



INSERÇÃO NO MUNDO DO TRABALHO DE INDÍGENAS EGRESSOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA DO ESTADO DO AMAZONAS.

Mirian Serrão Vital

Universidade do Estado do Amazonas – UEA
mvital@uea.edu.br

RESUMO: A partir da teoria de Schultz (1967) que aborda a educação como uma variável imprescindível para aumentar as chances individuais de acesso aos postos de trabalho, e dos estudos de Bourdieu (1988), que trata das relações entre a origem social do egresso e sua inclusão no mercado de trabalho, este artigo analisa questões relativas à inserção no mercado de trabalho de indígenas egressos do Curso de Administração da Universidade do Estado do Amazonas-UEA. Trata-se de uma pesquisa descritiva e explicativa, com abordagem qualitativa. Como principais resultados destacam-se os seguintes aspectos: a maioria não está trabalhando na área de formação, nem em cargo de nível superior; a percepção quanto às dificuldades para obtenção de trabalho referem-se às poucas vagas para o cargo de administrador e a exigência de experiência; o diploma emitido por uma universidade pública é motivo de orgulho à maior parte dos egressos; o preconceito, por questões de etnia, no processo por busca de trabalho, quase não foi observado; os entrevistados, em sua maioria, não retornaram às suas comunidades quer pelas poucas ofertas de trabalho lá existentes, quer pela percepção da falta de preparo.

Palavras-chave: mercado de trabalho. Egressos indígenas. Ensino superior.

ABSTRACT: Based on Schultz's (1967) theory that approaches education as an essential variable to increase individual chances of access to jobs, and Bourdieu's (1988) studies, which deals with the relations between the social origin of the egress and his inclusion in the labor market, this article analyzes questions related to the insertion in the job market of indigenous graduates of the Administration Course of the University of the State of Amazonas-UEA. It is a descriptive and explanatory research with a qualitative approach. The main results highlight the following aspects: the majority are not working in the area of training or in a higher level position; the perception about the difficulties to obtain work refer to the few vacancies for the position of administrator and the requirement of experience; the diploma issued by a public university is a source of pride for most graduates; the prejudice, due to ethnicity, in the process for the search for work, was hardly observed; the majority of interviewees did not return to their communities either because of the few existing job offers or because of the lack of preparation.

Keyword: labor Market. Indigenous graduates. Higher education.

1. INTRODUÇÃO

O fenômeno relacionado à presença dos povos indígenas nas universidades vem se tornando uma realidade a partir de alguns marcos legais, como o reconhecimento da Educação



Escolar Indígena na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional de 1996, no Plano Nacional de Educação de 2001 e nas Diretrizes Nacionais da Educação Escolar Indígena no Brasil, e está associado às discussões e experiências de implantação das cotas para estudantes negros, estudantes oriundos de escolas públicas e para indígenas nas universidades públicas (AMARAL & BAIBICH, 2012).

As cotas raciais facilitam assim o ingresso de alunos indígenas à universidade, quer sejam públicas ou privadas, o que tem sido objeto de estudo em algumas pesquisas (SANTOS, 2012; FERNANDES, 2015; DAMBROS, PERON, MAIER & ROMANO, 2015; MARQUES, 2016; BERGAMASCHI, DOEBBER & BRITO, 2018). Por outro lado também se faz necessário conhecer de que forma estes alunos estão sendo inseridos no mercado de trabalho. E algumas questões centrais em relação a este público, são: Tiveram dificuldade para ingresso no mercado de trabalho? Estão trabalhando na área? Retornaram às suas comunidades de origem? Há relações entre origem social e ingresso no mercado de trabalho? Afinal, para o caso dos egressos indígenas, qual o significado e valor do diploma de ensino superior? Estas e outras questões foram norteadoras na elaboração deste artigo.

Conhecer o percurso e experiências vivenciadas por egressos indígenas do curso de Administração da Universidade do Estado do Amazonas-UEA-AM quanto ao ingresso no mercado de trabalho é o ponto central deste artigo. Pretende-se assim investigar a trajetória pós-universidade dos alunos indígenas que concluíram o curso de Administração, entre 2012 e 2017.

Este artigo além desta introdução está estruturado em três capítulos. O capítulo referente à revisão de literatura apresentará um panorama sobre a educação superior indígena no Brasil. Abordará ainda a teoria do capital humano de Schultz (1967) e os estudos de Bourdieu (1988). O terceiro detalha os procedimentos metodológicos adotados no estudo. O quarto capítulo apresenta os resultados obtidos com a pesquisa de campo. As considerações do estudo são apresentadas ao final.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. EDUCAÇÃO SUPERIOR DE INDÍGENAS NO BRASIL

Implantar escolas para indígenas é uma prática antiga, inaugurada no período colonial,



que visava, sobretudo, cristianizar os povos originários da América. Conquanto tenha produzido marcas profundas de desvalorização das línguas nativas e de desmantelamento de organizações e práticas sociais, a escola passou a fazer parte da vida desses povos (BERGAMASCHI, DOEBBER & BRITO, 2018).

Do ponto de vista da legislação e das práticas educativas, contudo, o cenário escolar vem se modificando, com ampliação do número de escolas em terras indígenas e com professores pertencentes às comunidades a que essas escolas se destinam, estabelecendo propostas curriculares diferenciadas, que contemplam saberes e conhecimentos próprios e materiais didáticos específicos, muitos deles nas línguas originárias ou bilíngues (BERGAMASCHI, DOEBBER & BRITO, 2018). Assim, o aumento significativo de escolas e de alunos aponta um crescente e acelerado processo de escolarização em terras indígenas, o que sugeriu também a universidade como um direito, fomentando a exigência de políticas públicas para o ingresso destes povos no ensino superior.

