

Recebido 21.02.2025

Aprovado 08.09.2025

v.22 2026

ISSN 2317-6172

<https://doi.org/10.1590/2317-6172202604>

ARTIGOS

Desigualdade racial e de gênero no mercado de trabalho entre egressos das universidades federais brasileiras

José Roberto Abreu de Carvalho Junior¹  e Wesley Silva Xavier² 

RESUMO Em uma sociedade brasileira caracterizada como machista e racista, questionamos: existe desigualdade de gênero e de cor/raça nos ganhos ocupacionais e salariais entre egressos das universidades federais brasileiras? Para responder a essa pergunta, o objetivo do artigo foi analisar a influência do gênero e da cor/raça sobre os ganhos de egressos das universidades federais brasileiras no mercado de trabalho. Para tanto, aplicamos um questionário eletrônico, respondido por 11.458 egressos, de 18 universidades federais brasileiras. Para a análise dos ganhos ocupacionais e salariais dos egressos, utilizamos o Teste do Qui-Quadrado e a Regressão Logística Multinomial. Os resultados sugerem que egressas do gênero feminino e egressos negros, em geral, apresentam maior probabilidade de ocupar cargos ou empregos considerados mais qualificados, mas, paradoxalmente, têm menor probabilidade de auferir salários mais altos, respectivamente, quando comparados aos egressos do gênero masculino e aos brancos. Os achados sugerem avanços em relação aos ganhos ocupacionais de grupos mais vulneráveis socialmente, mas também evidenciam que gênero e cor/raça são fatores de desigualdade no mercado de trabalho, mesmo entre profissionais altamente qualificados.

PALAVRAS-CHAVE Gênero; cor/raça; ensino superior; desigualdade; mercado de trabalho.

1. Instituto Federal do Espírito Santo, Alegre, Espírito Santo, Brasil | <https://orcid.org/0000-0002-6016-3667>
2. Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, Minas Gerais, Brasil | <https://orcid.org/0000-0003-3524-3566>

Racial and Gender Inequality in the Labor Market among Graduates from Brazilian Federal Universities

ABSTRACT In a Brazilian society characterized as sexist and racist, we ask: is there gender and race inequality in occupational and salary gains among graduates of Brazilian federal universities? To answer this question, the goal of this article was to analyze the influence of gender and race on the earnings of graduates of Brazilian federal universities in the labor market. To this end, we applied an electronic questionnaire, answered by 11,458 graduates from 18 Brazilian federal universities. We used the Chi-Square Test and Multinomial Logistic Regression to analyze the occupational and salary gains of graduates. The results suggest that female and black graduates, in general, are more likely to work in positions/jobs considered more qualified, but, paradoxically, are less likely to receive higher salaries, respectively, when compared with male and white graduates. The finds suggest progress in relation to occupational gains for more socially vulnerable groups, but they also suggest that gender and color/race are factors of inequality in the labor market, even among highly complex professionals.

KEYWORDS Gender; color/race; higher education; inequality; labor market.

Desigualdad racial y de género en el mercado laboral entre graduados de universidades federales de Brasil

RESUMEN En una sociedad brasileña caracterizada como sexista y racista, nos preguntamos: ¿existe desigualdad de género y color/raza en los aumentos ocupacionales y salariales entre los graduados de las universidades federales brasileñas? Para responder a esta pregunta, el objetivo del artículo fue analizar la influencia del género y el color/raza en los ingresos de los graduados de universidades federales brasileñas en el mercado laboral. Para eso, aplicamos un cuestionario electrónico, respondido por 11.458 graduados de 18 universidades federales brasileñas. Utilizamos la prueba de Chi-cuadrado y la regresión logística multinomial para analizar las ganancias ocupacionales y salariales de los graduados. Los resultados sugieren que las mujeres graduadas y los graduados negros, en general, tienen más probabilidades de trabajar en puestos/trabajos considerados más calificados, pero, paradójicamente, tienen menos probabilidades de recibir un salario más alto, respectivamente, que los graduados del género masculino y blanco. Los resultados sugieren avances en relación con las ganancias ocupacionales de los grupos socialmente más vulnerables, pero también sugieren que el género y el color/raza son factores de desigualdad en el mercado laboral, incluso entre profesionales de alta complejidad.

PALABRAS CLAVE Género; color/raza; educación superior; desigualdade; mercado laboral.

A Revista Direito GV adota a licença Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY), exceto onde estiver expresso de outro modo, permitindo-se cópias e reproduções, em qualquer meio ou formato, sem restrições, desde que o trabalho original seja corretamente citado. Autores de textos publicados pela Revista Direito GV mantêm os direitos autorais de seus trabalhos.

Introdução¹

A Teoria do Capital Humano, proposta por Becker (1964) e Schultz (1961), defende que a educação é um investimento de tempo e esforço do indivíduo para adquirir conhecimentos e elevar seu nível educacional, visando ao crescimento pessoal e profissional, além de uma melhoria na qualidade de vida. O cerne dessa teoria é que indivíduos com maior escolaridade tendem a ser mais produtivos, o que os torna elegíveis a melhores oportunidades de emprego e, por consequência, a rendas mais elevadas em contextos capitalistas. Assim, segundo essa teoria, o grau de escolaridade é um fator determinante da posição ocupada pelo indivíduo no mercado de trabalho, pois, quanto mais elevada sua educação, melhores serão suas perspectivas de emprego e salário. Embora a Teoria do Capital Humano seja constantemente confirmada por amplo conjunto de evidências ao redor do mundo que identificam correlação positiva entre escolaridade e renda (Hout, 1984; Torche, 2011), até o momento poucos estudos, especialmente no Brasil, verificaram se os ganhos de egressos do ensino superior no mercado de trabalho diferem em função do gênero (Zhang, 2008) e da sua cor/raça (Lessard-Phillips *et al.*, 2018).

Uma característica marcante da sociedade brasileira, refletida e reproduzida continuamente pelas organizações, é a discriminação de gênero no mercado de trabalho. As mulheres, histórica e persistentemente, ainda recebem salários inferiores aos dos homens, mesmo quando são igualmente ou até mais qualificadas do que eles, indicando a existência de machismo nos ambientes profissionais (Abramo, 2006; Ávila, 2014; Cavazotte; Oliveira; Miranda, 2010; Cotrim; Teixeira; Proni, 2020; Fernandez, 2019; Guedes; Araújo, 2011; Guimarães, 2002; Higa, 2016; Mattos *et al.*, 2015; Medeiros; Pinheiro, 2018; Oliveira; Gava; Unbehaum, 2019; Proni; Proni, 2018; Ribeiro, 2019; Santos, 2008; Santos, 2004). O aumento da escolaridade feminina, especialmente a partir da década de 1990, ainda não tem sido revertido em igualdade de ganhos no mercado de trabalho (Guedes; Araújo, 2011).

Para além da desigualdade de gênero, no Brasil, o racismo e a discriminação racial fazem com que a abertura da estrutura social à ascensão social seja inversamente proporcional à negritude da cor da pele do brasileiro (Hasenbalg, 1979; Mitchell-Walthour, 2017). A dinâmica das organizações brasileiras gera exclusão ou subvalorização do trabalhador negro (Bento, 2002) e favorece socialmente os brancos, que historicamente detêm o monopólio da riqueza, do prestígio e do poder (Fernandes, 2013a), resultando em profundas

1. Os autores agradecem aos avaliadores anônimos pela leitura, avaliação e sugestão de melhorias no conteúdo do artigo. Agradecem também à equipe de revisão, editoração e diagramação da *Revista Direito GV*, em especial, Paula Brito e Lyvia Felix, pela leitura, análise detalhada e sugestões de melhorias apontadas no texto, que, certamente, melhoraram o artigo como um todo.

desigualdades e injustiças sociais (Souza, 2009). Em nível mundial, as evidências sugerem que egressos negros ou pertencentes a minorias étnicas do ensino superior frequentemente obtêm menores ganhos no mercado de trabalho do que egressos brancos, mesmo quando frequentam universidades de maior qualidade, seja no contexto de países considerados periféricos, como o Brasil (Duryea *et al.*, 2019; Guimarães; Andrada; Picanço, 2019; IBGE, 2019; Mitchell-Walthour, 2017; Monk Jr., 2016; Valente, 2016), seja no de países considerados centrais, como Estados Unidos (Gaddis, 2015; Kim *et al.*, 2014; Kim; Jung; Mlambo, 2021; Reed; Miller, 1970; Sander, 2004; Zhang, 2008) e Reino Unido (D'Aguiar; Harrison, 2016; Lessard-Phillips *et al.*, 2018).

Combinadas, essas evidências reforçam a presença de elementos de interseccionalidade entre gênero e cor/raça na geração de desigualdades sociais, em que mulheres negras pobres são as mais penalizadas no mercado de trabalho brasileiro, ao passo que os maiores privilégios são reservados aos homens brancos ricos (Hirata, 2014). No entanto, diante da escassez de pesquisas sobre o tema, nós ainda não sabemos muito bem como essa desigualdade racial e de gênero no mercado de trabalho ocorre especificamente entre os egressos das prestigiadas universidades federais brasileiras.

