



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

**Prestígio do curso universitário, interseccionalidade e desigualdade de ganhos no mercado de trabalho entre egressos...**

**José Roberto Abreu De Carvalho Júnior**

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

## **Prestígio do curso universitário, interseccionalidade e desigualdade de ganhos no mercado de trabalho entre egressos das universidades federais brasileiras**

### **Resumo:**

O objetivo do artigo foi verificar se há desigualdade nos ganhos ocupacionais e salariais entre os egressos de cursos de maior prestígio social e cursos de menor prestígio social das universidades federais brasileiras, considerando seu gênero e cor/raça. Para tanto, aplicamos um questionário eletrônico a uma expressiva amostra de 11.458 egressos, de 248 cursos, de todas as áreas do conhecimento, de 18 universidades federais brasileiras. Cursos de Medicina, Direito e Engenharias foram classificados como de maior prestígio social e os demais cursos como de menor prestígio social. Utilizando o Teste de Qui-Quadrado, os resultados sugerem que egressos dos cursos de maior prestígio social obtêm maiores ganhos ocupacionais e salariais do que egressos de cursos de menor prestígio social; e que egressos brancos e de gênero masculino dos cursos de maior prestígio social recebem, consideravelmente, melhores salários do que egressos negros e de gênero feminino de cursos de menor prestígio social.

**Palavras-chave:** Prestígio do curso. Desigualdade de gênero. Desigualdade racial.

### **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 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 (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. Ou seja, quanto maior for o nível de escolaridade do indivíduo, melhor será o seu emprego e a sua remuneração.

Mas, embora se tenha considerável evidência dos efeitos positivos do ensino superior para ganhos individuais no mercado de trabalho, até o momento, ao redor do mundo, poucos estudos investigaram se esses ganhos são distintos pelo prestígio do curso realizado pelo egresso (KIRKEBOEN; LEUVEN; MOGSTAD, 2016), pela sua cor/raça (KIM; JUNG; MLAMBO, 2020) e pelo seu gênero (ZHANG, 2008). Apesar de as mulheres serem maioria entre os estudantes do ensino superior e terem bom desempenho acadêmico e boas credenciais educacionais, há fortes evidências que mostram que elas ainda sofrem com menores ganhos em relação aos homens no mercado de trabalho (MA; SAVAS, 2014). Fatores culturais, como o papel do homem e da mulher na sociedade, parecem explicar mais as diferenças nos ganhos

no mercado de trabalho em função do gênero do que simplesmente fatores educacionais e econômicos (GERBER; SCHAEFER, 2004). No Brasil, mais especificamente, na Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), estudantes negros de baixa renda são menos prováveis a alcançarem o topo dos maiores rendimentos econômicos no mercado de trabalho em função da sua origem familiar e do prestígio do seu curso (DURYEA et al., 2019).

Logo, dada essa escassez de pesquisas comparativas, ainda não existe evidência suficiente que permita dizer que o diploma universitário, de todos os diferentes cursos, realmente melhora os resultados de egressos do ensino superior no mercado de trabalho, especialmente para estudantes com distinto *background* socioeconômico familiar (HASTINGS; NEILSON; ZIMMERMAN, 2013). Egressos de cursos de menor prestígio social podem encontrar barreiras socioeconômicas e serem alocados em ocupações de menor remuneração comparadas às de egressos de cursos de maior prestígio, mantendo a desigualdade social em função do curso universitário realizado pelo profissional de ensino superior (LOPES, 2016; VIEIRA; ARENDS-KUENNING, 2019).

Considerando essa escassez de pesquisas e que a sociedade brasileira é historicamente caracterizada como racista (HASENBALG, 1979), machista (RIBEIRO, 2019) e injusta (SOUZA, 2009) nós questionamos: existe desigualdade nos ganhos no mercado de trabalho entre os egressos de cursos de maior prestígio social e cursos de menor prestígio social do ensino superior público brasileiro? Os ganhos são diferentes quando se considera o gênero e a cor/raça dos egressos desses cursos?

Para responder essas perguntas, o objetivo do artigo é verificar se há desigualdade nos ganhos ocupacionais e salariais entre os egressos de cursos de maior prestígio social e cursos de menor prestígio social das universidades federais brasileiras, considerando seu gênero e cor/raça. As universidades públicas brasileiras são conhecidas como universidades de grande prestígio social e que oferecem um ensino de alta qualidade para seus estudantes (TORCHE; COSTA-RIBEIRO, 2012) o que, portanto, poderia sinalizar para o mercado de trabalho que seus estudantes egressos são profissionais altamente qualificados (SPENCE, 1973), tirando um eventual peso discriminatório de suas características sociodemográficas como gênero e cor/raça e valorizando mais suas credenciais acadêmicas.

Baseando na literatura brasileira sobre o tema (DURYEA et al., 2019; IPEA, 2015; MACHADO; REYES; RIEHL, 2021), assumimos como hipóteses que: (H1) egressos de cursos de maior prestígio social obtêm maiores ganhos no mercado de trabalho do que egressos de cursos de menor prestígio social; (H2) egressos de gênero masculino ganham

mais do que egressas de gênero feminino, mesmo quando as egressas de gênero feminino são egressas de cursos de maior prestígio social; e (H3) egressos brancos ganham mais do que egressos negros, mesmo quando os egressos negros são egressos de cursos de maior prestígio social.

Ao melhor de nosso conhecimento, até agora, nenhuma pesquisa fez uma análise ampla comparando os ganhos de egressos do ensino superior público brasileiro no mercado de trabalho em função do prestígio do curso realizado, do seu gênero e da sua cor/raça a partir de diferentes universidades federais do país. Nós contribuímos para a literatura ao preenchermos essa importante lacuna no conhecimento, que pode ajudar a explicar a forte desigualdade de renda existente no Brasil, considerada uma das maiores do mundo.