A Constituição Federal de 1988 é considerada um divisor de águas, pois “produziu uma virada conceitual que alterou significativamente as relações do Estado com os povos indígenas” (BONIN, 2008, p. 99). A nova Constituição passou a contemplar o direito à educação escolar específica e diferenciada aos povos indígenas. Com a Constituição Federal de 1988, os povos indígenas passaram a ter as mesmas oportunidades que os outros, recebendo educação em todos os níveis nas mesmas condições de igualdade. Isso fez com que, a partir dos anos noventa, a comunidade indígena passasse a lutar pelo acesso à educação, por entender que é por meio dela que se pode transformar uma sociedade e fortalecer a comunidade indígena na sua cultura e tradição (DAMBROS et al., 2015).

É de se destacar que o número de ingressantes e concluintes indígenas nas universidades públicas e privadas no Brasil aumentou significativamente no ano de 2016 em relação a 2015. De acordo com dados mais recentes do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP, 2016), o número de alunos ingressantes cresceu 52,5% e o de concluintes, 32,18%.

Em menos de sete anos, a quantidade de indígenas matriculados nas universidades cresceu mais de cinco vezes. O aumento na procura por formação acadêmica entre os povos indígenas deve-se a necessidade de formar profissionais qualificados e inseridos em contextos políticos e socioculturais e que ainda colaborem com a luta pela conquista da autonomia e da

sustentabilidade de seu povo. A mudança no tecido social das universidades brasileiras está nos relatórios do último Censo da Educação Superior, divulgado pelo Ministério da Educação (MEC) em 2017. A pesquisa, conforme Quadro 1, mostra que o número de indígenas matriculados em instituições públicas e privadas cresceu 52,5% de 2015 para 2016, passando de 32.147 para 49.026.

Quadro 1 – Indígenas matriculados em universidades no Brasil.

REGIÃO	UNIVERSIDADE
Norte	Pública: 4.383
	Privada: 8.364
Centro-Oeste	Pública: 1.640
	Privada: 2.244
Nordeste	Pública: 3.688
	Privada: 15.672
Sudeste	Pública: 1.566
	Privada: 9.115
Sul	Pública: 1.071
	Privada: 1.283
Total de Matrículas	49.026

Fonte: MEC (2017)

Conforme dados que constam no Quadro 01, chama a atenção o fato dos alunos indígenas estarem mais presentes nas universidades privadas que nas públicas. Fato esse bem expressivo nas regiões norte, nordeste e sudeste. Essa situação talvez se deva, aos modos de ingresso das referidas universidades.

De acordo com o MEC, os processos de seleção para ingresso de indígenas nas universidades são muito variados. A maioria das instituições criou metodologias específicas, tendo como exemplos mais usuais a indicação dos candidatos feita pelas comunidades e suas organizações indígenas, seguida de provas específicas e entrevistas ou apresentação de memoriais.

No âmbito do governo federal, o principal acesso se dá com a nota do Exame Nacional do Ensino Médio - Enem e por meio de processos como o Sistema de Seleção Unificada - Sisu, para instituições públicas, e o Programa Universidade para todos - ProUni, com bolsas para instituições privadas.

Segundo o MEC, por meio do Sisu, sistema pelo qual instituições públicas de educação superior oferecem vagas a candidatos participantes do Enem, a Lei de Cotas reserva um percentual de vagas para indígenas. O número varia de acordo com o índice populacional dos indígenas apresentado no último Censo do IBGE para aqueles candidatos que estudaram em



escolas públicas e que se autodeclararam indígenas.

Já o ProUni foi criado com a finalidade de conceder bolsas de estudo, integrais e parciais, em cursos de graduação e sequenciais de formação específica, em instituições de ensino superior privadas, a estudantes oriundos de escolas públicas ou privadas com bolsa integral e cuja renda familiar per capita seja de até 3 (três) salários-mínimos, nos termos do § 1º e 2º da Lei nº 11.096, de 2005.

Além disso, a maioria das universidades criou reservas de vagas ou cotas especificamente para indígenas. O MEC esclarece ainda que outra ação importante para garantir o espaço dos indígenas nas universidades foi o investimento em melhorias na Educação Básica das escolas indígenas. Nos últimos anos, o governo federal investiu na Licenciatura Intercultural, voltada para a formação de professores indígenas que atuam nos anos finais do Ensino Fundamental e no Ensino Médio das escolas indígenas. Só em 2017, foram mais de 2,7 mil educadores atendidos pelo programa em 16 instituições de 14 estados brasileiros.

Percebe-se assim, que o acesso de indígenas às universidades vem logrando êxito ao longo dos anos e que essa realidade vislumbra a colocação dos egressos no mundo do trabalho. Assim este artigo pretende analisar a trajetória de egressos indígenas rumo a sua inserção no mercado de trabalho, tomando como caso único os alunos que colaram grau em Administração na Universidade do Estado do Amazonas (UEA) entre os anos de 2012 a 2017.

A questão do acesso ao mundo do trabalho será analisada à luz da teoria do capital humano, de Schultz (1967), que aborda a educação como uma variável imprescindível no processo de admissão aos postos de trabalho, e dos estudos de Bourdieu (1988) que trata das relações entre a origem social do egresso e sua inclusão no mercado de trabalho.

2.2. TEORIA DO CAPITAL HUMANO, DE SCHULTZ

A conceituação e o entendimento sobre empregabilidade são múltiplos, mas de uma maneira geral tratam da relação existente entre o trabalhador e o mercado de trabalho. Abordam a capacidade de adaptação da mão-de-obra às novas exigências do mundo do trabalho e das organizações.

