



## COVID-19: DESIGUALDADE RACIAL E DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO ENTRE EGRESSOS DO ENSINO SUPERIOR<sup>1</sup>

*Covid-19: racial and gender inequality in the labor market among higher education graduates*

CARVALHO JUNIOR, José Roberto Abreu de<sup>2</sup>

XAVIER, Wescley Silva<sup>3</sup>

FERREIRA, Marco Aurélio Marques<sup>4</sup>

### **RESUMO**

Em uma sociedade brasileira caracterizada como machista e racista e em meio à crise socioeconômica e humanitária provocada pelo novo coronavírus, o objetivo do artigo foi verificar se a pandemia de Covid-19 afetou diferentemente a situação no mercado de trabalho entre os egressos do ensino superior público brasileiro em função do seu gênero e da sua cor/raça. Para tanto, aplicamos, em 2021, um questionário eletrônico a 11.458 egressos, de 248 cursos de graduação, de 18 universidades federais brasileiras. Por meio do Teste t de Student, comparamos a situação no mercado de trabalho durante a pandemia de Covid-19 entre egressos de gênero masculino e feminino e entre egressos brancos e negros. Os resultados sugerem que, durante a pandemia de Covid-19, egressos negros e egressas de gênero feminino sentiram maior ameaça com a estabilidade do seu emprego, que o seu processo de obter um emprego ou promoção no mercado de trabalho foi mais dificultado e que a sua situação no mercado de trabalho, em geral, foi mais piorada em relação aos egressos brancos e de gênero masculino. Logo, os resultados sugerem que crises como a da pandemia de Covid-19, aliadas a ineficazes políticas governamentais para seu enfrentamento, afetam mais negativamente justamente a população mais vulnerável socialmente, como as mulheres e a população negra.

**Palavras-Chave:** Pandemia. Mundo do Trabalho. Universidade Pública.

<sup>1</sup> Versões preliminares deste artigo foram apresentadas e publicadas na forma de Trabalho Completo no XIV Casi - Congresso de Administração, Sociedade e Inovação e na forma de Resumo Expandido no 13º Conict do IFSP – Congresso de Inovação, Ciência e Tecnologia do Instituto Federal de São Paulo. O presente artigo é resultante de pesquisa, que somente teve início após submissão, avaliação e aprovação da mesma, via Plataforma Brasil, pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da universidade à qual os autores estão vinculados. O artigo recebeu apoio e financiamento do Instituto Federal do Espírito Santo (Ifes) – Campus Guarapari, a quem os autores são gratos.

<sup>2</sup> Doutorando em Administração pela Universidade Federal de Viçosa (UFV), Mestre em Gestão Pública pela Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes) e Graduado em Administração pela Universidade Federal Fluminense (UFF). Atualmente, é Administrador do Instituto Federal do Espírito Santo (Ifes) – Campus Guarapari. E-mail: [jose.r.carvalho@ufv.br](mailto:jose.r.carvalho@ufv.br).

<sup>3</sup> Doutor em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Mestre em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e Graduado em Administração pela Universidade Federal de Viçosa (UFV). Atualmente, é Professor da Universidade Federal de Viçosa (UFV). E-mail: [wescley@ufv.br](mailto:wescley@ufv.br).

<sup>4</sup> Doutor em Economia Aplicada pela Universidade Federal de Viçosa (UFV), Mestre em Economia Aplicada pela Universidade Federal de Viçosa (UFV) e Graduado em Administração pela Universidade Federal de Viçosa (UFV). Atualmente, é Professor da Universidade Federal de Viçosa (UFV). E-mail: [marcoaurelio@ufv.br](mailto:marcoaurelio@ufv.br).

## ABSTRACT

In a Brazilian society characterized as sexist and racist and in the midst of the socioeconomic and humanitarian crisis caused by the new coronavirus, the objective of the article was to verify whether the Covid-19 pandemic differently affected the situation in the labor market among graduates of public higher education Brazilian according to their gender and color/race. To this end, in 2021, we applied an electronic questionnaire to 11,458 graduates from 248 undergraduate courses at 18 Brazilian federal universities. Using the Student t Test, we compared the situation in the labor market during the Covid-19 pandemic between male and female graduates and between white and black graduates. The results suggest that, during the Covid-19 pandemic, black and female graduates felt a greater threat to their job stability, that their process of obtaining a job or promotion in the labor market was more difficult and that their situation in the labor market, in general, was worse in relation to white and male graduates. Therefore, the results suggest that crises such as the Covid-19 pandemic, combined with ineffective government policies to face it, affect more negatively precisely the most socially vulnerable population, such as women and the black population.

**Keywords:** Pandemic. Labour Market. Public University.

## 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, consequentemente, a uma maior renda no trabalho (Becker, 1964; Schultz, 1961). Logo, o nível de escolaridade do indivíduo é que seria o principal determinante da sua posição no mercado de trabalho. Quanto maior for o nível de escolaridade do indivíduo, portanto, melhor será o seu emprego e a sua remuneração. Esse argumento da Teoria do Capital Humano pressupõe um mercado de trabalho meritocrático, que valoriza o mérito do indivíduo simplesmente através do seu conhecimento e de suas habilidades técnicas, certificados na sua titulação acadêmica.

Em linha com a Teoria do Capital Humano, a literatura sobre estratificação social sugere que o diploma de ensino superior tem grande poder para interromper o ciclo de pobreza de famílias de baixa renda quando seus filhos se formam na universidade (Hout, 1984, 1988; Karlson, 2019; Torche, 2011). Essa corrente de pensamento entende que o diploma universitário é suficiente para igualar as oportunidades no mercado de trabalho entre os estudantes egressos do ensino superior, independentemente do seu *background* familiar. Isto é, essa literatura pressupõe uma sociedade meritocrática, onde o mercado de trabalho valoriza o desempenho individual e o conhecimento dos egressos e que características pessoais como gênero e cor/raça teriam pouca ou nenhuma relevância diante do diploma universitário. Visões críticas a essa literatura, no entanto, contestam esse poder meritocrático do diploma universitário, destacando que, até o momento, poucos estudos ao redor do mundo investigaram se os ganhos dos egressos do ensino superior no mercado de trabalho são distintos em função do seu gênero (Zhang, 2008) e da sua cor/raça (Kim; Jung; Mlambo, 2020).

Além disso, o Brasil é um país caracterizado como racista (Hasenbalg, 1979), sexista (Ribeiro, 2019), clientelista (Faoro, 2012) e injusto (Souza, 2009). Na sociedade brasileira, homens brancos estão no topo dos privilégios sociais e mulheres negras no extremo inferior desses privilégios (Ribeiro, 2019). Logo, é de se esperar que mesmo que o diploma de ensino superior promova ganhos significativos, materiais e imateriais, para mulheres e para os negros brasileiros, seus ganhos no mercado de trabalho ainda podem ser consideravelmente inferiores aos de homens e brancos.

