

13º Congresso de Inovação, Ciência e Tecnologia do IFSP - 2022

DESIGUALDADE DE GANHOS NO MERCADO DE TRABALHO ENTRE EGRESSOS COTISTAS E NÃO COTISTAS DAS UNIVERSIDADES FEDERAIS BRASILEIRAS

JOSÉ ROBERTO ABREU DE CARVALHO JUNIOR¹

¹ Doutorando em Administração pela Universidade Federal de Viçosa (UFV) e Administrador do Instituto Federal do Espírito Santo (Ifes) – Campus Guarapari, jose.r.carvalho@ufv.br
Área de conhecimento (Tabela CNPq): 6.02.00.00-6 Administração

RESUMO: Apesar da relevância da política de cotas das universidades federais brasileiras como uma ferramenta para corrigir uma histórica desigualdade no acesso ao ensino superior público, até o momento, relativamente poucas pesquisas investigaram a vida profissional dos estudantes cotistas e não cotistas após o seu curso de graduação. Diante desse problema, o objetivo da pesquisa foi verificar se há diferença nos ganhos no mercado de trabalho entre egressos cotistas e não cotistas das universidades federais brasileiras. Para tanto, aplicamos um questionário eletrônico a 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. Comparamos os ganhos no mercado de trabalho entre egressos cotistas e não cotistas por meio do Teste de Qui-Quadrado. Os resultados sugerem que egressos cotistas recebem menores salários do que os não cotistas e que eles são menos prováveis a trabalharem em cargos/empregos que exigem a pós-graduação completa para atuação em relação aos não cotistas. Os resultados indicam que a política de cotas pode promover maior inclusão social e consequentemente diminuir as fortes desigualdades sociais do país, mas não completamente eliminá-las.

PALAVRAS-CHAVE: egressos; cotas; ação afirmativa; ensino superior; mercado de trabalho.

INEQUALITY OF GAINS IN THE LABOR MARKET BETWEEN QUOTA AND NON-QUOTA GRADUATES FROM BRAZILIAN FEDERAL UNIVERSITIES

ABSTRACT: Despite the relevance of the quota policy of Brazilian federal universities as a tool to correct a historical inequality in access to public higher education, to date, relatively few studies have investigated the professional life of quota and non-quota students after their undergraduate course. Faced with this problem, the objective of the research was to verify if there is a difference in the gains in the labor market between quota holders and non-quota holders of Brazilian federal universities. To this end, we applied an electronic questionnaire to an expressive 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. We compared gains in the labor market between quota holders and non-quota graduates using the Chi-Square Test. The results suggest that quota graduates receive lower salaries than non-quota students and that they are less likely to work in positions/jobs that require a complete graduate degree to work in relation to non-quota students. The results indicate that the quota policy can promote greater social inclusion and consequently reduce the country's strong social inequalities, but not completely eliminate them.

KEYWORDS: graduates; quotas; affirmative action; higher education; labor market.

INTRODUÇÃO

É em um cenário de histórica desigualdade social no acesso ao ensino superior público, gratuito e de qualidade, que foi estabelecida em 2012 a política de cotas para que universidades federais reservem pelo menos metade das vagas de seus cursos de graduação para estudantes oriundos do ensino médio de escolas públicas, que são os popularmente chamados estudantes cotistas, em sua maioria pobres e/ou negros. Estudantes admitidos pelo sistema de ampla concorrência são os chamados estudantes não cotistas. Apesar da relevância da política de cotas para correção de desigualdades no país, até o momento, relativamente poucas pesquisas investigaram a vida profissional dos egressos cotistas comparando-a com a dos não cotistas após a conquista do diploma universitário. A literatura reconhece que estudantes de famílias de baixa renda podem melhorar substancialmente de vida com o ensino superior, no entanto, seus ganhos no mercado de trabalho ainda podem ser inferiores aos de estudantes de famílias das elites, mesmo quando frequentam universidades de prestígio (LESSARD-PHILLIPS et al., 2018; OH; KIM, 2020; THOMPSON, 2019; TOMASZEWSKI et al., 2021; ZIMMERMAN, 2019).