Assim, o termo empregabilidade tem sido utilizado para referir-se às condições da integração dos sujeitos à realidade do mercado de trabalho e ao poder que possuem de negociar



sua própria capacidade de trabalho (MACHADO, 1998, p.18).

Para Lavinias (2001, p.03), o uso do termo empregabilidade remete “às características individuais do trabalhador capazes de fazer com que possa escapar do desemprego mantendo sua capacidade de obter um emprego”. Para a autora, o divisor de águas entre trabalhadores empregáveis e não-empregáveis reside no seu grau de aptidão para um determinado trabalho. Já Minarelli (1995), apresenta sucintamente a definição de empregabilidade como a habilidade de ter emprego.

A teoria do capital humano apoia-se no pressuposto de que o investimento em educação, ao aumentar a qualidade da força de trabalho, propicia ganhos de produtividade e aumento da criação de empregos de melhor qualidade, o que direciona ao crescimento econômico. Essa teoria reforça a preocupação com a qualificação do trabalhador, entendida esta como potencializadora do crescimento econômico (SCHULTZ, 1967). Assim a educação seria uma variável imprescindível para aumentar as chances individuais de acesso aos postos de trabalho, num cenário de competitividade ao emprego.

Schultz (1967) é um teórico importante ao tratar o tema empregabilidade, visto que apresenta a educação superior obtida pelos egressos da universidade como principal condição de competição para obtenção dos postos de trabalho de qualidade. Os estudos de Schultz repousam acerca do valor econômico da educação e de sua importância como determinante das oportunidades de inserção no mercado de trabalho e da remuneração recebida pelos indivíduos.

A tese de Schultz (1967) sobre a empregabilidade enfatiza o aprimoramento da qualificação profissional como importante recurso a ser mobilizado pelos profissionais que pretendem se inserir no mercado de trabalho. A importância que a formação profissional passa a ter, marca a revalorização da principal premissa subjacente à teoria do capital humano: a crença na educação como potencializadora da produtividade e da competitividade dos indivíduos.

Na obra de Schultz, desenvolvida na década de sessenta do século passado, a educação era associada ao crescimento econômico e à integração social dos indivíduos. A proposição fundamental do autor é a de que, por intermédio do investimento em educação, as pessoas valorizam suas capacidades e estas exercem influência sobre os padrões de acumulação de poupanças e formação de capitais, além de alterarem as estruturas de pagamentos e salários. De forma simplificada, a educação é vista como um investimento que eleva a produtividade e os



lucros dos trabalhadores, além de impulsionar o desenvolvimento econômico.

Assim, a teoria do capital humano ocupa lugar central nas discussões sobre empregabilidade, qualidades profissionais requeridas pelos postos de trabalho, crescimento econômico e impacto da educação na vida dos indivíduos e das nações.

2.3. OS ESTUDOS DE BOURDIEU: A ORIGEM SOCIAL DO EGRESSO E SUA INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Por outro lado, a valorização da qualificação profissional e, por extensão, da educação formal, como fonte eficaz para garantir a empregabilidade, apesar de crescente, não é consensual. As dúvidas sobre a possibilidade da educação formal aumentar, de fato, as chances individuais de inserção no mercado de trabalho, bem como a ascensão social que esse ingresso tende a alcançar, motivam a retomada ao trabalho de Bourdieu (1988), que discute as condições estruturais de reprodução das posições de classe na sociedade francesa.

As conclusões das pesquisas realizadas pelo autor possibilitam questionar a crença na obtenção da empregabilidade que destaca a educação como garantidora da inserção qualificada dos indivíduos no mercado de trabalho. Em *A Distinção* (1988) Bourdieu analisa a estratificação social da sociedade contemporânea francesa dos anos sessenta e setenta do século passado, ressaltando que as chances daqueles nascidos no seio das elites socioculturais da sociedade se manter nessa condição, em sua vida adulta, são tão grandes quanto as chances dos filhos dos menos favorecidos reproduzirem as condições de vida de seus pais, no futuro.

Bourdieu (1988), ao apresentar os resultados da sua pesquisa, destaca que a conquista de titulação superior tem impactos diferenciados na inserção profissional e social de seu possuidor, sendo maior para os filhos das elites culturais e econômicas, e menor para os oriundos das classes trabalhadoras. As conclusões do autor reforçam o questionamento acerca da real possibilidade da educação formal ser um elemento decisivo para a obtenção de emprego/trabalho. A pergunta central, neste contexto, seria: o diploma de curso superior é mesmo um ativo decisivo para a inserção do indivíduo no mercado de trabalho ou esse é apenas mais um requisito para tal inserção, porém subordinado em importância à origem social de seu detentor?

Os estudos de Bourdieu permitem o debate acerca da qualificação como determinante



da empregabilidade, tornando-se relevante investigar se as chances de inserção do indivíduo no mercado de trabalho são potencializadas por sua qualificação profissional ou por sua origem social. Neste contexto, é razoável questionar até que ponto as contratações de novos trabalhadores baseia-se exclusivamente em critérios meritocráticos ou se aspectos associados à origem social dos indivíduos são também levados em consideração. O autor afirma que “a titulação vale o que vale econômica e socialmente seu possuidor, sendo o rendimento do capital escolar função do capital econômico e social que pode ser dedicado à sua valorização” (BOURDIEU, 1988, p.133).

Em outras palavras, os possuidores de diplomas universitários, filhos das elites, têm mais oportunidades de validar e transformar em capital econômico a formação conquistada do que os filhos das classes trabalhadoras que não possuem a mesma rede de relações nem o mesmo prestígio dos “bem nascidos”. As diferentes valorações que o diploma superior teria para aqueles oriundos de estratos sociais diferentes poderiam ser explicadas, na visão do autor, pela combinação desse recurso com o capital social, capital constituído pelas relações sociais cultivadas pelos indivíduos.