## **2 Prestígio do curso universitário e desigualdade de ganhos no mercado de trabalho**

No Brasil, são escassas as pesquisas que tenham feito análises comparativas sobre os retornos salariais e ocupacionais dos egressos do ensino superior no mercado de trabalho em função do prestígio do seu curso universitário. Há evidências de que os egressos dos cursos de Saúde da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (Uerj) obtêm significativamente maiores retornos no mercado de trabalho do que os egressos dos demais cursos da universidade (MACHADO; REYES; RIEHL, 2021). Dados de uma pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), entre 2009 e 2012, mostram que em relação aos retornos das diferentes carreiras universitárias no mercado de trabalho, o curso de Medicina fornece o melhor salário médio mensal para seus concluintes (R\$ 8.459,45) enquanto que a área de Religião fornece o menor salário médio mensal (R\$ 2.175,79) (IPEA, 2015).

Em um estudo de caso de uma prestigiada universidade brasileira<sup>1</sup>, as evidências apontaram que, de maneira surpreendente, egressos de cursos de menor prestígio, considerados os de menor concorrência na admissão à universidade, obtiveram melhores retornos no mercado de trabalho do que egressos de cursos de maior prestígio (GUIMARÃES; ANDRADA; PICANÇO, 2019). Essa diferença nos resultados em função dos cursos reforça os argumentos de Manzoni e Streib (2019), para os quais não seria o curso ou a qualidade da universidade os determinantes dos resultados no mercado de trabalho, mas sim o tipo de ocupação, o setor de atuação, a oferta de vagas de emprego e a localização urbano/geográfica do egresso do ensino superior. O quadro 1 apresenta evidências da literatura internacional que apontam as diferenças de ganhos no mercado de trabalho entre

---

<sup>1</sup> As autoras não mencionam o nome da universidade.

egressos que frequentaram universidades de prestígio em seus respectivos países em função do curso universitário realizado por esses profissionais.

Quadro 1 - Literatura que examina os retornos salariais e ocupacionais no mercado de trabalho em função do curso de graduação de egressos de universidades de prestígio, por país<sup>2</sup>

Autor(es)	País	Cursos/áreas com maiores retornos	Cursos/áreas com menores retornos
Eide, Hilmer e Showalter (2016)	Estados Unidos	Negócios	Ciência
Bobbitt-Zeher (2007)	Estados Unidos	Engenharias	Educação
Thomas e Zhang (2005)	Estados Unidos	Administração, Engenharias, Saúde e Matemática	Educação, Ciências Biológicas e História
Thomas (2003)	Estados Unidos	Engenharias e Saúde	Educação e História
Rumberger e Thomas (1993)	Estados Unidos	Engenharias, Saúde, Matemática e Administração	Educação, Ciências Sociais e Humanidades
Zhang (2008)	Estados Unidos	Ciência e Engenharia	-
Ma e Savas (2014)	Estados Unidos	Matemática, Administração e Engenharias	-
Reed e Miller (1970)	Estados Unidos	Engenharias, Ciências Físicas e Administração e Comércio	-
Monaghan e Jang (2017)	Estados Unidos	-	Artes e Ciência
Sullivan et al (2018a)	Reino Unido	Direito, Economia e Administração	Ciências Sociais, Artes, Humanidades e Letras
Walker e Zhu (2018)	Reino Unido	Ciência, Tecnologia, Engenharias e Matemática	Ciências Sociais, Artes e Humanidades
D'Aguiar e Harrison (2016)	Reino Unido	Ciência, Tecnologia, Engenharias e Matemática	Demais cursos
Wakeling e Savage (2015)	Grã-Bretanha	Ciências Sociais e Direito	Ciências Naturais, Engenharias, Artes e Humanidades
Sullivan et al (2018b)	Inglaterra e País de Gales	Ciência, Tecnologia, Engenharias, Matemática, Direito, Economia e Administração	Demais cursos

(continua)

<sup>2</sup> Células em branco se devem ao fato dos autores em questão não terem identificado ou os cursos/áreas com maiores retornos ou os cursos/áreas com menores retornos em suas pesquisas.

Quadro 1 - Literatura que examina os retornos salariais e ocupacionais no mercado de trabalho em função do curso de graduação de egressos de universidades de prestígio, por país

Autor(es)	País	Cursos/áreas com maiores retornos	Cursos/áreas com menores retornos
Iannelli, Gamoran e Paterson (2018)	Escócia	Engenharias, Tecnologia, Administração e Saúde	-
McGuinness (2003)	Irlanda do Norte	Ciências Sociais e Medicina	-
Koshy, Seymour e Dockery (2016)	Austrália	Medicina e Direito	-
Birch, Li e Miller (2009)	Austrália	Tecnologia da Informação, Engenharias, Saúde Pública, Educação, Administração e Comércio	Ciência e Agricultura
Triventi, Vergolini e Zanini (2017)	Itália	Medicina e Direito	Ciências Sociais
Gerber e Schaefer (2004)	Rússia	Engenharias, Economia, Administração de Empresas, Direito e Administração	Educação, Agricultura, Humanidades, Ciências Sociais, Medicina e Ciência
Kong (2017)	China	Engenharias, Administração, Ciências Sociais e Artes Liberais	Ciência e Direito
Choi e Bae (2020)	Coreia do Sul	-	Humanidades, Ciências Sociais e Educação
Hastings, Neilson e Zimmerman (2013)	Chile	Saúde, Ciência e Tecnologia, Ciências Sociais e Administração de Empresas	Artes, Humanidades e Educação
Zimmerman (2019)	Chile	Negócios e Medicina	-
Barrera-Ororio e Bayona-Rodríguez (2019)	Colômbia	Engenharias, Saúde, Ciências, Economia e Administração	Artes e Humanidades

Fonte: Elaborado pelo autor.

A partir das evidências aqui reunidas, parece plausível dizer que as características e o nível de prestígio dos cursos podem não ser uma fonte decisiva de retornos lucrativos no mercado de trabalho, pois podem depender também da sua valorização no meio social, do contexto e das características econômicas do mercado de trabalho onde o egresso do ensino

superior está situado. Por exemplo, pelo quadro 1, é possível percebermos que se, por um lado, cursos nas áreas das Ciências Sociais são tratados como de menor prestígio social e produzem menores retornos para seus profissionais na Itália (TRIVENTI; VERGOLINI; ZANINI, 2017), por outro lado, eles estão entre aqueles que produzem maiores retornos para egressos do ensino superior na China (KONG, 2017).

