

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

INFLUÊNCIA DO GÊNERO SOBRE OS GANHOS DE EGRESSOS DAS UNIVERSIDADES FEDERAIS NO MERCADO DE TRABALHO

JOSÉ ROBERTO ABREU DE CARVALHO JUNIOR¹

¹Doutorando 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: A maior presença feminina nas prestigiadas universidades federais brasileiras observada nos últimos anos pode contribuir para reduzir as históricas desigualdades de gênero existentes no mercado de trabalho. No entanto, essa hipótese ainda carece de maiores estudos empíricos, especialmente em uma sociedade brasileira caracterizada como machista. Diante desse problema, o objetivo da pesquisa foi analisar a influência do gênero sobre os ganhos de egressos das universidades federais brasileiras no mercado de trabalho. 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, das cinco regiões do Brasil e que colaram grau entre 2016 e 2021. Utilizamos o método de Regressão Logística Multinomial cujas variáveis dependentes foram ocupação e remuneração dos egressos. Os resultados sugerem que o gênero afeta diferentemente a ocupação e remuneração dos egressos, uma vez que egressas de gênero feminino, em geral, são mais prováveis a trabalharem em cargos/empregos que exigem maiores níveis de escolaridade, mas são menos prováveis a receberem maiores salários do que os egressos de gênero masculino.

PALAVRAS-CHAVE: egressos; ensino superior; universidade pública; gênero; mercado de trabalho; desigualdade de gênero.

INFLUENCE OF GENDER ON GRADUATES GAINS FROM FEDERAL UNIVERSITIES IN THE LABOR MARKET

ABSTRACT: The greater presence of women in prestigious Brazilian universities observed in recent years may contribute to reducing the historical gender inequalities existing in the labor market. However, this hypothesis still lacks further empirical studies, especially in a Brazilian society characterized as sexist. Faced with this problem, the objective of the research was to analyze the influence of gender on the gains of graduates of Brazilian federal universities in the labor market. 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, from the five regions of Brazil and who graduated between 2016 and 2021. We used the Multinomial Logistic Regression method whose dependent variables were occupation and remuneration of graduates. The results suggest that gender affects the occupation and remuneration of graduates differently, since female graduates, in general, are more likely to work in positions/jobs that require higher levels of education, but are less likely to receive higher salaries. than male graduates.

KEYWORDS: graduates; higher education; public university; gender; labor market; gender inequality.

INTRODUÇÃO

Uma característica marcante da sociedade brasileira, refletida e reproduzida continuamente pelas organizações, é a discriminação de gênero no mercado de trabalho, onde as mulheres, histórica e persistentemente, ainda recebem menores salários do que os homens, mesmo quando elas são igualmente ou até mais qualificadas do que eles, indicando a existência de um machismo nos ambientes de trabalho (ÁVILA, 2014; COTRIM; TEIXEIRA; PRONI, 2020; FERNANDEZ, 2019; GUEDES; ARAÚJO, 2011; MATTOS et al., 2015; MEDEIROS; PINHEIRO, 2018; OLIVEIRA; UNBEHAUM; GAVA, 2019; PRONI; PRONI, 2018). Logo, o aumento da escolaridade das mulheres, vivenciado especialmente a partir dos anos de 1990, ainda não tem sido revertido em igualdade de ganhos no mercado de trabalho (GUEDES; ARAÚJO, 2011). Fatores culturais parecem explicar mais as diferenças nos ganhos no mercado de trabalho entre homens e mulheres (GERBER; SCHAEFER, 2004).

No entanto, nós ainda não sabemos muito bem como essa desigualdade de gênero no mercado de trabalho ocorre entre os egressos das prestigiadas universidades federais brasileiras. Devido ao prestígio das universidades federais no contexto brasileiro e à qualidade da educação recebida, poderíamos supor que o gênero talvez fosse menos impactante para promover desigualdades de ganhos no mercado de trabalho entre esses egressos. Essa suposição, no entanto, ainda carece de maior suporte empírico. Logo, questionamos: o gênero do egresso das universidades federais brasileiras afeta seus ganhos no mercado de trabalho? Para responder essa pergunta, o objetivo da pesquisa foi analisar a influência do gênero sobre os ganhos de egressos das universidades federais brasileiras no mercado de trabalho. Baseando nas evidências da literatura aqui apresentada, assumimos como hipótese que egressas de gênero feminino obtêm menores ganhos no mercado de trabalho do que egressos de gênero masculino.

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 59,9% egressas de gênero feminino, 39,4% egressos de gênero masculino e 0,7% egressos de outros gêneros, 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. Consideramos apenas os gêneros masculino e feminino nas análises, uma vez que egressos de outros gêneros não somaram 100 respostas para observação, um dos requisitos mínimos para análises estatísticas inferenciais (HAMILTON, 2013). 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
Gênero	Variável do tipo categórica. Corresponde ao gênero com o qual o egresso se identifica, sendo as opções: masculino ou feminino.
Escolaridade da ocupação	Variável do tipo categórica. Corresponde ao nível de escolaridade exigido para o cargo/emprego do egresso, sendo as opções: nenhum nível de instrução ou ensino fundamental incompleto; ensino fundamental completo ou ensino médio incompleto; 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 4 salários mínimos; de 4 a 10 salários mínimos; de 10

	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).
--	--

Fonte: Elaborado pelo autor.