As considerações de Bourdieu (1988), apesar de terem como referência a sociedade francesa, servem como contraponto à abordagem que concebe a educação como garantidora da inserção qualificada dos indivíduos no mercado de trabalho, permitindo-se reflexões sobre a realidade brasileira contemporânea, na medida em que o impacto do capital social e da origem familiar do detentor de diploma de curso superior em sua inserção profissional, não são fatos totalmente alheios ao nosso contexto.

Por fim, a apresentação das diferenças entre o postulado da teoria do capital humano (Schultz, 1967), que considera a qualificação profissional requisito-chave para a obtenção de postos de trabalho de qualidade, e a análise de Bourdieu acerca dos obstáculos enfrentados pelos menos favorecidos para romperem com os condicionantes estruturais de sua inserção social, são propícias para o alcance de uma maior compreensão sobre o tema empregabilidade junto a alunos indígenas egressos do curso de Administração.

3. METODOLOGIA

3.1. CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

A pesquisa caracteriza-se como descritiva e explicativa. A pesquisa descritiva tem como objetivo primordial “a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis” (GIL, 1999, p. 44). Assim, descreve-se aspectos positivos e/ou negativos relativos à inserção no mercado de trabalho de alunos indígenas egressos do Curso de Administração da Universidade do Estado do Amazonas-UEA.

Já a pesquisa explicativa é aquela que têm como preocupação central “identificar os fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência dos fenômenos” (GIL, 1999, p. 44). Segundo o autor, é o tipo de pesquisa que mais aprofunda o conhecimento da realidade, visto que explica a razão e o porquê das coisas. Almejou-se explicar quais fatores referem-se diretamente à trajetória pós universidade de alunos indígenas e como se configuram as associações da formação acadêmica com a origem social do egresso.

A pesquisa foi de campo. Os estudos de campo procuram o aprofundamento de questões propostas, estudando-se um único grupo ou comunidade em termos de sua estrutura social (GIL, 1999). O campo se configura nos egressos do curso de Administração da UEA, em Manaus (AM), entre os anos de 2012 a 2017.

A pesquisa também se caracteriza como estudo de caso. Segundo Creswell (2007) o pesquisador “explora em profundidade um programa, um fato, uma atividade, um processo ou uma ou mais pessoas” (p. 32).

Tendo em vista o objetivo do artigo de analisar questões relativas à inserção no mercado de trabalho de alunos indígenas egressos do Curso de Administração da Universidade do Estado do Amazonas-UEA, optou-se pela abordagem qualitativa. Strauss e Corbin (2008) defendem que o termo “pesquisa qualitativa” quer dizer “qualquer tipo de pesquisa que produza resultados não alcançados através de procedimentos estatísticos ou de outros meios de quantificação” (p. 23). Pesquisa qualitativa relaciona-se dessa forma à vida das pessoas, experiências vividas, comportamentos, emoções e sentimentos, bem como funcionamento organizacional, movimentos sociais, fenômenos culturais e interação entre nações (STRAUSS & CORBIN, 2008).

Entre 2012 e 2017 colaram grau 21 alunos que ingressaram no curso de Administração da UEA por meio das cotas destinadas aos povos indígenas. Participaram da entrevista nove (9) alunos, os quais depois de lerem e aprovarem o teor do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE, aceitaram responder o instrumento de pesquisa. As entrevistas ocorreram no mês de outubro/2018. Cada entrevista durou em média 25 minutos. Ao todo foram contatados 11 egressos, mas 2 não aceitaram responder ao roteiro de entrevista. Os demais não foram encontrados, principalmente pelo fato dos contatos telefônicos, repassados pela secretaria da Escola Superior de Ciências Sociais, da UEA, encontrarem-se desatualizados.

3.2. TÉCNICA DE COLETA DE DADOS

Para a operacionalização da pesquisa qualitativa foram realizadas entrevistas abarcando tópicos sobre acesso ao mundo do trabalho pelos povos indígenas: dificuldades para obtenção de trabalho e origem social do egresso; importância e valor do diploma para os egressos indígenas; atendimento à expectativa do emprego e renda pós formação superior; preconceito percebido no mercado de trabalho; e, intenção em retornar como profissionais às comunidades de origem. A entrevista, de acordo com Gil (1999) é a técnica em que o investigador se apresenta frente ao entrevistado e lhe formula perguntas, “com o objetivo de obtenção dos dados que interessam a investigação” (p. 117).

As entrevistas individuais junto a alunos indígenas egressos foram conduzidas com roteiro semiestruturado que continham perguntas já formuladas a priori com respostas abertas. Collis e Hussey (2005) caracterizam o roteiro semiestruturado como um norte passivo de alterações de uma entrevista para outra, permitindo explorar melhor os tópicos não abordados anteriormente e os novos aspectos que eventualmente possam surgir durante os diálogos.

3.3. TÉCNICA DE ANÁLISE DE DADOS

Os dados qualitativos, obtidos através de entrevistas, foram analisados através da análise de conteúdo. A análise de conteúdo engloba questões psicológicas e sociológicas, demonstrando o que foi expresso em palavras e interpretando as atitudes e ideologias que as circundaram (BARDIN, 2011). Franco (2008) destaca que o ponto de partida da análise de

conteúdo é a mensagem, seja ela verbal (oral ou escrita), gestual, silenciosa, figurativa, documental ou diretamente provocada.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta seção serão apresentados os resultados da pesquisa de campo realizada junto a nove (9) alunos egressos do curso de Administração da UEA.