Considerando essas evidências preocupantes, questionamos: egressos cotistas das universidades federais brasileiras obtêm menores ganhos no mercado de trabalho em relação aos não cotistas? Para responder essa pergunta, o objetivo da pesquisa foi verificar se há diferença nos ganhos no mercado de trabalho entre egressos cotistas e não cotistas das universidades federais brasileiras. Baseando nas evidências da literatura que indica que a origem familiar afeta os ganhos de egressos do ensino superior no mercado de trabalho (LESSARD-PHILLIPS et al., 2018; OH; KIM, 2020; THOMPSON, 2019; TOMASZEWSKI et al., 2021; ZIMMERMAN, 2019), a hipótese da pesquisa é que egressos cotistas das universidades federais obtêm menores ganhos no mercado de trabalho frente aos não cotistas.

MATERIAL E MÉTODOS

A pesquisa possui abordagem quantitativa dos dados. Para atingir o objetivo, realizamos um *Survey*, aplicando, entre 15 de setembro de 2021 e 31 de dezembro de 2021, um questionário eletrônico por meio do Formulários Google a uma expressiva amostra final de 11.458 egressos ($n = 11.458$), sendo 32,41% egressos cotistas e 67,59% egressos não cotistas, de 248 cursos de graduação, de todas as áreas do conhecimento, de 18 universidades federais brasileiras, de todas as cinco regiões do Brasil e que colaram grau entre 2016 e 2021.

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 incorrer 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.

Consideramos os ganhos dos egressos no mercado de trabalho como representados pelo nível de escolaridade da sua ocupação (cargo/emprego) e a sua remuneração. O quadro 1 apresenta a definição, o formato e a descrição das nossas variáveis.

QUADRO 1. 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.
Escolaridade da ocupação	Variável do tipo categórica. Corresponde ao nível de escolaridade exigido para atuação no 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 conforme o critério de classes sociais feito pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).
--	--

Fonte: Elaborado pelo autor.

Os dados foram organizados e tabulados no Excel e em seguida analisados no SPSS (versão 23). Para fazermos as comparações entre as variáveis, nós usamos, a um nível de 95% de confiança, o Teste de Qui-Quadrado, que mede as razões de chance entre as amostras independentes (cotistas e não cotistas) a partir da diferença entre a contagem observada e a esperada das variáveis dependentes (Escolaridade da ocupação e Remuneração). Se o p-valor do teste for menor que 0,05, dizemos que há diferenças estatisticamente significativas na variável em análise entre as amostras independentes. E se o p-valor do teste for maior que 0,05, dizemos que não há diferenças estatisticamente significativas na variável em análise entre as amostras independentes.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

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, atuam 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 no gráfico 1.