Uma vez que mercados de trabalho são distintos, então podem perder força os argumentos dogmáticos de Arcidiacono (2005), que afirma que o curso universitário do egresso afetará seus ganhos futuros de maneira permanente, uma vez que cenários do mercado de trabalho estão sujeitos a transformações socioeconômicas, que podem afetar o valor do curso universitário em diferentes espaços e períodos de tempo. Mas é bom destacar que egressos de cursos de menor prestígio social, além de receberem menores remunerações no mercado de trabalho e a ocuparem postos de trabalho de menor prestígio social, tendem a não continuar os estudos em nível de pós-graduação (PITT; ZHU, 2019), o que pode, portanto, gerar um efeito acumulado de desvantagens e desigualdades de ganhos no mercado de trabalho em função do prestígio do seu curso universitário. Além do prestígio do curso, a interseccionalidade de classe, gênero e cor/raça pode agravar as desigualdades de ganhos ocupacionais e salariais, especialmente no mercado de trabalho brasileiro (HIRATA, 2014).

### **3 Metodologia**

Para atingir nosso objetivo, aplicamos, entre 15 de setembro de 2021 e 31 de dezembro de 2021, um questionário eletrônico por meio do Formulários Google a uma amostra final de 11.458 egressos ( $n = 11.458$ ), 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. Pesquisas recentes semelhantes ao nosso artigo também aplicaram questionário a egressos do ensino superior na China (JIA; LI, 2021), na Índia (SEKHRI, 2020), no Chile (ESPINOZA et al., 2019) e na Itália (ANELLI, 2020).

Pretendíamos, inicialmente, aplicar o questionário aos egressos de todos os cursos presenciais de graduação de todas as universidades federais do Brasil que colaram grau a partir de 2016. 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 análise dos resultados. Das 69 universidades federais existentes atualmente, nós não entramos em contato apenas com seis delas por terem sido criadas apenas recentemente (de 2018 em diante) e provavelmente não terem turmas de egressos no momento

de aplicação do questionário. Das 63 universidades federais restantes, nós consultamos todas elas via e-mail entre março de 2021 e dezembro de 2021 solicitando a participação na pesquisa.

Dessas 63 universidades federais, 18 aceitaram participar da pesquisa enviando o nosso questionário em massa diretamente a seus egressos por e-mail. A tabela 1 apresenta a nossa amostra, contendo as universidades, a região do país, o número de egressos que responderam ao questionário e o percentual desses egressos em relação ao total da amostra.

Tabela 1 – Amostra final de egressos, por universidade participante

Universidade	Região do país	Nº de egressos que responderam ao questionário	Percentual em relação à amostra final
Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)	Sul	1.932	16,9%
Universidade Federal da Bahia (UFBA)	Nordeste	1.790	15,6%
Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)	Sudeste	1.657	14,5%
Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes)	Sudeste	1.220	10,6%
Universidade Federal do Maranhão (UFMA)	Nordeste	928	8,1%
Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN)	Nordeste	763	6,7%
Universidade Federal do Paraná (UFPR)	Sul	759	6,6%
Universidade Federal do Amazonas (Ufam)	Norte	435	3,8%
Universidade Federal do ABC (UFABC)	Sudeste	319	2,8%
Universidade Federal de Viçosa (UFV)	Sudeste	267	2,3%
Universidade Federal do Mato Grosso (UFMT)	Centro-Oeste	243	2,1%
Universidade Federal de Itajubá (Unifei)	Sudeste	198	1,7%
Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD)	Centro-Oeste	191	1,7%
Universidade Federal Rural do 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: Elaborado pelo autor.

Para identificar o prestígio do curso de graduação do egresso, nós consideramos que Médicos, Advogados e Engenheiros, além de possuírem altas e por vezes as maiores remunerações no mercado de trabalho brasileiro (IPEA, 2015), são também histórica e culturalmente chamados de “Doutores”, ainda que não tenham feito curso de Doutorado (LEMOS, 2019). Logo, consideramos plausível classificarmos os cursos de Medicina, Direito



e Engenharias como sendo os de maior prestígio social no Brasil e os demais cursos como os de menor prestígio social. Para identificar o tipo de ocupação do egresso no mercado de trabalho, nós 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. O quadro 2 apresenta a definição, o formato e a descrição das nossas variáveis.

Quadro 2 - Formato e descrição das variáveis da pesquisa

Variável	Formato/Descrição
Prestígio do curso	Variável do tipo categórica. Refere-se ao prestígio do curso de graduação realizado pelo egresso, sendo os cursos de Medicina, Direito e Engenharias classificados como de maior prestígio social e os demais cursos classificados como de menor prestígio social.
Gênero	Variável do tipo categórica. Corresponde ao gênero com o qual o egresso se identifica, sendo as opções: masculino ou feminino.
Cor/Raça	Variável do tipo categórica. Corresponde à autodeclaração do egresso conforme ele se identifica com a cor/raça: brancos ou negros (cor preta ou parda).
Escolaridade da ocupação	Variável do tipo categórica. Corresponde ao nível de escolaridade exigido para a ocupação do egresso, sendo as opções: até o ensino médio completo ou ensino superior incompleto; ensino superior completo ou pós-graduação incompleta; pós-graduação completa.
Remuneração	Variável do tipo ordinal. Corresponde à remuneração mensal bruta do egresso, sendo as opções: até 1 salário mínimo; de 1 a 1,5 salários mínimos; de 1,5 a 2 salários mínimos; de 2 a 2,5 salários mínimos; de 2,5 a 3 salários mínimos; de 3 a 4 salários mínimos; de 4 a 5 salários mínimos; de 5 a 7 salários mínimos; de 7 a 10 salários mínimos; de 10 a 15 salários mínimos; de 15 a 20 salários mínimos; acima de 20 salários mínimos. Classificação da remuneração em faixas salariais adaptada do critério de classes sociais feito pelo IBGE <sup>3</sup> .