Devido ao prestígio das universidades federais no contexto brasileiro e à qualidade da educação oferecida por elas (Torche; Costa-Ribeiro, 2012), como atestam diferentes *rankings* nacionais e internacionais de avaliação do ensino superior, poderíamos supor que o gênero e a cor/raça talvez fossem menos impactantes para promover desigualdades de ganhos no mercado de trabalho entre seus egressos. Essa suposição, entretanto, ainda carece de maior suporte empírico.

Logo, questionamos: existe desigualdade de gênero e de cor/raça nos ganhos ocupacionais e salariais entre egressos das universidades federais brasileiras? Para responder a essa pergunta, o objetivo do artigo é analisar a influência do gênero e da cor/raça sobre os ganhos de egressos das universidades federais brasileiras no mercado de trabalho. Com base nas preocupantes evidências das literaturas aqui apresentadas, assumimos como hipótese que egressas do gênero feminino e egressos negros obtêm, respectivamente, menores ganhos no mercado de trabalho quando comparados a egressos de gênero masculino e egressos brancos.

Os ganhos no mercado de trabalho são aqui compreendidos pela ocupação e remuneração dos egressos. Por razões de foco e escopo, temos por propósito analisar o peso das características demográficas dos egressos (gênero e cor/raça) sobre seus ganhos no mercado de trabalho, e não suas características institucionais, como a universidade frequentada ou o fato de terem sido ou não beneficiários de ações afirmativas. Ressaltamos que tais políticas, a rigor, também podem beneficiar homens e brancos, desde que atendidos os critérios de renda e de instituição de origem do ensino médio. Contudo, essas características estão

inclusas no nosso modelo econométrico, o que torna nossas análises ainda mais robustas e significativas.

Ao melhor de nosso conhecimento, até agora, nenhuma pesquisa fez uma análise ampla que comparasse, a partir de diferentes cursos, universidades e regiões do país, os ganhos de egressos das universidades federais brasileiras no mercado de trabalho em função do gênero e da cor/raça. Contribuímos para a literatura ao preenchermos essa importante lacuna teórica e empírica no conhecimento. Como contribuição prática e social, o artigo fornece evidências para a tomada de decisão na gestão pública e privada, por meio do fortalecimento de políticas públicas e empresariais voltadas para o combate à desigualdade racial e de gênero no mercado de trabalho. Gestores de organizações preocupados em tornar seus ambientes organizacionais mais inclusivos podem fazer uso dos resultados que aqui encontramos para a adoção de políticas organizacionais que promovam maior equidade racial e de gênero no ambiente de trabalho. Por fim, o estudo fornece importantes evidências para as discussões sobre o direito antidiscriminatório, que, segundo Freire (2025), possui como foco a promoção da igualdade substantiva entre os indivíduos.

1. Desigualdade de gênero no mercado de trabalho

No Brasil, pesquisas sobre desigualdade de ganhos no mercado de trabalho em função do gênero entre egressos de universidades públicas são ainda limitadas em termos de volume e de abrangência dos resultados. A maioria dos estudos existentes configura-se como estudos de caso, uma vez que consideram apenas uma universidade como unidade de análise. Ainda assim, as importantes evidências disponíveis sugerem preocupação e indicam como ocorre a desigualdade de ganhos no mercado de trabalho brasileiro, mesmo entre profissionais altamente qualificados, com formação em nível superior.

Ao fazermos uma revisão narrativa sobre o tema – sem a intenção de descartar potenciais e importantes estudos sobre desigualdade no mercado de trabalho em função do gênero e da cor/raça entre profissionais egressos de universidades públicas –, o estado da arte das pesquisas aponta que, na Universidade de Brasília (UnB) (Francis-Tan; Tannuri-Pianto, 2018), na Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) (Duryea *et al.*, 2019) e em outra universidade brasileira de alto prestígio² (Guimarães; Andrada; Picanço, 2019), as egressas mulheres beneficiam-se menos em termos de ganhos ocupacionais e salariais no mercado de trabalho e de taxas de mobilidade social quando comparadas aos egressos homens. Apesar de esses estudos serem limitados em termos de análises de caso restritas

2. As autoras não mencionam o nome da universidade.

às respectivas universidades, cujas generalizações não são permitidas para o universo dos profissionais de ensino superior, suas evidências são relevantes para entendermos a possível realidade do nosso objeto de pesquisa, qual seja, a desigualdade salarial de gênero e de cor/raça no mercado de trabalho entre esses profissionais.

Por exemplo, Francis-Tan e Tannuri-Pianto (2018) investigaram o impacto de frequentar uma universidade de prestígio, como a UnB, sobre os ganhos profissionais de seus egressos. Para tanto, compararam os ganhos no mercado de trabalho dos formados pela UnB com os daqueles que não estudaram nessa instituição. Ao analisarem os resultados por gênero, constataram que os ganhos de se frequentar a UnB estão concentrados entre os candidatos do sexo masculino. De acordo com os autores, a formação na instituição aumenta substancialmente os rendimentos tanto de candidatos cotistas quanto de candidatos não cotistas do sexo masculino, mas não produz o mesmo efeito para as candidatas do sexo feminino. Análises complementares indicam diferenças de ganhos entre homens e mulheres tanto em cursos de alta seletividade quanto nos menos seletivos, particularmente entre candidatos cotistas. Em síntese, depreendemos desse estudo que o gênero do profissional é mais impactante para ganhos no mercado de trabalho (positivamente para homens e negativamente para mulheres) do que a origem socioeconômica desprivilegiada, como no caso dos estudantes cotistas.

Duryea *et al.* (2019), por sua vez, compararam taxas de mobilidade social de estudantes oriundos de famílias de baixa renda da UFPE às taxas de mobilidade social de estudantes dos Estados Unidos. Seus resultados apontam que essas taxas são mais elevadas para estudantes do sexo masculino do que para estudantes do sexo feminino, tanto no contexto brasileiro quanto no estadunidense. Ademais, uma análise, por gênero e cor/raça, da habilidade dos estudantes – mensurada pelas notas obtidas no vestibular – segundo os autores, não explica as desigualdades salariais observadas entre homens e brancos. Em outras palavras, mesmo quando mulheres e negros obtêm maior nota no vestibular para admissão à UFPE em relação, respectivamente, a homens e brancos, a desigualdade salarial persiste quando analisados seus ganhos no mercado de trabalho no curto e no médio prazo.

Guimarães, Andrada e Picanço (2019) examinaram o processo de transição entre o ensino superior e o mercado de trabalho de egressos oriundos de uma instituição de alto prestígio, uma das pioneiras na implementação de programas de ação afirmativa. Ao compararem os ganhos salariais de egressos no momento pós-formatura de estudantes ingressantes em cursos de graduação nos anos de 2005 e 2006 e anos depois, em 2014, as autoras constataram que, entre as faixas de rendimento salarial menores, a proporção de mulheres é mais significativa do que a de homens. Além disso, os resultados apontam que os homens predominam entre os maiores salários, tendência que se acentua no

cenário observado em 2014. Depreendemos desse estudo que o prestígio da instituição de ensino analisada não foi suficiente para eliminar as desigualdades salariais de gênero entre profissionais com ensino superior, em nível mais amplo do mercado de trabalho e da sociedade.

As diferenças de resultados no mercado de trabalho brasileiro em função do gênero do egresso encontradas por Francis-Tan e Tannuri-Pianto (2018), Duryea *et al.* (2019) e Guimarães, Andrada e Picanço (2019) convergem amplamente com evidências da literatura internacional, que mostram que mulheres, mesmo quando egressas de universidades de prestígio, frequentemente auferem menores ganhos ocupacionais e salariais em comparação aos homens. Essa penalização no mercado de trabalho é observada em vários países desenvolvidos e em desenvolvimento, como Estados Unidos (Bobbitt-Zeher, 2007; Kim; Jung; Mlambo, 2021; Long, 2008; Ma; Savas, 2014; Manzoni; Streib, 2019; 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).

Essas evidências demonstram que o ensino superior, por si só, mesmo quando cursado em universidades de prestígio e de alta qualidade, está longe de eliminar a lacuna salarial e ocupacional entre homens e mulheres no mercado de trabalho (Ma; Savas, 2014). Assim, embora as mulheres sejam a maioria entre os estudantes do ensino superior e apresentem bom desempenho acadêmico e boas credenciais educacionais, por vezes, melhores do que as dos homens (Ribeiro, 2016), a robusta evidência empírica disponível em diferentes países indica 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 nas últimas três décadas, não tem sido revertido em igualdade nos ganhos advindos do trabalho. Apesar de serem a maioria no estrato mais qualificado de trabalhadores em diversas áreas, as mulheres continuam recebendo salários bem mais baixos que os homens (Guedes; Araújo, 2011). Isso ocorre mesmo entre os profissionais altamente escolarizados, pois mestras e doutoras ainda recebem consideravelmente menos do que 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).

