



X Encontro Brasileiro de Administração Pública.
ISSN: 2594-5688
secretaria@sbap.org.br
Sociedade Brasileira de Administração Pública

**Comparação dos ganhos profissionais de egressos brancos e negros das universidades
federais brasileiras**

José Roberto Abreu De Carvalho Júnior, Wescley Silva Xavier

[ARTIGO] GT 13 Relações Raciais e Interseccionalidade na Administração Pública

Comparação dos ganhos profissionais de egressos brancos e negros das universidades federais brasileiras

Resumo:

Em uma sociedade brasileira caracterizada como racista, o objetivo do artigo foi comparar os ganhos de egressos brancos e negros das universidades federais brasileiras no mercado de trabalho. Para tanto, aplicamos um questionário eletrônico, que foi respondido por uma expressiva amostra de 11.458 egressos, de 248 cursos de graduação, de 18 universidades federais, das cinco regiões do Brasil. Por meio do Teste de Qui-Quadrado, comparamos o setor de atuação, o tipo de cargo/emprego, a ocupação de cargos de chefia ou de direção e a remuneração dos egressos. Os resultados sugerem avanços quanto aos ganhos de profissionais negros no mercado de trabalho. Entretanto, no geral, esses ganhos profissionais ainda são inferiores aos de egressos brancos. Logo, as evidências de menores ganhos ocupacionais e salariais dos egressos negros em relação aos brancos ainda não nos permitem afirmar que foi plenamente superada a histórica desigualdade racial de ganhos no mercado de trabalho brasileiro.

Palavras-chave: Cor. Raça. Universidade pública. Ensino superior. Mercado de trabalho.

1. Introdução

A Teoria do Capital Humano (BECKER, 1964; SCHULTZ, 1961) afirma que a educação é um caminho no qual o indivíduo investe tempo e esforço para adquirir conhecimento e aumentar o seu nível de escolaridade com a expectativa de se desenvolver pessoal e profissionalmente e obter uma melhor qualidade de vida. O argumento principal da Teoria do Capital Humano é que quanto maior for o nível de escolaridade do indivíduo, maior e melhor tenderá a ser a sua produtividade e esse processo lhe proporcionará o acesso a melhores oportunidades de emprego e, conseqüentemente, a uma maior renda no trabalho em sociedades capitalistas (BECKER, 1964; SCHULTZ, 1961). Logo, segundo a Teoria do Capital Humano, o nível de escolaridade do indivíduo é que seria o principal determinante da sua posição no mercado de trabalho, pois quanto maior for o seu nível de escolaridade, melhor será o seu emprego e a sua remuneração.

Embora a Teoria do Capital Humano seja constantemente confirmada por um amplo conjunto de evidências ao redor do mundo que realmente encontra uma correlação positiva entre escolaridade e renda (HOUT, 1984, 1988; KARLSON, 2019; TORCHE, 2011), até o momento, poucos estudos, especialmente no Brasil, verificaram se os ganhos de egressos do ensino superior no mercado de trabalho são distintos em função da sua cor/raça/etnia (LESSARD-PHILLIPS et al., 2018). É preocupante essa escassez de pesquisas, principalmente no Brasil, pois o racismo e a discriminação racial existentes fazem com que a abertura da estrutura social para uma ascensão social seja inversamente relacionada à negritude da cor da pele do brasileiro (HASENBALG, 1979;

MITCHELL-WALTHOUR, 2017). A dinâmica nas organizações brasileiras gera exclusão ou subvalorização do trabalhador negro (BENTO, 2002), o que, portanto, favorece socialmente os brancos, que, historicamente, detêm o monopólio da riqueza, do prestígio e do poder (FERNANDES, 2013a), resultando em fortes desigualdades e injustiças sociais (SOUZA, 2009).

No entanto, devido a uma escassez de pesquisas sobre o tema, nós ainda não sabemos muito bem como essa desigualdade racial no mercado de trabalho ocorre especificamente entre os egressos das prestigiadas universidades federais brasileiras. Devido ao prestígio das universidades federais no contexto brasileiro e à qualidade da educação oferecida (TORCHE; COSTA-RIBEIRO, 2012), como atestam diferentes rankings nacionais e internacionais de avaliação do ensino superior, poderíamos supor que a cor/raça 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. A nível mundial, as preocupantes evidências sugerem que egressos negros ou de minorias étnicas do ensino superior frequentemente obtêm menores ganhos no mercado de trabalho do que os egressos brancos mesmo quando frequentam universidades de qualidade e/ou de grande prestígio social (D'AGUIAR; HARRISON, 2016; DURYEY et al., 2019; GADDIS, 2015; GUIMARÃES; ANDRADA; PICANÇO, 2019; IBGE, 2019; KIM et al., 2014; KIM; JUNG; MLAMBO, 2020; LESSARD-PHILLIPS et al., 2018; MITCHELL-WALTHOUR, 2017; MONK, 2016; REED; MILLER, 1970; SANDER, 2004; VALENTE, 2016; ZHANG, 2008).