Em meio a esse cenário social já desigual, há que se considerar a pandemia mundial de Covid-19, que mudou as dinâmicas sociais e de trabalho impactando negativamente a economia e o mercado de trabalho. Segundo Mattei e Heinen (2020), aliada à ineficácia do governo federal no combate ao novo coronavírus, a pandemia de Covid-19 deteriorou as condições de emprego e renda no país, especialmente para a classe trabalhadora, para as mulheres e para a população negra. Nesse contexto, nós questionamos: a pandemia de Covid-19 afetou diferentemente a situação no mercado de trabalho entre os egressos do ensino superior público brasileiro em função do seu gênero e da sua cor/raça?

Para responder a essa pergunta, o objetivo do artigo foi verificar se a pandemia de Covid-19 afetou diferentemente a situação no mercado de trabalho entre os egressos do ensino superior público brasileiro em função do seu gênero e da sua cor/raça. Baseando nas evidências apontadas pelas literaturas vistas até aqui e expostas nas seções seguintes desse artigo, a nossa hipótese de pesquisa é que: egressos negros e de gênero feminino do ensino superior sofreram mais impactos negativos no mercado de trabalho durante a pandemia de Covid-19 do que egressos brancos e de gênero masculino. Ao melhor de nosso conhecimento, até agora, nenhum estudo analisou especificamente os impactos que a Covid-19 trouxe para egressos do ensino superior, em função do seu gênero e da sua cor/raça. Essa, portanto, é a contribuição teórica do nosso artigo. A contribuição prática e social do artigo se mostra evidente, pois os resultados encontrados podem subsidiar a tomada de decisão na gestão pública por meio de políticas públicas efetivas de proteção e geração de trabalho, emprego e renda para a população, sobretudo diante da crise sanitária, econômica e humanitária provocada pelo novo coronavírus.

#### **PANDEMIA DE COVID-19 E SEUS EFEITOS SOBRE O MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO**

Um ponto relevante a se levar em consideração atualmente diz respeito à pandemia mundial de Covid-19 e seus impactos negativos sobre o mercado de trabalho brasileiro. A crise sanitária provocada pela pandemia de Covid-19 potencializou a fragilidade do mercado de trabalho brasileiro que já vinha se deteriorando, especialmente a partir da crise econômica de 2015 e da reforma trabalhista em 2017, com altas taxas de desemprego e informalização do trabalho, e evidenciou ainda mais as claras desigualdades sociais no trabalho (Bridi, 2020). Segundo Mattei e Heinen (2020), o governo Bolsonaro não adotou políticas articuladas que amenizassem os efeitos da pandemia sobre as atividades econômicas e, por isso mesmo, ao invés de preservarem empregos e salários dos trabalhadores, as medidas adotadas tiveram um efeito contrário, pois elas estimularam o desemprego e rebaixaram os salários, inclusive diretamente através de suspensões de contratos de trabalho ou de redução da jornada diária do trabalhador.

O governo federal se mostrou muitas vezes indiferente ou com respostas tímidas para o enfrentamento da crise sanitária e econômica provocada pela pandemia de Covid-19 (Costa, 2020). Além disso, as medidas de austeridade do governo Bolsonaro se caracterizam como ações antitrabalhadores, uma vez que intensificaram a exploração da mão-de-obra, constrangendo salários, flexibilizando regras e direitos para atenderem à agenda do mercado (Bridi, 2020). Como Mattei e Heinen (2020) destacam, entre a população trabalhadora brasileira mais afetada pela pandemia de Covid-19, encontravam-se os empregados no setor privado com e sem carteira de trabalho assinada. Além disso, os que perderam suas ocupações pertenciam às menores faixas de remuneração. Em suma, Mattei e Heinen (2020) destacam que, aliada à ineficácia do governo federal no combate ao novo coronavírus, a pandemia de Covid-19 deteriorou as condições de emprego e renda no país, especialmente para grupos mais vulneráveis socialmente, como a classe trabalhadora, as mulheres e a população negra.

Ou seja, esses resultados reforçam elementos de interseccionalidade entre classe social, gênero e cor/raça na geração e no agravamento de desigualdades sociais, intensificadas durante a pandemia de Covid-19, onde mulheres negras pobres são as mais penalizadas no mercado de trabalho brasileiro, cujos maiores privilégios são reservados aos homens brancos ricos (Hirata, 2014). Esses maiores efeitos negativos sobre a situação no mercado de trabalho das mulheres e da população negra durante a pandemia de Covid-19 podem ser decorrentes das persistentes desigualdades de gênero e racial encontradas nos ambientes profissionais, onde mulheres e negros são historicamente penalizados frente aos homens e brancos.

#### **DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO**

Pesquisas brasileiras que consideraram como unidade de análise egressos de universidades públicas apontam que na Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) (Duryea *et al.*, 2019), na Universidade de Brasília (UnB) (Francis-Tan; Tannuri-Pianto, 2018) e em outra universidade brasileira de alto prestígio<sup>5</sup> (Guimarães; Andrada; Picanço, 2019), egressas mulheres se beneficiam menos em termos de ganhos no mercado de trabalho e de mobilidade social quando comparadas com os ganhos de egressos homens.

Essa diferença nos resultados no mercado de trabalho brasileiro em função do gênero do egresso do ensino superior encontradas por Francis-Tan e Tannuri-Pianto (2018), Duryea *et al.* (2019) e Guimarães, Andrada e Picanço (2019) converge amplamente com evidências da literatura internacional que mostram que mulheres, mesmo sendo egressas de universidades de prestígio, frequentemente ainda ganham menos em termos ocupacionais e salariais frente aos egressos homens e, assim, são penalizadas no mercado de trabalho de vários países como Estados Unidos (Bobbitt-Zeher, 2007; Davies; Guppy, 1997; Kim; Jung; Mlambo, 2020; Long, 2008; Ma; Savas, 2014; Manzoni; Streib, 2019; Rumberger; Thomas, 1993; Thomas, 2003; Thomas; Zhang, 2005; Zhang, 2008), Reino Unido (D'aguiar; Harrison, 2016; Walker; Zhu, 2018), Inglaterra, País de Gales (Sullivan *et al.*, 2018), Escócia (Iannelli; Gamoran; Paterson, 2018), Austrália (Koshy; Seymour; Dockery, 2016), Itália (Di Pietro; Cutillo, 2006), Rússia (Gerber; Schaefer, 2004), Coreia do Sul (Jung; Lee, 2016), China (Kong, 2017) e Chile (Zimmerman, 2019).