Segundo Santos (2008), a compreensão do gênero como uma categoria de análise sociológica sublinha que as disparidades econômicas observadas entre homens e mulheres

são primariamente forjadas por fatores sociais e estruturais, e não por determinações biológicas intrínsecas. Nessa perspectiva, conforme aponta o autor, a categoria “masculino” é historicamente associada a maior prerrogativa social em comparação à categoria “feminino”. O autor destaca que essa construção da identidade de gênero atua como um arcabouço fundamental que molda a percepção individual da realidade, o significado atribuído às experiências vividas e as projeções e expectativas sociais direcionadas aos indivíduos. Em outras palavras, o gênero não é apenas uma característica individual, mas um princípio organizador da sociedade, influenciando a distribuição de poder e as interações cotidianas.

Os fatores socioculturais desempenham papel crucial na atribuição de papéis sociais diferenciados a homens e mulheres. Tradicionalmente, o homem é socialmente posicionado como provedor principal, com atuação esperada no espaço público, que abrange o mercado de trabalho e as esferas de maior influência social. Em contrapartida, a mulher tem sido historicamente associada aos papéis de reprodutora, mãe, esposa e/ou filha, tendo sua atuação predominantemente restrita ao espaço privado, que inclui o ambiente doméstico, o cuidado familiar e as tarefas do lar (Fernandez, 2019).

Essas expectativas de gênero refletem-se nas escolhas profissionais e nas aspirações de carreira. Homens frequentemente buscam ocupações que lhes permitam desenvolver habilidades como empreendedorismo, autonomia e liberdade, almejando alto desempenho, produtividade, reconhecimento e recompensas financeiras por meio de suas atividades laborais. Por sua vez, mulheres tendem a transpor características tradicionalmente associadas ao feminino para o âmbito profissional, buscando conciliar a vida profissional com as responsabilidades familiares (Mattos *et al.*, 2015). Adicionalmente, os condicionantes de gênero relacionados à maternidade, ao cuidado de filhos pequenos, à definição de prioridades familiares e às exigências do ambiente de trabalho representam desafios significativos, capazes de comprometer a progressão e o engajamento profissional das mulheres (Fernandez, 2019).

Esse processo resulta na clássica divisão da organização familiar e molda o imaginário social que associa o homem à figura de provedor e a mulher à de cuidadora (Guedes; Araújo, 2011). A prática continuada dessa divisão sexual do trabalho acabou por torná-la natural, consolidando a atribuição social de funções masculinas e femininas, respectivamente (Fernandez, 2019). Homens e mulheres não trabalham igualmente nas mesmas atividades, nem o fazem com a mesma duração e, como consequência, exercem poderes e assumem responsabilidades diferentes, em parte em decorrência da forma como alocam seu tempo entre o trabalho produtivo (remunerado) e o trabalho não produtivo (doméstico, não remunerado) (Medeiros; Pinheiro, 2018).

A divisão sexual do trabalho está no centro do poder que os homens exercem sobre as mulheres (Mattos *et al.*, 2015). Essa realidade desigual fez com que a literatura cunhasse

a expressão “teto de vidro”, que representa as barreiras invisíveis que limitam a ascensão profissional das mulheres a cargos mais elevados na estrutura organizacional (Fernandez, 2019) e que colocam os homens em situação de persistente vantagem nos ambientes profissionais (Ribeiro, 2016). Logo, as desigualdades de gênero são ainda parte estruturante da desigualdade social brasileira (Fernandez, 2019).

2. Desigualdade racial no mercado de trabalho

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

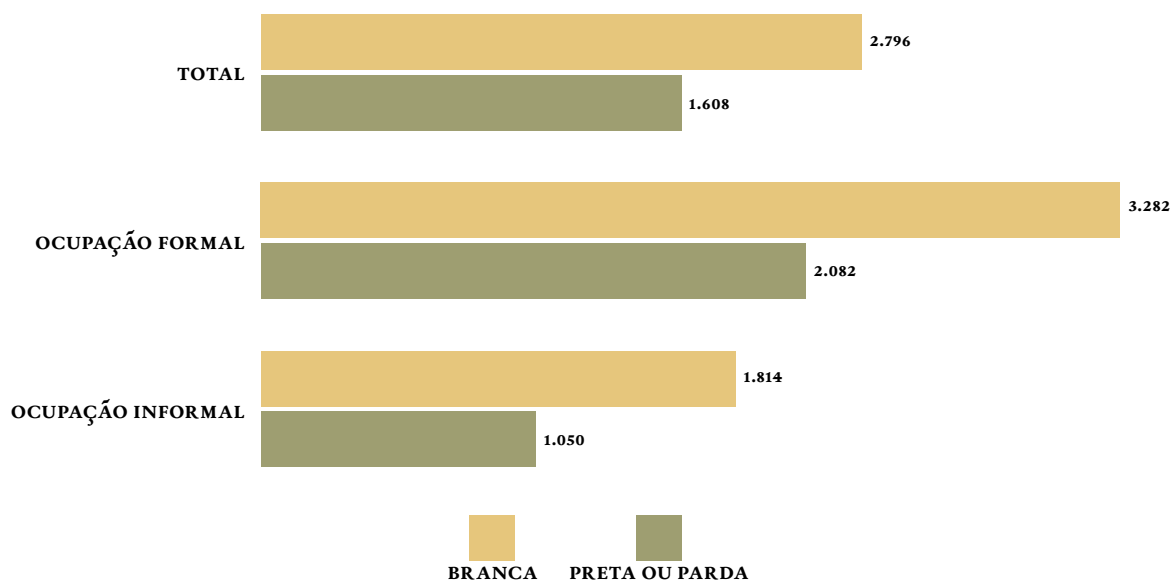
O estado da arte das pesquisas sobre o tema aponta que, na UFPE, estudantes negros oriundos de famílias de baixa renda apresentam menor probabilidade de alcançar o topo dos maiores rendimentos econômicos no mercado de trabalho, em função da sua renda familiar e do curso realizado (Duryea *et al.*, 2019). Duryea *et al.* (2019) constatam que estudantes negros da UFPE concentram-se em cursos de menor prestígio e remuneração e têm baixa representação em cursos como Medicina e Engenharia. Os autores alertam que a escolha do curso é um fator que afeta a mobilidade social de egressos negros da UFPE. Além disso, egressos negros provenientes de famílias de baixa renda podem ter redes de contato menos valiosas para o acesso a melhores ocupações e remunerações no mercado de trabalho, quando comparados a egressos brancos de famílias com melhores condições socioeconômicas (Machado; Reyes; Riehl, 2025).

As evidências de ganhos diferenciados no mercado de trabalho brasileiro em função da cor/raça do egresso da UFPE encontradas por Duryea *et al.* (2019) convergem com os resultados de Guimarães, Andrada e Picanço (2019), que igualmente apontam que egressos negros obtêm menores ganhos no mercado de trabalho do que egressos brancos em uma universidade brasileira de alto prestígio. Esses achados também se alinham à literatura internacional, que demonstra que egressos negros e/ou pertencentes a minorias étnicas do ensino superior frequentemente obtêm menores ganhos do que brancos em países como o Reino Unido (D’Aguiar; Harrison, 2016; Lessard-Phillips *et al.*, 2018) e os Estados Unidos (Gaddis, 2015; Kim *et al.*, 2014; Kim; Jung; Mlambo, 2021; Reed; Miller, 1970; Sander, 2004; Zhang, 2008).

Os resultados de Duryea *et al.* (2019), no entanto, divergem de parte da literatura que não identificou diferenças significativas entre os ganhos no mercado de trabalho entre egressos negros ou pertencentes a minorias étnicas e egressos brancos de outros países (Daniel; Black; Smith, 1997; Grove; Hussey, 2014; Monks, 2000; Rothstein; Yoon, 2006; Rumberger; Thomas, 1993; Thomas, 2003; Thomas; Zhang, 2005).

Diante desses resultados contraditórios, podemos afirmar que, em termos globais, as evidências acerca dos ganhos no mercado de trabalho de egressos do ensino superior em função de sua cor/raça/etnia ainda se mostram divergentes. Assim, mais pesquisas são necessárias para que possamos formular conclusões mais categóricas sobre os impactos que a cor/raça/etnia do egresso exerce sobre seus ganhos no mercado de trabalho. De todo modo, as evidências a respeito de uma penalização dos estudantes negros da UFPE no mercado de trabalho encontradas por Duryea *et al.* (2019) reforçam a clara discriminação racial brasileira existente nos rendimentos dos trabalhadores negros em relação aos trabalhadores brancos, como visualizamos no Gráfico 1, elaborado com base em dados fornecidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2019).