Logo, tendo por base as evidências de uma sociedade brasileira historicamente caracterizada como racista (HASENBALG, 1979), questionamos: egressos negros dos cursos de graduação das universidades federais brasileiras obtêm menores ganhos no mercado de trabalho em relação aos egressos brancos? Para responder essa pergunta, o objetivo do artigo é comparar os ganhos de egressos brancos e negros das universidades federais brasileiras no mercado de trabalho. Baseando nas preocupantes evidências da literatura até aqui apresentada, assumimos como hipótese que egressos negros obtêm menores ganhos no mercado de trabalho do que egressos brancos. Seguimos a classificação convencional de cor/raça adotada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que considera a raça negra composta pelos brasileiros que se autodeclararam como sendo de cor preta ou parda.

Ao melhor de nosso conhecimento, até agora, nenhuma pesquisa fez uma análise ampla comparando, a partir de diferentes cursos, universidades e regiões do país, os ganhos de egressos das universidades federais brasileiras no mercado de trabalho em função da sua cor/raça. Contribuímos para a literatura ao preenchermos essa importante lacuna teórica e empírica no conhecimento. Como contribuição prática, o artigo fornece evidências para a tomada de decisão na gestão pública, através do fortalecimento de políticas públicas voltadas ao combate ao racismo e à desigualdade racial no mercado de trabalho. Além disso, gestores de empresas preocupados em tornarem o seu ambiente organizacional mais socialmente inclusivo, podem fazer uso dos resultados que aqui encontramos para a adoção de políticas organizacionais contra o preconceito, o racismo e a discriminação racial e que promovam uma maior equidade no ambiente de trabalho.

2. Racismo e Desigualdade Racial no Mercado de Trabalho

No Brasil, pesquisas sobre desigualdade de ganhos no mercado de trabalho em função da cor/raça especificamente entre egressos de universidades públicas são ainda limitadas em termos de volume de pesquisas e de abrangência dos resultados. A maioria das pesquisas existentes se configura como estudos de caso, uma vez que consideram apenas uma universidade como unidade de análise. Mesmo assim, as importantes evidências disponíveis sugerem preocupação e evidenciam uma desigualdade racial de ganhos no mercado de trabalho brasileiro, mesmo entre esses profissionais considerados altamente qualificados.

O estado da arte das pesquisas sobre o tema aponta que na Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), estudantes negros de famílias de baixa renda são menos prováveis a alcançarem o topo dos maiores rendimentos econômicos no mercado de trabalho em função da sua renda familiar e do curso realizado (DURYEA et al., 2019). Duryea et al (2019) constatam que estudantes negros da UFPE estão concentrados em cursos de menor prestígio e remuneração e têm baixa representação em cursos como Medicina e Engenharia. Eles alertam que a escolha do curso é um fator que afeta a mobilidade social de egressos negros da UFPE. Além da escolha do curso, egressos negros, pertencentes a famílias de baixa renda familiar podem ter redes de contato menos valiosas para obterem melhores ocupações e remunerações no mercado de trabalho frente aos egressos brancos de famílias de melhor condição socioeconômica (MACHADO; REYES; RIEHL, 2021).

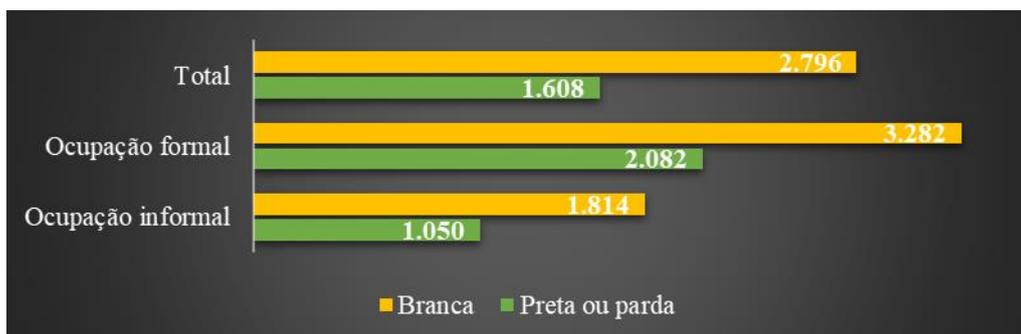
As evidências de ganhos diferenciados no mercado de trabalho brasileiro em função da cor/raça do egresso da UFPE encontradas por Duryea et al (2019) convergem com os resultados de Guimarães, Andrada e Picanço (2019), cuja pesquisa também aponta que egressos negros de uma universidade brasileira de alto prestígio¹ obtêm menores ganhos no mercado de trabalho do que egressos brancos. Esses resultados convergem com as evidências da literatura internacional que mostram que egressos negros e/ou de minorias étnicas do ensino superior frequentemente também ganham menos do que brancos em outros países como Reino Unido (D'AGUIAR; HARRISON, 2016; LESSARD-PHILLIPS et al., 2018) e Estados Unidos (GADDIS, 2015; KIM et al., 2014; KIM; JUNG; MLAMBO, 2020; REED; MILLER, 1970; SANDER, 2004; ZHANG, 2008).