Os dados foram organizados e tabulados no Excel e em seguida analisados no SPSS (versão 23). Utilizamos o método de Regressão Logística Multinomial para atingir nosso objetivo. A Regressão Logística Multinomial é usada quando se deseja estimar um relacionamento no qual a variável dependente não é métrica, mas sim categórica (DANIELS; MINOT, 2019). Variável categórica é aquela que a sua mensuração não se encontra em uma escala contínua, mas em escalas binárias, dicotômicas, ordinais ou com múltiplas opções (HAMILTON, 2013). Realizamos duas Regressões Logísticas Multinomiais, onde nossas variáveis dependentes foram “Escolaridade da ocupação” e “Remuneração” e a variável independente foi “Gênero”.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Quanto à ocupação, os resultados sugerem que egressas de gênero feminino são, em geral, mais prováveis a trabalharem em cargos/empregos que exigem maiores níveis de escolaridade do que os egressos de gênero masculino, conforme visualizamos na tabela 1.

TABELA 1. Probabilidades de egressas de gênero feminino trabalharem em cargos/empregos mais qualificados em relação aos egressos de gênero masculino

Egressos	Escolaridade da ocupação dos egressos			
	Ensino Fundamental Completo ou Ensino Médio Incompleto	Ensino Médio Completo ou Ensino Superior Incompleto	Ensino Superior Completo ou Pós-Graduação Incompleta	Pós-Graduação Completa
Gênero feminino	chances idênticas	0,596 vezes mais prováveis	0,558 vezes mais prováveis	0,518 vezes mais prováveis

* A categoria de referência para comparação é a ocupação de egressos que não exigem nenhum nível de instrução ou exigem o Ensino Fundamental Incompleto.

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto à remuneração, os resultados indicam que os egressos de gênero masculino é que são os mais prováveis a receberem maiores salários no mercado de trabalho em relação às egressas de gênero feminino, conforme percebemos pelos dados apresentados na tabela 2.

TABELA 2. Probabilidades de egressos de gênero masculino obterem maiores remunerações em relação às egressas de gênero feminino

Egressos	Remuneração dos egressos			
	Entre 1 e 4 salários mínimos	Entre 4 e 10 salários mínimos	Entre 10 e 20 salários mínimos	Acima de 20 salários mínimos
Gênero masculino	1,238 vezes mais prováveis	2,601 vezes mais prováveis	5,133 vezes mais prováveis	7,105 vezes mais prováveis

* A categoria de referência para comparação é a faixa salarial dos egressos que ganham até 1 salário mínimo.

Fonte: Dados da pesquisa.

Em resumo, os resultados sugerem que as egressas de gênero feminino são mais prováveis a trabalharem em ocupações que exigem maiores níveis de escolaridade do que os egressos de gênero masculino, mas elas são menos prováveis a receberem maiores salários do que eles. Uma possível explicação que oferecemos para esse resultado aparentemente contraditório é o tipo de emprego obtido pelas egressas de gênero feminino, pois embora elas sejam mais prováveis a trabalhar em ocupações de maior nível de escolaridade, esses empregos podem não remunerar tão bem quanto os empregos de egressos de gênero masculino, ainda que esses exijam menor escolaridade. Por exemplo, uma egressa de gênero feminino pode trabalhar como Professora em escolas públicas da educação básica (emprego esse tradicionalmente associada à figura feminina), que geralmente requerem nível superior de ensino,

mas sua remuneração poderá ser menor do que a de um egresso de gênero masculino que trabalha como Empregado, que geralmente não requer nenhum nível de ensino para atuação, mas que pode remunerar mais.

Outra explicação que oferecemos para esse resultado diz respeito ao machismo existente na sociedade brasileira (FERNANDEZ, 2019), que pode fazer com que as egressas de gênero feminino ganhem menos que os egressos de gênero masculino simplesmente pelo seu gênero. É possível que empregadores brasileiros forneçam maiores benefícios a egressos de gênero masculino em função de estereótipos existentes no meio social quanto à figura e o papel atribuídos ao homem e à mulher na sociedade ou mesmo prefiram a contratação de homens para postos de melhor remuneração em função de leis trabalhistas que amparam as mulheres, como a licença-maternidade, por exemplo. Nesse caso, mesmo o diploma de ensino superior conquistado em uma universidade de prestígio não parece fechar a lacuna salarial historicamente existente entre homens e mulheres (MA; SAVAS, 2014). Assim, fatores culturais, e não educacionais e econômicos, portanto, parecem explicar mais as diferenças nos ganhos no mercado de trabalho entre egressas de gênero feminino e egressos de gênero masculino (GERBER; SCHAEFER, 2004).