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, que estavam todas na forma categórica, nós usamos, a um nível de 95% de confiança, o Teste de Qui-Quadrado, que mede as probabilidades de associação estatística entre duas amostras independentes e verifica se há diferença entre a contagem observada e esperada das variáveis em análise. A interpretação do p-valor do teste (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 associação estatisticamente significativa entre as variáveis consideradas.

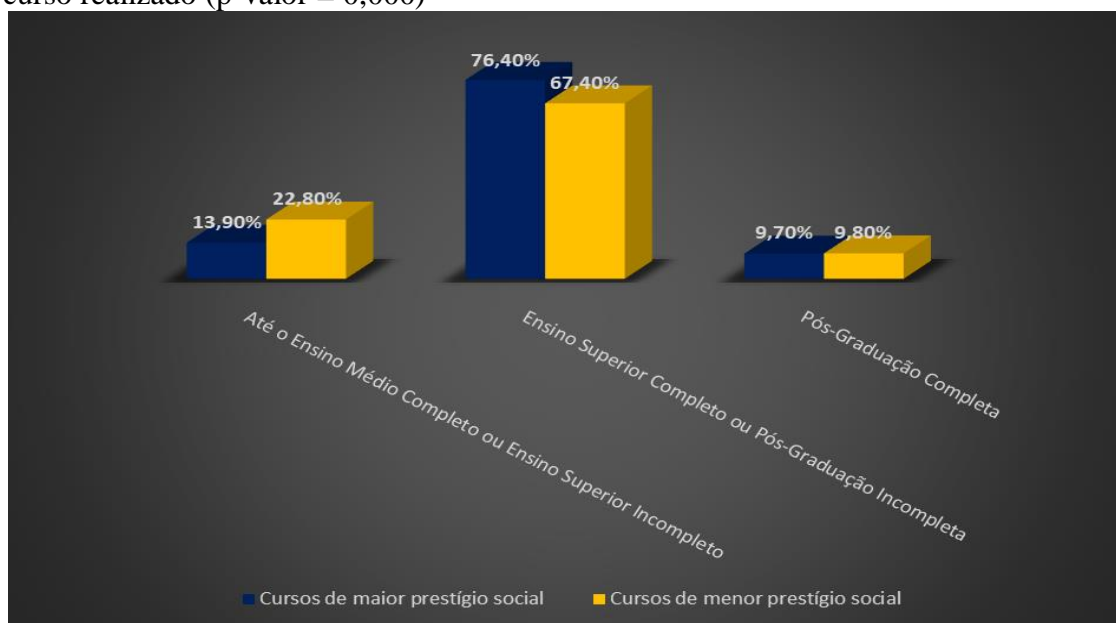
<sup>3</sup> Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/17374-indicadores-sociais-minimos.html?=&t=resultados>. Acesso em: 21 jan. 2022.

Caso o p-valor seja maior que 0,05, dizemos que, a um nível de significância estatística de 5%, não há associação estatisticamente significativa entre as variáveis consideradas.

#### 4 Resultados e Discussão

O gráfico 1 apresenta o nível de escolaridade do cargo/emprego exigido para os egressos dos cursos maior e menor prestígio social.

Gráfico 1 - Nível de escolaridade do cargo/emprego exigido para os egressos, pelo prestígio do curso realizado (p-valor = 0,000)

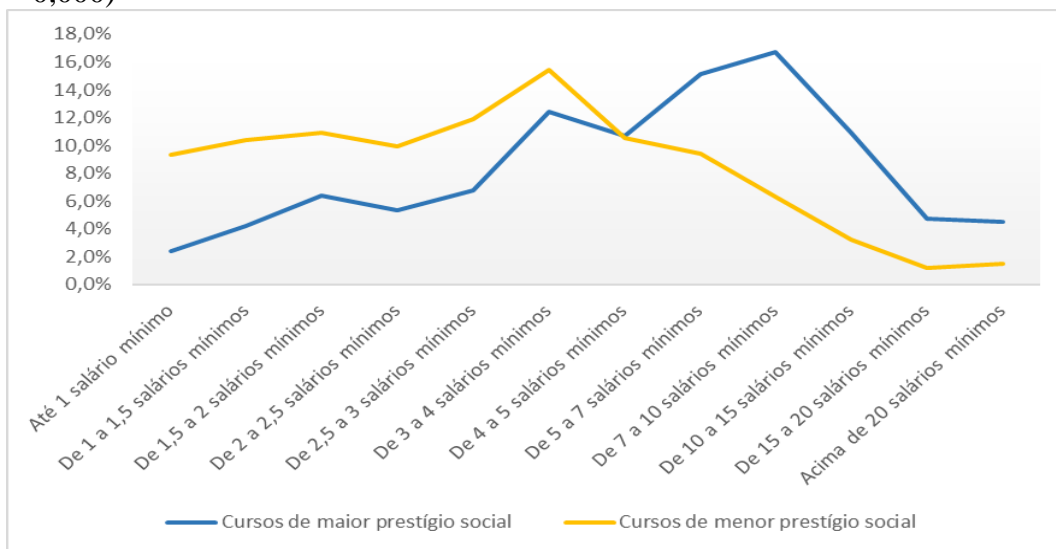


Fonte: Dados da pesquisa.