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



FONTE: IBGE (2019).

Pelo Gráfico 1, podemos observar que, no total, trabalhadores brancos no Brasil recebem aproximadamente 74% a mais do que trabalhadores negros (R\$ 2.796 para brancos e R\$ 1.608 para negros). Essa diferença ocorre em todas as ocupações, inclusive nas informais.

Assim, a raça é um dos principais determinantes da desigualdade salarial no Brasil (Ribeiro, 2019). Esses dados refutam a ideia de uma suposta miscigenação harmoniosa e de igualdade de oportunidades entre brancos e negros (Neves, 2017), evidenciando como o Brasil é desigual em termos raciais, favorecendo os brancos e penalizando os negros. Entre os trabalhadores, verifica-se grande diferencial de renda entre brancos e negros em todos os níveis de escolaridade (Hasenbalg, 1979).

Em relação às diferenças no mercado de trabalho brasileiro por cor/raça, 68,6% dos cargos gerenciais são ocupados por brancos, enquanto apenas 29,9% são ocupados por negros (IBGE, 2019). Esses dados revelam um domínio dos brancos nas melhores ocupações do mercado de trabalho e na hierarquia organizacional em relação aos negros, apesar de os negros serem maioria no Brasil (aproximadamente 56% de toda a população brasileira). Consequentemente, o domínio das ocupações gerenciais, geralmente associadas a maiores remunerações, reflete-se em rendimentos mais elevados para os brancos em comparação aos negros. Assim, percebemos que, quando se trata de raça e economia no Brasil, estamos, essencialmente, falando sobre desigualdade (Almeida, 2019), uma vez que a raça opera como um critério socialmente relevante no preenchimento de posições na estrutura de classes e nas dimensões distributivas da estratificação social (Hasenbalg, 1979). Os trabalhadores negros recebem salários mais baixos e atuam em condições mais precárias mesmo quando desempenham funções semelhantes às de trabalhadores brancos (Almeida, 2019).

Evidências recentes sugerem que, embora a formação em uma universidade de prestígio possa fornecer ganhos imediatos e significativos para a inserção de seus egressos no mercado de trabalho, egressos negros e oriundos de famílias de baixa renda ainda podem enfrentar barreiras organizacionais, como a ausência de redes de contato valiosas, o que pode dificultar processos de ascensão profissional no médio e no longo prazo, estagnando suas remunerações (Machado; Reyes; Riehl, 2025). Essas barreiras podem ser resultado do racismo brasileiro, estrutural ou não, que é um dos elementos produtores e reprodutores de desigualdades sociais e, consequentemente, no mercado de trabalho, favorecendo trabalhadores brancos e penalizando trabalhadores negros no acesso às melhores oportunidades profissionais e salariais (Almeida, 2019; Bento, 2002, 2014; Fernandes, 2013a, 2013b; Hasenbalg, 1979, 1982a, 1982b; Nascimento, 2016; Ribeiro, 2019; Rocha, 2009).

Diante desse cenário, cabe verificar empiricamente, de maneira mais abrangente, como essa possível desigualdade racial nos ganhos do mercado de trabalho ocorre especificamente entre os egressos das prestigiadas universidades federais brasileiras.

3. Metodologia

Nossa pesquisa adota uma abordagem estritamente quantitativa dos dados. Para atingir nosso objetivo, realizamos um *survey* do tipo *cross-section*, aplicando, entre 15 de setembro de 2021 e 31 de dezembro de 2021, um questionário eletrônico, por meio do Formulários Google. O instrumento foi respondido por uma expressiva amostra final de 11.458 egressos ($n = 11.458$), provenientes de 248 cursos de graduação, de todas as áreas do conhecimento, vinculados a 18 universidades federais brasileiras, distribuídas pelas cinco regiões do país, e que colaram grau entre 2016 e 2021.

Assim, considerando o período de aplicação do questionário, no fim de 2021, nossa amostra abrange egressos que concluíram a graduação em um intervalo de até seis anos anteriores à coleta dos dados. A Tabela 1 apresenta o perfil sociodemográfico dos egressos que compõem a amostra analisada.

TABELA 1 – Características sociodemográficas dos egressos da amostra

CARACTERÍSTICA SOCIODEMOGRÁFICA	% DE PARTICIPAÇÃO DE EGRESSOS NA AMOSTRA
Região do país	
Nordeste	34,12%
Sudeste	33,37%
Sul	23,49%
Norte	5,25%
Centro-Oeste	3,79%
Gênero	
Feminino	59,88%
Masculino	39,41%
Não binário	0,40%
Queer	0,20%
Outros	0,10%
Cor/Raça	
Brancos	57,42%
Negros (pretos e pardos)	41,04%
Amarelos	1,20%
Indígenas	0,39%

FONTE: ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Para evitar vieses na escolha das universidades participantes e, assim, na coleta dos dados e na análise dos resultados, 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. Das 69 universidades federais existentes em 2021, 30 aceitaram participar da pesquisa. Solicitamos a essas 30 instituições que enviassem o questionário diretamente a seus egressos por *e-mail* e, adicionalmente, o disponibilizamos em grupos de ex-alunos dessas universidades no Facebook. Porém, apenas 18 universidades federais encaminharam o questionário diretamente aos *e-mails* de seus egressos, sendo justamente essas as instituições que registraram as maiores taxas de resposta (ao menos 100 egressos por universidade).

Visando padronizar os nossos métodos e evitar o risco de enviesamento da amostra, restringimos a unidade de análise aos egressos dessas 18 universidades que receberam o questionário diretamente por *e-mail*. Ao fazermos isso, observamos também o recomendado por Hair *et al.* (2009) sobre a necessidade de, ao menos, 100 observações para a validade estatística dos resultados. Com base nos critérios de seleção estabelecidos, as respostas de universidades que representaram somente 1,74% do total registrado foram excluídas da análise. Também descartamos os egressos de outros gêneros que não masculino e feminino, bem como de outras cores/raças diferentes de brancos e negros, em razão dos baixos percentuais desses egressos quando comparados aos demais, conforme indicado na Tabela 1.

A amostra da pesquisa caracteriza-se, então, não pela aleatoriedade, mas pela acessibilidade dos pesquisadores a egressos que responderam ao questionário, provenientes de universidades federais que, primeiro, concordaram em participar do estudo e, segundo, que distribuíram o questionário em massa aos *e-mails* de seus ex-alunos. A impossibilidade de determinar o universo e o perfil dos egressos dessas instituições, devido à ausência de dados fornecidos pelas próprias instituições, na maioria das vezes, em razão de inviabilidade técnico-operacional, impediu a avaliação da representatividade da amostra em relação ao universo total de egressos no período de 2016 a 2021. Essa limitação metodológica é inerente ao escopo do estudo e alheia ao nosso controle.

Nesse cenário amostral, é importante ressaltar, ainda, as ressalvas inerentes a pesquisas baseadas em questionários, as quais podem ser respondidas por participantes com maior interesse no tema investigado, introduzindo um potencial viés para céticos. Não obstante, considerando a baixa taxa de participação tipicamente observada em levantamentos dessa natureza, a presente amostra, composta de aproximadamente 12.000 respondentes, provenientes de 18 universidades federais, abrangendo 248 cursos de graduação de todas as áreas do conhecimento e regiões do Brasil, mostra-se expressiva e diversificada. Acreditamos que essa amplitude da amostra contribui para a produção de resultados imparciais e não enviesados, sobretudo porque a coleta de dados dependeu fundamentalmente de três

fatores: (1) a aceitação das universidades em participar; (2) o envio do questionário aos *e-mails* de seus egressos; e (3) a resposta voluntária dos egressos ao questionário.

Além disso, julgamos que, mesmo diante dessa dependência da participação das universidades e dos egressos à pesquisa, nossa amostra, além de ampla, está também diversificada em termos das características sociodemográficas dos estudantes, conforme os percentuais de participação por região do país, gênero e cor/raça registrados na Tabela 1. Em reforço a esse entendimento, destacamos a ausência de dados prévios disponibilizados por parte de organismos oficiais, como o Ministério da Educação (MEC), sobre o nosso tema de pesquisa.

Assim, compreendemos que o esforço empreendido para a realização de uma pesquisa em larga escala, em um país de dimensão continental como o Brasil, contribui e valida o nosso processo de coleta e análise dos dados, uma vez que buscávamos inicialmente a participação de todas as universidades federais na pesquisa. De todo modo, deve o leitor ter ciência de que nossos resultados e conclusões se devem estritamente aos egressos da amostra, com as devidas limitações de sua representatividade para o universo de estudantes.

A Tabela 2 apresenta a nossa amostra final, contendo as universidades participantes, suas respectivas regiões do país, as taxas de respostas obtidas e o percentual de participação de cada instituição em relação ao total da amostra considerada.