Os resultados de Duryea et al (2019), no entanto, divergem de parte da literatura que não encontrou diferenças significativas entre os ganhos no mercado de trabalho entre egressos negros ou de minorias étnicas e egressos brancos da Universidade de São Paulo (USP) (LEITE, 2018) e no mercado de trabalho de outros países (DANIEL; BLACK; SMITH, 1997; GROVE; HUSSEY, 2014; MONKS, 2000; ROTHSTEIN; YOON, 2006; RUMBERGER; THOMAS, 1993; THOMAS, 2003; THOMAS; ZHANG, 2005). Diante desses resultados contraditórios, podemos dizer que, em termos globais, as evidências sobre ganhos no mercado de trabalho de egressos do ensino superior em função da sua cor/raça/etnia ainda são divergentes. Assim, mais pesquisas são necessárias para que possamos ter uma afirmação mais categórica sobre os impactos que a cor/raça/etnia do egresso têm sobre seus ganhos no mercado de trabalho.

De todo modo, as evidências a respeito de uma penalização dos estudantes negros da UFPE no mercado de trabalho encontradas por Duryea et al (2019) e por Guimarães, Andrada e Picanço (2019) reforçam a clara discriminação racial brasileira existente nos rendimentos dos trabalhadores negros em relação aos trabalhadores brancos, como visualizamos no Gráfico 1, com dados fornecidos pelo IBGE (2019).

¹ As autoras não mencionam o nome da universidade.

Gráfico 1 - Rendimento médio real habitual do trabalho principal das pessoas ocupadas (em R\$/mês) em 2019



Fonte: IBGE (2019).

Pelo Gráfico 1, podemos perceber que, no total, os brancos brasileiros ganham em média, aproximadamente 74% a mais do que os negros brasileiros (R\$ 2.796,00 para os brancos e R\$ 1.608,00 para os negros). A diferença nos rendimentos entre brancos e negros ocorre em todas as ocupações, inclusive nas informais. Logo, a raça é um dos principais determinantes para a desigualdade dos salários no Brasil (RIBEIRO, 2019). Esses dados desmentem uma suposta miscigenação harmoniosa entre o povo brasileiro e de igualdade de oportunidades entre brancos e negros (NEVES, 2017) e evidenciam claramente como o Brasil é desigual por cor, favorecendo os brancos e penalizando os negros. Entre os trabalhadores, há um grande diferencial de renda entre os brancos e os negros em todos os níveis educacionais (HASENBALG, 1979).

Em relação às diferenças no mercado de trabalho brasileiro por cor/raça, 68,6% dos cargos gerenciais são ocupados por brancos, enquanto que apenas 29,9% são ocupados por negros (IBGE, 2019). Esses dados revelam um domínio dos brancos nas melhores ocupações do mercado de trabalho e na hierarquia organizacional em relação aos negros, apesar dos negros serem maioria no Brasil (aproximadamente 56% de toda a população brasileira). Conseqüentemente, o domínio das ocupações gerenciais, geralmente de maior remuneração, se reflete em maiores rendimentos nas ocupações para os brancos em relação aos negros. Assim, percebemos que quando se fala sobre raça e economia no Brasil, essencialmente está se falando sobre desigualdade (ALMEIDA, 2019), uma vez que a raça opera como um critério socialmente relevante no preenchimento de posições na estrutura de classes e nas dimensões distributivas da estratificação social (HASENBALG, 1979). No Brasil, ser negro é quase sinônimo de ser pobre (MITCHELL-WALTHOUR, 2017).

Essa desigualdade na sociedade brasileira é resultado de uma herança racista e hierárquica, iniciada com a escravidão no período colonial e que continua fortemente presente até hoje (SILVA; XAVIER; COSTA, 2020). A preservação do racismo desde a escravidão serviu e serve aos interesses, materiais e ideológicos, daqueles que dele sempre se beneficiaram, direta ou indiretamente, ou seja, a população branca (HASENBALG, 1979). Esse processo resulta em uma apropriação simbólica dos brancos no meio social, que legitima a sua supremacia econômica, política e social (BENTO, 2014).

Evidências recentes sugerem que, embora uma universidade de prestígio possa fornecer ganhos imediatos e significativos para a inserção de seus egressos no mercado de trabalho, egressos negros e de famílias de baixa renda ainda podem encontrar barreiras organizacionais, como a ausência de redes de contato valiosas, por exemplo, o que pode dificultar seu processo de promoção em sua carreira profissional no médio e longo prazo, estagnando suas remunerações (MACHADO; REYES; RIEHL, 2021). Essas barreiras podem ser resultado do racismo brasileiro, estrutural ou não, que é um dos elementos produtores e reprodutores de desigualdades sociais e, conseqüentemente, no mercado de trabalho e que pode favorecer os brancos e penalizar os negros no acesso às melhores oportunidades profissionais e salariais (ALMEIDA, 2019; BENTO, 2002, 2014; FERNANDES, 2013b, 2013a; HASENBALG, 1979, 1982b, 1982a; NASCIMENTO, 2016; RIBEIRO, 2019; ROCHA, 2009).

3. 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 57,4% brancos, 41% negros, 1,2% amarelos e 0,4% indígenas, de 248 cursos de graduação, de todas as áreas do conhecimento, de 18 universidades federais brasileiras, de todas as cinco regiões do país e que colaram grau entre 2016 e 2021.

