas até o momento. Logo, críticas sobre uma suposta capacidade profissional inferior dos egressos cotistas, como argumentado por críticos da política de cotas no momento de sua implementação, parecem não se sustentar, dadas as evidências positivas de ganhos profissionais para os egressos cotistas encontradas por essa literatura. A Tabela 1 apresenta o estado da arte dessa ainda pequena literatura brasileira, mostrando o objetivo dos estudos, a abordagem dos dados e a unidade de análise considerada.

Tabela 1. Estado da arte das pesquisas sobre a inserção de egressos cotistas no mercado de trabalho brasileiro

Autor(es)	Objetivo do estudo	Abordagem	Unidade de análise
Biazotto et al. (2022a)	Comparar o desempenho de estudantes cotistas e não cotistas durante e após a conclusão do curso de Enfermagem	Quantitativa	Egressos cotistas e não cotistas do curso de Enfermagem da ESCS
Biazotto et al. (2022b)	Comparar a situação socioeconômica e o desempenho entre estudantes cotistas e não cotistas durante e após a conclusão do curso de Medicina	Quantitativa	Egressos cotistas e não cotistas do curso de Medicina da ESCS
Machado et al. (2021)	Examinar a eficácia da ação afirmativa em uma universidade cujo valor depende das redes de contato de seus egressos	Quantitativa	Egressos cotistas e não cotistas e candidatos ao vestibular da Uerj
Guimarães et al. (2019)	Analisar o processo de transição entre o ensino superior e o mercado de trabalho	Quantitativa	Egressos cotistas e não cotistas de uma universidade brasileira de alto prestígio ²

continua

2 As autoras não mencionam o nome da universidade.

Tabela 1. Estado da arte das pesquisas sobre a inserção de egressos cotistas no mercado de trabalho brasileiro

Autor(es)	Objetivo do estudo	Abordagem	Unidade de análise
Francis-Tan e Tannuri-Pianto (2018)	Estimar os efeitos das cotas raciais na UnB	Quantitativa	Egressos cotistas da UnB e candidatos não aprovados no vestibular da UnB
Maia (2017)	Investigar a eficácia da política de cotas na inserção do egresso no mercado de trabalho formal	Quantitativa	Egressos cotistas e não cotistas da UFBA
Silveira (2016)	Analisar as expectativas, estratégias e alcances de inserção profissional	Quantitativa	Egressos cotistas e não cotistas da UFBA
Reis (2020)	Abordar a vida de egressos cotistas antes, durante e após o ensino superior	Qualitativa	Cinco egressos cotistas negros da Ufal (1), da UFPI (1), da UFBA (1), da UFRB (1) e da UFRN (1)
Barros (2019)	Verificar a relação da ação afirmativa com a inserção no mercado de trabalho	Qualitativa	11 egressos cotistas da Faculdade de Serviço Social da Uerj
Arrigoni (2018)	Verificar os efeitos do ensino superior para egressos cotistas	Qualitativa	21 egressos cotistas ³ da Ufes
Dutra (2018)	Compreender os desafios enfrentados por estudantes cotistas negros para inserção no mundo do trabalho	Qualitativa	11 egressos cotistas negros de vários cursos da UFSM
Nascimento (2018)	Compreender como as desigualdades raciais da sociedade brasileira incidem sobre a trajetória no mercado de trabalho de profissionais negros em comparação com a de profissionais brancos	Qualitativa	24 egressos cotistas brancos e negros de vários cursos da UFRGS
Ferreira (2018)	Analisar a importância das ações afirmativas para a vida profissional de egressos cotistas	Qualitativa	12 egressos cotistas de vários cursos da UFSC, da UFPR e da UFRGS
Pereira (2015)	Compreender o impacto da formação superior na vida profissional e familiar de egressos cotistas	Qualitativa	Cinco egressos cotistas do curso de Administração da Ufes
Lima (2014)	Investigar o impacto que as políticas de ação afirmativa exercem nos processos de mobilidade social de afrobrasileiros egressos do sistema de cotas	Qualitativa	Seis egressos cotistas negros de vários cursos da Uerj
Lyrío e Guimarães (2014)	Mostrar como as ações afirmativas no ensino superior podem transformar as condições materiais e intelectuais de existência da população negra brasileira	Qualitativa	Três egressas cotistas negras do Prouni de universidades particulares no Estado do Rio de Janeiro ⁴
Sotero (2009)	Analisar as trajetórias de estudantes negros na cidade de Salvador-BA	Qualitativa	10 estudantes, ingressantes e concluintes, do curso de Administração de faculdades particulares, de uma universidade estadual e da UFBA

Fonte: Elaborada pelos autores

3 O autor não menciona os cursos dos egressos

4 Os autores não mencionam o nome das universidades

Embora a maioria desses estudos, certamente pioneiros sobre o tema no país, encontre resultados bastante otimistas para uma possível redução da desigualdade social brasileira por meio das cotas nas universidades federais, como se percebe, eles ainda são limitados em termos de volume de pesquisas, foco e amostra considerada. Logo, as evidências desses estudos ainda não permitem generalizações para o Brasil como um todo, evidenciando a necessidade de pesquisadores expandirem esse campo de conhecimento considerando as possíveis diferenças entre cotistas e não cotistas e a magnitude das características espaciais e socioeconômicas de um país com dimensões continentais.

Ação afirmativa no ensino superior e retornos no mercado de trabalho: evidências de outros países

Assim como no Brasil, a literatura internacional ainda carece de estudos sobre os impactos da ação afirmativa sobre o mercado de trabalho. De uma maneira geral, ao redor do mundo, pouco se sabe sobre quais são os benefícios para os egressos no mercado de trabalho proporcionados pela ação afirmativa do ensino superior (Basant & Sen, 2020; Francis-Tan & Tannuri-Pianto, 2018; Sowell, 2017). Embora haja um considerável debate público sobre as ações afirmativas, ainda se faz necessário um entendimento maior sobre como elas afetam a vida futura de seu público beneficiário (Arcidiacono, 2005).

Algumas evidências sugerem que é bastante provável que a ação afirmativa no ensino superior aumente os ganhos salariais de seu público beneficiário, especialmente no longo prazo (Long, 2008; Reiter & Lezama, 2013). Nesse caso, a ação afirmativa se caracteriza como um bom investimento que o governo faz ao proporcionar o acesso de grupos minoritários ao ensino superior de qualidade, proporcionando-lhes ganhos individuais, econômicos e não econômicos (Bowen & Bok, 1998; Reiter & Lezama, 2013). Em geral, há fortes evidências de bons resultados no mercado de trabalho e mobilidade social dos estudantes cotistas da política de cotas dos Estados Unidos, da Índia, da Malásia, da África do Sul e da China (Arcidiacono, 2005; Bertrand et al., 2010; Bowen & Bok, 1998; Ding et al., 2017; Frisancho & Krishna, 2016; Holzer & Neumark, 2006; Lee, 2012; Lee, 2015; Long, 2007; Loury & Garman, 1993; Rothstein & Yoon, 2006),

Nos Estados Unidos, sabe-se que advogados negros, egressos de ações afirmativas, obtêm empregos até melhores do que advogados brancos, além de receberem prêmios salariais consideráveis (Rothstein & Yoon, 2006). E os ganhos de egressos cotistas de universidades americanas, ditas de “elite”, são superiores aos de egressos de universidades menos conceituadas (Holzer & Neumark, 2006). A qualidade da faculdade impacta mais positivamente para negros, hispânicos e de pais menos escolarizados do que para estudantes brancos em uma condição mais privilegiada (Bowen & Bok, 1998; Dale & Krueger, 2014; Loury & Garman, 1993). Nos Estados Unidos, não somente o curso e a qualidade da universidade parecem impactar os ganhos econômicos, sendo relevante também o bom desempenho acadêmico do estudante durante a faculdade (Bowen & Bok, 1998; Loury & Garman, 1993).

Ainda nos Estados Unidos, são os alunos de melhores condições socioeconômicas (não cotistas) que obtêm maiores retornos econômicos a partir da conclusão do ensino superior, sendo os egressos cotistas negros do ensino superior menos remunerados e menos satisfeitos com seus empregos e com sua vida pessoal do que os egressos não cotistas brancos (Bowen & Bok, 1998). Para os americanos, não somente a qualidade da universidade frequentada impacta os seus ganhos futuros, como também o curso realizado pelo estudante (Arcidiacono, 2005). Assim como no Brasil, as diferenças mais significativas residem nos diferentes níveis de prestígio social entre os cursos, promovendo ganhos distintos para o público beneficiário da política de cotas (Francis-Tan & Tannuri-Pianto, 2018; Holzer & Neumark, 2006).

Na Índia, egressos cotistas trabalham em ocupações piores do que os egressos do ensino superior em geral (Frisancho & Krishna, 2016). E ainda que haja ganhos pelo fato de terem frequentado a faculdade, são os egressos cotistas indianos de melhor *background* socioeconômico quem mais se beneficiam no mercado de trabalho, ao menos nos cursos de Engenharia (Bertrand et al., 2010). Embora Bertrand et al. (2010) não investiguem o motivo pelo qual o *background* familiar do egresso cotista afeta seus resultados no mercado de trabalho, nós podemos supor que isso pode se dar em função do capital social e/ou cultural dos egressos de uma condição socioeconômica mais privilegiada ou também pelo sistema de castas, próprio do contexto indiano, que atribui papéis sociais distintos aos indivíduos em função do pertencimento à determinada casta.