TABELA 2 – Amostra final de egressos, por universidade participante da pesquisa

UNIVERSIDADE	REGIÃO DO PAÍS	NÚMERO DE EGRESSOS QUE RESPONDERAM AO QUESTIONÁRIO	PERCENTUAL REFERENTE 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%

continua

UNIVERSIDADE	REGIÃO DO PAÍS	NÚMERO DE EGRESSOS QUE RESPONDERAM AO QUESTIONÁRIO	PERCENTUAL REFERENTE À AMOSTRA FINAL
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: ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Antes de ser enviado às universidades listadas na Tabela 2, o questionário foi analisado, voluntariamente e a nosso pedido, por dois pesquisadores da UFV, especialistas em pesquisas baseadas em questionários, bem como por um programador visual da Ufes, com 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, de modo a retratar a realidade da melhor forma possível e a facilitar tanto a coleta dos dados quanto a 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 a partir da análise desses profissionais, que pertencem a duas das universidades participantes da pesquisa.

Após esses ajustes, e antes da aplicação do questionário aos egressos das universidades listadas na Tabela 2, realizamos um pré-teste com 16 egressos do curso de Comunicação Social – Jornalismo (bacharelado), aos quais foi aplicado o questionário com um tipo de formato de perguntas, e com 22 egressos do curso de graduação de Arquitetura e Urbanismo (bacharelado), aos quais foi aplicado o questionário com outro formato de perguntas, ambos os cursos da UFV. O questionário aplicado aos egressos do curso de Comunicação Social – Jornalismo (bacharelado) mostrou-se mais válido estatisticamente e, assim, nós adotamos sua estrutura como padrão para a versão final do questionário.

Esse pré-teste serviu apenas para a validação do questionário e suas respostas não foram consideradas para as análises na amostra final da pesquisa. Após essa etapa, o questionário somente foi aplicado aos egressos das 18 universidades federais da amostra após submissão e aprovação prévia pelo Comitê de Ética em Pesquisas com Seres Humanos da UFV, via Plataforma Brasil.³

Consideramos os ganhos dos egressos no mercado de trabalho como representados pelo tipo de ocupação (cargo/emprego) e pela remuneração auferida. Esse procedimento é um dos mais comuns na literatura que investiga ganhos ocupacionais e salariais de egressos do ensino superior no mercado de trabalho (Hout, 1984; Torche, 2011). Para identificar o tipo de ocupação do egresso no mercado de trabalho, consideramos a variável “escolaridade da ocupação”, que se refere à escolaridade exigida pelo mercado de trabalho para o exercício do cargo ou emprego atual do egresso.

Por exemplo, se um(a) egresso(a) do curso de Engenharia Civil trabalha como engenheiro(a) civil, o nível de escolaridade exigido para atuação no seu cargo, conforme o Código Brasileiro de Ocupações,⁴ é a graduação de nível superior em Engenharia Civil e respectivo registro no Conselho de Classe Profissional. Nesse caso, a escolaridade da ocupação do(a) egresso(a) é o ensino superior completo, estando compatível com sua formação universitária. No entanto, se outro(a) egresso(a) de Engenharia Civil atua como policial militar, cargo cujo requisito pode ser apenas o ensino médio completo, então dizemos que esse(a) egresso(a) está supraqualificado(a), uma vez que a sua ocupação exige um nível de escolaridade inferior ao de sua formação universitária.

O Quadro 1 apresenta a definição, o formato e a descrição das nossas variáveis, elaboradas a partir do questionário disponível no Anexo A.

3. A carta de aprovação encontra-se disponível no Scielo Dataverse da *Revista Direito GV*, no link: <https://data.scielo.org/file.xhtml?persistentId=doi:10.48331/SCIELODATA.WSJE9B/NKBWKS&version=2.0>.

4. Disponível em: <https://cbo.mte.gov.br/cbosite/pages/pesquisas/BuscaPorTitulo.jsf>. Acesso em: 13 jul. 2025.

QUADRO 1 – Formato e descrição das variáveis da pesquisa

VARIÁVEL	FORMATO/DESCRIÇÃO
Gênero	Variável independente, do tipo categórica. Corresponde ao gênero com o qual o egresso se identifica, sendo as opções: masculino ou feminino. Variável criada a partir da seguinte pergunta do questionário: Qual é o seu gênero? () masculino () feminino () <i>queer</i> () não binário () prefiro não dizer () outro: _____
Cor/raça	Variável independente, do tipo categórica. Corresponde à autodeclaração do egresso conforme ele se identifica com a cor/raça: brancos ou negros (cor preta ou parda). Variável criada a partir da seguinte pergunta do questionário: Você se autodeclara como sendo de cor/raça: () branca () preta () parda () amarela () indígena
Escolaridade da ocupação	Variável dependente, do tipo categórica. Corresponde ao nível de escolaridade exigido para o cargo ou emprego do egresso, sendo as opções: até o ensino médio completo ou ensino superior incompleto; até o ensino superior completo ou pós-graduação incompleta; pós-graduação completa. Variável criada a partir da seguinte pergunta do questionário: O seu cargo ou emprego exige como requisito o seguinte nível de escolaridade: () nenhum nível de instrução () ensino fundamental incompleto () ensino fundamental completo () ensino médio incompleto () ensino médio completo () ensino superior incompleto () ensino superior completo () especialização incompleta () especialização completa () mestrado incompleto () mestrado completo () doutorado incompleto () doutorado completo () pós-doutorado incompleto () pós-doutorado completo () não sei dizer () não se aplica
Remuneração	Variável dependente, do tipo ordinal. Corresponde à remuneração mensal bruta do egresso, sendo as opções: até 1 salário mínimo; de 1 a 1,5 salários mínimos; de 1,5 a 2 salários mínimos; de 2 a 2,5 salários mínimos; de 2,5 a 3 salários mínimos; de 3 a 4 salários mínimos; de 4 a 5 salários mínimos; de 5 a 7 salários mínimos; de 7 a 10 salários mínimos; de 10 a 15 salários mínimos; de 15 a 20 salários mínimos; acima de 20 salários mínimos. Classificação da remuneração em faixas salariais adaptada do critério de classes sociais feito pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). ⁵ Variável criada a partir da seguinte pergunta do questionário: Qual é a remuneração bruta mensal do seu trabalho? () até 1 salário mínimo (até R\$ 1.100) () de 1 a 1,5 salários mínimos (de R\$ 1.100,01 a R\$ 1.650) () de 1,5 a 2 salários mínimos (de R\$ 1.650,01 a R\$ 2.200) () de 2 a 2,5 salários mínimos (de R\$ 2.200,01 a R\$ 2.750) () de 2,5 a 3 salários mínimos (de R\$ 2.750,01 a R\$ 3.300) () de 3 a 4 salários mínimos (de R\$ 3.300,01 a R\$ 4.400) () de 4 a 5 salários mínimos (de R\$ 4.400,01 a R\$ 5.500) () de 5 a 7 salários mínimos (de R\$ 5.500,01 a R\$ 7.700) () de 7 a 10 salários mínimos (de R\$ 7.700,01 a R\$ 11.000) () de 10 a 15 salários mínimos (de R\$ 11.000,01 a R\$ 16.500) () de 15 a 20 salários mínimos (de R\$ 16.500,01 a R\$ 22.000) () acima de 20 salários mínimos (acima de R\$ 22.000)

FONTE: ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

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

Os dados foram organizados e tabulados no Excel e, em seguida, analisados no SPSS (versão 23). Para a análise descritiva e comparativa, utilizamos, a um nível de confiança de 95%, o Teste do Qui-Quadrado, que avalia a probabilidade de associação estatística entre duas amostras independentes, verificando se há diferença entre a contagem observada e a esperada das variáveis em análise. A interpretação do p-valor do teste (apresentado na legenda dos gráficos e no corpo do texto) é feita da seguinte forma: se o p-valor for menor que 0,05, significa que, a um nível de significância estatística de 5%, há diferença estatisticamente significativa entre as variáveis consideradas. Caso o p-valor seja maior que 0,05, entendemos que, a um nível de significância estatística de 5%, não há diferença estatisticamente significativa entre as variáveis consideradas.

De maneira complementar, para a análise inferencial dos dados, realizamos duas Regressões Logísticas Multinomiais, nas quais nossas variáveis dependentes foram “escolaridade da ocupação” e “remuneração”, e as variáveis independentes foram “gênero” e “cor/raça”. A Regressão Logística Multinomial é utilizada quando se pretende estimar um relacionamento no qual a variável dependente não é métrica, mas categórica (Hamilton, 2013). Segundo Hamilton (2013), variável categórica é aquela cuja mensuração não se encontra em uma escala contínua, mas em escalas binárias, dicotômicas, ordinais ou com múltiplas opções, como ocorre com as faixas salariais utilizadas na variável “remuneração”. A coleta de dados sobre a remuneração dos egressos foi realizada de forma categórica, em faixas salariais, devido ao fato de esse formato ser possivelmente mais receptivo aos estudantes quando do preenchimento do questionário, uma vez que consideramos a renda no trabalho como algo sensível para os profissionais.