Percebemos que o percentual de egressos dos cursos de menor prestígio social que ocupam cargos que exigem o ensino superior completo ou a pós-graduação completa (77,2%), embora bastante expressivo, é ainda inferior ao de egressos dos cursos de maior prestígio social (86,1%). 67,4% dos egressos dos cursos de menor prestígio social que trabalham estão em ocupações que exigem o ensino superior completo, valor inferior ao de 76,4% dos egressos dos cursos de maior prestígio social. Em ocupações que exigem a pós-graduação completa, o percentual é muito semelhante entre os egressos dos dois tipos de curso: 9,8% dos egressos dos cursos de menor prestígio social estão nessas ocupações, percentual levemente superior ao de 9,7% dos egressos de cursos de maior prestígio social. Destacamos que o percentual de egressos dos cursos de menor prestígio social trabalhando em ocupações que exigem no máximo o ensino médio completo ou o ensino superior incompleto (22,8%) é superior ao percentual de egressos de cursos de maior prestígio social (13,9%). Essas

diferenças são estatisticamente significativas (p-valor = 0,000), o que significa dizer que o nível de escolaridade da ocupação dos egressos de cursos de menor prestígio social é diferente do de egressos de cursos de maior prestígio social. O gráfico 2 apresenta a remuneração mensal bruta dos egressos diferenciando-os pelo prestígio do curso realizado.

Gráfico 2 - Remuneração mensal bruta dos egressos, pelo prestígio do curso realizado (p-valor = 0,000)



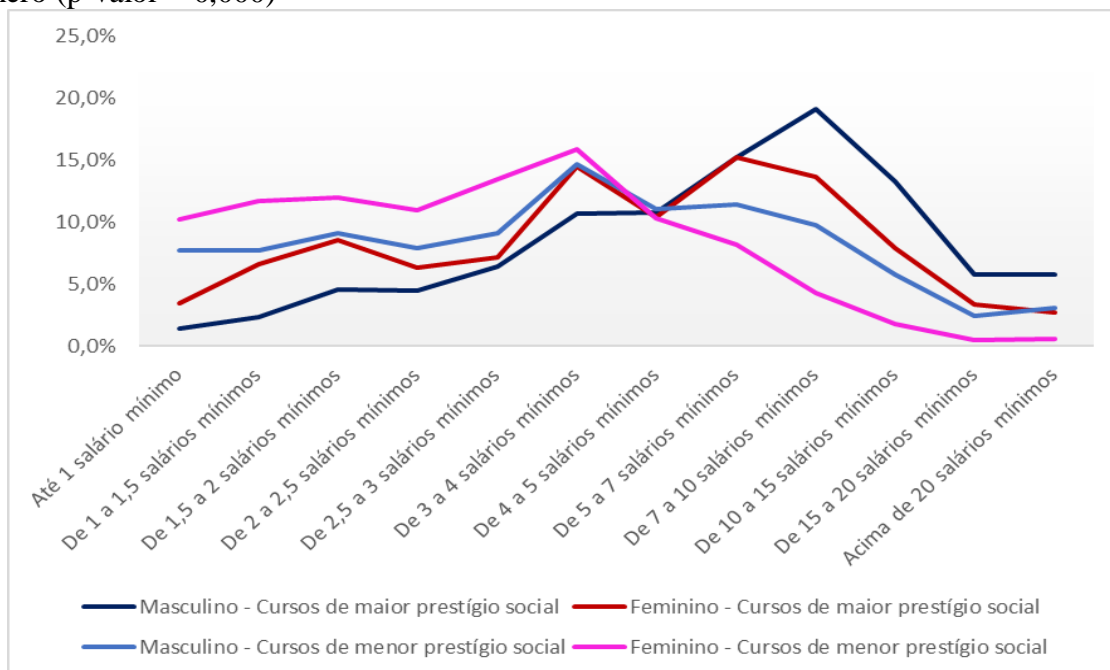
Fonte: Dados da pesquisa.

Percebemos que a participação dos egressos dos cursos de menor prestígio social tende a ser maior nas menores faixas de remuneração. E conforme se aumentam os salários, vai-se diminuindo a presença dos egressos desses cursos, com exceção de poucas oscilações entre as faixas salariais. E o contrário é verdadeiro: egressos dos cursos de maior prestígio social (Medicina, Direito e Engenharias) 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 dos cursos de maior prestígio social são superiores aos de egressos dos cursos de menor prestígio social em todas as faixas salariais. 67,9% dos egressos dos cursos de menor prestígio social ganham até 4 salários mínimos contra 37,5% dos egressos dos cursos de maior prestígio social. E somente 32,1% dos egressos dos cursos menor prestígio social ganham mais de 4 salários mínimos contra 62,5% dos egressos dos cursos de maior prestígio social. Essas diferenças são estatisticamente significativas (p-valor = 0,000), o que significa dizer que a remuneração de egressos de cursos de menor prestígio social é menor do que a de egressos de cursos de maior prestígio social.

Nossos resultados sugerem que o prestígio do curso tem uma relação positiva com a ocupação e a remuneração dos egressos. Isso significa dizer que egressos de cursos de maior prestígio social são mais prováveis a trabalharem em ocupações de maior nível de escolaridade e a receberem maiores remunerações do que os egressos de cursos de menor prestígio social. A principal explicação que oferecemos para a diferença nos resultados dos egressos no mercado de trabalho em função do prestígio do curso realizado é que o mercado de trabalho brasileiro parece fazer distinção em função do prestígio do curso realizado (dimensão horizontal), confirmando de certo modo, a tese de Lucas (2001) da desigualdade efetivamente mantida na educação. Essa distinção pode ser resultado do nível de demandas distintas pelas carreiras profissionais dos egressos e as consequentes recompensas materiais oferecidas e associadas a cada carreira (IPEA, 2015).