Ainda na Índia, egressos cotistas de cursos mais seletivos ganham menos do que egressos cotistas de cursos menos seletivos, o que não deixa de ser um resultado surpreendente (Frisancho & Krishna, 2016), mas que converge com aquele resultado encontrado no Brasil por Guimarães et al. (2019), onde egressos cotistas dos cursos de menor prestígio social ganhavam mais do que os egressos cotistas de cursos de maior prestígio social. Frisancho e Krishna (2016) creditam esse resultado à hipótese de não correspondência entre fracas credenciais acadêmicas do estudante cotista e fortes demandas dos cursos mais seletivos, que faz com que seu desempenho acadêmico seja inferior e que, conseqüentemente, seus ganhos futuros no mercado de trabalho sejam menores em relação aos estudantes cotistas de cursos menos seletivos. É importante destacar que esse é um dos raros casos encontrados na literatura de uma não correspondência entre credenciais acadêmicas do estudante cotista e demanda acadêmica dos cursos.

De todo modo, evidências também da Índia mostram que os estudantes cotistas procuram se matricular em cursos mais seletivos e que isso não afeta negativamente as suas taxas de conclusão de curso (Bagde et al., 2016). Isso sugere um movimento de persistência dos estudantes cotistas frente a eventuais dificuldades dos cursos mais demandantes e, de certa forma, enfraquece o argumento de Frisancho e Krishna (2016), para quem os estudantes ganhariam mais no mercado de trabalho se eles se matriculassem em cursos menos seletivos e, em tese, menos demandantes academicamente. Na China, há evidências positivas de que a ação afirmativa no ensino superior melhora os níveis de escolaridade e ganhos no mercado de trabalho de grupos minoritários beneficiados com a política de cotas (Ding et al., 2017).

Por outro lado, demais evidências da ação afirmativa no ensino superior no mundo sugerem desigualdade de ganhos profissionais entre cotistas e não cotistas através das instituições de graduação. Um exemplo é o caso da Malásia, onde egressos cotistas tendem a se formar em instituições de ensino de qualidade inferior, afetando negativamente os seus resultados no setor privado do mercado de trabalho, levando a uma dependência de emprego no setor público (Lee, 2012). Lee (2012) explica que o emprego no setor público dos egressos cotistas ocorre porque esse setor também possui políticas de ação afirmativa que reserva vagas de emprego para grupos minoritários, diferentemente do setor privado que não possui essa reserva de vagas. Assim, seus resultados sugerem que se não houvesse a reserva de vagas para contratações no setor público, a inserção no mercado de trabalho dos egressos cotistas malaios seria ainda mais difícil. Embora o acesso à educação superior tenha aumentado para o público-alvo da política de cotas, o desemprego e as limitadas oportunidades laborais são uma realidade para os egressos cotistas da Malásia e também da África do Sul (Lee, 2015).

Metodologia

Nossa pesquisa possui abordagem estritamente quantitativa dos dados. Para atingir nosso objetivo, realizamos um *Survey*, do tipo *cross-section*, aplicando, entre 15 de setembro de 2021 e 31 de dezembro de 2021, um questionário eletrônico por meio do Formulários Google, que foi respondido por uma expressiva amostra final de 11.458 egressos ($n = 11.458$), sendo 32,41% cotistas e 67,59% não cotistas, de 248 cursos de graduação, de todas as áreas do conhecimento, de 18 universidades federais brasileiras, das cinco regiões do Brasil e que colaram grau entre 2016 e 2021. Portanto, nossa amostra abrange egressos que concluíram seu curso em um período que não chega a seis anos de colação de grau.

A aplicação do questionário se deu em razão da inexistência de dados oficiais por parte de organizações governamentais como o Ministério da Educação, por exemplo, sobre a vida dos egressos das universidades federais após a conclusão do seu curso de graduação. Essa ausência de dados sinaliza que, no Brasil, parece não haver uma cultura de se acompanhar a vida dos egressos após eles se formarem na universidade, embora egressos sejam uma das principais fontes de informação para a tomada de decisão na gestão educacional e nas políticas educacionais (Paul, 2015). Logo, vislumbramos o questionário como um instrumento capaz de obter esses dados e produzir resultados satisfatórios que lancem luz sobre a vida dos egressos após a universidade federal. Pesquisas recentes semelhantes ao nosso artigo também aplicaram questionário a egressos cotistas e não cotistas de instituições de ensino superior público no Brasil (Biazotto et al., 2022a; Biazotto et al., 2022b; Silveira, 2016).

Considerando as possíveis diferenças no mercado de trabalho por curso, por universidade e por região do país, pretendíamos, inicialmente, aplicar o questionário aos egressos de todos os cursos presenciais de graduação de todas as universidades federais do Brasil e que colaram grau entre 2016 e

2021. A opção por incluir todas as universidades federais do país se deu em razão de evitar vieses na escolha das universidades participantes e, conseqüentemente, na coleta dos dados e análises dos resultados. A opção por restringir a unidade de análise aos egressos que colaram grau a partir de 2016 se deu em virtude da política de cotas ter se instituído efetivamente nas universidades federais a partir do início de 2013 e consolidadas em 2016, quando 50% das vagas passaram a ser destinadas a estudantes oriundos do ensino médio de escolas públicas. Nesse caso, considerando que um curso de graduação tem uma duração média de quatro a seis anos, é provável que a maioria dos egressos formados após 2016 tenha entrado na universidade com as ações afirmativas já em vigor.

Das 69 universidades federais existentes atualmente, não entramos em contato apenas com seis delas por terem sido criadas recentemente (de 2018 em diante) e, provavelmente, não terem turmas de egressos no momento da aplicação do questionário. São elas: Universidade Federal de Catalão (UFCat), Universidade Federal de Jataí (UFJ), Universidade Federal de Rondonópolis (UFR), Universidade Federal do Agreste de Pernambuco (Ufape), Universidade Federal do Delta do Parnaíba (UFDPAr) e Universidade Federal do Norte de Tocantins (UFNT).

Das 63 universidades federais que consideramos válidas para os nossos propósitos, 30 aceitaram participar da pesquisa. Nós solicitamos às 30 universidades que enviassem o questionário a seus egressos diretamente por e-mail e também o disponibilizamos em grupos de ex-alunos dessas universidades no Facebook. Porém, apenas 18 universidades federais enviaram o questionário diretamente para o e-mail de seus egressos, que foram justamente as universidades que registraram a maior taxa de respostas de seus egressos ao questionário (pelo menos 100 egressos de cada universidade).

Visando padronizar os nossos métodos e não incorrerem no risco de enviesar a nossa amostra, restringimos a nossa unidade de análise somente aos egressos dessas 18 universidades que receberam o questionário diretamente em seu e-mail. Ao fazermos isso, observamos o recomendado por Hair et al. (2009) sobre termos pelo menos 100 observações em um conjunto de dados para a validade estatística dos resultados. Nesse caso, foram justamente as 18 universidades que enviaram o questionário para o e-mail de seus egressos que registraram pelo menos 100 respostas (egressos) no questionário. É importante destacar que, com base nesses critérios, desconsideramos respostas de universidades que, juntas, representavam apenas 1,74% do total das respostas registradas no questionário. A Tabela 2 apresenta a nossa amostra final, contendo as universidades, a região do país e suas respectivas taxas de respostas registradas e o percentual em relação ao total da amostra considerada.

Tabela 2. Amostra final de egressos, por universidade participante da pesquisa

Universidade	Região do país	Nº de egressos que responderam ao questionário	Percentual em relação à amostra final
Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)	Sul	1.932	16,9%
Universidade Federal da Bahia (UFBA)	Nordeste	1.790	15,6%
Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)	Sudeste	1.657	14,5%
Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes)	Sudeste	1.220	10,6%
Universidade Federal do Maranhão (UFMA)	Nordeste	928	8,1%
Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN)	Nordeste	763	6,7%
Universidade Federal do Paraná (UFPR)	Sul	759	6,6%
Universidade Federal do Amazonas (Ufam)	Norte	435	3,8%
Universidade Federal do ABC (UFABC)	Sudeste	319	2,8%
Universidade Federal de Viçosa (UFV)	Sudeste	267	2,3%
Universidade Federal do Mato Grosso (UFMT)	Centro-Oeste	243	2,1%
Universidade Federal de Itajubá (Unifei)	Sudeste	198	1,7%
Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD)	Centro-Oeste	191	1,7%
Universidade Federal Rural do Semiárido (Ufersa)	Nordeste	169	1,5%
Universidade Federal de Roraima (UFRR)	Norte	166	1,4%
Universidade Federal de Alfenas (Unifal)	Sudeste	162	1,4%
Universidade Federal do Cariri (UFCA)	Nordeste	136	1,2%
Universidade Federal do Vale do São Francisco (Univasf)	Nordeste	123	1,1%
Total		11.458	100%

Fonte: Elaborada pelos autores

Antes de ser enviado às universidades listadas na Tabela 2, o questionário foi analisado voluntariamente e a pedido nosso por dois pesquisadores da UFV, especialistas em pesquisas com questionários, e por um Programador Visual da Ufes, que possui formação e experiência na área de Comunicação Social, com ênfase em Comunicação Visual. Esses profissionais sugeriram mudanças pontuais quanto ao formato das perguntas e respostas no questionário, de modo que elas retratassem a realidade da melhor forma possível e também para facilitar a coleta dos dados e análise dos resultados. Além disso, o Programador Visual da Ufes validou o aspecto gráfico e a ordem das perguntas do questionário. Realizamos todas as mudanças sugeridas para o questionário a partir da análise desses profissionais, que pertencem a duas das universidades participantes da pesquisa.