O método de Regressão Logística Multinomial parte do pressuposto de que, quando se trabalham variáveis qualitativas como fenômeno a ser estudado, a estimação do modelo por mínimos quadrados ordinários gera resultados enviesados (Fávero; Belfiore, 2017). Por essa razão, o método de estimação recomendado é a máxima verossimilhança. Como a Regressão Logística Multinomial pressupõe a existência de uma variável dependente com mais de duas categorias, estima-se a probabilidade de ocorrência da categoria de referência e das demais. Desse modo, a soma das probabilidades de ocorrência de todos os eventos será sempre igual a 1, e o número de equações será igual ao número de categorias da sua variável dependente. Segundo Fávero e Belfiore (2017), de forma geral, a expressão dessas probabilidades é dada pela equação (1):

$$p_{im} = \frac{e^{Z_{im}}}{\sum_{m=0}^{M-1} e^{Z_{im}}} \quad (1)$$

Em que:

P_{im} ($m=0, 1, \dots, M-1$) refere-se à probabilidade de ocorrência de cada uma das M categorias de resposta;

Z_{im} corresponde ao logito, ou seja, ao vetor de variáveis explicativas com os respectivos parâmetros estimados.

De modo geral, se a variável dependente apresenta M categorias de resposta, serão estimados $M-1$ logitos. A expressão geral do logito Z_{im} ($m=0, 1, \dots, M-1$) para um modelo em que a variável dependente assume M categorias de resposta é apresentada na equação (2):

$$Z_{im} = \alpha_m + \beta_{1m}X_{1i} + \beta_{2m}X_{2i} + \dots + \beta_{km}X_{ki} \quad (2)$$

Em que:

$Z_{i0} = 0$ e, assim, $e^{Z_{i0}} = 1$;

α_m é o intercepto;

$\beta_{1m}, \dots, \beta_{km}$ são os coeficientes da regressão;

$X_{1i}, \dots, X_{ki}$ referem-se às variáveis explicativas do modelo;

e os subscritos i representam cada uma das observações da amostra, ou seja, os egressos respondentes.

A adoção do método de Regressão Logística Multinomial é amplamente difundida na literatura, especialmente em estudos que têm a Educação como área de avaliação. Por exemplo, Lourenço *et al.* (2017) verificaram se os municípios brasileiros, caracterizados pelo Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (Ideb), podem ser diferenciados por aspectos sociais, econômico-financeiros e de controle social, bem como de aspectos pedagógicos e estruturais. Para tanto, os autores utilizaram a Regressão Logística Multinomial com uma amostra composta de 5.319 municípios brasileiros, entre 2009 e 2013. A variável dependente foi a nota obtida pelos municípios no Ideb, classificada como “boa”, “ruim” ou “regular”. É justamente pelo fato de a variável dependente ter sido classificada em três ou mais categorias que a regressão logística utilizada se caracteriza como multinomial. Os autores empregaram 21 variáveis independentes relacionadas a gastos públicos com educação e características sociais e demográficas da população, como acesso à internet, água canalizada, escolaridade, local de trabalho, estado civil, entre outras.

Optamos pelo método da Regressão Logística Multinomial em razão da natureza categórica das variáveis dependentes utilizadas em nossa pesquisa: “escolaridade da ocupação” e “remuneração”, ambas coletadas em faixas ou categorias, e não como variáveis contínuas. Tal característica inviabiliza, metodologicamente, a aplicação direta dos modelos de decomposição clássicos, os quais pressupõem uma variável dependente contínua, como

o salário expresso em valor monetário. Além disso, a escolha pela Regressão Logística Multinomial permitiu-nos captar as probabilidades associadas a diferentes perfis de inserção ocupacional e salarial conforme o gênero e a cor/raça dos egressos, possibilitando identificar *nuances* relevantes da desigualdade no acesso a melhores posições ocupacionais e a faixas salariais mais elevadas no mercado de trabalho, mesmo entre profissionais altamente qualificados.

Reconhecendo a importância dos métodos de decomposição e de outras abordagens que poderiam ser complementares, consideramos uma possibilidade de aprofundamento em estudos futuros a aplicação desses modelos, desde que viabilizada pela coleta de dados com variáveis salariais contínuas e com maior detalhamento sobre características do trabalho e do trabalhador.

Necessitamos ajustar o tamanho das faixas de ambas as variáveis dependentes para facilitar a análise das Regressões Logísticas Multinomiais. Fizemos esse ajuste, bem como o consequente agrupamento, com base nos percentuais que os dados do questionário apontaram inicialmente. Assim, após esse ajuste nas Regressões Logísticas Multinomiais, a variável “escolaridade da ocupação” passou a conter cinco categorias: nenhum nível de instrução ou ensino fundamental incompleto; ensino fundamental completo ou ensino médio incompleto; ensino médio completo ou ensino superior incompleto; ensino superior completo ou pós-graduação incompleta; e pós-graduação completa. A variável “remuneração” também passou a conter cinco categorias na análise: egressos que ganham até 1 salário mínimo, que ganham mais que 1 até 4 salários mínimos, que ganham mais que 4 até 10 salários mínimos, que ganham mais que 10 até 20 salários mínimos e que ganham mais do que 20 salários mínimos.

É importante destacar que ambos os modelos de Regressão Logística Multinomial foram controlados por meio da inclusão de outras variáveis explicativas e que a literatura aponta como relevantes para os ganhos dos profissionais de ensino superior no mercado de trabalho, como origem familiar, prestígio do curso realizado, qualidade da universidade frequentada e região do país. Essas variáveis não são discutidas no presente artigo, que é apenas um recorte de uma pesquisa mais ampla. Por razões de foco, escopo e limitação de espaço, nosso interesse concentra-se na análise do peso das características demográficas dos egressos (gênero e cor/raça) sobre seus ganhos no mercado de trabalho, e não em suas características institucionais, como a universidade ou o curso frequentado. Contudo, essas características estão inclusas no nosso modelo econométrico, o que torna nossas análises ainda mais robustas e significativas.

Por fim, embora tenhamos coletado dados relativos à idade e ao tempo de permanência dos egressos em sua ocupação atual, eles não se mostraram relevantes para a discussão e a análise dos resultados. Entre os entrevistados, 75,4% têm até 30 anos de idade, com

média aproximada de 29 anos. Além disso, quando analisamos o tempo decorrido desde a conclusão da graduação, observamos que aqueles formados há até três anos no momento da aplicação do questionário (entre 2018 e 2021) são maioria, representando 64,7% do total, enquanto os egressos formados em 2016 e 2017 representam, juntos, 35,3% do total. Diante desse perfil, entendemos que a nossa amostra compreende profissionais jovens, em fase inicial de inserção no mercado de trabalho, principalmente em suas áreas de formação. Naturalmente, estudos futuros deverão considerar o desenvolvimento da carreira profissional desses estudantes, especialmente no médio e no longo prazo.

4. Resultados e discussão

Quanto ao tipo de ocupação dos egressos, os resultados indicam que o percentual de egressas de gênero feminino que atuam em cargos ou empregos que exigem, no mínimo, o ensino superior completo (80,9%) é superior ao de egressos de gênero masculino (78%), embora os valores sejam próximos. Nas ocupações que demandam pós-graduação completa, a diferença por gênero mostra-se maior do que aquela observada nas ocupações que não exigem essa titulação, com vantagem para as egressas de gênero feminino em relação aos egressos de gênero masculino, respectivamente 10,3% e 8,9%.

Destacamos, ainda, que o percentual de egressas de gênero feminino inseridas em cargos ou empregos que exigem, no máximo, o ensino médio completo ou o ensino superior incompleto (19,1%) é inferior ao percentual de egressos de gênero masculino (22%). Essas diferenças são estatisticamente significativas (p -valor = 0,000), o que nos permite afirmar que egressas de gênero feminino são mais prováveis a ocupar cargos ou empregos considerados mais qualificados, isto é, aqueles que demandam níveis mais elevados de escolaridade para a sua atuação, quando comparadas aos egressos de gênero masculino, conforme apresentamos na Tabela 3, a seguir.