Quadro 2: Perfil dos Egressos

Entrevistado	Gênero	Idade	Estado Civil	Onde mora?	Ano que concluiu o curso	Etnia
1	Feminino	25 a	Solteira	Manaus	2016	Wanano
2	Masculino	27 a	Solteiro	Manaus	2017	Baré
3	Feminino	41 a	União Estável	Manaus	2017	Sateré- Mawé
4	Masculino	48 a	Solteiro	Benjamim Constant	2013	Tikuna
5	Masculino	24 a	Solteiro	Manaus	2016	Tuyuka
6	Masculino	23 a	Solteiro	Manaus	2017	Tikuna
7	Feminino	26 a	Solteiro	Manaus	2017	Baré
8	Feminino	37 a	União Estável	Manaus	2016	Kokama
9	Feminino	23 a	Casada	Manaus	2016	Maraguá

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Participaram da entrevista cinco (5) egressos do sexo feminino e quatro (4) do sexo masculino. Desses, seis estão entre 20 a 30 anos e três entre 37 e 48. Na sua maioria são solteiros e moram em Manaus-Am. A formação de quatro alunos é referente ao ano de 2017, quatro concluíram o curso em 2016 e um obteve sua formação superior em 2013. As etnias dos entrevistados, conforme apresentado no Quadro 2, é variada: Wanano (1), Baré (2), Sateré-Mawé (1), Tikuna (2), Tuyuka (1), Kokama (1) e Maraguá (1).

Quadro 3: Situação de emprego e renda

Entrevistado	Está empregado?	Tipo de Organização	Vínculo de trabalho	Cargo/Função	O cargo é de nível superior?	Pós-graduação?	Faixa Salarial
1	Não	-	-	-	-	Não	-
2	Sim	Instituição de Ensino	Cargo comissionado	Secretário de curso	Não	Não	1-3 salários mínimos.
3	Não	-	-	-	-	Não	-
4	Sim	Comércio	Autônomo	Proprietário.	Não se aplica	Sim	2-4 salários mínimos
5	Sim	Comércio	CLT	Assistente Administrativo	Houve a exigência	Em realização	1-3 salários mínimos
6	Não	-	-	-	-	Não	-



7	Não	-	-	-	-	Em realização	-
8	Não	-	-	-	-	Não	-
9	Sim	Confeitaria	Autônomo	Proprietário.	Não se aplica	Não	2-4 salários-mínimos

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

De acordo com as informações contidas no Quadro 3, cinco (5) alunos encontravam-se desempregados no mês em que ocorreu as entrevistas, outubro/2018, e quatro estavam trabalhando, mas não em cargo de administrador ou outro com perfil e descrição de cargo de nível superior. Os salários dos que estão exercendo alguma atividade profissional são baixos, onde dois egressos tem renda entre 1 a 3 salários mínimos e dois, entre 2 a 4 salários (em média, pois, conforme as declarações dos entrevistado 4 e 9, depende das vendas e lucro obtido com o negócio). A entrevista mostrou que apenas o entrevistado 5 trabalha com todos os direitos trabalhistas. Em sua maioria não realizaram pós-graduação (seis casos), sendo relatada apenas uma situação de conclusão e dois casos em que os alunos estão em formação de pós-graduação.

4.1. CATEGORIAS PARA ANÁLISE:

Os conteúdo das entrevistas foram analisados a partir de cinco categorias de análise, a saber: 1) dificuldades para obtenção de trabalho e a origem social dos egressos; 2) importância e valor do diploma para os egressos indígenas; 3) crença quanto ao atendimento da expectativa de emprego e renda pós formação superior; 4) preconceitos percebidos no mercado de trabalho, e 5) intenção em retornar como profissionais às comunidades de origem.

4.1.1. Dificuldades para obtenção do trabalho e a origem social do egresso

Conforme dados apresentados no Quadro 3, o acesso ao mundo do trabalho ainda não ocorreu de forma satisfatória à maior parte dos alunos entrevistados. Foi questionado aos egressos suas percepções quanto às principais dificuldades ao ingresso no mercado do trabalho. Assim, estes passaram a narrar suas percepções e experiências. Os entrevistado 1, 4, 5, 7 e 8 relataram haver poucas vagas para o cargo de administrador, e por outro lado, muitas pessoas com formação na área.



Outra questão apresentada como dificuldade à obtenção de um emprego refere-se à falta de retorno das organizações em relação às tentativas de ingresso nas mesmas, seja por meio da entrega de currículos, seja pela realização de entrevistas por parte dos egressos. Esse fato foi destacado pelos entrevistado 1, 3 e 9.

Na opinião do entrevistado 2, as organizações estão exigindo dos candidatos especialização e experiência. A questão da experiência, como uma dificuldade ao alcance do emprego, foi narrada também pelos entrevistado 7, 8 e 9.

Quando lhes foi perguntado, se as indicações para o preenchimento das vagas de empregos nas organizações tem um peso para se conseguir um emprego, os entrevistado 1, 3, 7, 8 e 9 afirmaram que a indicação conta muito para obter um emprego. Na opinião do entrevistado 6 as condições financeiras do egresso também contam neste processo, bem como sua origem social.

Para alguns egressos a melhor estratégia para se inserir no mundo do trabalho, é através dos concursos públicos. Assim, os entrevistado 3, 7 e 8 acreditam que para atuar na área de formação é necessário preparar-se para os concursos públicos, e que estão focando seu tempo e atenção para essa finalidade. O entrevistado 6 também aspira pelos concursos públicos, mas não descarta uma boa oportunidade de trabalho em uma empresa privada.