Após esses ajustes e antes de aplicarmos o questionário aos egressos das universidades listadas na Tabela 2, realizamos um Pré-Teste com 16 egressos do curso de Comunicação Social – Jornalismo (Bacharelado), aplicando-lhes o questionário com um tipo de formato de perguntas, e com 22 egressos do curso de graduação de Arquitetura e Urbanismo (Bacharelado), aplicando-lhes o questionário com outro formato de perguntas, ambos os cursos da UFV. O questionário no formato aplicado aos egressos do curso

de Comunicação Social – Jornalismo (Bacharelado) se mostrou mais válido estatisticamente e, assim, adotamos sua estrutura como padrão para a versão final do questionário. Esse Pré-Teste serviu apenas para a validação do questionário e suas respostas não foram consideradas para as análises na amostra final da pesquisa.

Consideramos os ganhos dos egressos no mercado de trabalho como representados pelo status de ocupação, setor de atuação, tipo de ocupação (cargo/emprego), remuneração, porte da empresa/organização e se eles ocupavam cargos de chefia ou de direção no momento da aplicação do questionário. Ganhos ocupacionais e salariais de egressos do ensino superior, como os que consideramos nesse artigo, são um dos procedimentos mais utilizados pela literatura de estratificação social (Hout, 1984, 1988; Karlson, 2019; Torche, 2011). A Tabela 3 apresenta a definição, o formato e a descrição das nossas variáveis.

Tabela 3. Formato e descrição das variáveis da pesquisa

Variável	Formato/Descrição
Categoria do egresso	Variável do tipo categórica. Corresponde à categoria na qual o egresso foi admitido à universidade, sendo as opções: cotista e não cotista.
Status de ocupação do egresso	Variável do tipo categórica. Corresponde ao status de ocupação do egresso no momento da pesquisa, sendo as opções: só estuda; só trabalha; trabalha e estuda; não trabalha e nem estuda.
Motivo de não trabalhar	Variável do tipo categórica. Corresponde à verificação do motivo pelo qual o egresso que não trabalha e nem estuda não está trabalhando, sendo as opções: não encontrou vaga de trabalho, mas está à procura; ou não está à procura de vaga de trabalho no momento.
Setor de atuação	Variável do tipo categórica. Refere-se ao setor de atuação do egresso que trabalha, sendo as opções: setor público; setor privado; setor misto; ou atuação em mais de um setor.
Escolaridade da ocupação	Variável do tipo categórica. Corresponde ao nível de escolaridade exigido para o cargo/emprego do egresso, sendo as opções: até o ensino médio completo ou ensino superior incompleto; ensino superior completo ou pós-graduação incompleta; pós-graduação completa.
Remuneração	Variável do tipo ordinal. Corresponde à remuneração mensal bruta do egresso, sendo as opções: até 1 salário-mínimo; de 1 a 1,5 salários-mínimos; de 1,5 a 2 salários-mínimos; de 2 a 2,5 salários-mínimos; de 2,5 a 3 salários-mínimos; de 3 a 4 salários-mínimos; de 4 a 5 salários-mínimos; de 5 a 7 salários-mínimos; de 7 a 10 salários-mínimos; de 10 a 15 salários-mínimos; de 15 a 20 salários-mínimos; acima de 20 salários-mínimos. Classificação da remuneração em faixas salariais adaptada do critério de classes sociais feito pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) ⁵ .
Porte da empresa/ organização	Variável do tipo categórica. Corresponde à verificação do tamanho da empresa/organização em que o egresso trabalha atua, sendo as opções: até 1 funcionário; entre 2 e 9 funcionários; entre 10 e 19 funcionários; entre 20 e 50 funcionários; entre 51 e 99 funcionários; e 100 ou mais funcionários. Classificação (adaptada) do porte da empresa feita pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae) ⁶ .
Cargos de chefia ou de direção	Variável do tipo categórica. Corresponde à verificação se o egresso ocupava cargo de chefia e/ou direção, sendo as opções: sim ou não.

Fonte: Elaborada pelos autores

5 Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/17374-indicadores-sociais-minimos.html?=&t=resultados>. Acesso em: 21 jan. 2022.

6 Disponível em: https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Anuario%20do%20Trabalho%20Na%20Micro%20e%20Pequena%20Empresa_2013.pdf. Acesso em: 20 jan. 2022.

Os dados foram organizados e tabulados no Excel e, em seguida, analisados no SPSS (versão 23). Como método, utilizamos, a um nível de 95% de confiança, o Teste de Qui-Quadrado, que mede as probabilidades de associação estatística entre duas amostras independentes e verifica se há diferença entre a contagem observada e a esperada das variáveis em análise. Segundo Fávero e Belfiore (2017), o Teste de Qui-Quadrado é recomendado para variáveis categóricas (que não se encontram na forma métrica) e, quando utilizado para duas amostras independentes (por exemplo, egressos cotistas e não cotistas), ele assume as seguintes hipóteses:

H_0 : não há diferença significativa entre as frequências observadas e esperadas

H_1 : há diferença significativa entre as frequências observadas e esperadas

Logo, a interpretação do p-valor do Teste de Qui-Quadrado (que é apresentado na legenda das figuras e no corpo do texto) deve ser feita da seguinte forma: se o p-valor for menor que 0,05, significa que, a um nível de significância estatística de 5%, há diferença estatisticamente significativa entre as frequências das variáveis consideradas. Caso o p-valor seja maior que 0,05, dizemos que, a um nível de significância estatística de 5%, não há diferença estatisticamente significativa entre as frequências das variáveis consideradas.

Resultados e discussão

Quanto ao status de ocupação atual dos egressos, os resultados indicam que 95,3% deles estão ocupados, trabalhando e/ou estudando, enquanto apenas 4,7% dos pesquisados não se encontram nessa situação. Quando olhamos separadamente por grupos, verificamos que 94,08% dos egressos cotistas estão ocupados, enquanto esse percentual é de 95,87% entre os não cotistas. Quando comparados os egressos que estão estudando, a diferença também se mantém residual, sendo 60,39% entre cotistas e 58,32% entre não cotistas. Os resultados indicam que egressos de universidades federais têm altas taxas de inserção no mercado de trabalho e de interesse em continuar seus estudos. Além disso, eventuais críticas sobre a capacidade profissional dos egressos cotistas já parecem não se sustentar devido ao alto grau de ocupação registrado entre os egressos cotistas da amostra.

Destacamos que o percentual de egressos cotistas que não trabalham e nem estudam (5,93%) é superior ao de egressos não cotistas nessa condição (4,13%), embora muito próximos (p-valor = 0,000). A Figura 1 nos indica que egressos cotistas parecem investir mais na continuidade nos estudos (capital humano), inclusive conciliando-os com o trabalho, do que os egressos não cotistas. Esse resultado pode ser decorrente da possibilidade de egressos cotistas visualizarem e obterem concretamente os benefícios de boa inserção no mercado de trabalho e de conseqüente mudança de vida para melhor a partir da sua educação superior. Logo, ao enxergarem o poder transformador da educação, egressos cotistas podem se ver engajados em continuarem seus estudos, ainda que para isso tenham que conciliá-los com o seu trabalho.

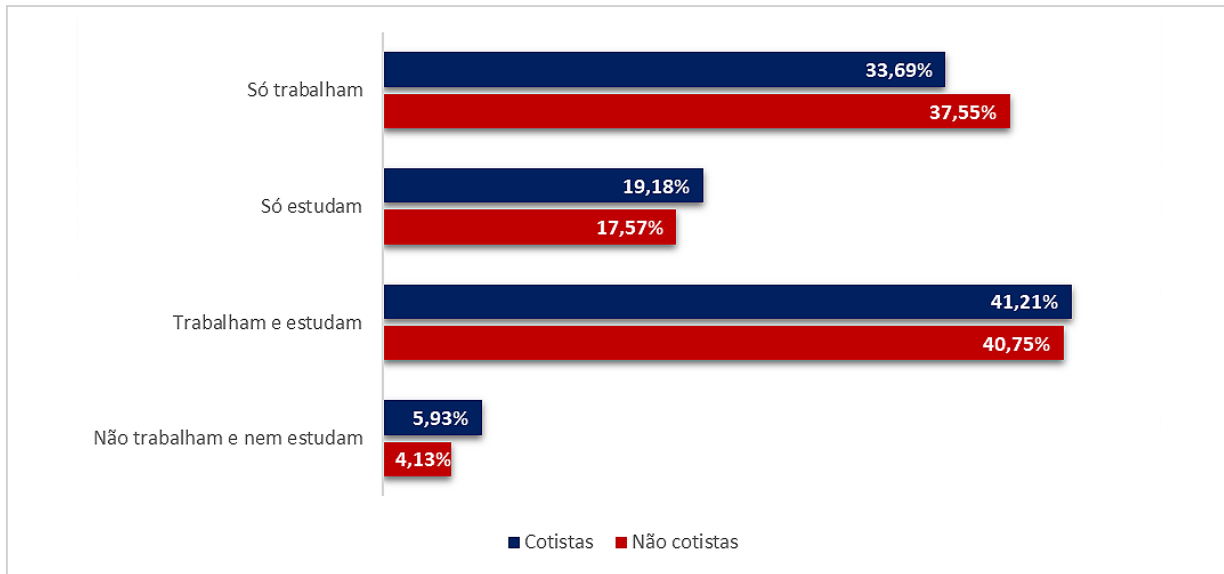


Figura 1. Status de ocupação atual dos egressos cotistas e não cotistas (p-valor = 0,000)

Fonte: Dados da pesquisa

Dentre os que não estão inseridos no mercado de trabalho e nem estudam, os resultados indicam que a grande maioria dos egressos se encontra nessa situação por não encontrar trabalho. É interessante observarmos que esse percentual é alto até mesmo para os egressos não cotistas, pois mais de 81,88% dos egressos nessa situação não encontraram vaga de trabalho, percentual esse ainda maior entre egressos cotistas (86,82%). Quando consideramos os egressos que não trabalham e nem estudam por não quererem, o percentual encontrado foi de 13,18% para egressos cotistas, inferior aos 18,13% dos egressos não cotistas na mesma condição, conforme figura 2.