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 nossa opção por incluir todas as

universidades federais do país se deu em virtude de evitar vieses na escolha das universidades participantes e, conseqüentemente, na coleta dos dados e análises dos resultados.

Das 69 universidades federais existentes atualmente, nós não entramos em contato apenas com seis delas por terem sido criadas muito recentemente (de 2018 em diante) e provavelmente não terem turmas de egressos no momento de aplicação do questionário². 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 também 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 (observações, 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 1 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 1 - 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%

(continua)

² 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).

Tabela 1 - 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 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 Semi-Árido (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 1, o questionário foi analisado voluntariamente e a pedido nosso por dois pesquisadores da UFV, especialistas em pesquisas com questionários, e também 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 1, 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, nós 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 setor de atuação, tipo de ocupação (cargo/emprego), ocupação de cargos de chefia ou de direção e a sua remuneração. Variáveis relacionadas a ganhos ocupacionais e salariais são um dos procedimentos mais adotados pela literatura que investiga os ganhos de egressos do ensino superior no mercado de trabalho (HOUT, 1984, 1988; KARLSON, 2019; TORCHE, 2011). Para identificar o tipo de ocupação do egresso no mercado de trabalho, consideramos a variável “Escolaridade da ocupação”, que se refere à escolaridade exigida pelo mercado de trabalho para o exercício do cargo/emprego atual do egresso. Consideramos apenas egressos brancos e negros nas análises do presente artigo. Logo, futuramente, pretendemos realizar análises que incluam também os egressos amarelos e indígenas. 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
Cor/Raça	Variável independente, do tipo categórica. Corresponde à autodeclaração do egresso conforme ele se identifica com a cor/raça: brancos ou negros (cor preta ou parda).
Setor de atuação	Variável do tipo categórica. Corresponde ao setor de atuação do egresso, sendo as opções: setor público; setor privado; setor misto; ou atuação em mais de um setor.
Tipo de ocupação	Variável dependente, 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; até o ensino superior completo ou pós-graduação incompleta; pós-graduação completa.
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.
Remuneração	Variável dependente, 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 IBGE ³ .

Fonte: Elaborado pelos autores.

Os dados foram organizados e tabulados no Excel e em seguida analisados no SPSS (versão 23). Para a análise propriamente dita dos dados, 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

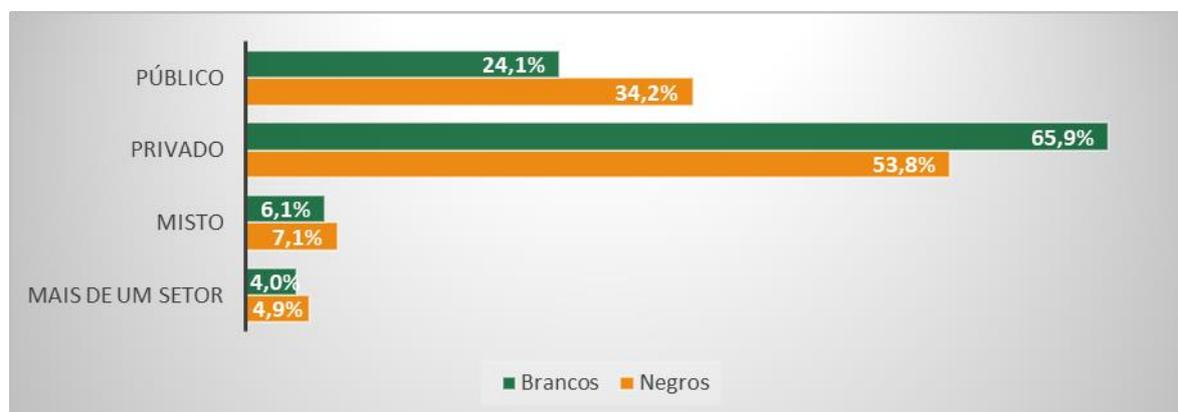
³ Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/17374-indicadores-sociais-minimos.html?=&t=resultados>. Acesso em: 21 jan. 2022.

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). A interpretação do p-valor do Teste de Qui-Quadrado (que é apresentado na legenda dos gráficos 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.

4. Resultados e Discussão

Com relação ao setor de atuação dos egressos, a maioria deles, brancos e negros, atua no setor privado (em média, 59,9%) como visualizamos no Gráfico 2. No entanto, o percentual de egressos negros inseridos no setor privado (53,8%) é sensivelmente inferior ao de egressos brancos (65,9%). E o inverso ocorre com relação à inserção no setor público, sendo o percentual de egressos negros inseridos nesse setor (34,2%) consideravelmente maior que o de egressos brancos (24,1%). Com relação à atuação no setor misto e em mais de um setor, o comportamento é muito semelhante entre egressos brancos e negros. Essas diferenças são estatisticamente significativas (p-valor = 0,000), o que significa dizer que egressos negros estão proporcionalmente mais inseridos no setor público e menos inseridos no setor privado do que os egressos brancos.

Gráfico 2 - Setor de atuação dos egressos (p-valor = 0,000)



Fonte: Dados da pesquisa.