Assim, apesar de as mulheres serem maioria entre os estudantes do ensino superior e terem bom desempenho acadêmico e boas credenciais educacionais, por vezes, melhores do que aquelas dos homens (Ribeiro, 2016), as fortes evidências de várias pesquisas ao redor do mundo mostram que elas ainda sofrem com menores ganhos em relação a eles no mercado de trabalho (Ma; Savas, 2014). O aumento da escolaridade das mulheres, vivenciado especialmente nas últimas três décadas, não tem sido revertido em igualdade nos ganhos advindos do trabalho, pois apesar de serem maioria no estrato mais qualificado de trabalhadores em diversas áreas, as mulheres ainda continuam ganhando salários bem menores que os homens (Guedes; Araújo, 2011). Isso ocorre mesmo entre os profissionais altamente escolarizados, pois as mulheres Mestres e Doutoras ainda ganham consideravelmente menos do que os homens Mestres e Doutores (Proni; Proni, 2018). Fatores culturais, não exclusivos do Brasil, mas presentes em quase todo o mundo (Santos, 2008), parecem explicar mais as diferenças nos ganhos no mercado de trabalho entre homens e mulheres do que simplesmente fatores educacionais e econômicos (Gerber; Schaefer, 2004).

Esses fatores culturais estão ligados aos papéis sociais distintos atribuídos ao homem e à mulher. Historicamente, o homem é tratado como o provedor e deveria ocupar o espaço público, de maior poder social e que compreende o mercado de trabalho, e a mulher é tratada

---

<sup>5</sup> As autoras não mencionam o nome da universidade.

como a reproduutora, a mãe, a esposa e/ou a filha, e, como tal, deveria se limitar à ocupação do espaço privado, do lar, do cuidado com a família e dos afazeres domésticos (Fernandez, 2019). Segundo Fernandez (2019), os condicionamentos de gênero associados à maternidade, ao cuidado dos filhos pequenos, às definições de prioridades no âmbito de família e às exigências dos postos de trabalho comprometem a trajetória de engajamento no trabalho da mulher.

Esse processo resulta na clássica divisão da organização familiar e molda o imaginário social da figura do homem como provedor e da mulher como cuidadora (Guedes; Araújo, 2011). A prática continuada desta divisão sexual do trabalho acabou por naturalizá-la e assumi-la como as funções masculina e feminina, respectivamente (Fernandez, 2019). Trabalhando menos horas e em condições de trabalho mais precárias, o fato de as tarefas domésticas ainda estarem, majoritariamente, sob sua responsabilidade também faz com que as mulheres tenham mais dificuldades de progressão na carreira e experimentem trajetórias laborais mais descontinuadas ao longo da sua vida produtiva (Guedes; Araújo, 2011).

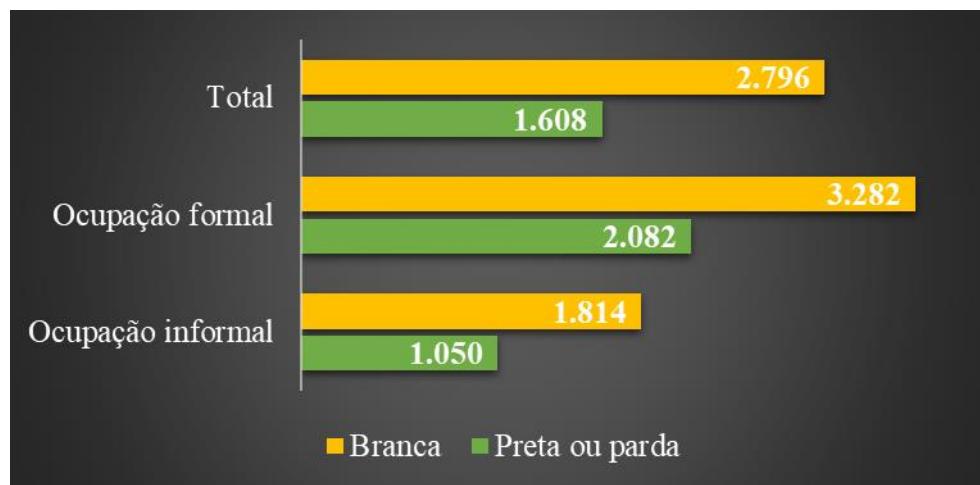
As desigualdades de gênero no mercado de trabalho restringem as oportunidades profissionais das mulheres e se refletem no processo de seleção, no salário, nas condições de trabalho e na carreira (Proni; Proni, 2018). A estrutura das organizações reforça os estereótipos de gênero que valorizam o masculino em detrimento do feminino (Ávila, 2014), uma vez que esses estereótipos indicam que existem trabalhos para homens, que remuneram mais, e trabalhos para mulheres, que remuneram menos (Mattos *et al.*, 2015). Os efeitos da internalização das expectativas de comportamento “feminino” contidas nos papéis sociais de gênero advêm do exercício do preconceito, da discriminação e da intolerância, mas também da internalização de expectativas de comportamento que se têm sobre as mulheres, consolidando a segregação e a desigualdade no trabalho (Guimarães, 2002). As relações de gênero produzem, assim, uma opressão contra a mulher na medida em que ela sofre diferentes tipos de prejuízo em virtude dos padrões sociais prevalecentes nas relações entre homens e mulheres (Santos, 2008).

### **DESIGUALDADE RACIAL NO MERCADO DE TRABALHO**

No Brasil, existe uma forte desigualdade educacional que se reflete em uma desigualdade racial, onde a população negra tende a ser menos escolarizada em relação à população branca (Andrews, 2014). Uma vez que a relação entre escolaridade e renda é positiva e que em países com elevado nível de desigualdade como o Brasil é ainda mais impactante (Becker, 1964), as desigualdades educacionais e sociais tendem a se cristalizar no tempo.

Em relação às diferenças no mercado de trabalho brasileiro por cor, 68,6% dos cargos gerenciais são ocupados por brancos, enquanto apenas 29,9% são ocupados por pretos ou pardos (que, juntos, compõem os negros) (IBGE, 2019). Esses dados revelam um domínio dos brancos nas melhores ocupações do mercado de trabalho em relação aos negros, apesar dos negros serem maioria no Brasil (aproximadamente 56% de toda a população brasileira). Consequentemente, o domínio das ocupações gerenciais, geralmente de maior remuneração, se reflete em maiores rendimentos nas ocupações para os brancos em relação aos negros, conforme se observa no gráfico 1.

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



Pelo gráfico 1, podemos perceber que, no total, os brancos ganham em média, aproximadamente 74% a mais do que os negros (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. E a raça, mais que o gênero, é o principal determinante para a desigualdade dos salários, pois em ordem decrescente são os homens brancos quem ganham mais, seguidos das mulheres brancas, dos homens negros e, por fim, das mulheres negras (Ribeiro, 2019). Entre os trabalhadores homens, há um grande diferencial de renda entre os brancos e os negros em todos os níveis educacionais (Hasenbalg, 1979). Logo, percebemos que quando se fala sobre raça e economia no Brasil, essencialmente está se falando sobre desigualdade (Almeida, 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. Nesse sentido, 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). 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). O racismo e a discriminação racial existentes no Brasil 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) o que, portanto, favorece socialmente os brancos, que detêm o monopólio da riqueza, do prestígio e do poder (Fernandes, 2013a), resultando em fortes desigualdades e injustiças sociais (Souza, 2009).