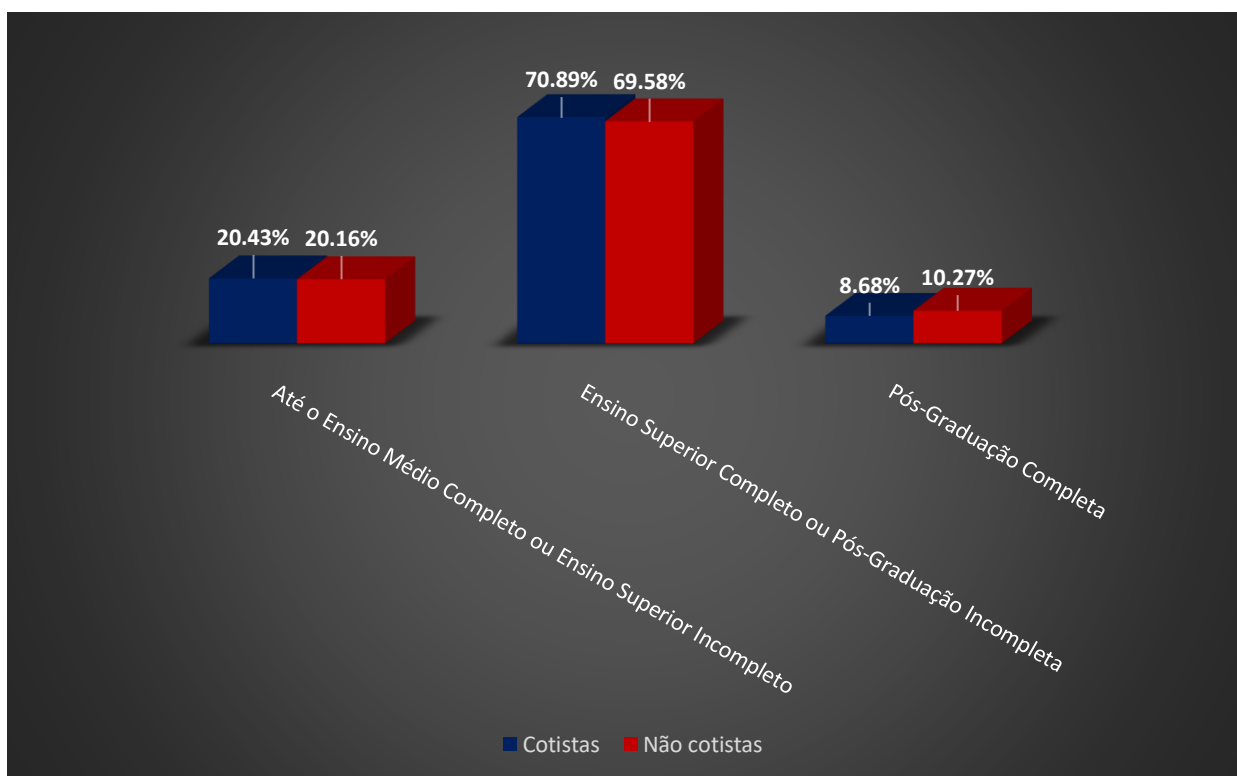


GRÁFICO 1. Nível de escolaridade do cargo/emprego exigido para os egressos cotistas e não cotistas (p-valor = 0,021)

Fonte: Dados da pesquisa.

Com relação à remuneração dos egressos, os resultados indicam que a participação dos egressos cotistas tende a ser maior nas menores faixas de remuneração em relação aos egressos 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 no gráfico 2.

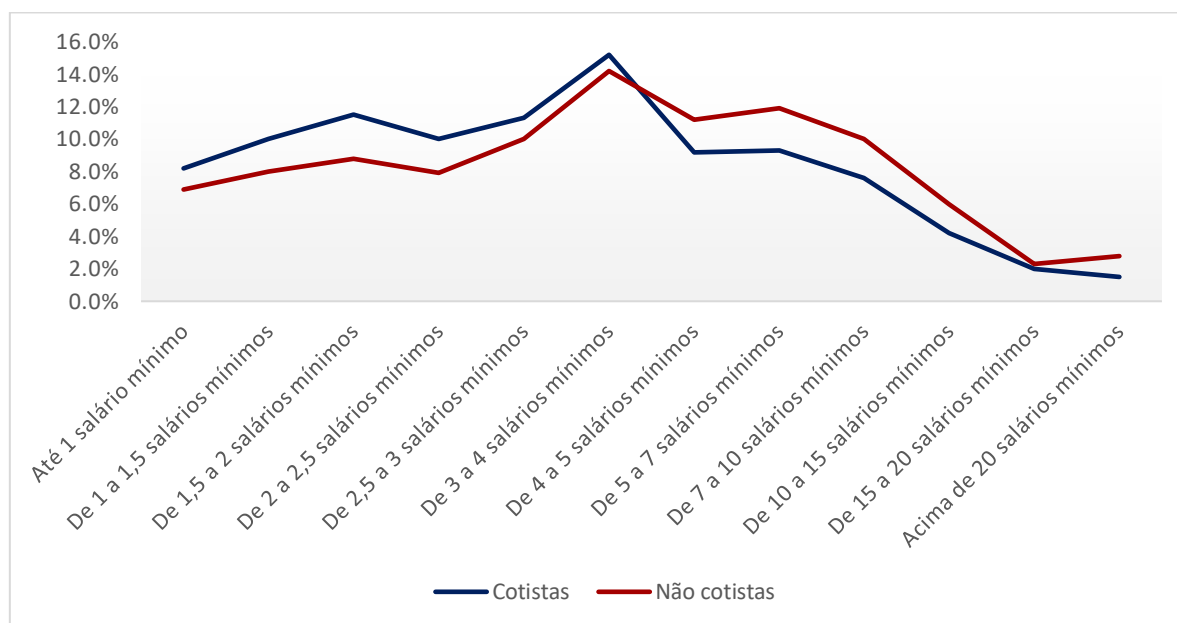


GRÁFICO 2. Remuneração mensal bruta dos egressos cotistas e não cotistas (p -valor = 0,000)