Uma possível explicação para esse resultado diz respeito à possibilidade de os egressos negros 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, inclusive com reserva de vagas (cotas) para candidatos negros. 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; REYES; RIEHL, 2021), levando possivelmente muitos dos egressos negros a optarem por trabalhar mais no setor público do que os egressos brancos. Nossos resultados convergem com a literatura internacional que 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 como Malásia (LEE, 2012) e Canadá (LEHMANN, 2019), em virtude principalmente dos mecanismos de contratação de profissionais para esse setor serem considerados mais isonômicos e “meritocráticos”.

Quanto ao tipo de ocupação dos egressos, os resultados indicam que o percentual de egressos negros trabalhando em cargos/empregos que exigem pelo menos o ensino superior completo (77,7%), embora bastante expressivo, é ainda assim inferior ao de egressos brancos (81,2%). Em ocupações que exigem a pós-graduação completa, a diferença é maior do que aquela observada em ocupações que não exigem essa titulação, onde os egressos negros levam desvantagem em relação aos egressos brancos, respectivamente 8,7% e 10,5%. Por outro lado, o percentual de egressos negros trabalhando em cargos/empregos que exigem no máximo o ensino médio completo ou o ensino superior incompleto (22,3%) é superior ao percentual de egressos brancos (18,8%), diferenças essas que são estatisticamente significativas (p-valor = 0,000), conforme mostramos no Gráfico 3.

Gráfico 3 - Nível de escolaridade do cargo/emprego exigido para os egressos que trabalham (p-valor = 0,000)



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 negros ocupando cargos de chefia ou de direção, de 18,4%, é inferior ao de egressos brancos, de 20,8%, percentuais esses diferentes estatisticamente (p -valor = 0,007), conforme visualizamos no Gráfico 4. Evidências recentes sugerem que, embora uma universidade de prestígio possa fornecer ganhos imediatos e significativos para a inserção de seus egressos no mercado de trabalho, estudantes negros ainda parecem encontrar barreiras que podem dificultar seu processo de promoção na sua carreira profissional, no médio e longo prazo (MACHADO; REYES; RIEHL, 2021).

Gráfico 4 - Ocupação de cargos de chefia ou de direção entre os egressos que trabalham (p -valor = 0,007)

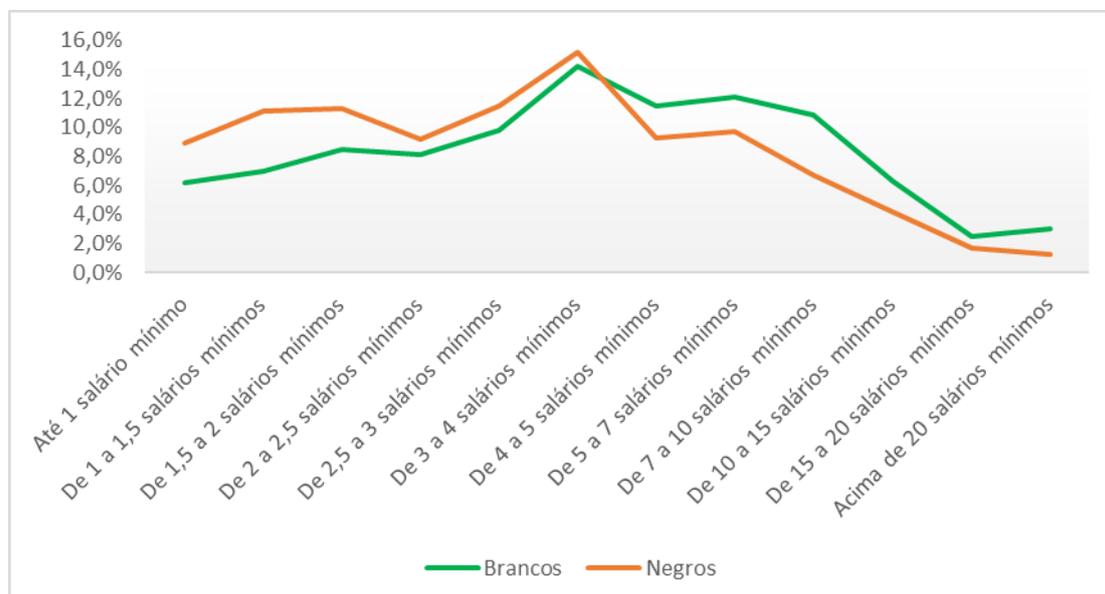


Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto à remuneração, os resultados sugerem que a participação dos egressos negros tende a ser maior nas menores faixas de remuneração em relação aos egressos brancos. E conforme se aumentam os salários, vai-se diminuindo a presença dos egressos nas maiores faixas de remuneração, com exceção de poucas oscilações entre as faixas salariais. Em complemento, egressos brancos são maioria nas maiores faixas salariais e minoria nas menores faixas salariais. A partir da faixa de remuneração de 4 a 5 salários mínimos, os percentuais de egressos brancos são superiores aos de egressos negros em todas as faixas salariais: 67,1% dos egressos negros ganham até 4 salários mínimos contra 53,8% dos egressos brancos, e somente 32,9% dos egressos negros ganham mais de 4 salários mínimos, contra 46,2% dos egressos brancos. Essas diferenças são estatisticamente significativas (p -valor = 0,000), o que significa dizer que

a remuneração de egressos negros é menor do que a de egressos brancos, conforme apresentado no Gráfico 5.