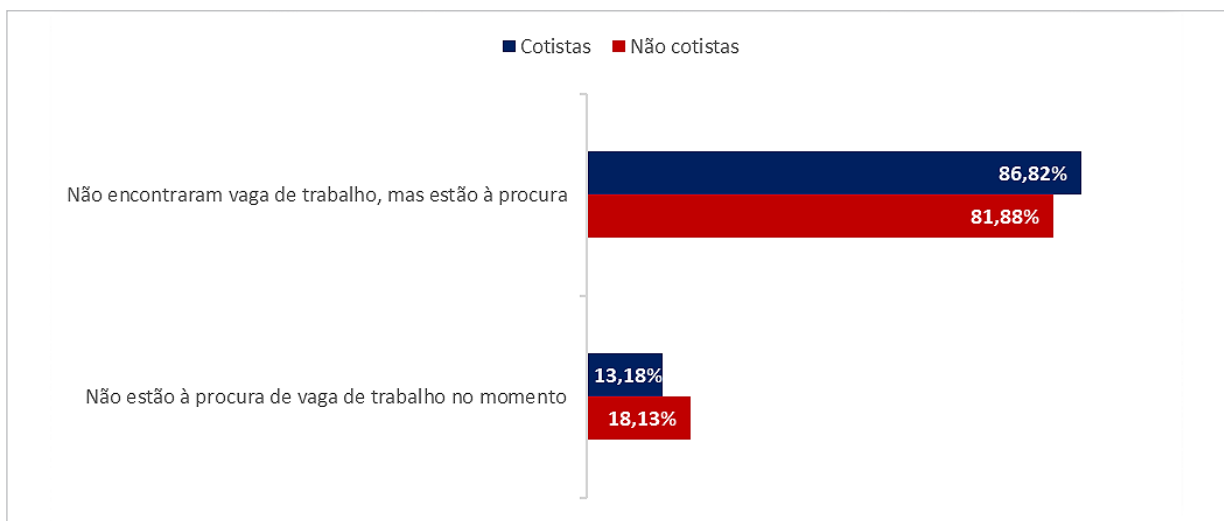


Figura 2. Motivo de não trabalhar entre os egressos cotistas e não cotistas que não trabalham e nem estudam (p-valor = 0,125)

Fonte: Dados da pesquisa

Com relação ao setor de atuação dos egressos que trabalham, a maioria deles, cotistas e não cotistas, atua no setor privado (em média, 60,39%). No entanto, o percentual de egressos cotistas inseridos no setor privado (58,68%) é inferior ao de egressos não cotistas (62,10%), embora próximos. O inverso ocorre com relação à inserção no setor público, sendo o percentual de egressos cotistas inseridos nesse setor (30,28%) maior que o de egressos não cotistas (27,24%). Com relação à atuação no setor misto e em mais de um setor, o comportamento é muito semelhante entre egressos cotistas e não cotistas. Essas diferenças são estatisticamente significativas (p -valor = 0,017), o que significa dizer que egressos cotistas estão proporcionalmente mais inseridos no setor público e menos inseridos no setor privado do que os egressos não cotistas, como visualizamos na Figura 3.

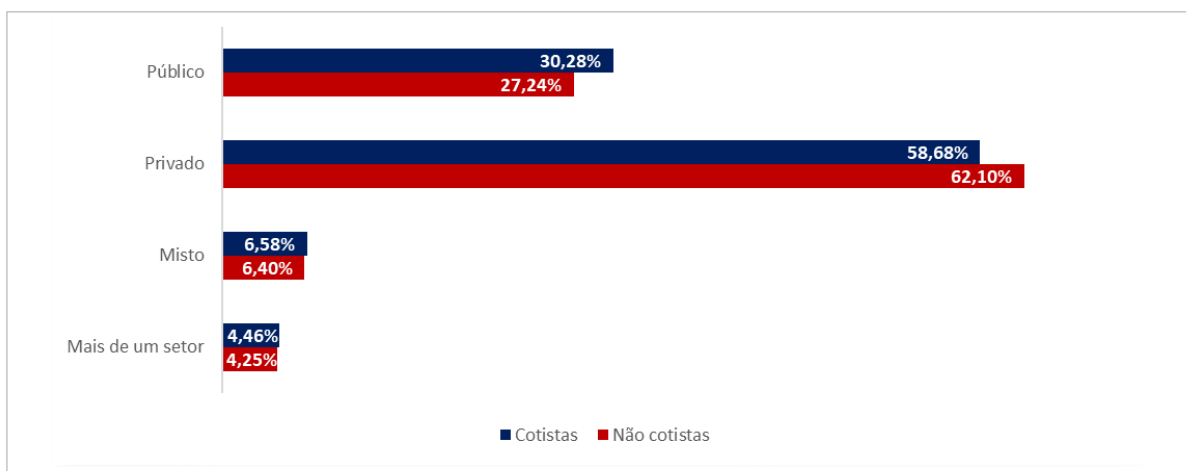


Figura 3. Setor de atuação dos egressos cotistas e não cotistas que trabalham (p -valor = 0,017)

Fonte: Dados da pesquisa

Uma discussão que parece relevante diante desses dados diz respeito à possibilidade de os egressos cotistas enxergarem no setor público, um setor cujo recrutamento é considerado mais meritocrático que, em geral, contrata seus funcionários por meio de concursos públicos ou processos seletivos, mecanismos ditos mais isonômicos, sem influência de recursos adicionais como o capital social, por exemplo. Uma maior estabilidade do emprego e da renda, geralmente garantidas pelo setor público, também podem ser a motivação para estudantes cotistas preferirem trabalhar nesse setor em relação aos egressos não cotistas. Esse resultado confirma as preocupações e as aspirações de aprovação em concurso público como forma de inserção profissional de estudantes cotistas ou de famílias de baixa renda elencadas em outros estudos da literatura brasileira (Albanaes et al., 2020; Lemos et al., 2009; Sotero, 2009).

Outra possível explicação para uma maior atuação dos egressos cotistas no setor público pode estar atrelada à possibilidade de muitos egressos cotistas buscarem realizar, ainda durante o curso de graduação, concursos que exigem o nível médio de escolaridade com a intenção de obterem uma renda o mais rápido possível para si e suas famílias. O setor privado do mercado de trabalho brasileiro pode ter barreiras, como a necessidade de

um capital social relevante, que impedem uma boa ascensão profissional de egressos negros e de famílias de baixa renda (Machado et al., 2021), levando muitos dos egressos cotistas a possivelmente optarem por trabalhar no setor público. Nossos resultados convergem com a literatura internacional que também apontou que egressos do ensino superior de famílias de baixa renda tendem a se inserir mais no setor público do mercado de trabalho de outros países, tais como Malásia (Lee, 2012) e Canadá (Lehmann, 2019).

Quanto ao nível de escolaridade da ocupação atual exigido para os egressos, os resultados indicam que a maioria dos egressos, tanto cotistas como não cotistas, trabalha em cargos ou empregos que exigem o ensino superior completo ou a pós-graduação completa (em média, 79,71%). Quando olhamos separadamente por grupos, percebemos um comportamento quase idêntico entre cotistas e não cotistas, pois 79,57% dos cotistas trabalham em ocupações que exigem o ensino superior completo ou a pós-graduação completa, percentual levemente inferior ao de 79,85% de não cotistas. Ou seja, ambos os grupos trabalham em ocupações proporcionais ao seu nível de formação, não estando, portanto, subocupados. No entanto, o percentual de egressos cotistas trabalhando em ocupações que exigem a pós-graduação completa (8,68%) é inferior ao percentual de egressos não cotistas (10,27%). Essas diferenças são estatisticamente significativas (p -valor = 0,021), o que significa dizer que o nível de escolaridade da ocupação dos egressos cotistas é diferente do de egressos não cotistas, como visualizamos na Figura 4.