Na contramão de todas as dificuldades narradas pelos demais egressos, o entrevistado 4, afirmou que se considera empregável e não vê nenhuma dificuldade para atuar no mercado de trabalho, e que neste momento não está trabalhando formalmente porque está apoiando os pais que são idosos e encontram-se doentes, mas que o curso já lhe oportunizou que ocupasse o cargo de chefe de saneamento e edificações de saúde indígena, cargo esse de nível superior. O referido egresso relatou que trabalha com um pequeno comércio.

As respostas alcançadas junto aos egressos, no que se referem às percepções quanto às dificuldades vivenciadas para inserção no mercado de trabalho, arremetem aos estudos de Bourdieu (1988) o qual identificou que o aumento do número de diplomas pode produzir sua desvalorização no mercado de trabalho, além de não garantir uma ascensão social para os indivíduos que os possuem, pois a inserção no mercado de trabalho em uma posição qualificada depende de um conjunto de fatores socioeconômicos. No seu entender, os indivíduos oriundos de famílias com maior patrimônio teriam maiores possibilidades de valorizar o diploma obtido e de conseguir os melhores empregos e salários, o que não seria observado para os indivíduos

com menor patrimônio.

4.1.2. Importância e valor do diploma para os egressos indígenas

As questões que conduziram esse grupo de respostas foram: Qual a importância e o valor do diploma? O que de fato mudou em sua vida com a obtenção do mesmo?

Para os entrevistado 1 e 2, o valor do diploma reside no fato de “aumentar as oportunidades de emprego”. Nessa mesma linha o entrevistado 6 disse que a obtenção do diploma representa “uma grande oportunidade que poucos tiveram acesso”.

Os entrevistado 2 e 4 atribuíram a importância do diploma a um conhecimento maior e mais avançado. O valor do diploma para a entrevistado 3 está no fato de “mudar a expectativa de vida, com uma qualidade maior”. Para ela, o diploma “é um diferencial”. Diferencial também foi o termo mencionado pelo entrevistado 4, que disse ainda que o curso trouxe “motivação para alcançar os objetivos” e que o curso “mudou completamente a vida”, sentindo-se instigado a “querer estudar mais”.

Nessa mesma linha de percepção, o diploma, para a entrevistado 7, trouxe “outra visão de mundo, bem como novas e grandes perspectivas”, mesmo que atualmente esteja desempregada. Relatou ainda que pretende cursar mestrado.

A entrevistado 8 informou que o diploma lhe trouxe “realização pessoal, um norte, abriu os horizontes”. Abrir os horizontes também foi algo destacado pela entrevistado 9, afirmando ainda que passou “a enxergar o mundo de uma nova forma, com mais autonomia de pensamento”. É de se destacar ainda que a entrevistado 9 admitiu utilizar muitos dos conhecimentos obtidos no curso para maior desenvolvimento do negócio de confeitaria que gerencia.

O entrevistado 5, que está empregado formalmente, ocupando o cargo de assistente administrativo, declarou que o referido emprego deve-se em grande parte por sua formação superior, e que se não fosse o curso não teria obtido tal emprego. Da mesma forma o entrevistado 2, que ocupa o cargo de secretário de curso, em uma instituição de ensino superior, assegurou que sem a formação superior, dificilmente teria êxito, mesmo não sendo este um cargo com descrição para ensino superior.

Quanto à oportunidade de terem obtido a graduação junto a uma universidade pública,

na opinião dos entrevistado 3, 7, 8 e 9 a certificação de ensino superior emitida pela Universidade do Estado do Amazonas-UEA tem um peso, um status, pois durante algumas entrevistas, quando relatavam o fato de terem concluído o curso de Administração pela mencionada instituição, sentiam o reconhecimento e admiração por parte da empresa. No que se refere ainda a essa situação, o entrevistado 6 relatou o “orgulho de ter formado pela UEA”.

O capital educacional acumulado pelo trabalhador, segundo Schultz (1967), asseguraria não só sua maior produtividade, como explicaria as diferenças individuais de oportunidades de inserção no mercado e de remuneração recebida. No caso dos egressos indígenas, participantes da pesquisa, embora haja o reconhecimento do valor do diploma de ensino superior, este ainda não foi suficiente para lhes propiciar emprego e renda satisfatórios, conforme ratificado no próximo tópico da entrevista.

4.1.3. Crença quanto ao atendimento da expectativa de emprego e renda pós- formação superior.

A questão que desdobrou o conjunto de respostas a seguir apresentado foi: Houve atendimento da expectativa de trabalho e renda a partir da sua formação acadêmica?

Os entrevistado 1, 3 e 7 embora não estejam trabalhando, possuem boa expectativa quanto à relação emprego e renda, pois acreditam que a formação superior, futuramente, garantirá um bom salário.

A entrevistado 9 que no momento está empreendendo na área de confeitaria, afirmou que não se sente satisfeita com sua renda, mas acredita que futuramente a formação superior pode lhe garantir melhores retornos financeiros. De igual forma, o entrevistado 2, que no momento está trabalhando, disse que ainda não foi atendido quanto à expectativa financeira.

O entrevistado 4, que não está trabalhando formalmente por motivos familiares, afirmou que o emprego que possuía anteriormente era muito satisfatório do ponto da remuneração. Acredita que no futuro terá novamente ótimas oportunidades de emprego e renda. De forma similar, o entrevistado 5, empregado formalmente no comércio, com remuneração entre 1-3 salários mínimos declarou sentir-se satisfeito nesse aspecto e que sua expectativa de trabalho e renda, pós formação superior está sendo respondida.

O entrevistado 6, disse não acreditar que sua expectativa de salário será atendida, pois

considera que o mercado de trabalho possui muitos administradores, existindo muita competitividade. O entrevistado 8 também afirmou não ter confiança.