Gráfico 5 - Remuneração mensal bruta dos egressos (p-valor = 0,000)



Fonte: Dados da pesquisa.

A principal explicação que oferecemos para essa diferença na remuneração entre egressos brancos e negros é que ela confirma que parece existir, de fato, um racismo no mercado de trabalho brasileiro, que penaliza os negros e favorece os brancos (ALMEIDA, 2019; BENTO, 2002, 2014; FERNANDES, 2013b, 2013a; HASENBALG, 1979, 1982b, 1982a; NASCIMENTO, 2016; RIBEIRO, 2019; ROCHA, 2009). Destacamos que esse racismo, estrutural ou não, parece existir mesmo entre os profissionais de nível superior formados em universidades de alta credibilidade e prestígio social, com são os egressos da nossa amostra.

É possível que as diferenças nas remunerações entre brancos e negros sejam também resultado do tipo de ocupação dos egressos e da ocupação de cargos de chefia ou de direção, uma vez que os egressos brancos trabalham em cargos/empregos ditos mais qualificados, que exigem maiores níveis de escolaridade e ocupam mais cargos de chefia ou de direção e, que, portanto, podem remunerar melhor, do que aquelas registradas para os egressos negros.

De todo modo, quando analisados separadamente, os resultados sugerem que, de modo geral, egressos negros obtêm uma boa inserção no mercado de trabalho, através de relevantes ganhos ocupacionais e salariais. Esses resultados sugerem um avanço na

sociedade brasileira com relação aos negros ocuparem posições ditas intelectuais e consideradas mais qualificadas no mercado de trabalho. Assim, a histórica figura do negro associado a trabalhos pouco qualificados e de baixo prestígio social (ALMEIDA, 2019; BENTO, 2002, 2014; FERNANDES, 2013b, 2013a; HASENBALG, 1979, 1982b, 1982a; NASCIMENTO, 2016; RIBEIRO, 2019; ROCHA, 2009) parece estar sendo superada para inserção no mercado de trabalho, ao menos entre os egressos da nossa amostra. É possível que empregadores brasileiros estejam adotando iniciativas que promovam maior diversidade racial no ambiente de trabalho, com oportunidades iguais entre brancos e negros para o trabalho em ocupações qualificadas.

No entanto, quando comparamos os ganhos ocupacionais e salariais entre os egressos, nossos resultados sugerem que egressos negros ainda obtêm menores retornos no mercado de trabalho do que os egressos brancos, mesmo eles possuindo qualificações semelhantes, cursadas na universidade federal. Logo, essa diferença nos ganhos ocupacionais e salariais por cor/raça não nos permite afirmar que a histórica desigualdade racial na estrutura de oportunidades sociais entre brancos e negros brasileiros foi superada plenamente (ALMEIDA, 2019; BENTO, 2002, 2014; FERNANDES, 2013b, 2013a; HASENBALG, 1979, 1982b, 1982a; NASCIMENTO, 2016; RIBEIRO, 2019; ROCHA, 2009), mesmo entre os profissionais de ensino superior da nossa amostra.

Os resultados indicam que elos mais frágeis da sociedade, como são os negros, são absorvidos pelo mercado de trabalho, inclusive em cargos/empregos qualificados, mas podem ainda assim receber menores oportunidades profissionais. As trajetórias educacionais pré-universitárias distintas entre brancos e negros (MARTELETO; MARSCHNER; CARVALHAES, 2016) podem também ajudar a explicar essa diferença nos ganhos ocupacionais e salariais, uma vez que podem levar os egressos brancos e negros a trabalharem em organizações distintas no mercado de trabalho. Egressos negros podem carecer de redes de contato valiosas para alavancar a sua carreira profissional e conseqüentemente os seus salários (MACHADO; REYES; RIEHL, 2021). Logo, o racismo estrutural, algo complexo e que atinge diferentes estruturas e dimensões da sociedade (ALMEIDA, 2019), parece contribuir para que egressos negros ainda obtenham menores ganhos profissionais do que os egressos brancos.

Nossos resultados convergem com a literatura nacional e internacional cujas evidências também apontam que egressos negros ou de minorias étnicas do ensino

superior frequentemente têm menores retornos no mercado de trabalho do que os egressos brancos mesmo frequentando universidades de alta qualidade e prestígio social, sugerindo que o mercado de trabalho, brasileiro e global, não é totalmente meritocrático a ponto de desprezar a cor/raça dos egressos para seus ganhos ocupacionais e salariais (D'AGUIAR; HARRISON, 2016; DURYEY et al., 2019; GADDIS, 2015; GUIMARÃES; ANDRADA; PICANÇO, 2019; IBGE, 2019; KIM et al., 2014; KIM; JUNG; MLAMBO, 2020; LESSARD-PHILLIPS et al., 2018; MITCHELL-WALTHOUR, 2017; MONK, 2016; REED; MILLER, 1970; SANDER, 2004; VALENTE, 2016; ZHANG, 2008).