Logo, nossos resultados sugerem que a recompensa material para egressos dos cursos de Medicina, Direito e Engenharias (cursos de maior prestígio social) é consideravelmente maior do que para egressos dos demais cursos (cursos de menor prestígio social). Nossos resultados convergem amplamente com a literatura nacional e internacional cujas evidências também apontam diferenças nos ganhos no mercado de trabalho entre egressos do ensino superior em função do prestígio do curso realizado (ARCIDIACONO, 2005; BARRERA-OSORIO; BAYONA-RODRÍGUEZ, 2019; BIRCH; LI; MILLER, 2009; BOBBITT-ZEHER, 2007; CHOI; BAE, 2020; D'AGUIAR; HARRISON, 2016; DURYEA et al., 2019; EIDE; HILMER; SHOWALTER, 2016; GERBER; SCHAEFER, 2004; GUIMARÃES; ANDRADA; PIKANÇO, 2019; HASTINGS; NEILSON; ZIMMERMAN, 2013; IANNELLI; GAMORAN; PATERSON, 2018; IPEA, 2015; KONG, 2017; KOSHY; SEYMOUR; DOCKERY, 2016; MA; SAVAS, 2014; MCGUINNESS, 2003; MONAGHAN; JANG, 2017; REED; MILLER, 1970; RUMBERGER; THOMAS, 1993; SULLIVAN et al., 2018b, 2018a; THOMAS, 2003; THOMAS; ZHANG, 2005; TRIVENTI; VERGOLINI; ZANINI, 2017; WAKELING; SAVAGE, 2015; WALKER; ZHU, 2018; ZHANG, 2008; ZIMMERMAN, 2019). O gráfico 3 apresenta a remuneração mensal bruta dos egressos diferenciando-os pelo prestígio do curso e pelo seu gênero.

Gráfico 3 - Remuneração mensal bruta dos egressos, pelo prestígio do curso realizado e pelo gênero (p-valor = 0,000)



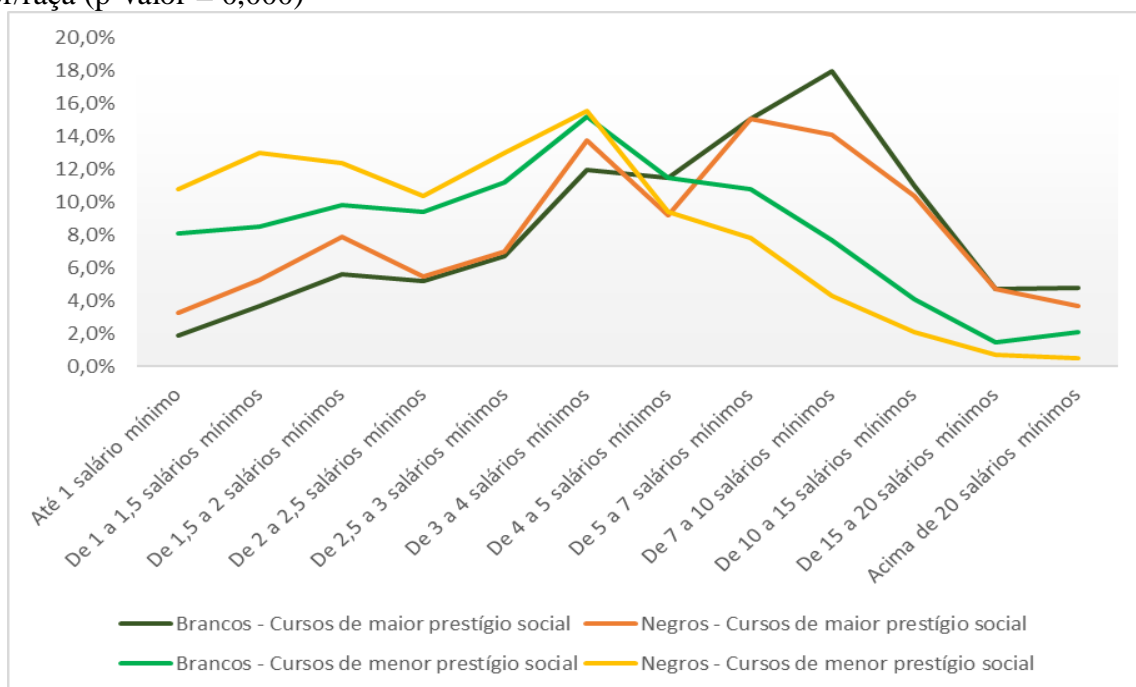
Fonte: Dados da pesquisa.

Percebemos que a participação dos egressos de cursos de menor prestígio social, tanto de gênero masculino como de feminino, tende a ser maior nas menores faixas de remuneração. E conforme se aumentam os salários, vai-se diminuindo a presença dos egressos desses cursos, com exceção de poucas oscilações entre as faixas salariais. E o contrário é verdadeiro, pois egressos dos cursos de maior prestígio social (Medicina, Direito e Engenharias), tanto de gênero masculino como de feminino, são maioria nas maiores faixas salariais e minoria nas menores faixas salariais. É interessante observar que na maior faixa salarial (acima de 20 salários mínimos), o percentual de egressos de gênero masculino de cursos de menor prestígio social é maior do que o de egressas de gênero feminino de cursos de maior prestígio social, embora seus percentuais sejam relativamente próximos (3,1% e 2,7% respectivamente). Nos extremos, egressos de gênero masculino de cursos de maior prestígio social obtêm as maiores remunerações no mercado de trabalho enquanto que egressas de gênero feminino de cursos de menor prestígio social obtêm as menores remunerações. 74,3% das egressas de gênero feminino de cursos de menor prestígio social ganham até 4 salários mínimos contra 30% dos egressos de gênero masculino de cursos de maior prestígio social. E somente 25,7% das egressas de gênero feminino de cursos de menor prestígio social ganham mais de 4 salários mínimos contra 70% dos egressos de gênero masculino de cursos de maior prestígio social. Essas diferenças são estatisticamente

significativas (p-valor = 0,000), o que significa dizer que o gênero do egresso e o prestígio do seu curso afetam a sua remuneração no mercado de trabalho, onde egressos de gênero masculino de cursos de maior prestígio social obtêm as maiores remunerações e egressas de gênero feminino de cursos de menor prestígio social obtêm as menores remunerações.

Quando consideramos o gênero e o prestígio do curso de maneira simultânea, percebemos que egressas de gênero feminino de cursos de menor prestígio social obtêm as menores remunerações no mercado de trabalho enquanto que egressos de gênero masculino de cursos de maior prestígio social obtêm as maiores. Essas evidências mostram que o diploma de ensino superior por si só, mesmo que de um curso de maior prestígio social, cursado em universidades de prestígio e alta qualidade como são as universidades federais da nossa amostra, está longe de fechar a lacuna salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho (MA; SAVAS, 2014). Esse resultado reforça os argumentos de uma sociedade brasileira machista, que privilegia os homens e penaliza as mulheres no mercado de trabalho (RIBEIRO, 2019). O gráfico 4 apresenta a remuneração mensal bruta dos egressos que trabalham diferenciando-os pelo prestígio do curso realizado e pela cor/raça dos egressos.