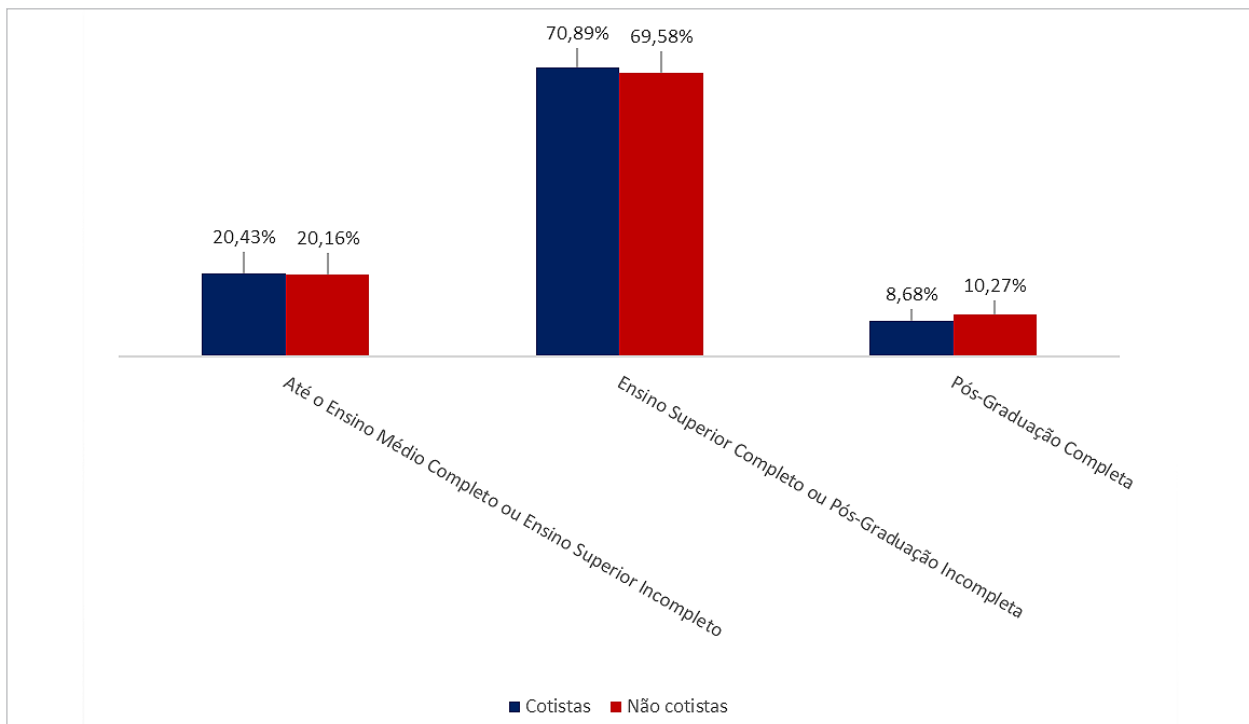


Figura 4. Nível de escolaridade do cargo/emprego exigido para os egressos cotistas e não cotistas (p -valor = 0,021)

Fonte: Dados da pesquisa

A principal explicação que oferecemos para esse resultado vem da literatura de estratificação social que aponta evidências de que o diploma de ensino superior nivela as oportunidades no mercado de trabalho entre

estudantes de famílias de baixa renda e estudantes de famílias de melhor condição socioeconômica (Hout, 1984, 1988; Karlson, 2019; Torche, 2011). Esse resultado sugere que o mercado de trabalho brasileiro é demandante de profissionais de nível superior, dado o alto percentual de egressos, cotistas e não cotistas, trabalhando em empregos que exigem esse nível de escolaridade ou mais. Além disso, o resultado sugere que, para o recrutamento desses profissionais, o mercado de trabalho brasileiro parece não fazer distinção com base na origem familiar dos novos profissionais, ao menos para os egressos das universidades federais da nossa amostra.

Sobre a diferença nas ocupações que exigem a pós-graduação completa, que favorece os egressos não cotistas, uma possível explicação que oferecemos é a possibilidade de egressos não cotistas terem em relação aos egressos cotistas maiores recursos financeiros e de tempo à sua disposição para investirem continuamente em qualificações acadêmicas de nível avançado, conquistando, em maior grau, ocupações que exigem a pós-graduação completa (Torche, 2018). Nesse caso, urgem políticas de ação afirmativa também no nível de pós-graduação buscando diminuir essa desigualdade entre egressos cotistas e não cotistas.

Com relação à remuneração dos egressos, os resultados indicam que a participação dos cotistas tende a ser maior nas menores faixas de remuneração em relação aos não cotistas. E conforme se aumentam os salários, vai-se diminuindo a presença dos egressos cotistas, com exceção de poucas oscilações entre as faixas salariais. Percebemos que a concentração de egressos não cotistas nas menores faixas de remuneração é inferior à de egressos cotistas, mas a partir da faixa de remuneração de 4 a 5 salários-mínimos, os egressos não cotistas são superiores aos egressos cotistas em todas as faixas salariais. Isto é, 66,2% dos egressos cotistas ganham até 4 salários-mínimos contra 55,9% dos egressos não cotistas. E 33,8% dos egressos cotistas ganham mais de 4 salários-mínimos contra 44,1% dos egressos não cotistas. Essas diferenças são estatisticamente significativas (p-valor = 0,000), o que significa dizer que a remuneração de egressos cotistas é menor do que a de egressos não cotistas, como podemos visualizar na Figura 5.

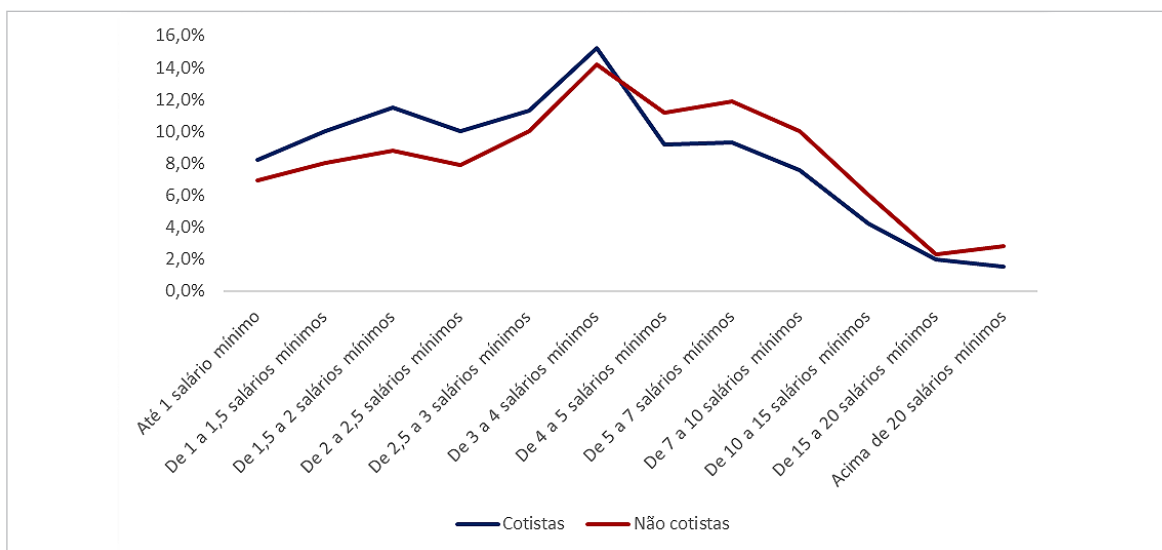


Figura 5. Remuneração mensal bruta dos egressos cotistas e não cotistas (p-valor = 0,000)

Fonte: Dados da pesquisa

Nosso resultado converge com a literatura brasileira da política de cotas que também encontrou diferenças nos salários de egressos cotistas e não cotistas (Guimarães et al., 2019), mas diverge da literatura que não encontrou essas diferenças salariais (Biazotto et al., 2022a; Biazotto et al., 2022b; Maia, 2017; Silveira, 2016). Com relação ao porte da empresa/organização, conforme Figura 6, os resultados indicam que os egressos cotistas trabalham em empresas ou organizações de mesmo porte e tamanho que os egressos não cotistas (p -valor = 0,067). Nosso resultado converge com a literatura brasileira que também não encontrou diferenças no porte da empresa/organização em que trabalhavam estudantes do ensino superior de famílias de baixa e alta renda (Lemos et al., 2011; Lemos et al., 2014). Conforme destacam Lemos et al. (2011), o porte da empresa/organização pode influenciar na remuneração e no conjunto de benefícios dos trabalhadores, uma vez que profissionais inseridos em grandes empresas/organizações tendem a ter maiores remunerações e melhores benefícios do que profissionais inseridos em menores empresas/organizações.

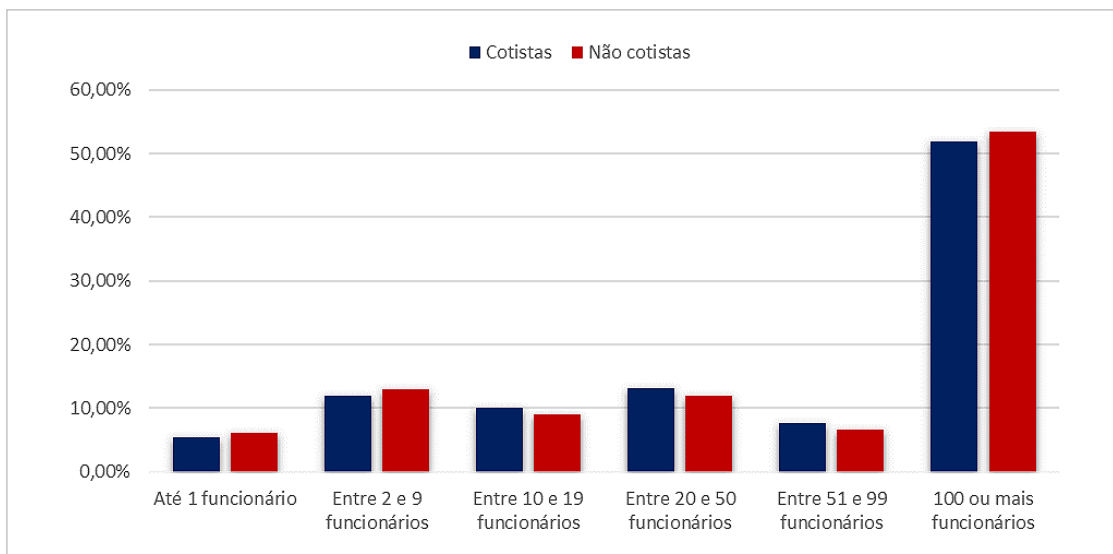


Figura 6. Porte da empresa/organização dos egressos cotistas e não cotistas (p -valor = 0,067)

Fonte: Dados da pesquisa

Sobre a ocupação de cargos de chefia ou de direção pelos egressos, a maioria não possuía esse tipo de função no momento da aplicação do questionário. Isso pode ser decorrente do pouco tempo de formados que esses egressos possuem, de até seis anos. Mesmo assim, o percentual de egressos cotistas ocupando cargos de chefia ou de direção, 17,30%, é inferior ao de egressos não cotistas, 21,09%, percentuais esses diferentes estatisticamente (p -valor = 0,000), conforme visualizamos na Figura 7. Nosso resultado converge com aqueles encontrados por Useem e Karabel (1986) que sugerem que a origem familiar influencia na promoção dos funcionários para a ocupação de cargos mais elevados em empresas de elite americanas, onde funcionários de origem familiar menos privilegiada são prejudicados nessas promoções, apesar de possuírem credenciais acadêmicas semelhantes às de funcionários de origem familiar mais privilegiada.