Em relação a ganhos que egressos do ensino superior de universidades de prestígio obtêm no mercado de trabalho, evidências apontam que na 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 renda familiar e do curso realizado (Duryea *et al.*, 2019). Duryea *et al.* (2019) constataram que os estudantes negros da UFPE estão concentrados em cursos de menor prestígio e remuneração e têm baixa representação em cursos como Medicina e Engenharia.

As evidências a respeito de uma penalização dos estudantes negros da UFPE no mercado de trabalho encontradas por Duryea *et al.* (2019) reforçam a clara discriminação racial brasileira existente nos rendimentos dos trabalhadores negros em relação aos trabalhadores brancos, como nós já apresentamos no gráfico 1. 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 baixa renda familiar ainda parecem encontrar barreiras que podem dificultar seu processo de promoção em sua carreira profissional no médio e longo prazo, estagnando suas remunerações (Machado; Reyes; Riehl, 2021).

Essas 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), que também apontaram que egressos negros ganham menos do que egressos brancos, e com as evidências da literatura internacional que mostram que negros e/ou minorias étnicas frequentemente 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).

Embora não destacado abertamente por Duryea *et al.* (2019), em seu estudo na UFPE, é possível conjecturarmos com base nas evidências que aqui apresentamos que se a egressa do ensino superior for mulher, negra e de um curso menos prestigiado, então ela será triplamente penalizada no mercado de trabalho. Esse resultado reforça as evidências que mostram que mulheres negras brasileiras altamente qualificadas são as que mais sofrem discriminação no mercado de trabalho (Mitchell-Walther, 2017). No extremo oposto, os resultados de Duryea *et al.* (2019) nos fazem pensar também que se o egresso do ensino superior for homem, branco e de um curso mais prestigiado, então ele obterá os maiores ganhos no mercado de trabalho. Cabe verificarmos empiricamente como esse processo ocorre entre os egressos das universidades federais brasileiras em um mercado de trabalho deteriorado pela pandemia de Covid-19.

## METODOLOGIA

Nossa pesquisa possui abordagem estritamente quantitativa dos dados. 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 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.

Pretendíamos, inicialmente, aplicar o questionário aos egressos de todos os cursos presenciais de graduação de todas as universidades federais do Brasil 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, consequentemente, 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 questionário.

Das 63 universidades federais restantes, 30 universidades aceitaram participar da pesquisa. Então, nós solicitamos a essas 30 universidades federais que enviassem o questionário a seus egressos diretamente por e-mail e também o disponibilizamos em grupos dessas universidades no Facebook. No entanto, apenas 18 universidades federais enviaram o

questionário em massa a seus egressos por e-mail e por parte de suas respectivas Pró-Reitorias de Graduação ou de Ensino.

Visando padronizar os nossos métodos e não incorrermos no risco de enviesar a nossa amostra, nós restringimos a nossa unidade de análise somente aos egressos dessas 18 universidades. Além disso, observamos 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, como esperado, foram justamente as 18 universidades federais que enviaram o questionário em massa diretamente para o e-mail de seus egressos que registraram pelo menos 100 respostas (observações) em cada questionário. A tabela 1 apresenta a nossa amostra final, 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 o 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%
<b>Total</b>		<b>11.458</b>	<b>100%</b>

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, realizamos um Pré-Teste com egressos dos cursos de graduação de Arquitetura e Urbanismo (Bacharelado) e Comunicação Social – Jornalismo (Bacharelado) da

UFV. A escolha pelos egressos desses cursos se deu em função de uma maior disponibilidade imediata nossa em poder consultar esses egressos. O pré-teste serviu para realizarmos ajustes finais no formato das questões e também para avaliarmos a validade das respostas em formato de Escala *Likert* de 5 pontos ou de 7 pontos por meio de um Alfa de Cronbach. No Pré-Teste, 22 egressos do curso de Arquitetura e Urbanismo responderam ao questionário com Escala *Likert* de 5 pontos e 16 egressos do curso de Comunicação Social - Jornalismo responderam ao questionário com Escala *Likert* de 7 pontos.

Como esperado, a validade da Escala *Likert* de 7 pontos se mostrou mais vantajosa para a confiabilidade das respostas, uma vez que apresentou um Alfa de Cronbach em conjunto no valor de 0,434 do que a Escala *Likert* de 5 pontos, que apresentou um Alfa de Cronbach em conjunto no valor de 0,303. Nosso Alfa de Cronbach no valor de 0,434 é considerado moderado para a validação da consistência interna das questões do questionário (LANDIS; KOCH, 1977). A utilização de Escala *Likert* e do Alfa de Cronbach em pesquisas com aplicação de questionário é um dos procedimentos mais utilizados pela literatura, como se verifica, por exemplo, em Araújo, Faria e Ferreira (2022), Borges et al. (2020), Callefi e Santos (2022), Damázio, Soares e Lima (2020), Espinoza et al. (2018), Ferreira e Giuliani (2022) e Silva et al. (2022).

Logo, as questões do questionário sobre a Pandemia de Covid-19 estavam em formato de escala *Likert* de 7 pontos, onde 1 representa o menor grau de concordância e 7 representa o maior grau de concordância do egresso com a afirmativa da questão elencada. Transformamos essas questões em variáveis para a nossa pesquisa. Para saber o gênero e a cor/raça do egresso, nós construímos variáveis categóricas a partir de suas respostas no questionário. 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, feminino, queer, não binário, prefiro não dizer e outro.
Cor/Raça	Variável do tipo categórica. Corresponde à autodeclaração do egresso conforme ele se identifica com a cor/raça: branca; preta; parda; amarela; ou indígena.
Estabilidade do emprego na Pandemia de Covid-19	Variável do tipo métrica. Corresponde ao nível de percepção do egresso que trabalha sobre o quanto ele avalia que a Pandemia de Covid-19 ameaçou a estabilidade do seu emprego, em escala <i>Likert</i> de 7 pontos em que 1 significa discorda totalmente e 7 concorda totalmente.
Remuneração na Pandemia de Covid-19	Variável do tipo métrica. Corresponde ao nível de percepção do egresso que trabalha sobre o quanto ele avalia que a Pandemia de Covid-19 diminuiu a sua remuneração mensal, em escala <i>Likert</i> de 7 pontos em que 1 significa discorda totalmente e 7 concorda totalmente.
Emprego e Promoção na Pandemia de Covid-19	Variável do tipo métrica. Corresponde ao nível de percepção do egresso sobre o quanto ele avalia que a Pandemia de Covid-19 dificultou o seu processo de obter emprego ou uma promoção no mercado de trabalho, em escala <i>Likert</i> de 7 pontos em que 1 significa discorda totalmente e 7 concorda totalmente.
Situação no mercado de trabalho na Pandemia de Covid-19	Variável do tipo métrica. Corresponde ao nível de percepção do egresso sobre o quanto ele avalia que a Pandemia de Covid-19 piorou a sua situação no mercado de trabalho, em escala <i>Likert</i> de 7 pontos em que 1 significa discorda totalmente e 7 concorda totalmente.
Perspectivas no mercado de trabalho pós-Pandemia de Covid-19	Variável do tipo métrica. Corresponde ao nível de percepção do egresso sobre o quanto ele avalia que a sua situação no mercado de trabalho não vai melhorar mesmo após o fim da Pandemia de Covid-19, em escala <i>Likert</i> de 7 pontos em que 1 significa discorda totalmente e 7 concorda totalmente.