Gráfico 4 - Remuneração mensal bruta dos egressos, pelo prestígio do curso realizado e pela cor/raça (p-valor = 0,000)



Fonte: Dados da pesquisa.

Percebemos que a participação dos egressos de cursos de menor prestígio social, tanto de brancos como de negros, tende a ser maior nas menores faixas de remuneração. E

conforme se aumentam os salários, vai-se diminuindo a presença dos egressos desses cursos, com exceção de poucas oscilações entre as faixas salariais. E o contrário é verdadeiro, pois egressos dos cursos de maior prestígio social (Medicina, Direito e Engenharias), tanto brancos como negros, são maioria nas maiores faixas salariais e minoria nas menores faixas salariais. É interessante observar que a partir da faixa salarial de 10 salários mínimos, os percentuais de egressos brancos e negros de cursos de maior prestígio social são muito parecidos, embora seus percentuais sejam ligeiramente diferentes (20,4% para brancos e 18,8% para negros). No entanto, o mesmo comportamento não se verifica entre egressos brancos e negros dos cursos de menor prestígio social, pois nessa categoria, os egressos brancos são superiores aos egressos negros em todas as faixas salariais acima de 4 salários mínimos. Nos extremos, egressos brancos de cursos de maior prestígio social obtêm as maiores remunerações enquanto que egressos negros de cursos de menor prestígio social obtêm as menores remunerações proporcionalmente aos demais grupos. 75,2% dos egressos negros de cursos de menor prestígio social ganham até 4 salários mínimos contra 35,1% dos egressos brancos de cursos de maior prestígio social. E somente 24,8% dos egressos negros de cursos de menor prestígio social ganham mais de 4 salários mínimos contra 64,9% dos egressos brancos de cursos de maior prestígio social. Essas diferenças são estatisticamente significativas ( $p$ -valor = 0,000), o que significa dizer que a cor/raça do egresso e o prestígio do seu curso afetam a sua remuneração no mercado de trabalho, onde egressos brancos de cursos de maior prestígio social obtêm as maiores remunerações e egressos negros de cursos de menor prestígio social obtêm as menores remunerações.

Quando consideramos a cor/raça e o prestígio do curso de maneira simultânea, percebemos que egressos negros de cursos de menor prestígio social obtêm as menores remunerações no mercado de trabalho enquanto que egressos brancos de cursos de maior prestígio social obtêm as maiores. Esse resultado reforça os argumentos de uma sociedade brasileira racista, que privilegia os brancos e penaliza os negros no mercado de trabalho (HASENBALG, 1979). É importante destacar, contudo, que egressos negros de cursos de maior prestígio social ganham mais do que egressos brancos de cursos de menor prestígio social. Ou seja, embora as evidências apontem para um mercado de trabalho de fato racista, o prestígio do curso parece impactar mais na remuneração dos egressos do que a sua cor/raça.

Os resultados sugerem que o entrelaçamento do prestígio do curso, do gênero e da cor/raça pode agravar as desigualdades de ganhos no mercado de trabalho, confirmando o quanto a interseccionalidade é um fator de desigualdade social (HIRATA, 2014), mesmo

entre os profissionais de ensino superior, formados em universidades de grande prestígio nacional, como as universidades federais brasileiras.

## 5 Conclusão

O objetivo do artigo foi verificar se há desigualdade nos ganhos ocupacionais e salariais entre os egressos de cursos de maior prestígio social e cursos de menor prestígio social das universidades federais brasileiras, considerando seu gênero e cor/raça. Avançamos no conhecimento e assim contribuímos para a literatura ao fazermos a primeira pesquisa ampla comparando os ganhos de egressos do ensino superior público brasileiro no mercado de trabalho em função do prestígio do curso realizado, do seu gênero e da sua cor/raça a partir de diferentes universidades federais do país. Confirmando quase que inteiramente nossas hipóteses, os resultados sugerem que o prestígio do curso tem uma relação positiva com a ocupação e a remuneração dos egressos, mas que seu gênero e sua cor/raça também afetam seus ganhos no mercado de trabalho, gerando desigualdades entre si.

Em resumo, os resultados sugerem que egressos dos cursos de maior prestígio social obtêm maiores ganhos no mercado de trabalho, em termos de ocupação e remuneração, do que egressos de cursos de menor prestígio social; que egressos brancos e de gênero masculino dos cursos de maior prestígio social ganham, respectivamente, mais do que egressos negros e de gênero feminino de cursos de menor prestígio social. No entanto, egressos negros de cursos de maior prestígio social ganham mais do que egressos brancos de cursos de menor prestígio social, o que indica a magnitude do prestígio do curso para ganhos salariais e superação de uma sociedade brasileira caracterizada como racista.

Uma limitação do artigo diz respeito a termos avaliado os ganhos dos egressos no mercado de trabalho de maneira *cross-section*, ou seja, apenas em um dado momento no tempo, mais especificamente no momento da aplicação do questionário. Assim, pesquisas futuras poderão realizar estudos longitudinais com os egressos do ensino superior público verificando se, ao longo do tempo, seus ganhos no mercado de trabalho brasileiro se alteram 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 aprofundem nas motivações e recompensas materiais e sociais conquistadas e esperadas por egressos de cursos de maior e menor prestígio social, também considerando seu gênero e sua cor/raça como variáveis de pesquisa, no contexto do mercado de trabalho brasileiro.