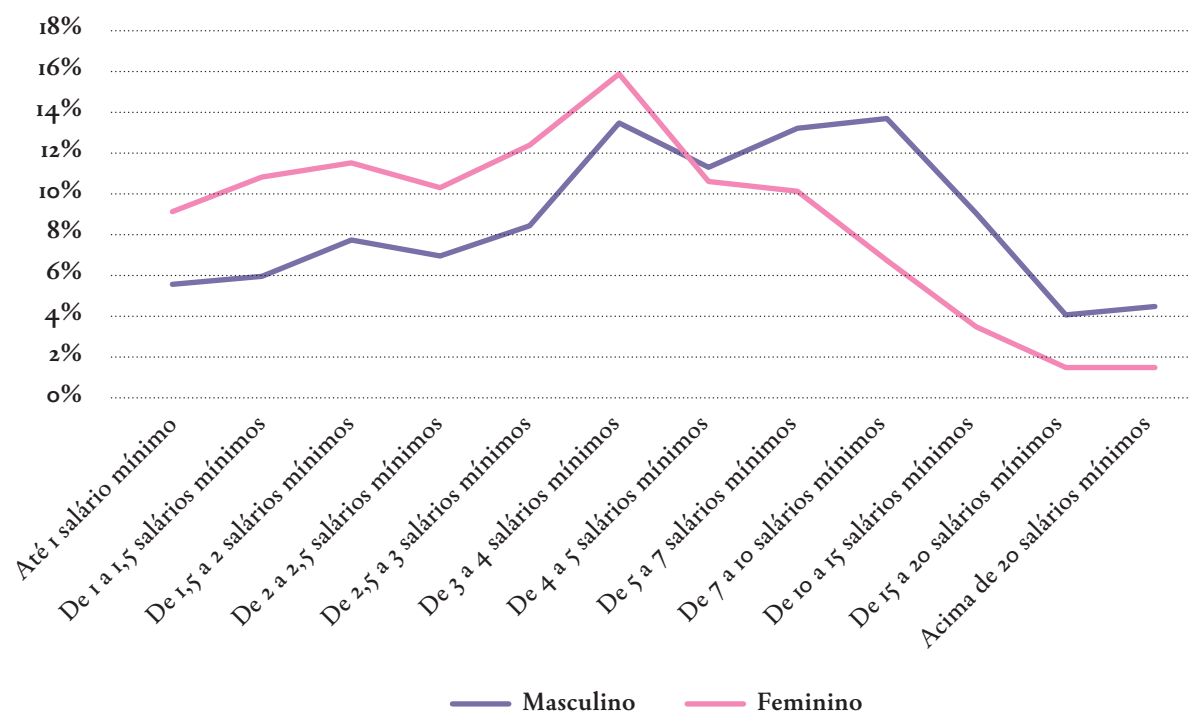
TABELA 3 – Nível de escolaridade do cargo/emprego exigido para os egressos que trabalham, pelas suas características sociodemográficas e institucionais

EGRESSOS	ATÉ O ENSINO SUPERIOR INCOMPLETO	ENSINO SUPERIOR COMPLETO OU PÓS-GRADUAÇÃO INCOMPLETA	PÓS-GRADUAÇÃO COMPLETA	VALOR DE p
Gênero feminino	19,1%	70,6%	10,3%	p = 0,000
Gênero masculino	21,9%	69,1%	8,9%	
Negros	22,3%	69,0%	8,7%	p = 0,000
Branco	18,8%	70,7%	10,5%	

FONTE: DADOS DA PESQUISA.

Quanto à remuneração, os resultados sugerem que a participação das egressas de gênero feminino tende a ser maior nas faixas salariais mais baixas quando comparada à dos egressos de gênero masculino (Gráfico 2). À medida que os salários aumentam, observa-se uma redução da presença feminina, com exceção de poucas oscilações entre determinadas faixas salariais. O movimento inverso é verdadeiro, pois egressos de gênero masculino são maioria nas faixas salariais mais elevadas e minoria nas faixas salariais mais baixas.

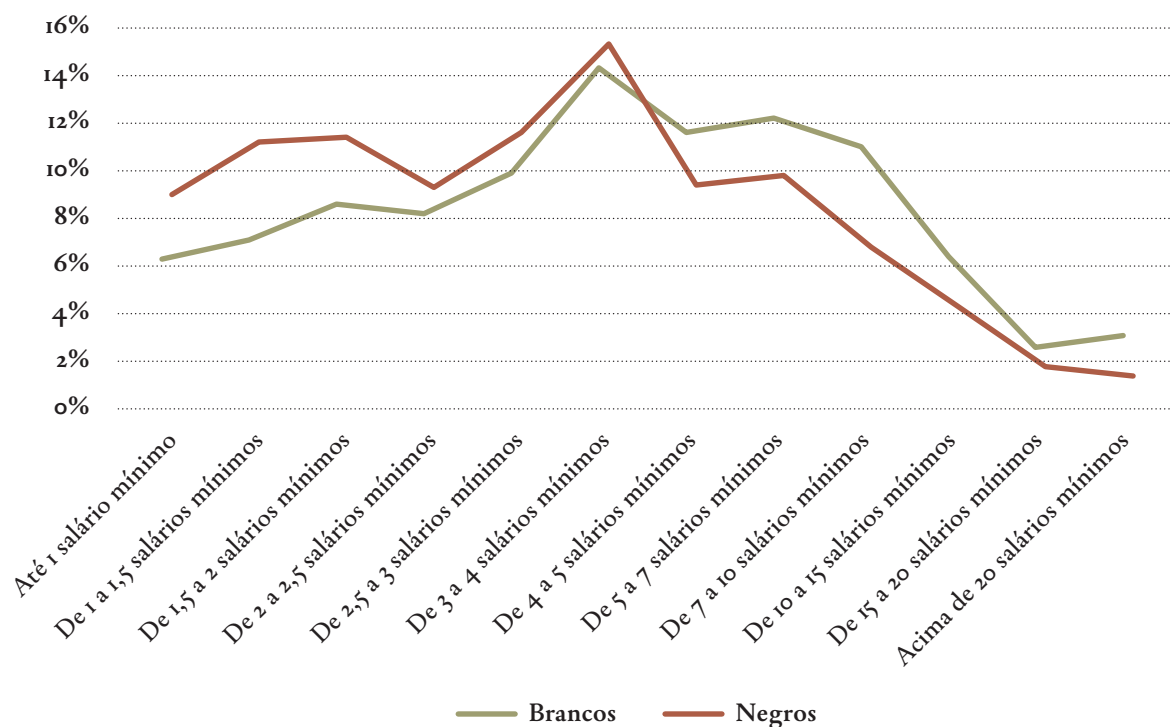
A partir da faixa de remuneração de quatro a cinco salários mínimos, os percentuais de egressos do gênero masculino são superiores aos de egressas de gênero feminino em todas as faixas salariais. Na amostra, 68,2% das egressas de gênero feminino recebem até quatro salários mínimos, contra 46,1% dos egressos de gênero masculino. Quando analisamos as remunerações acima de quatro salários mínimos, verificamos que apenas 31,8% das egressas se encontram nesse estrato, enquanto a participação masculina alcança 53,9% (p-valor = 0,000).

GRÁFICO 2 Remuneração mensal bruta dos egressos, por gênero (p-valor = 0,000)

FONTE: DADOS DA PESQUISA.

Em relação à cor/raça dos egressos, os resultados indicam que a participação dos egressos negros (pretos e pardos) tende a ser maior nas faixas de remuneração mais baixas em relação aos egressos brancos. E, conforme os salários aumentam, diminui-se a presença desses egressos, com exceção de poucas oscilações entre as faixas salariais. Em complemento, egressos brancos são maioria nas faixas salariais mais elevadas e minoria nas faixas salariais mais baixas.

A partir da faixa de remuneração de quatro a cinco salários mínimos, os percentuais de egressos brancos são superiores aos de egressos negros em todas as faixas salariais: 67,1% dos egressos negros recebem até quatro salários mínimos contra 53,8% dos egressos brancos, e somente 32,9% dos egressos negros recebem mais de quatro salários mínimos, contra 46,2% dos egressos brancos. Essas diferenças são estatisticamente significativas (p-valor = 0,000), o que significa dizer que a remuneração de egressos negros é menor do que a de egressos brancos, conforme apresentado no Gráfico 3.

GRÁFICO 3 Remuneração mensal bruta dos egressos que trabalham, por cor/raça (p-valor = 0,000)

FONTE: DADOS DA PESQUISA.