Assim, embora que estudos feitos no Brasil como os de Balassiano, Seabra e Lemos (2005); Menezes-Filho, Fernandes e Picchetti (2006), bem como o de Tavares e Menezes-Filho (2008) tenham reforçado a percepção de que a educação formal, principalmente a de nível superior, aumenta relativamente, os rendimentos de seus possuidores, tal fato não foi comprovado junto ao grupo de egressos indígenas do curso de Administração da UEA, os quais, em sua maioria, não estão trabalhando na área de formação nem em cargo de nível superior. Tendo assim, como referência as observações de Bourdieu (1988), pode-se admitir que o diploma, isoladamente, não seria suficiente para garantir a obtenção de postos de trabalho qualificados; o acesso aos mesmos seria consequência da combinação deste recurso com outros capitais, notadamente o econômico e o social.

4.1.4. Preconceitos percebidos no mercado de trabalho

Para a obtenção do grupo de respostas ora apresentado, que aborda a questão do preconceito, foi formulada a seguinte pergunta: Você vivenciou algum preconceito quando buscava emprego? Se sim, quais?

Os entrevistado 1 e 7 disseram que nas suas buscas por emprego nunca observaram preconceito no mercado de trabalho. O entrevistado 4 também informou que não vivenciou nenhum tipo de preconceito no trabalho anteriormente exercido. O entrevistado 2, que trabalha atualmente, disse não ter observado preconceito, nem por sua etnia, nem por outros fatores, no ambiente de trabalho.

O entrevistado 3 acredita que exista sim preconceito no mercado de trabalho, e que enquanto discente do curso, sentiu, por conta de sua etnia e pelo ingresso via cotas, o preconceito de alguns colegas de turma.

As entrevistadas 3 (41 anos) e 8 (37 anos) informaram que a idade é um preconceito notado e já pesa negativamente na conquista de um emprego. Já a entrevistado 9 experimentou o preconceito, em suas buscas por trabalho, pelo fato de já ter filhos.

O entrevistado 5, informou que já vivenciou o preconceito no mundo do trabalho ao declarar-se que tinha origem indígena. E segundo suas palavras “ouvindo brincadeira de mau



gosto”.

Assim, a questão do preconceito por questões de etnia, no processo de busca por trabalho, quase não foi observada, pois somente um entrevistado informou sofrer preconceito por sua origem étnica.

4.1.5. Intenção em retornar como profissionais às comunidades de origem

Como última categoria de análise do conteúdo das entrevistas, foi perguntado aos egressos sobre suas intenções de retornarem e atuarem como profissionais junto as suas comunidades de origem, bem como sobre a possibilidade de empregarem os conhecimentos obtidos na universidade para ajudar nas soluções dos problemas locais dos referidos municípios e/ou comunidades.

Os entrevistado 1, 2, 3, 6 e 8 disseram ter não ter interesse em retornar as suas cidades de origem, pois verificam poucas oportunidades de trabalho. Pesa ainda o fato da maior parte de seus familiares residirem em Manaus

O entrevistado 5 disse que sente o dever de retornar, mas não nesse momento, pois acredita não estar preparado ainda. Por isso, pretende ficar mais algum tempo em Manaus e buscar uma melhor qualificação, para então retornar a sua cidade de origem. Igualmente os entrevistado 7, 8 e 9 afirmaram que futuramente, questão de médio e longo prazos, almejam retornar as suas cidades e contribuir para resolução dos problemas locais com seus conhecimentos.

O entrevistado 4 foi o único que retornou a sua comunidade pós formatura e afirmou que regressou para auxiliar sua comunidade através dos conhecimentos obtidos acerca de liderança, sustentabilidade e empreendedorismo, temas esses de grande relevância para os pequenos empreendedores de sua região. Relatou que além do comércio que dirige, atua como palestrante sobre temas relacionados à administração, sempre que surgem as oportunidades.

Nota-se que os entrevistados em sua maioria não retornaram às suas comunidades quer pelas poucas ofertas de trabalho lá existentes, quer pela percepção da falta de preparo. Alguns no futuro desejam retornar. Aqui presencia-se claramente a falta de políticas públicas de incentivo ao retorno destes egressos como profissionais às cidades de origem, nas quais



poderiam contribuir para o desenvolvimento de diversos setores, com os conhecimentos obtidos na universidade.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo teve como objetivo analisar questões relativas à inserção no mercado de trabalho de indígenas egressos do Curso de Administração da Universidade do Estado do Amazonas-UEA, tais como: dificuldades para obtenção de trabalho e origem social do egresso; importância e valor do diploma para os egressos indígenas; atendimento à expectativa do emprego e renda pós formação superior; preconceito percebido no mercado de trabalho; e, intenção em retornar como profissionais às comunidades de origem.

Os principais resultados obtidos com a pesquisa de campo mostram que: a maioria não está trabalhando na área de formação, nem em cargo de nível superior; a percepção quanto às dificuldades para obtenção de trabalho referem-se às poucas vagas para o cargo de administrador e a exigência de experiência; o diploma emitido por uma universidade pública é motivo de orgulho à maior parte dos egressos; o preconceito, por questões de etnia, no processo por busca de trabalho, quase não foi observado; os entrevistados, em sua maioria, não retornaram às suas comunidades quer pelas poucas ofertas de trabalho lá existentes, quer pela percepção da falta de preparo.

Frente aos resultados alcançados, sugere-se à Universidade do Estado do Amazonas – UEA: a) apoiar, com emprego, nos três primeiros anos, pós-formatura, os indígenas egressos do curso de Administração, através de parcerias com empresas e órgãos públicos, garantindo-lhes assim experiência no mercado de trabalho; b) política de cotas de bolsa de estudo para pós-graduação lato sensu, visto que a pesquisa apontou que a maioria ainda não deu continuidade aos estudos; c) desenvolvimento de políticas públicas que viabilizem o retorno como profissionais dos egressos às comunidades de origem, de forma que os conhecimentos obtidos no curso contribuam com soluções às demandas locais.