Fonte: Elaborado pelos autores.

Os dados foram organizados e tabulados no Excel e em seguida analisados no SPSS (versão 23). Para fazermos as comparações entre as variáveis métricas, nós usamos o Teste *t* de

Student (de médias de duas amostras independentes) a um nível de 95% de confiança. A interpretação do p-valor dos testes (que é apresentado na legenda dos gráficos) 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%, as médias da variável em análise são diferentes entre os grupos da variável categórica considerada (gênero ou cor/raça). Caso o p-valor seja maior que 0,05, dizemos que, a um nível de significância estatística de 5%, as médias da variável em análise são iguais entre os grupos da variável categórica considerada (gênero ou cor/raça).

## RESULTADOS

Quando consideramos o gênero dos egressos, os resultados apontam que, durante a pandemia de Covid-19, as egressas sentiram maior ameaça com a estabilidade do seu emprego, seu processo de obter um emprego ou promoção no mercado de trabalho foi mais dificultado e que a sua situação no mercado de trabalho, em geral, sofreu mais abalo quando comparada aos egressos de gênero masculino. Além disso, egressas de gênero feminino se mostraram mais pessimistas do que os homens quanto às perspectivas de melhoria em suas colocações no mercado de trabalho mesmo após o fim da pandemia de Covid-19.

Diferenças também foram verificadas quando analisamos os egressos com base no fator cor/raça. Durante a pandemia de Covid-19, egressos negros sentiram maior ameaça com a estabilidade do seu emprego. Além disso, egressos negros apresentaram maior percepção negativa sobre seu processo de obter um emprego ou promoção no mercado de trabalho ter sido mais dificultado e, por fim, que a sua situação no mercado de trabalho, em geral, foi mais piorada em relação aos egressos brancos. Todos esses resultados estão sintetizados na tabela 2.

**Tabela 2 – Efeitos da pandemia de Covid-19 sobre a situação no mercado de trabalho dos egressos, por gênero e cor/raça**

<b>Estabilidade do emprego ameaçada durante a pandemia de Covid-19</b>		
Egressos	Média na escala de 1 a 7 pontos	Valor de p
Gênero feminino	3,110	p = 0,000
Gênero masculino	2,890	
Negros	3,114	p = 0,001
Brancos	2,950	
<b>Remuneração diminuída durante a pandemia de Covid-19</b>		
Egressos	Média na escala de 1 a 7 pontos	Valor de p
Gênero feminino	2,466	p = 0,012
Gênero masculino	2,348	
Negros	2,490	p = 0,011
Brancos	2,368	
<b>Dificuldade para obter um emprego ou promoção durante a pandemia de Covid-19</b>		
Egressos	Média na escala de 1 a 7 pontos	Valor de p
Gênero feminino	3,624	p = 0,000
Gênero masculino	3,408	
Negros	3,703	p = 0,000
Brancos	3,422	
<b>Situação no mercado de trabalho piorada durante a pandemia de Covid-19</b>		
Egressos	Média na escala de 1 a 7 pontos	Valor de p
Gênero feminino	3,420	p = 0,000
Gênero masculino	3,217	
Negros	3,503	p = 0,000
Brancos	3,226	
<b>Perspectivas sobre a situação no mercado de trabalho não melhorar após a pandemia de Covid-19</b>		
Egressos	Média na escala de 1 a 7 pontos	Valor de p
Gênero feminino	2,793	p = 0,039

Gênero masculino	2,713	
Negros	2,762	
Brancos	2,771	<i>p</i> = 0,813

**Fonte:** Dados da pesquisa.

Percebemos um comportamento diferenciado na comparação entre egressos de gênero masculino e feminino quanto à concordância com a afirmação de que a pandemia de Covid-19 ameaçou a estabilidade do seu cargo/emprego, uma vez que 16,4% das egressas de gênero feminino concordaram totalmente com essa afirmação marcando 7 pontos na escala, percentual superior ao de egressos de gênero masculino, que foi de 14%. E, por outro lado, 43,7% das egressas de gênero feminino discordaram totalmente dessa afirmação marcando 1 ponto na escala, percentual inferior ao de egressos de gênero masculino, que foi de 46,4%.

Existe um comportamento um pouco mais similar, mas ainda assim diferente, na comparação entre egressos brancos e negros quanto à concordância com a afirmação de que a pandemia de Covid-19 ameaçou a estabilidade do seu cargo/emprego, pois 17,2% dos egressos negros concordaram totalmente com essa afirmação marcando 7 pontos na escala, percentual superior ao de egressos brancos, que foi de 14,2%. E, por outro lado, 44,4% dos egressos negros discordaram totalmente dessa afirmação marcando 1 ponto na escala, percentual inferior ao de egressos brancos, que foi de 45,2%.

Percebemos um comportamento um pouco diferenciado na comparação entre egressos de gênero masculino e feminino quanto à concordância com a afirmação de que a pandemia de Covid-19 diminuiu a sua remuneração do trabalho. 16,3% das egressas de gênero feminino concordaram com essa afirmação marcando 6 ou 7 pontos na escala, percentual superior ao de egressos de gênero masculino, que foi de 14,5%. E, por outro lado, 61,9% das egressas de gênero feminino discordaram totalmente dessa afirmação marcando 1 ponto na escala, percentual inferior ao de egressos de gênero masculino, que foi de 64,1%.

Já na comparação entre egressos brancos e negros quanto à concordância com a afirmação de que a pandemia de Covid-19 diminuiu a sua remuneração do trabalho, os resultados indicam que 16,9% dos egressos negros concordaram com essa afirmação marcando 6 ou 7 pontos na escala, percentual superior ao de egressos brancos, que foi de 14,7%. E, por outro lado, 62,1% dos egressos negros discordaram totalmente dessa afirmação marcando 1 ponto na escala, percentual inferior ao de egressos brancos, que foi de 63,4%.

Quanto à concordância com a afirmação de que a pandemia de Covid-19 dificultou o seu processo de obter um emprego ou promoção no mercado de trabalho, 22,9% das egressas de gênero feminino concordaram totalmente com essa afirmação marcando 7 pontos na escala, percentual superior ao de egressos de gênero masculino, que foi de 19%. E, por outro lado, 36,5% das egressas de gênero feminino discordaram totalmente dessa afirmação marcando 1 ponto na escala, percentual inferior ao de egressos de gênero masculino, que foi de 39,9%.