5. Conclusão

O objetivo do artigo foi comparar os ganhos de egressos brancos e negros das universidades federais brasileiras no mercado de trabalho. Contribuímos para a literatura e avançamos no conhecimento ao fazermos a primeira pesquisa ampla no Brasil comparando, por cor/raça, os ganhos de egressos das universidades federais no mercado de trabalho a partir de uma amostra expressiva, que abrange egressos de diferentes cursos, universidades e regiões do país. Confirmamos nossa hipótese, pois os resultados sugerem que, no geral, os ganhos de egressos negros no mercado de trabalho são inferiores aos de egressos brancos.

Os resultados sugerem avanços no mercado de trabalho brasileiro quanto à questão do racismo e da discriminação racial, uma vez que a maioria dos egressos negros trabalham em ocupações qualificadas e recebem altas remunerações, condizentes com sua formação universitária. Porém, as evidências de menores ganhos ocupacionais e salariais dos egressos negros em relação aos brancos ainda não nos permitem afirmar que foi plenamente superada a histórica desigualdade racial de ganhos no mercado de trabalho brasileiro.

Pesquisas futuras poderão adotar uma perspectiva longitudinal dos dados para verificar se, ao longo do tempo, os ganhos salariais de egressos negros no mercado de trabalho permanecem inferiores aos de egressos brancos em função de suas escolhas de carreira profissional e das dinâmicas econômicas, sociais, espaciais e temporais. Outro caminho interessante para pesquisas futuras é realizar estudos qualitativos que identifiquem as possíveis barreiras existentes para os egressos negros que impedem, ou pelo menos limitam, a igualdade racial de ganhos no mercado de trabalho brasileiro.

Referências

- ALMEIDA, S. L. **Racismo estrutural**. São Paulo: Pólen, 2019.
- BECKER, G. S. **Human capital: a theoretical and empirical analysis**. New York: Columbia University Press, 1964.
- BENTO, M. A. S. **Pactos narcísicos no racismo: branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público**. Tese (Doutorado). Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Universidade de São Paulo (USP), 2002.
- BENTO, M. A. S. Branqueamento e branquitude no Brasil. In: CARONE, I.; BENTO, M. A. S. (Orgs.). **Psicologia social do racismo: estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil**. 6. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2014.
- D'AGUIAR, S.; HARRISON, N. Returning from earning: UK graduates returning to postgraduate study, with particular respect to STEM subjects, gender and ethnicity. **Journal of Education and Work**, v. 29, n. 5, p. 584–613, 2016.
- DANIEL, K.; BLACK, D.; SMITH, J. College quality and the wages of young men. **Economics Working Papers Archive**, 1997.
- DURYEA, S. et al. Universities and intergenerational social mobility in Brazil: examining patterns by race and gender. **Journal of Economics, Race, and Policy**, v. 2, n. 4, p. 240–256, 2019.
- FÁVERO, L. P.; BELFIORE, P. **Manual de análise de dados: estatística e modelagem multivariada com Excel, SPSS e Stata**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2017.
- FERNANDES, F. **O negro no mundo dos brancos**. São Paulo: Global Editora, 2013a.
- FERNANDES, F. **A integração do negro na sociedade de classes**. São Paulo: Globo, 2013b.
- GADDIS, M. S. Discrimination in the credential society: an audit study of race and college selectivity in the labor market. **Social Forces**, v. 93, n. 4, p. 1451–1459, 2015.
- GROVE, W. A.; HUSSEY, A. J. Preferential admission and MBA outcomes: mismatch effects by race and gender. **The BE Journal of Economic Analysis and Policy**, v. 14, n. 3, p. 613–668, 2014.
- GUIMARÃES, N. A.; ANDRADA, A. C.; PICANÇO, M. F. Transitando entre

- universidade e trabalho: trajetórias desiguais e políticas afirmativas. **Cadernos de Pesquisa**, v. 49, n. 172, p. 284–310, 2019.
- HAIR, J. F. et al. **Análise Multivariada de Dados**. 6^a ed. São Paulo, SP, Brasil: Bookman Companhia Editora Ltda, 2009.
- HASENBALG, C. A. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1979.
- HASENBALG, C. A. Raça, classe e mobilidade. In: GONZALEZ, L.; HASENBALG, C. A. (Eds.). **Lugar de negro**. Rio de Janeiro: Marco Zero, 1982a.
- HASENBALG, C. A. O negro na publicidade. In: GONZALEZ, L.; HASENBALG, C. A. (Eds.). **Lugar de negro**. Rio de Janeiro: Marco Zero, 1982b.
- HOUT, M. Status, autonomy, and training in occupational mobility. **American Journal of Sociology**, v. 89, n. 6, p. 1379–1409, 1984.
- HOUT, M. More universalism, less structural mobility: the american occupational structure in the 1980s. **American Journal of Sociology**, v. 93, n. 6, p. 1358–1400, 1988.
- IBGE. Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil. **Estudos e Pesquisas - Informação Demográfica e Socioeconômica**, n. 41, p. 1–12, 2019.
- KARLSON, K. B. College as equalizer? Testing the selectivity hypothesis. **Social Science Research**, v. 80, p. 216–229, 2019.
- KIM, J. et al. Institutional stratification and the postcollege labor market: comparing job satisfaction and prestige across generations. **The Journal of Higher Education**, v. 85, n. 6, p. 761–791, 2014.
- KIM, J.; JUNG, J.; MLAMBO, Y. A. Institutional selectivity and occupational outcomes for STEM graduates: a generational comparison. **The Journal of Higher Education**, p. 1–30, 2020.
- LEE, H. A. Affirmative action in Malaysia: education and employment outcomes since the 1990s. **Journal of Contemporary Asia**, v. 42, n. 2, p. 230–254, 2012.
- LEHMANN, W. Forms of capital in working-class students' transition from university to employment. **Journal of Education and Work**, v. 32, n. 4, p. 347–359, 2019.