Fonte: Dados da pesquisa.

Nossos resultados convergem com a literatura que contesta o poder meritocrático do diploma universitário no mercado de trabalho e que alerta que, frequentemente, estudantes de famílias de baixa renda (cotistas) ainda obtêm menores ganhos no mercado de trabalho do que estudantes de famílias de melhor condição socioeconômica (não cotistas), mesmo sendo os dois grupos de estudantes igualmente qualificados em universidades de prestígio, como são as universidades federais da nossa amostra (LESSARD-PHILLIPS et al., 2018; OH; KIM, 2020; THOMPSON, 2019; TOMASZEWSKI et al., 2021; ZIMMERMAN, 2019).

CONCLUSÕES

O objetivo da pesquisa foi verificar se há diferença nos ganhos no mercado de trabalho entre egressos cotistas e não cotistas das universidades federais brasileiras. Contribuímos para a literatura ao fazermos o primeiro estudo amplo no Brasil comparando os ganhos de egressos cotistas e não cotistas no mercado de trabalho a partir de uma amostra expressiva, que abrange egressos de diferentes cursos, universidades e regiões do país. Confirmando nossa hipótese, os resultados sugerem que, no geral, egressos cotistas obtêm menores ganhos no mercado de trabalho em relação aos egressos não cotistas, tanto em termos ocupacionais como salariais.

Logo, nossos resultados sugerem que a política de cotas das universidades federais brasileiras pode promover a inclusão social dos estudantes cotistas e contribuir para diminuir a desigualdade de renda e social entre as famílias brasileiras, mas não completamente eliminá-las. Assim, parece ser

necessária a adoção de políticas públicas holísticas e articuladas para além das cotas no ensino superior, que busquem reduzir desigualdades em um momento anterior à universidade e minimizar os efeitos da origem familiar sobre os posteriores ganhos dos estudantes no mercado de trabalho em um país marcado pela forte desigualdade socioeconômica existente na sua população, como é o Brasil.

Pesquisas futuras poderão adotar uma perspectiva longitudinal para verificar se, ao longo do tempo, os ganhos de egressos cotistas no mercado de trabalho permanecem inferiores aos de egressos não cotistas. Outra sugestão de pesquisa futura é realizar análises desagregadas comparando os ganhos de egressos cotistas e não cotistas 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 e da qualidade da universidade frequentada, uma vez que essas variáveis também são apontadas como relevantes para se promoverem ganhos diferenciados no mercado de trabalho entre os egressos do ensino superior.

AGRADECIMENTOS

Ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo (Ifes) – Campus Guarapari.

REFERÊNCIAS

LESSARD-PHILLIPS, L. et al. Exploring ethnic differences in the post-university destinations of Russell Group graduates. **Ethnicities**, v. 18, n. 4, p. 496–517, 2018.

OH, B.; KIM, C. H. Broken promise of college? New educational sorting mechanisms for intergenerational association in the 21st century. **Social Science Research**, v. 86, p. 102375, 2020.

THOMPSON, J. Mobility in the middle: bachelor's degree selectivity and the intergenerational association in status in the United States. **Research in Social Stratification and Mobility**, v. 60, n. January, p. 16–28, 2019.

TOMASZEWSKI, W. et al. Beyond graduation: socio-economic background and post-university outcomes of Australian graduates. **Research in Higher Education**, v. 62, n. 1, p. 26–44, 2021.

ZIMMERMAN, S. D. Elite colleges and upward mobility to top jobs and top incomes. **American Economic Review**, v. 109, n. 1, p. 1–47, 2019.