Na comparação entre egressos brancos e negros, percebemos um comportamento que tende a ser semelhante à comparação de egressos de gênero masculino e feminino quanto à concordância com a afirmação de que a pandemia de Covid-19 dificultou o seu processo de conseguir um emprego ou promoção no mercado de trabalho, uma vez que 24,7% dos egressos negros concordaram totalmente com essa afirmação marcando 7 pontos na escala, percentual superior ao de egressos brancos, que foi de 19%. E, por outro lado, 36% dos egressos negros discordaram totalmente dessa afirmação marcando 1 ponto na escala, percentual inferior ao de egressos brancos, que foi de 39,2%.

No que diz respeito à comparação entre egressos de gênero masculino e feminino quanto à concordância com a afirmação de que a pandemia de Covid-19, em geral, piorou a sua

situação no mercado de trabalho, 20,4% das egressas de gênero feminino concordaram totalmente com essa afirmação marcando 7 pontos na escala, percentual superior ao de egressos de gênero masculino, que foi de 17%. E, por outro lado, 38,4% das egressas de gênero feminino discordaram totalmente dessa afirmação marcando 1 ponto na escala, percentual inferior ao de egressos de gênero masculino, que foi de 41,1%.

Na comparação entre egressos brancos e negros, percebemos um comportamento que se assemelha à comparação com egressos de gênero masculino e feminino quanto à concordância com a afirmação de que a pandemia de Covid-19, em geral, piorou a sua situação no mercado de trabalho, pois 22% dos egressos negros concordaram totalmente com essa afirmação marcando 7 pontos na escala, percentual superior ao de egressos brancos, que foi de 17%. E, por outro lado, 37,6% dos egressos negros discordaram totalmente dessa afirmação marcando 1 ponto na escala, percentual inferior ao de egressos brancos, que foi de 40,6%.

Quanto à concordância com a afirmação de que a sua situação no mercado de trabalho não vai melhorar mesmo após o fim da pandemia de Covid-19, 9,1% das egressas de gênero feminino concordaram totalmente com essa afirmação marcando 7 pontos na escala, percentual superior ao de egressos de gênero masculino, que foi de 8,5%. E, por outro lado, 43,2% das egressas de gênero feminino discordaram totalmente dessa afirmação marcando 1 ponto na escala, percentual inferior ao de egressos de gênero masculino, que foi de 45,1%.

Não encontramos diferenças estaticamente significativas ( $p$ -valor = 0,813) entre egressos brancos e negros quanto à concordância com a afirmação de que a sua situação no mercado de trabalho não vai melhorar mesmo após o fim da pandemia de Covid-19. Isso significa dizer que egressos brancos e negros são igualmente otimistas quanto à percepção de que a sua situação no mercado de trabalho vai melhorar após o fim da pandemia de Covid-19.

## Discussão

Os resultados sugerem que, durante a pandemia de Covid-19, egressas de gênero feminino sentiram maior ameaça com a estabilidade do seu emprego, que o seu processo de obter um emprego ou promoção no mercado de trabalho foi mais dificultado e que a sua situação no mercado de trabalho, em geral, foi mais piorada em relação aos egressos de gênero masculino. A principal explicação que oferecemos para esses resultados em função do gênero é que fatores culturais parecem explicar as diferenças nos ganhos no mercado de trabalho entre egressas de gênero feminino e egressos de gênero masculino (Gerber; Schaefer, 2004). É possível que empregadores brasileiros forneçam maiores benefícios a egressos de gênero masculino em função de estereótipos existentes no meio social quanto à figura do homem e da mulher ou mesmo prefiram a contratação de homens em função de leis trabalhistas que amparam as mulheres, como a licença-maternidade, por exemplo, inclusive em cenários de crise como o provocado pela pandemia de Covid-19. 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).

Nossos resultados amplamente convergem com a literatura nacional e internacional que encontram diferenças nos resultados do mercado de trabalho entre egressos do ensino superior em função do gênero, onde as mulheres frequentemente ganham menos e têm menores retornos no mercado de trabalho do que os homens, apesar de elas serem igualmente ou até mesmo mais qualificadas do que eles (Bobbitt-Zeher, 2007; D'aguiar; Harrison, 2016; Davies; Guppy, 1997; Di Pietro; Cutillo, 2006; Francis-Tan; Tannuri-Pianto, 2018; Gerber; Schaefer, 2004; Guimarães; Andrada; Picanço, 2019; Iannelli; Gamoran; Paterson, 2018; Jung; Lee, 2016; Kim; Jung; Mlambo, 2020; Kong, 2017; Koshy; Seymour;

Dockery, 2016; Long, 2008; Ma; Savas, 2014; Manzoni; Streib, 2019; Ribeiro, 2019; Rumberger; Thomas, 1993; Sullivan *et al.*, 2018; Thomas, 2003; Thomas; Zhang, 2005; Walker; Zhu, 2018; Zhang, 2008; Zimmerman, 2019).

Quando analisamos os resultados dos egressos separadamente por cor/raça, os resultados sugerem que, durante a pandemia de Covid-19, egressos negros sentiram maior ameaça com a estabilidade do seu emprego, que o seu processo de obter um emprego ou promoção no mercado de trabalho foi mais dificultado e que a sua situação no mercado de trabalho, em geral, foi mais piorada em relação aos egressos brancos. A principal explicação que oferecemos para esses resultados é que eles, em geral, confirmam 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 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. Nossos resultados convergem com a literatura nacional e internacional cujas evidências também apontam que egressos negros ou de minorias étnicas frequentemente ganham menos do que os egressos brancos do ensino superior mesmo frequentando universidades de maior qualidade (D’aguiar; Harrison, 2016; Duryea *et al.*, 2019; Gaddis, 2015; Guimarães; Andrada; Picâncio, 2019; Ibge, 2019; Kim *et al.*, 2014; Kim; Jung; Mlambo, 2020; Lessard-Phillips *et al.*, 2018; Mitchell-Walhour, 2017; Monk Jr, 2016; Reed; Miller, 1970; Sander, 2004; Valente, 2016; Zhang, 2008).

## CONCLUSÃO

Avançamos no conhecimento ao fazermos o primeiro estudo investigando os efeitos da pandemia de Covid-19 sobre a situação no mercado de trabalho de egressos do ensino superior público brasileiro, diferenciando-os por gênero e por cor/raça. No geral, os resultados sugerem que egressos negros e de gênero feminino, mesmo sendo profissionais altamente qualificados em universidades de prestígio, sofreram mais impactos negativos no mercado de trabalho durante a pandemia de Covid-19 do que os egressos brancos e de gênero masculino. Logo, nossos resultados sugerem que crises como a da pandemia de Covid-19 ameaçam mais a situação no mercado de trabalho da população mais vulnerável socialmente, como são as mulheres e a população negra, confirmando o alerta de Mattei e Heinen (2020). Nossos resultados destacam a importância de uma ação efetiva do governo na gestão da crise provocada pelo novo coronavírus por meio de políticas públicas de proteção e geração de trabalho, emprego e renda para a população.