## Referências

- ANELLI, M. The returns to elite university education: a quasi-experimental analysis. **Journal of the European Economic Association**, v. 18, n. 6, p. 2824–2868, 2020.
- ARCIDIACONO, P. Affirmative action in higher education: how do admission and financial aid rules affect future earnings? **Econometrica**, v. 73, n. 5, p. 1477–1524, 2005.
- BARRERA-OSORIO, F.; BAYONA-RODRÍGUEZ, H. Signaling or better human capital: evidence from Colombia. **Economics of Education Review**, v. 70, n. February, p. 20–34, 2019.
- BECKER, G. S. **Human capital: a theoretical and empirical analysis**. New York: Columbia University Press, 1964.
- BIRCH, E. R.; LI, I.; MILLER, P. W. The influences of institution attended and field of study on graduates' starting salaries. **The Australian Economic Review**, v. 42, n. 1, p. 42–63, 2009.
- BOBBITT-ZEHER, D. The gender income gap and the role of education. **Sociology of Education**, v. 80, n. 1, p. 1–22, 2007.
- CHOI, J.; BAE, H. Changes in early labor market outcomes among young college graduates in South Korea. **The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science**, v. 688, n. 1, p. 115–136, 2020.
- 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.
- 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.
- EIDE, E. R.; HILMER, M. J.; SHOWALTER, M. H. Is it where you go or what you study? The relative influence of college selectivity and college major on earnings. **Contemporary Economic Policy**, v. 34, n. 1, p. 37–46, 2016.
- ESPINOZA, O. et al. Factors that affect post-graduation satisfaction of Chilean university students. **Studies in Higher Education**, v. 44, n. 6, p. 1023–1038, 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.

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.

HASENBALG, C. A. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1979.

HASTINGS, J. S.; NEILSON, C.; ZIMMERMAN, S. D. Are some degrees worth more than others? Evidence from college admission cutoffs in Chile. **NBER Working Paper**, p. 1–50, 2013.

HIRATA, H. Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. **Tempo Social**, v. 26, n. 1, p. 61–73, 2014.

IANNELLI, C.; GAMORAN, A.; PATERSON, L. Fields of study: horizontal or vertical differentiation within higher education sectors? **Research in Social Stratification and Mobility**, v. 57, n. June, p. 11–23, 2018.

IPEA. **Radar: tecnologia, produção e comércio exterior**. Brasília, DF: 2015.

JIA, R.; LI, H. Just above the exam cutoff score: elite college admission and wages in China. **Journal of Public Economics**, v. 196, 2021.

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.

KIRKEBOEN, L. J.; LEUVEN, E.; MOGSTAD, M. Field of study, earnings, and self-selection. **The Quarterly Journal of Economics**, v. 131, n. 3, p. 1057–1112, 2016.

KONG, J. Determinants of graduates' job opportunities and initial wages in China. **International Labour Review**, v. 156, n. 1, p. 99–112, 2017.

KOSHY, P.; SEYMOUR, R.; DOCKERY, M. Are there institutional differences in the earnings of Australian higher education graduates? **Economic Analysis and Policy**, v. 51, p. 1–11, 2016.

- LEMOS, V. “Doutor é quem tem doutorado”: os médicos e advogados que preferem não ser chamados de doutores. Disponível em: <https://g1.globo.com/educacao/noticia/2019/11/14/doutor-e-quem-tem-doutorado-os-medicos-e-advogados-que-preferem-nao-ser-chamados-de-doutores.ghtml>. Acesso em: 21 dez. 2021.
- LOPES, A. D. Affirmative action in Brazil: how students’ field of study choice reproduces social inequalities. **Studies in Higher Education**, v. 42, n. 12, p. 2343–2359, 2016.
- LUCAS, S. R. Effectively maintained inequality: education transitions, track mobility, and social background effects. **American Journal of Sociology**, v. 10, n. 6, p. 1642–1690, 2001.
- 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.
- 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](http://riehl.economics.cornell.edu/papers/mrr_affirmative_action_nov2021.pdf). Acesso em: 16 nov. 2021.
- MANZONI, A.; STREIB, J. The equalizing power of a college degree for first-generation college students: disparities across institutions, majors, and achievement levels. **Research in Higher Education**, v. 60, n. 5, p. 577–605, 2019.
- MCGUINNESS, S. University of quality and labour market outcomes. **Applied Economics**, v. 35, n. 18, p. 1943–1955, 2003.
- MONAGHAN, D.; JANG, S. H. Major payoffs: postcollege income, graduate school, and the choice of “risky” undergraduate majors. **Sociological Perspectives**, v. 60, n. 4, p. 722–746, 2017.
- PITT, R. N.; ZHU, L. The relationship between college major prestige/status and post-baccalaureate outcomes. **Sociological Perspectives**, v. 62, n. 3, p. 325–345, 2019.
- 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.
- 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.

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

SEKHRI, S. Prestige matters: wage premium and value addition in elite colleges. **American Economic Journal: Applied Economics**, v. 12, n. 3, p. 207–225, 2020.

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

SPENCE, M. Job market signaling. **Quarterly Journal of Economics**, p. 355–374, 1973.

SULLIVAN, A. et al. Elite universities, fields of study and top salaries: which degree will make you rich? **British Educational Research Journal**, v. 44, n. 4, p. 663–680, 2018a.

SULLIVAN, A. et al. The path from social origins to top jobs: social reproduction via education. **The British Journal of Sociology**, v. 69, n. 3, p. 776–798, 2018b.

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.; 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.

TRIVENTI, M.; VERGOLINI, L.; ZANINI, N. Do individuals with high social background graduate from more rewarding fields of study? Changing patterns before and after the ‘Bologna process’. **Research in Social Stratification and Mobility**, v. 51, n. September 2016, p. 28–40, 2017.

VIEIRA, R. S.; ARENDS-KUENNING, M. Affirmative action in brazilian universities: effects on the enrollment of targeted groups. **Economics of Education Review**, v. 73, 2019.

WAKELING, P.; SAVAGE, M. Entry to elite positions and the stratification of higher education in Britain. **The Sociological Review**, v. 63, n. 2, p. 290–320, 2015.

WALKER, I.; ZHU, Y. University selectivity and the relative returns to higher education: evidence from the UK. **Labour Economics**, v. 53, p. 230–249, 2018.

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.

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.