Para futuros estudos sugere-se ampliar a pesquisa de campo de forma a entrevistar egressos do curso de Administração não indígenas que colaram grau entre 2012 e 2017 e analisar de que forma estão inseridos no mercado de trabalho. Sugere-se ainda, para maior quantificação e exploração dos dados, adotar também, a realização de pesquisa quantitativa,

com utilização de questionário, junto aos dois grupos. Assim será possível compreender se apenas os egressos indígenas enfrentaram dificuldades para adentrar no mundo do trabalho, ou se as barreiras também são frequentes junto a egressos não indígenas.

O estudo da questão da empregabilidade de egressos indígenas também se mostra bastante interessante entre outros grupos de formações, como o bacharelado em direito, enfermagem e engenharia, e nas licenciaturas como pedagogia, história, geografia e outras. Sugere-se assim, a futuros pesquisadores, um estudo com múltiplos cursos, verificando-se como ocorrem as inserções no mundo do trabalho de diferentes categorias profissionais.

A realização de um estudo longitudinal com esse mesmo grupo (9 egressos participantes da pesquisa) daqui a 5 anos também se apresentaria muito interessante, para verificar as questões de emprego e renda.

A proposta de análise das questões relativas à inserção no mercado de trabalho de indígenas egressos do Curso de Administração da UEA, apoiou-se na teoria de Schultz (1967) que aborda a educação como uma variável imprescindível para aumentar as chances individuais de acesso aos postos de trabalho, e dos estudos de Bourdieu (1988), que trata das relações entre a origem social do egresso e sua inclusão no mercado de trabalho. Para o caso estudado verificou-se que a tese de Bourdieu melhor explica a situação dos egressos pesquisados, visto que os impactos de elementos como a origem social e a rede de relacionamentos interfere na empregabilidade dos indivíduos. A obtenção do diploma universitário não foi decisiva para empregabilidade dos indivíduos.

REFERÊNCIAS

- Amaral, W. R., Baibich-Faria, T. M. (2012). **A presença dos estudantes indígenas nas universidades estaduais do Paraná: trajetórias e pertencimentos.** Rev. Bras. Estud. Pedagog. [online]. 93, 253, p. 818-835.
- Balassiano, M., Seabra, A. A. & Lemos, A. H. (2005). **Escolaridade, salários e empregabilidade: tem razão a teoria do capital humano?** Rev. Adm. Contemp. [online], v. 9, n. 4, p. 31-52.
- Bardin, L. **Análise de Conteúdo.** Lisboa: Edições 70, 2011.
- Bergamaschi, M. A., Doebber, M. B. & Brito, P. O. (2018). **Estudantes indígenas em universidades brasileiras: um estudo das políticas de acesso e permanência.** Rev. Bras. Estud. Pedagog. (RBEP), Brasília, v. 99, n. 251, p. 37-53, jan./abr.
- Bonin, I. T. **Educação escolar indígena e docência: princípios e normas na legislação em**



- vigor. In: BERGAMASCHI, M. A. (Org.). Povos indígenas & educação. Porto Alegre: Mediação, 2008. p. 95-104.
- Bourdieu, P. F. **La Distincion**. Madrid: Taurus, 1988.
- Collis, J. & Hussey, R. **Pesquisa em Administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- Creswell, J. W., **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.
- Dambros, M., Peron, L., Maier, L. T. R. & Romano, P. (2015). **Estudantes indígenas na educação superior: o contexto da UFFS**. EDUCERE, XII Congresso Nacional de Educação. PUCPR, Paraná.
- Fernandes, M. J. P. **Educação Superior Indígena no Brasil: releituras e perspectivas**: Revista Lusófona de Educação, 2015. 31, p. 85-98.
- Franco, M. L. P. B. **Análise de Conteúdo**. 3ª edição. Brasília: Liber Livro Editora, 2008.
- Gil, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- Lavinias, L. **Empregabilidade no Brasil: inflexões de gênero e diferenciais femininos**. Rio de Janeiro: Ipea, .2001 p.1-24.
- Machado, L. **Educação básica, empregabilidade e competência**. Trabalho & Educação – Revista do Nete/UFMG, Belo Horizonte, 1998. n.3, p.15-31, jan./jul.
- Menezes-Filho, N.A., Fernandes; R. & Picchetti, P. **Rising human capital but constant inequality: the education composition effect in Brazil**. Revista Brasileira de Economia, 2006. v. 60, n. 4, p. 407-424, oct./dec.
- Minarelli, J. A. **Empregabilidade: o caminho das pedras**. São Paulo: Gente, 1995.
- Santos, J. T. **Ações afirmativas e educação superior no Brasil: um balanço crítico da produção**. R. Bras. Est. Pedag. (RBEP), Brasília, 2012. v. 93, n. 234, [número especial], p. 401-422, maio/ago.
- Schultz, T. W. **O valor econômico da educação**. Rio de Janeiro: Zahar, 1967.
- Strauss, A.L. & Corbin, J. **Pesquisa qualitativa: técnicas e procedimentos para o desenvolvimento de teoria fundamentada**. Trad. de Luciane de Oliveira da Rocha. 2ª ed., Porto Alegre, Artmed, 2008.
- Tavares, P. & Menezes-Filho, N. A. **O Papel do capital humano na desigualdade de salários no Brasil entre 1981 e 2006**. In: ENCONTRO DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 16., 2008, Caxambú (MG). Anais... Caxambú: ABEP, 2008.