Como limitações, destacamos o instrumento do questionário como um possível viés para a pesquisa, dado o seu caráter facultativo de adesão para preenchimento pelos egressos participantes, talvez mais interessados no tema da pesquisa. No entanto, considerando a inexistência de dados oficiais e de relatórios governamentais sobre o tema, julgamos que nosso questionário produz resultados satisfatórios que não teríamos, pelo menos não no momento da aplicação do questionário, que se deu em 2021, sem a realização dessa pesquisa. Além disso, julgamos que a nossa amostra final de 11.458 egressos de 248 cursos de graduação, de todas as áreas do conhecimento, de 18 universidades federais e das cinco regiões do país é bastante expressiva estatisticamente para diminuir possíveis vieses na coleta dos dados e interpretação dos resultados.

Uma segunda limitação do estudo diz respeito a investigarmos apenas a situação no mercado de trabalho durante a pandemia de Covid-19 sob a ótica dos egressos do ensino superior, candidatos a emprego, e não sob a ótica dos empregadores, ofertantes de emprego. Nesse

caso, estudos futuros poderão investigar as percepções de empregadores quanto às questões elencadas em nossa pesquisa. Outra limitação diz respeito a considerarmos egressos somente do ensino superior, portanto, altamente escolarizados, e de universidades federais que reconhecidamente possuem maior qualidade de ensino e status de prestígio na sociedade. Logo, estudos futuros poderão considerar candidatos a empregos possuidores de menores nível de escolaridade e/ou de universidades não tão prestigiadas para verificar se eles sofreram os mesmos impactos negativos que os egressos das universidades federais que compõem a nossa amostra.

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Pólen, 2019.
- ANDREWS, George Reid. Racial inequality in Brazil and the United States, 1990-2010. **Journal of Social History**, v. 47, n. 4, p. 829–854, 2014.
- ARAÚJO, Juliana Maria de; FARIA, Evandro Rodrigues de; FERREIRA, Marco Aurelio Marques. A lei complementar 123/06 e suas implicações no desenvolvimento do município de Viçosa-MG. **Revista da Micro e Pequena Empresa**, v. 16, p. 111–126, 2022.
- ÁVILA, Rebeca Contrera. Formação das mulheres nas escolas de Medicina. **Revista Brasileira de Educação Médica**, v. 38, n. 1, p. 142–149, 2014.
- BECKER, Gary Stanley. **Human capital: a theoretical and empirical analysis**. New York: Columbia University Press, 1964.
- BENTO, Maria Aparecida Silva. **Pactos narcísicos no racismo: branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público**. 2002. Tese (Doutorado em Psicologia). Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2002.
- BENTO, Maria Aparecida Silva. Branqueamento e branquitude no Brasil. In: CARONE, Iray; BENTO, Maria Aparecida Silva (Orgs.). **Psicologia social do racismo: estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil**. 6. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2014. p. 25-57.
- BOBBITT-ZEHER, Donna. The gender income gap and the role of education. **Sociology of Education**, v. 80, n. 1, p. 1–22, 2007.
- BORGES, Glauco José Ribeiro; SOARES, Sandro Vieira; LIMA, Carlos Rogério Montenegro de; SARQUIS, Aléssio Bessa; BOING, Isabella Ramos. Panorama do uso de métodos quantitativos em pesquisas sobre marketing de relacionamento com egressos. **Revista de Administração, Sociedade e Inovação**, v. 6, n. 3, p. 78–97, 2020.
- BRIDI, Maria Aparecida. A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil. **Estudos Avançados**, v. 34, n. 100, p. 141–165, 2020.
- CALLEFI, Jéssica Syrio; SANTOS, Fernando César Almada. Elaboração e validação do questionário cultura organizacional, competências do trabalhador e satisfação no trabalho. **RACEF - Revista de Administração, Contabilidade e Economia da Fundace**, v. 13, n. 1, p. 74–96, 2022.
- COSTA, Simone da Silva. Pandemia e desemprego no Brasil. **Revista de Administração Pública**, v. 54, n. 4, p. 969–978, 2020.
- D'AGUIAR, Steve; HARRISON, Neil. 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.
- DAMÁZIO, Dioni da Rosa; SOARES, Sandro Vieira; LIMA, Carlos Rogério Montenegro de. O uso de métodos quantitativos em pesquisas sobre avaliação da implementação de sistemas de informação em saúde. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 11, n. 3, p. 109–132, 2020.
- DAVIES, Scott; GUPPY, Neil. Fields of study, college selectivity, and student inequalities in higher education. **Social Forces**, v. 75, n. 4, p. 1417–1438, 1997.
- DI PIETRO, Giorgio; CUTILLO, Andrea. University quality and labour market outcomes in Italy. **Labour**, v. 20, n. 1, p. 37–62, 2006.

DURYEA, Suzanne; FREITAS, Luísa Baptista de; OZEMELA, Luana Marques-Garcia; SAMPAIO, Breno; SAMPAIO, Gustavo R.; TREVISAN, Giuseppe. 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.

ESPINOZA, Oscar; GONZÁLEZ, Luis Eduardo; MCGINN, Noel; CASTILLO, Dante; SANDOVAL, Luis. Family background, secondary school and university prestige: contributors to income inequality in Chile. *Issues in Educational Research*, v. 28, n. 4, p. 918–939, 2018.

FAORO, Raymundo. **Os donos do poder:** formação do patronato político brasileiro. 5. ed. São Paulo: Globo, 2012.

FERNANDES, Florestan. **O negro no mundo dos brancos.** São Paulo: Global Editora, 2013a.

FERNANDES, Florestan. **A integração do negro na sociedade de classes.** São Paulo: Globo, 2013b.

FERNANDEZ, Brenna Paula Magno. 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.

FERREIRA, Marcos; GIULIANI, Thais. Os estilos de resolução de conflitos da Geração Z. *Revista Organizações em Contexto*, v. 18, n. 35, p. 27–49, 2022.

FRANCIS-TAN, Andrew; TANNURI-PIANTO, Maria. Black Movement: using discontinuities in admissions to study the effects of college quality and affirmative action. *Journal of Development Economics*, v. 135, p. 97–116, 2018.

GADDIS, Michael 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.

GERBER, Theodore P.; SCHAEFER, David 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, Moema de Castro; ARAÚJO, Clara. Desigualdades de gênero, família e trabalho: mudanças e permanências no cenário Brasileiro. *Revista Gênero*, v. 12, n. 1, p. 61–79, 2011.

GUIMARÃES, Nadya Araújo. Os desafios da eqüidade: reestruturação e desigualdades de gênero e raça no Brasil. *Cadernos Pagu*, n. 17–18, p. 237–266, 2002.

GUIMARÃES, Nadya Araújo; ANDRADA, Ana Carolina; PICANÇO, Monise Fernandes. Transitando entre universidade e trabalho: trajetórias desiguais e políticas afirmativas. *Cadernos de Pesquisa*, v. 49, n. 172, p. 284–310, 2019.