Nossos resultados convergem com a literatura brasileira que encontrou diferenças nos resultados do mercado de trabalho em função do gênero, onde as mulheres frequentemente ganham menos e têm menores retornos no ambiente de trabalho do que os homens, apesar de elas serem igualmente ou até mesmo mais qualificadas do que eles (ÁVILA, 2014; COTRIM; TEIXEIRA; PRONI, 2020; FERNANDEZ, 2019; GUEDES; ARAÚJO, 2011; MATTOS et al., 2015; MEDEIROS; PINHEIRO, 2018; OLIVEIRA; UNBEHAUM; GAVA, 2019; PRONI; PRONI, 2018). Logo, nossos resultados sugerem que o mercado de trabalho no Brasil não é plenamente meritocrático e que o gênero afeta os ganhos salariais dos profissionais, mesmo no nível do ensino superior de qualidade oferecido nas universidades federais.

CONCLUSÕES

O objetivo da pesquisa foi analisar a influência do gênero sobre os ganhos de egressos das universidades federais brasileiras no mercado de trabalho. Contribuímos para a literatura ao fazermos o primeiro estudo amplo no Brasil comparando os ganhos de egressos das universidades federais no mercado de trabalho por gênero a partir de uma amostra expressiva, que abrange egressos de diferentes cursos, universidades e regiões do país. Confirmamos parcialmente nossa hipótese, pois os resultados sugerem que egressas de gênero feminino são mais prováveis a trabalharem em ocupações que exigem maiores níveis de escolaridade do que os egressos de gênero masculino, mas elas são menos prováveis a receberem maiores salários do que eles.

Pesquisas futuras poderão realizar análises desagregadas comparando os ganhos de egressos no mercado de trabalho em função não apenas do seu gênero, mas também da sua cor/raça, da sua origem familiar, do prestígio do curso realizado e da qualidade da universidade frequentada, uma vez que essas variáveis também são apontadas pela literatura como relevantes para se promoverem ganhos diferenciados no mercado de trabalho entre os egressos do ensino superior. Outro caminho interessante para pesquisas futuras é realizar estudos qualitativos que detalhem os desafios encontrados pelas egressas de gênero feminino, que podem atuar como barreiras para a sua vida profissional, gerando desigualdades no mercado de trabalho. Por fim, é fundamental que pesquisas futuras considerem os empregadores brasileiros como unidade de análise para saber por que egressas de gênero feminino ganham menos do que egressos de gênero masculino, mesmo quando os dois grupos de estudantes são igualmente formados em prestigiadas universidades, como as universidades federais da nossa amostra.

AGRADECIMENTOS

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

REFERÊNCIAS

ÁVILA, R. C. Formação das mulheres nas escolas de Medicina. **Revista Brasileira de Educação**

Médica, v. 38, n. 1, p. 142–149, 2014.

COTRIM, L. R.; TEIXEIRA, M. O.; PRONI, M. W. Desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil. **Texto para Discussão**, v. 1, n. 383, p. 1–29, 2020.

DANIELS, L.; MINOT, N. **An introduction to statistics and data analysis using Stata®**: from research design to final report. SAGE Publications, 2019.

FERNANDEZ, B. P. M. Teto de vidro, piso pegajoso e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro à luz da economia feminista: por que as iniquidades persistem? **Revista Cadernos de Campo**, n. 26, p. 79–103, 2019.

GERBER, T. P.; SCHAEFER, D. R. Horizontal stratification of higher education in Russia: trends, gender differences, and labor market outcomes. **Sociology of Education**, v. 77, n. 1, p. 32–59, 2004.

GUEDES, M. C.; ARAÚJO, C. Desigualdades de gênero, família e trabalho: mudanças e permanências no cenário Brasileiro. **Revista Gênero**, v. 12, n. 1, p. 61–79, 2011.

HAMILTON, L. C. **Statistics with Stata**: updated for version 12. 8. ed. Boston, MA, USA: Cengage Learning, 2013.

MA, Y.; SAVAS, G. Which is more consequential: fields of study or institutional selectivity? **The Review of Higher Education**, v. 37, n. 2, p. 221–247, 2014.

MATTOS, A. I. S. et al. Desigualdades de gênero: uma revisão narrativa. **Revista Saúde.Com**, v. 11, n. 3, p. 266–279, 2015.

MEDEIROS, M.; PINHEIRO, L. S. Desigualdades de gênero em tempo de trabalho pago e não pago no Brasil, 2013. **Sociedade e Estado**, v. 33, n. 1, p. 161–187, 2018.

OLIVEIRA, E. R. B.; UNBEHAUM, S.; GAVA, T. A educação STEM e gênero: uma contribuição para o debate brasileiro. **Cadernos de Pesquisa**, v. 49, n. 171, p. 130–159, 2019.

PRONI, T. T. DA R. W.; PRONI, M. W. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. **Revista Estudos Feministas**, v. 26, n. 1, p. 1–21, 2018.