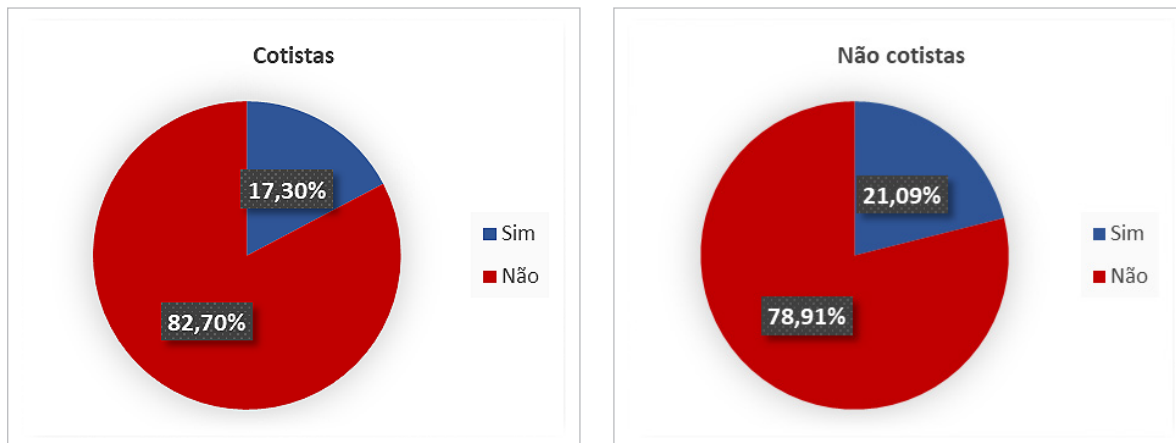


Figura 7. Ocupação de cargos de chefia ou de direção entre os egressos cotistas e não cotistas (p -valor = 0,000)

Fonte: Dados da pesquisa

Em resumo, os resultados sugerem que egressos cotistas obtêm altas taxas de ocupação, por meio de uma boa inserção no mercado de trabalho, trabalhando em cargos/empregos ditos mais qualificados e intelectualizados, em empresas/organizações de grande porte e recebendo boas remunerações, condizentes com sua formação universitária. Críticas sobre uma suposta capacidade profissional inferior dos egressos cotistas parecem não se sustentar, dados os significativos ganhos profissionais registrados entre eles, especialmente considerando que estão ainda em início de carreira. Assim, os resultados indicam a relevância da política de cotas das universidades federais para a inclusão socioeconômica dos estudantes cotistas, justificando a sua existência e continuidade. Nossos resultados convergem com a literatura prévia, que também encontrou significativos ganhos profissionais para os egressos cotistas de diferentes universidades do Brasil, seja em estudos quantitativos ou qualitativos (Albanaes et al., 2020; Arrigoni, 2018; Barros, 2019; Biazotto et al., 2022a; Biazotto et al., 2022b; Dutra, 2018; Francis-Tan & Tannuri-Pianto, 2018; Ferreira, 2018; Guimarães et al., 2019; Lima, 2014; Lyrio & Guimarães, 2014; Machado et al., 2021; Maia, 2017; Nascimento, 2018; Pereira, 2015; Reis, 2020; Silveira, 2016; Sotero, 2009)

No entanto, nossos resultados sugerem que, em geral, os egressos cotistas ainda obtêm menores ganhos no mercado de trabalho do que os egressos não cotistas. Assim, embora os cotistas possam provavelmente melhorar substancialmente de vida após o ensino superior trabalhando em ocupações ditas mais qualificadas, que exigem alto nível de escolaridade, em grandes empresas/organizações e, provavelmente, ganhando mais do que seus pais, eles ainda assim ganham menos do que os egressos não cotistas em termos ocupacionais e salariais. Nossos resultados convergem com a literatura de estratificação social que contesta o poder meritocrático do diploma de ensino superior e que alerta que egressos de famílias de baixa renda ainda obtêm menores retornos no mercado de trabalho do que egressos de famílias de melhor condição socioeconômica, mesmo sendo os dois grupos de estudantes igualmente qualificados em universidades de prestígio em vários países ao redor do mundo (Blanden et al., 2007; Borgen,

2015; Espinoza et al., 2018; Friedman et al., 2015; Giani, 2016; Gregg et al., 2017; Guimarães et al., 2019; Jung & Lee, 2016; Karabel & McClelland, 1987; Kim et al., 2014; Lessard-Phillips et al., 2018; Niu et al., 2020; Oh & Kim, 2020; Ordine & Rose, 2015; Smart, 1986; Sullivan et al., 2018; Thompson, 2019; Tomaszewski et al., 2021; Torche, 2018; Useem & Karabel, 1986; Witteveen & Attewell, 2017; Zimmerman, 2019).

Nossos resultados sugerem que a política de cotas do ensino superior público pode contribuir para diminuir a forte desigualdade de renda e social entre as famílias brasileiras, mas ainda assim não completamente eliminá-la. Dada a magnitude da forte desigualdade social brasileira, uma das maiores do mundo, a origem familiar diferenciada dos profissionais de ensino superior ainda parece afetar seus ganhos no mercado de trabalho. Logo, na ausência da política de cotas, é possível que as diferenças aqui observadas, em função da origem familiar dos profissionais, fossem ainda maiores, o que poderia manter e ampliar a desigualdade socioeconômica do Brasil. Assim, a política de cotas tem o poder de não apenas promover inclusão social de seu público-alvo, mas também de redistribuir a renda na população, justificando a sua existência e continuidade na busca por uma sociedade brasileira mais justa e igualitária.

Conclusão

O objetivo do artigo foi comparar os ganhos no mercado de trabalho entre egressos cotistas e não cotistas dos cursos de graduação das universidades federais brasileiras. Avançamos no conhecimento ao fazermos a primeira pesquisa ampla comparando os ganhos de egressos cotistas e não cotistas no mercado de trabalho a partir de uma amostra expressiva de egressos, de diferentes cursos, universidades e regiões do Brasil. Confirmamos nossa primeira hipótese, pois os resultados sugerem que egressos cotistas obtêm altas taxas de ocupação, conquistando uma boa inserção no mercado de trabalho, trabalhando em cargos/empregos ditos mais qualificados e intelectualizados, em empresas/organizações de grande porte e recebendo boas remunerações, condizentes com sua formação universitária. Críticas sobre uma suposta capacidade profissional inferior dos egressos cotistas parecem não se sustentar, dados os significativos ganhos profissionais registrados entre eles, especialmente considerando que estão ainda em início de carreira.

Porém, também confirmamos nossa segunda hipótese, pois os resultados sugerem que, em geral, os ganhos de egressos cotistas no mercado de trabalho ainda são inferiores aos de egressos não cotistas em termos ocupacionais e salariais. Logo, nossos resultados sugerem que a política de cotas das universidades federais pode contribuir para diminuir a forte desigualdade socioeconômica entre as famílias brasileiras, mas, ainda assim, não completamente eliminá-la, dada a magnitude dessa forte desigualdade na origem familiar dos estudantes. Na ausência da política de cotas, é possível que as diferenças aqui observadas em função da origem familiar dos profissionais fossem ainda maiores, o que poderia manter e ampliar a desigualdade socioeconômica do Brasil. Assim, a política de cotas tem o

poder de não apenas promover inclusão social, mas também de redistribuir a renda na população, o que justifica a sua continuidade e existência.

Uma possível limitação do artigo talvez se relacione ao aspecto metodológico, uma vez que o instrumento do questionário pode ser apontado por céticos como um possível viés para a análise dos dados, dado o seu caráter facultativo de adesão para preenchimento pelos egressos participantes, talvez mais interessados no tema da pesquisa. No entanto, considerando a inexistência de dados oficiais e de relatórios governamentais sobre o tema, principalmente por parte do Ministério da Educação (MEC), julgamos que nosso questionário produz resultados satisfatórios que não teríamos sem a realização dessa pesquisa. Além disso, julgamos que a nossa amostra final de 11.458 egressos, de 248 cursos de graduação, de todas as áreas do conhecimento, de 18 universidades federais, das cinco regiões do país é bastante expressiva estatisticamente para diminuir possíveis vieses na coleta dos dados e interpretação dos resultados.