LEITE, G. G. **Os retornos do ensino superior seletivo:** evidências dos admitidos na Universidade de São Paulo. Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Economia. Universidade de São Paulo (USP), 2018.

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.

MACHADO, C.; REYES, G.; RIEHL, E. Alumni networks at elite universities and the efficacy of affirmative action: December 2021. **Working Paper, Cornell Riehl Economics**. Disponível em: http://riehl.economics.cornell.edu/papers/mrr_affirmative_action_nov2021.pdf. Acesso em: 16 nov. 2021.

MARTELETO, L.; MARSCHNER, M.; CARVALHAES, F. Educational stratification after a decade of reforms on higher education access in Brazil. **Research in Social Stratification and Mobility**, v. 46, p. 99–111, 2016.

MITCHELL-WALTHOUR, G. Economic pessimism and racial discrimination in Brazil. **Journal of Black Studies**, v. 48, n. 7, p. 675–697, 2017.

MONK, E. P. The consequences of “race and color” in Brazil. **Social Problems**, v. 63, n. 3, p. 413–430, 2016.

MONKS, J. The returns to individual and college characteristics: evidence from the National Longitudinal Survey of Youth. **Economics of Education Review**, v. 19, n. 3, p. 279–289, 2000.

NASCIMENTO, A. **O genocídio do negro brasileiro:** processo de um racismo mascarado. São Paulo: Perspectivas, 2016.

NEVES, P. S. C. Universities, inequalities and public policy: a brief discussion of affirmative action in higher education in Brazil. **Academia**, n. 10, p. 79–108, 2017.

REED, R. H.; MILLER, H. P. Some determinants of the variation in earnings for college men. **The Journal of Human Resources**, v. 5, n. 2, p. 177–190, 1970.

RIBEIRO, D. **Lugar de fala**. São Paulo: Pólen, 2019.

ROCHA, E. Cor e dor moral: sobre o racismo na “ralé”. In: SOUZA, J. (Org.). **Ralé brasileira:** quem é e como vive. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2009.

ROTHSTEIN, J.; YOON, A. Mismatch in Law School. **Princeton Law and Public Affairs Working Paper Series**. Princeton, NJ, USA, 2006.

RUMBERGER, R. W.; THOMAS, S. L. The economic returns to college major, quality and performance: a multilevel analysis of recent graduates. **Economics of Education Review**, v. 12, n. 1, p. 1–19, 1993.

SANDER, R. H. A systemic analysis of affirmative action in american law schools. **Stanford Law Review**, v. 57, n. 2, p. 367–483, 2004.

SCHULTZ, T. W. Investment in human capital. **The American Economic Review**, v. 51, n. 1, p. 1–17, 1961.

SILVA, B. C. M.; XAVIER, W. S.; COSTA, T. M. T. Sistema de cotas e desempenho: uma comparação entre estudantes cotistas e não cotistas na Universidade Federal de Viçosa. **Administração Pública e Gestão Social**, v. 12, n. 3, 2020.

SOUZA, J. **Ralé brasileira: quem é e como vive**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2009.

THOMAS, S. L. Longer-term economic effects of college selectivity and control. **Research in Higher Education**, v. 44, n. 3, p. 263–299, 2003.

THOMAS, S. L.; ZHANG, L. Post-baccalaureate wage growth within 4 years of graduation: the effects of college quality and college major. **Research in Higher Education**, v. 46, n. 4, p. 437–459, 2005.

TORCHE, F. Is a college degree still the great equalizer? Intergenerational mobility across levels of schooling in the United States. **American Journal of Sociology**, v. 117, n. 3, p. 763–807, 2011.

TORCHE, F.; COSTA-RIBEIRO, C. Parental wealth and children's outcomes over the life-course in Brazil: a propensity score matching analysis. **Research in Social Stratification and Mobility**, v. 30, n. 1, p. 79–96, 2012.

VALENTE, R. R. The impact of race and social economic status on university admission at the University of São Paulo. **Latin American and Caribbean Ethnic Studies**, v. 11, n. 2, p. 95–118, 2016.

ZHANG, L. Gender and racial gaps in earnings among recent college graduates. **The**

Review of Higher Education, v. 32, n. 1, p. 51–72, 2008.