HAIR, Joseph F.; BLACK, Bill; BABIN, Barry; ANDERSON, Rolph E.; TATHAM, Ronald L. **Análise Multivariada de Dados.** 6<sup>a</sup> ed. São Paulo, SP, Brasil: Bookman Companhia Editora Ltda, 2009.

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

HASENBALG, Carlos Alfredo. Raça, classe e mobilidade. In: GONZALEZ, Lélia; HASENBALG, Carlos Alfredo (Orgs.). **Lugar de negro.** Rio de Janeiro: Marco Zero, 1982a. p. 67-70.

HASENBALG, Carlos Alfredo. O negro na publicidade. In: GONZALEZ, Lélia; HASENBALG, Carlos Alfredo (Orgs.). **Lugar de negro.** Rio de Janeiro: Marco Zero, 1982b. p. 103-113.

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

HOUT, Michael. Status, autonomy, and training in occupational mobility. *American Journal of Sociology*, v. 89, n. 6, p. 1379–1409, 1984.

HOUT, Michael. More universalism, less structural mobility: the american occupational structure in the 1980s. *American Journal of Sociology*, v. 93, n. 6, p. 1358–1400, 1988.

IANNELLI, Cristina; GAMORAN, Adam; PATERSON, Lindsay. 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.

IBGE. Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil. *Estudos e Pesquisas - Informação Demográfica e Socioeconômica*, n. 41, p. 1–12, 2019.

JUNG, Jisun; LEE, Soo Jeung. Influence of university prestige on graduate wage and job satisfaction: the case of South Korea. *Journal of Higher Education Policy and Management*, v. 38, n. 3, p. 297–315, 2016.

KARLSON, Kristian Bernt. College as equalizer? Testing the selectivity hypothesis. **Social Science Research**, v. 80, p. 216–229, 2019.

KIM, Jeongeun; KIM, Jiyun; JAQUETTE, Ozan; BASTEDO, Michael N. 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, Jeongeun; JUNG, Jiwon; MLAMBO, Yeukai Angela. Institutional selectivity and occupational outcomes for STEM graduates: a generational comparison. **The Journal of Higher Education**, p. 1–30, 2020.

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

KOSHY, Paul; SEYMOUR, Richard; DOCKERY, Mike. Are there institutional differences in the earnings of australian higher education graduates? **Economic Analysis and Policy**, v. 51, p. 1–11, 2016.

LANDIS, J. Richard; KOCH, Gary G. The measurement of observer agreement for categorical data. **Biometrics**, v. 33, n. 1, p. 159–74, 1977.

LESSARD-PHILLIPS, Laurence; BOLIVER, Vikki; PAMPAKA, Maria; SWAIN, Daniel. Exploring ethnic differences in the post-university destinations of Russell Group graduates. **Ethnicities**, v. 18, n. 4, p. 496–517, 2018.

LONG, Mark C. College quality and early adult outcomes. **Economics of Education Review**, v. 27, n. 5, p. 588–602, 2008.

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

MACHADO, Cecilia; REYES, Germán; RIEHL, Evan. Alumni networks at elite universities and the efficacy of affirmative action: December 2021. **Working Paper, Cornell Riehl Economics**. Disponível em: [http://rieleconomics.cornell.edu/papers/mrr\\_affirmative\\_action\\_nov2021.pdf](http://rieleconomics.cornell.edu/papers/mrr_affirmative_action_nov2021.pdf). Acesso em: 16 nov. 2021.

MANZONI, Anna; STREIB, Jessi. 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.

MATTEI, Lauro; HEINEN, Vicente Loeblein. Impactos da crise da Covid-19 no mercado de trabalho brasileiro. **Revista de Economia Política**, v. 40, n. 4, p. 647–668, 2020.

MATTOS, Amália Ivone Santana; CORDEIRO, Técia Maria Santos Carneiro e; ARAÚJO, Tânia Maria de; ALMEIDA, Maura Maria Guimarães de. Desigualdades de gênero: uma revisão narrativa. **Revista Saúde.Com**, v. 11, n. 3, p. 266–279, 2015.

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

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

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

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

PRONI, Thaís Tamarindo da Rocha Weishaupt; PRONI, Marcelo Weishaupt. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. **Revista Estudos Feministas**, v. 26, n. 1, p. 1–21, 2018.

REED, Ritchie H.; MILLER, Herman 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, Carlos Antonio Costa. Desigualdades de gênero no ensino superior e no mercado de trabalho no Brasil: uma análise de idade, período e coorte. **Sociedade e Estado**, v. 31, n. 2, p. 301–324, 2016.

RIBEIRO, Djamila. **Lugar de fala**. São Paulo: Pôlen, 2019.

ROCHA, Emerson. Cor e dor moral: sobre o racismo na "ralé". In: SOUZA, Jessé (Org.). **Ralé brasileira:** quem é e como vive. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2009. p. 353–383.

RUMBERGER, Russel W.; THOMAS, Scott 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, Richard H. A systemic analysis of affirmative action in american law schools. **Stanford Law Review**, v. 57, n. 2, p. 367–483, 2004.
- SANTOS, José Alcides Figueiredo. Classe social e desigualdade de gênero no Brasil. **Dados - Revista de Ciências Sociais**, v. 51, n. 2, p. 353–402, 2008.
- SCHULTZ, Theodore W. Investment in human capital. **The American Economic Review**, v. 51, n. 1, p. 1–17, 1961.
- SILVA, Alexandre Mendes; GÔUVEA, Maria Aparecida; SEMENSATO, Bárbara Ilze; LHAMAS, Fernando Antonio de Melo Pereira. Quality in higher education: an evaluation in a graduation course in administration at a large university in the municipality of São Paulo. **Revista de Administração da UFSM**, v. 15, n. 2, p. 236–256, 2022.
- SILVA, Bruna Caroline Moreira.; XAVIER, Wescley Silva; COSTA, Thiago de Melo Teixeira da. 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, Jessé. **Ralé brasileira: quem é e como vive**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2009.
- SULLIVAN, Alice; PARSONS, Samantha; GREEN, Francis; WIGGINS, Richard D.; PLOUBIDIS, George. The path from social origins to top jobs: social reproduction via education. **The British Journal of Sociology**, v. 69, n. 3, p. 776–798, 2018.
- THOMAS, Scott L. Longer-term economic effects of college selectivity and control. **Research in Higher Education**, v. 44, n. 3, p. 263–299, 2003.
- THOMAS, Scott L.; ZHANG, Liang. 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, Florencia. 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.
- VALENTE, Rubia 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.
- WALKER, Ian; ZHU, Yu. University selectivity and the relative returns to higher education: evidence from the UK. **Labour Economics**, v. 53, p. 230–249, 2018.
- ZHANG, Liang. Gender and racial gaps in earnings among recent college graduates. **The Review of Higher Education**, v. 32, n. 1, p. 51–72, 2008.
- ZIMMERMAN, Seth D. Elite colleges and upward mobility to top jobs and top incomes. **American Economic Review**, v. 109, n. 1, p. 1–47, 2019.

Data da submissão: 14/02/2024

Data da aprovação: 07/03/2025