Pesquisas futuras poderão adotar uma perspectiva longitudinal dos dados para verificar se, ao longo do tempo, os ganhos de egressos cotistas no mercado de trabalho permanecem inferiores aos de egressos não cotistas em função de suas escolhas de carreira profissional e das dinâmicas econômicas, sociais, espaciais e temporais. Outra sugestão de pesquisa futura é realizar análises desagregadas comparando os ganhos de egressos no mercado de trabalho em função não apenas da sua origem familiar, mas também do seu gênero, da sua cor/raça, do prestígio do curso realizado, da qualidade da universidade frequentada e da região do país, uma vez que essas variáveis também são apontadas pela literatura como relevantes para se promoverem ganhos diferenciados no mercado de trabalho. Por fim, pesquisas futuras poderão realizar estudos qualitativos que aprofundem nas motivações e recompensas materiais e sociais conquistadas e esperadas por egressos cotistas e não cotistas das universidades federais brasileiras.

Agradecimentos

Agradecemos aos avaliadores anônimos desse artigo por suas recomendações, uma vez que contribuíram para a melhoria, expansão e desenvolvimento das ideias do trabalho.

Agradecemos também ao Instituto Federal do Espírito Santo (Ifes) – Campus Guarapari pelo apoio na realização da pesquisa.

Referências

Albanaes, P., Nunes, M. F. O., Bardagi, M. P., & Farias, E. (2020). Desenvolvimento de carreira e projetos profissionais de cotistas de uma universidade federal brasileira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 21(1), 41-52. <http://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2020v21n105>

Andrews, G. R. (2014). Racial inequality in Brazil and the United States, 1990-2010. *Journal of Social History*, 47(4), 829–854. <https://doi.org/10.1093/jsh/shu026>

- Arcidiacono, P. (2005). Affirmative action in higher education: how do admission and financial aid rules affect future earnings? *Econometrica*, 73(5), 1477–1524. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0262.2005.00627.x>
- Arrigoni, F. J. (2018). *Gestão pública: busca da igualdade social a partir da ação afirmativa cota no ensino superior brasileiro*. [Tese de Doutorado]. Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas (FGV). <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/24538>
- Bagde, S. K., Epple, D., & Taylor, L. (2016). Does affirmative action work? Caste, gender, college quality, and academic success in India. *American Economic Review*, 106(6), 1495–1521. <https://doi.org/10.1257/aer.20140783>
- Barros, C. F. R. (2019). Universidade e mercado de trabalho: a trajetória social dos alunos cotistas egressos da Faculdade de Serviço Social da Uerj. *Revista Em Pauta*, 17(43), 172–186. <https://doi.org/10.12957/rep.2019.42538>
- Basant, R., & Sen, G. (2020). Quota-based affirmative action in higher education: impact on other backward classes in India. *Journal of Development Studies*, 56(2), 336–360. <https://doi.org/10.1080/00220388.2019.1573987>
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: a theoretical and empirical analysis*. Columbia University Press.
- Bertrand, M., Hanna, R., & Mullainathan, S. (2010). Affirmative action in education: evidence from engineering college admissions in India. *Journal of Public Economics*, 94(1–2), 16–29. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2009.11.003>
- Biazotto, M. L. S. H., Bittencourt, F. V., Araújo, G. R., Fernandes, S. E. S., Göttems, L. B. D., Rodrigues, C. M. L., Neves, F. A. R., & Amorim, F. F. (2022a). Comparison between students admitted through regular path and affirmative action systems in a Brazilian public medical school. *Advances in Medical Education and Practice*, 13, 251–263. <https://doi.org/10.2147/amep.s347387>
- Biazotto, M. L. S. H., Göttems, L. B. D., Bittencourt, F. V., Araújo, G. R., Fernandes, S. E. S., Rodrigues, C. M. L., Neves, F. A. R., & Amorim, F. F. (2022b). Nursing students admitted through the affirmative action system display similar performance in professional and academic trajectories to those from the regular path in a public school in Brazil. *PloS ONE*, 17(3), e0264506. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0264506>
- Blanden, J., Gregg, P., & Macmillan, L. (2007). Accounting for intergenerational income persistence: noncognitive skills, ability and education. *The Economic Journal*, 117(519), 43–60. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2007.02034.x>
- Borgen, N. T. (2015). College quality and the positive selection hypothesis: the “second filter” on family background in high-paid jobs. *Research in Social Stratification and Mobility*, 39, 32–47. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2014.11.001>
- Bowen, W. G., & Bok, D. (1998). *The shape of the river: long-term consequences of considering race in college and university admissions*. Princeton University Press.
- Dale, S. B., & Krueger, A. B. (2014). Estimating the effects of college characteristics over the career using administrative earnings data. *Journal of Human Resources*, 49(2), 323–358. <https://doi.org/10.3368/jhr.49.2.323>

- Ding, S., Myers Jr, S. L., & Price, G. N. (2017). Does affirmative action in chinese college admissions lead to mismatch? Educational quality and the relative returns to a baccalaureate degree for minorities in China. *International Journal of Anthropology and Ethnology*, 1(3), 1–13. <https://doi.org/10.1186/s41257-017-0006-7>
- Duryea, S., Freitas, L. B., Ozemela, L. M.-G., Sampaio, B., Sampaio, G. R., & Trevisan, G. (2019). Universities and intergenerational social mobility in Brazil: examining patterns by race and gender. *Journal of Economics, Race, and Policy*, 2(4), 240–256. <https://doi.org/10.1007/s41996-019-00033-1>
- Dutra, M. R. P. (2018). *Cotistas negros da UFSM e o mundo do trabalho*. [Tese de Doutorado]. Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). <https://repositorio.ufsm.br/handle/1/15000>
- Espinoza, O., González, L. E., McGinn, N., Castillo, D., & Sandoval, L. (2018). Family background, secondary school and university prestige: contributors to income inequality in Chile. *Issues in Educational Research*, 28(4), 918–939. <http://www.iier.org.au/iier28/espinoza.pdf>
- Fávero, L. P., & Belfiore, P. (2017). *Manual de análise de dados: estatística e modelagem multivariada com Excel, SPSS e Stata*. Elsevier.
- Ferreira, I. J. S. (2018). *Negros e negras: das políticas de ação afirmativa ao mercado de trabalho*. [Dissertação de Mestrado]. Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/198305>
- Francis-Tan, A., & Tannuri-Pianto, M. (2018). Black Movement: using discontinuities in admissions to study the effects of college quality and affirmative action. *Journal of Development Economics*, 135, 97–116. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2018.06.017>
- Friedman, S., Laurison, D., & Miles, A. (2015). Breaking the “class” ceiling? Social mobility into Britain’s elite occupations. *The Sociological Review*, 63(2), 259–289. <https://doi.org/10.1111/1467-954X.12283>
- Frisancho, V., & Krishna, K. (2016). Affirmative action in higher education in India: targeting, catch up, and mismatch. *Higher Education*, 71(5), 611–649. <https://doi.org/10.1007/s10734-015-9927-1>
- Giani, M. S. (2016). Are all colleges equally equalizing? How institutional selectivity impacts socioeconomic disparities in graduates’ labor outcomes. *The Review of Higher Education*, 39(3), 431–461. <https://doi.org/10.1353/rhe.2016.0013>
- Gregg, P., Jonsson, J. O., Macmillan, L., & Mood, C. (2017). The role of education for intergenerational income mobility: a comparison of the United States, Great Britain, and Sweden. *Social Forces*, 96(1), 121–152. <https://doi.org/10.1093/sf/sox051>
- Guimarães, N. A., Andrada, A. C., & Picanço, M. F. (2019). Transitando entre universidade e trabalho: trajetórias desiguais e políticas afirmativas. *Cadernos de Pesquisa*, 49(172), 284–310. <https://doi.org/10.1590/198053146216>
- Hair, J. F., Black, B., Babin, B., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise Multivariada de Dados* (6ª ed.). Bookman Companhia Editora Ltda.
- Holmes, L. (2013). Competing perspectives on graduate employability: possession, position or process? *Studies in Higher Education*, 38(4), 538–554. <https://doi.org/10.1080/03075079.2011.587140>

- Holzer, H. J., & Neumark, D. (2006). Affirmative action: what do we know? *Journal of Policy Analysis and Management*, 25(2), 463–490. <https://doi.org/10.1002/pam.20181>
- Hout, M. (1984). Status, autonomy, and training in occupational mobility. *American Journal of Sociology*, 89(6), 1379–1409. <https://doi.org/10.1086/228020>
- Hout, M. (1988). More universalism, less structural mobility: the american occupational structure in the 1980s. *American Journal of Sociology*, 93(6), 1358–1400. <https://doi.org/10.1086/228904>
- Jung, J., & Lee, S. J. (2016). Influence of university prestige on graduate wage and job satisfaction: the case of South Korea. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 38(3), 297–315. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2016.1174408>
- Karabel, J., & McClelland, K. (1987). Occupational advantage and the impact of college rank on labor market outcomes. *Sociological Inquiry*, 57(4), 323–347. <https://doi.org/10.1111/j.1475-682X.1987.tb00243.x>
- Karlson, K. B. (2019). College as equalizer? Testing the selectivity hypothesis. *Social Science Research*, 80, 216–229. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2018.12.001>
- Kim, J., Kim, J., Jaquette, O., & Bastedo, M. N. (2014). Institutional stratification and the postcollege labor market: comparing job satisfaction and prestige across generations. *The Journal of Higher Education*, 85(6), 761–791. <https://doi.org/10.1353/jhe.2014.0037>
- Lee, H. A. (2012). Affirmative action in Malaysia: education and employment outcomes since the 1990s. *Journal of Contemporary Asia*, 42(2), 230–254. <https://doi.org/10.1080/09500782.2012.668350>
- Lee, H. A. (2015). Affirmative action in Malaysia and South Africa: contrasting structures, continuing pursuits. *Journal of Asian and African Studies*, 50(5), 615–634. <https://doi.org/10.1177/0021909615600470>
- Lehmann, W. (2019). Forms of capital in working-class students' transition from university to employment. *Journal of Education and Work*, 32(4), 347–359. <https://doi.org/10.1080/13639080.2019.1617841>
- Lemos, A. H. C., Dubeux, V. J. C., & Pinto, M. C. S. (2009). Educação, empregabilidade e mobilidade social: convergências e divergências. *Cadernos EBAPE.BR*, 7(2), 368–384. <https://doi.org/10.1590/s1679-39512009000200012>
- Lemos, A. H. C., Dubeux, V. J. C., & Pinto, M. C. S. (2011). Empregabilidade dos jovens administradores: uma questão meritocrática ou aristocrática? *BBR - Brazilian Business Review*, 8(1), 94–115. <http://dx.doi.org/10.15728/bbr.2011.8.1.6>
- Lemos, A. H. C., Dubeux, V. J. C., & Rocha-Pinto, S. R. (2014). Educação superior, inserção profissional e origem social: limites e possibilidades. *Sociedade, Contabilidade e Gestão*, 9(1), 48–64.
- Lessard-Phillips, L., Boliver, V., Pampaka, M., & Swain, D. (2018). Exploring ethnic differences in the post-university destinations of Russell Group graduates. *Ethnicities*, 18(4), 496–517. <https://doi.org/10.1177/1468796818777543>
- Lima, M. S. O. (2014). *Afro-brasileiros egressos do sistema de cotas da Uerj e sucesso profissional: algumas experiências*. [Dissertação de Mestrado]. Programa de Pós-Graduação em Educação, Contextos Contemporâneos e Demandas Populares, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ). <https://tede.ufrj.br/jspui/handle/jspui/4326>

- Long, M. C. (2007). Affirmative action and its alternatives in public universities: what do we know? *Public Administration Review*, 67(2), 315–330. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2007.00715.x>
- Long, M. C. (2008). College quality and early adult outcomes. *Economics of Education Review*, 27(5), 588–602. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2007.04.004>
- Lopes, A. D. (2016). Affirmative action in Brazil: how students' field of study choice reproduces social inequalities. *Studies in Higher Education*, 42(12), 2343–2359. <https://doi.org/10.1080/03075079.2016.1144180>
- Loury, L. D., & Garman, D. (1993). Affirmative action in higher education. *The American Economic Review*, 83(2), 99–103. <https://doi.org/10.1002/9780470996454.ch44>
- Lyrio, B. C. C. S., & Guimarães, R. S. (2014). Porque para o negro sim! As cotas raciais como política de ação afirmativa nas universidades e nas instituições públicas: a defesa de um espaço. *O social em questão*, 17(32), 75–100.
- Machado, C., Reyes, G., & Riehl, E. (2021). *Alumni networks at elite universities and the efficacy of affirmative action* (November 2021). Recuperado em 16 nov.2021, de: http://riehl.economics.cornell.edu/papers/mrr_affirmative_action_nov2021.pdf.
- Maia, M. E. F. (2017). *A eficácia da política de cotas na UFBA: uma análise dos egressos no mercado de trabalho formal*. [Dissertação de Mestrado]. Programa de Pós-Graduação em Economia, Universidade Federal da Bahia (UFBA). <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/26185>
- Nascimento, W. L. (2018). *“O vestibular nunca acaba pra nós”: trajetória acadêmica e inserção profissional de diplomados da UFRGS beneficiados pela política de cotas*. [Dissertação de Mestrado]. Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/184663>
- Niu, S. X., Zheng, Y., & Yang, F. (2020). Students' social origins, educational process and post-college outcomes: The case of an elite Chinese university. *Chinese Journal of Sociology*, 6(1), 35–66. <https://doi.org/10.1177/2057150X19876875>
- Oh, B., & Kim, C. H. (2020). Broken promise of college? New educational sorting mechanisms for intergenerational association in the 21st century. *Social Science Research*, 86, 102375. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2019.102375>
- Ordine, P., & Rose, G. (2015). The effect of family background, university quality and educational mismatch on wage: an analysis using a young cohort of Italian graduates. *Education Economics*, 23(2), 213–237. <https://doi.org/10.1080/09645292.2012.735074>
- Paul, J.-J. (2015). Acompanhamento de egressos do ensino superior: experiência brasileira e internacional. *Caderno CRH*, 28(74), 309–326. <https://doi.org/10.1590/s0103-49792015000200005>
- Pereira, L. F. P. (2015). *Ações afirmativas na educação pública superior: análise de resultados de uma turma de cotistas do curso de Administração da Ufes*. [Dissertação de Mestrado]. Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública, Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes). <https://repositorio.ufes.br/handle/10/1563>
- Reis, D. B. (2020). Trajetórias negras importam: histórias de nordestinas (os) egressas de políticas de cotas raciais no ensino superior público brasileiro (2003 – 2018). *Revista Humanidades e Inovação*, 7(25), 28-41.

- Reiter, B., & Lezama, P. (2013). The importance of inclusion policies for the promotion of development in Brazil and Colombia. *Journal of Developing Societies*, 29(2), 189-212. <https://doi.org/10.1177/0169796X13479707>
- Rothstein, J., & Yoon, A. (2006). *Mismatch in Law School*. [Working Paper Nº 07-008] Princeton Law and Public Affairs Working Paper Series. <https://doi.org/10.2139/ssrn.881110>
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17.
- Silame, T. R., Martins Júnior, H., & Fonseca, A. H. S. (2020). O efeito das cotas: desempenho acadêmico dos estudantes cotistas da Universidade Federal de Viçosa – Campus Rio Paranaíba. *Revista Brasileira de Ciência Política*, 33, 1-36. <https://doi.org/10.1590/0103-3352.2020.33.193375>
- Silva, B. C. M., Xavier, W. S., & Costa, T. M. T. (2020). Sistema de cotas e desempenho: uma comparação entre estudantes cotistas e não cotistas na Universidade Federal de Viçosa. *Administração Pública e Gestão Social*, 12(3). <https://doi.org/10.21118/apgs.v12i3.6125>
- Silva, P. V. B., & Borba, C. A. (2018). Políticas afirmativas na pesquisa educacional. *Educar Em Revista*, 34(69), 151-191. <https://doi.org/10.1590/0104-4060.58095>
- Silveira, A. C. (2016). *Expectativas, estratégias e alcances de inserção profissional dos estudantes cotistas e não cotistas da Universidade Federal da Bahia (UFBA)*. [Tese de Doutorado]. Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal da Bahia (UFBA). <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/24873>
- Smart, J. C. (1986). College effects on occupational status attainment. *Research in Higher Education*, 24(1), 73-95. <https://doi.org/10.1007/BF00973743>
- Sotero, E. C. (2009). *Negros no ensino superior: trajetórias e expectativas de estudantes de Administração beneficiados por políticas de ação afirmativa (Prouni e Cotas) em Salvador*. [Dissertação de Mestrado]. Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade de São Paulo (USP). <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-12032010-124322/pt-br.php>
- Sowell, T. (2017). *Ação afirmativa ao redor do mundo: um estudo empírico sobre cotas e grupos preferenciais*. É Realizações.
- Sullivan, A., Parsons, S., Green, F., Wiggins, R. D., & Ploubidis, G. (2018). Elite universities, fields of study and top salaries: which degree will make you rich? *British Educational Research Journal*, 44(4), 663-680. <https://doi.org/10.1002/berj.3453>
- Thompson, J. (2019). Mobility in the middle: bachelor's degree selectivity and the intergenerational association in status in the United States. *Research in Social Stratification and Mobility*, 60(January), 16-28. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2019.02.001>
- Tomaszewski, W., Perales, F., Xiang, N., & Kubler, M. (2021). Beyond graduation: socio-economic background and post-university outcomes of Australian graduates. *Research in Higher Education*, 62(1), 26-44. <https://doi.org/10.1007/s11162-019-09578-4>
- Torche, F. (2011). Is a college degree still the great equalizer? Intergenerational mobility across levels of schooling in the United States. *American Journal of Sociology*, 117(3), 763-807. <https://doi.org/10.1086/661904>

- Torche, F. (2018). Intergenerational mobility at the top of the educational distribution. *Sociology of Education*, 91(4), 266–289. <https://doi.org/10.1177/0038040718801812>
- Useem, M., & Karabel, J. (1986). Pathways to top corporate management. *American Sociological Review*, 51(2), 184. <https://doi.org/10.2307/2095515>
- Vieira, R. S., & Arends-Kuenning, M. (2019). Affirmative action in Brazilian universities: effects on the enrollment of targeted groups. *Economics of Education Review*, 73. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2019.101931>
- Witteveen, D., & Attewell, P. (2017). Family background and earnings inequality among college graduates. *Social Forces*, 95(4), 1539–1576. <https://doi.org/10.1093/sf/sow109>
- Zimmerman, S. D. (2019). Elite colleges and upward mobility to top jobs and top incomes. *American Economic Review*, 109(1), 1–47. <https://doi.org/10.1257/aer.20171019>