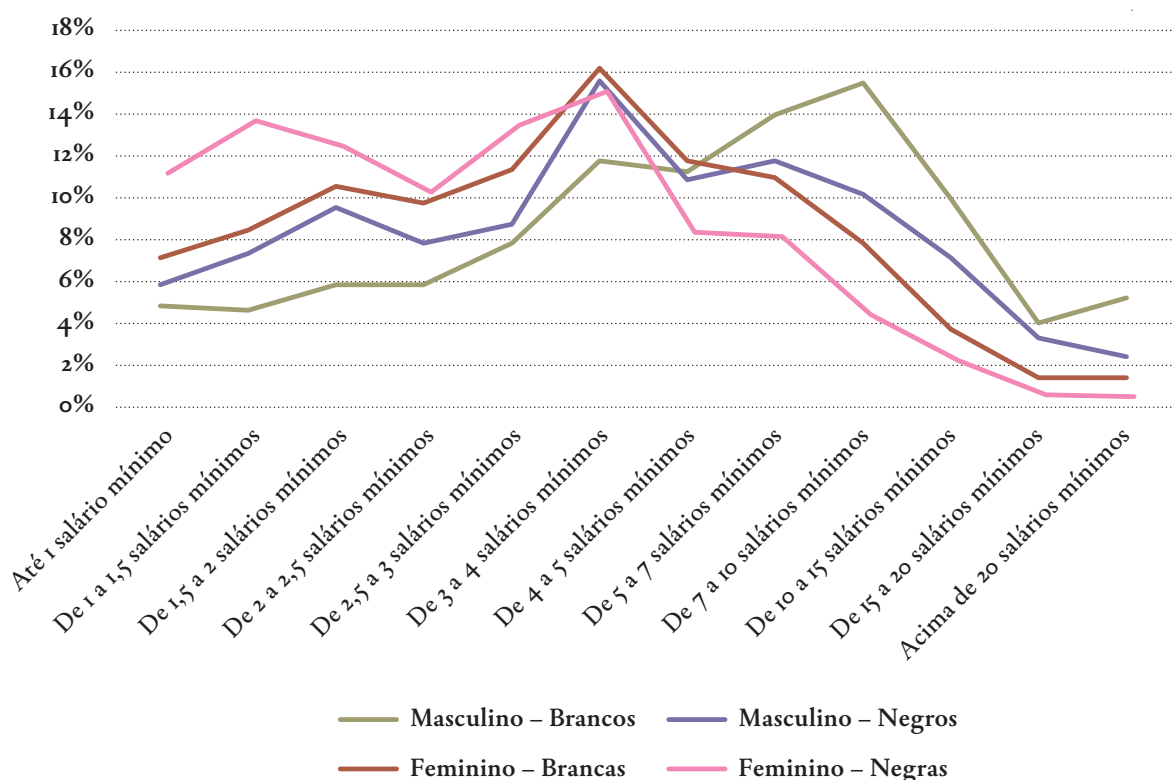
A principal explicação que oferecemos para essa diferença na remuneração entre egressos brancos e negros é que ela remete a um racismo no mercado de trabalho brasileiro, que penaliza os trabalhadores negros e favorece os trabalhadores brancos (Almeida, 2019; Bento, 2002, 2014; Fernandes, 2013a, 2013b; Hasenbalg, 1979, 1982a, 1982b; Nascimento, 2016; Ribeiro, 2019; Rocha, 2009). Destacamos que esse racismo se manifesta mesmo entre profissionais de nível superior formados em universidades de alta credibilidade e prestígio social, como são os egressos que compõem a nossa amostra. Nossos resultados convergem com a literatura nacional e internacional, cujas evidências também apontam que egressos negros ou pertencentes a minorias étnicas frequentemente recebem menos do que os egressos brancos do ensino superior, ainda que tenham frequentado instituições de maior qualidade (D'Aguiar; Harrison, 2016; Duryea *et al.*, 2019; Gaddis, 2015; Guimarães; Andrada; Picanço, 2019; IBGE, 2019; Kim *et al.*, 2014; Kim; Jung; Mlambo, 2021; Lessard-Phillips *et al.*, 2018; Mitchell-Walthour, 2017; Monk Jr., 2016; Reed; Miller, 1970; Sander, 2004; Valente, 2016; Zhang, 2008).

Ao analisarmos simultaneamente os egressos por gênero (masculino e feminino) e por cor/raça (brancos e negros), os resultados sugerem que o gênero se mostra mais decisivo do que a cor/raça na oferta da remuneração. Egressos de gênero masculino, tanto brancos

quanto negros, tendem a se diferenciar das egressas de gênero feminino ao longo das faixas de remuneração, estando mais presentes nas faixas salariais mais elevadas, com exceção de poucas oscilações entre as faixas salariais.

Não obstante o gênero implicar de forma mais aguda a remuneração, isso se intensifica em sua intersecção com a cor/raça, uma vez que egressos de gênero masculino brancos recebem mais do que os egressos de gênero masculino negros, e egressas de gênero feminino brancas recebem mais do que egressas de gênero feminino negras. Os egressos de gênero masculino brancos recebem mais do que todos os grupos analisados, enquanto as egressas de gênero feminino negras recebem menos do que todos os grupos. Nos extremos, 59,6% dos egressos de gênero masculino brancos recebem mais do que quatro salários mínimos contra apenas 24,1% das egressas de gênero feminino negras, diferenças essas estatisticamente significativas (p -valor = 0,000), como ilustrado no Gráfico 4.

GRÁFICO 4 Remuneração mensal bruta dos egressos que trabalham, por gênero e cor/raça
(p -valor = 0,000)



FONTE: DADOS DA PESQUISA.

Se estabelecêssemos uma ordem das características sociodemográficas dos egressos que mais afetam a sua remuneração, a partir da magnitude das diferenças aqui encontradas, os resultados sugerem que o gênero ocuparia o primeiro lugar, seguido da cor/raça. Nossos achados apontam para a comprovação de uma interseccionalidade entre gênero e cor/

raça, confirmando que mulheres negras são as mais penalizadas no mercado de trabalho brasileiro em comparação aos homens brancos (Hirata, 2014), mesmo entre a população altamente qualificada e formada em universidades de prestígio, como as universidades federais que compõem a nossa amostra.

No que se refere à influência do gênero e da cor/raça sobre o tipo de ocupação dos egressos, os resultados sugerem que as mulheres levam vantagem sobre os homens para trabalhar em cargos ou empregos que exigem nível de escolaridade mais elevado, assim como os egressos negros em relação aos egressos brancos, conforme apresentado na Tabela 4.

TABELA 4 – Probabilidades de egressas de gênero feminino e de egressos negros obterem ocupações mais qualificadas, respectivamente, em relação aos egressos de gênero masculino e brancos

EGRESSOS	ESCOLARIDADE DA OCUPAÇÃO DOS EGRESSOS*			
	Ensino fundamental completo ou ensino médio incompleto	Ensino médio completo ou ensino superior incompleto	Ensino superior completo ou pós-graduação incompleta	Pós-graduação completa
Gênero feminino	Chances idênticas	0,596 vezes mais prováveis	0,558 vezes mais prováveis	0,518 vezes mais prováveis
Negros	0,420 vezes mais prováveis	0,576 vezes mais prováveis	0,704 vezes mais prováveis	Chances idênticas
INFORMAÇÕES DO MODELO				
Critérios de ajuste do modelo	Somente intercepto: 14776,939		Final: 13242,264	Sig. ,000
Teste de Razão de Verossimilhança	Qui-quadrado: 1534,676		gl: 72	Sig. ,000
Pseudo R ²	Cox e Snell: ,173		Nagelkerke: ,206	McFadden: ,104
Adequação do ajuste	Pearson		Qui-quadrado: 33421,532	gl: 32188 Sig. ,000
	Deviance		Qui-quadrado: 13240,877	gl: 32188 Sig. 1,000
Tabela de classificação	Porcentagem global (correta): 70,5%			

* A categoria de referência para comparação é a ocupação de egressos que não exige nenhum nível de instrução ou exige o ensino fundamental incompleto.

FONTE: DADOS DA PESQUISA.

Porém, quando analisamos a remuneração, os resultados indicam que são os egressos homens e brancos que levam vantagem, respectivamente, sobre as egressas mulheres e egressos negros, pois eles são consideravelmente mais prováveis a obter salários mais elevados no mercado de trabalho, conforme demonstra a Tabela 5.

TABELA 5 – Probabilidades de egressos de gênero masculino e egressos brancos obterem maiores remunerações, respectivamente, em relação às egressas de gênero feminino e negros

EGRESSOS	REMUNERAÇÃO DOS EGRESSOS*			
	Entre 1 e 4 salários mínimos	Entre 4 e 10 salários mínimos	Entre 10 e 20 salários mínimos	Acima de 20 salários mínimos
Gênero masculino	1,238 vezes mais prováveis	2,601 vezes mais prováveis	5,133 vezes mais prováveis	7,105 vezes mais prováveis
Brancos	Chances idênticas	1,297 vezes mais prováveis	Chances idênticas	1,885 vezes mais prováveis
INFORMAÇÕES DO MODELO				
Critérios de ajuste do modelo	Somente intercepto: 19764,824		Final: 17793,425	Sig. ,000
Teste de Razão de Verossimilhança	Qui-quadrado: 1971,399		gl: 72	Sig. ,000
Pseudo R ²	Cox e Snell: ,210		Nagelkerke: ,232	McFadden: ,100
Adequação do ajuste	Pearson		Qui-quadrado: 31267,531	gl: 33424 Sig. 1,000
	Deviance		Qui-quadrado: 17790,653	gl: 33424 Sig. 1,000
Tabela de classificação	Porcentagem global (correta): 56,1%			

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

FONTE: DADOS DA PESQUISA.

Analisando apenas o gênero, os resultados sugerem que, em geral, as egressas de gênero feminino são mais prováveis de atuar em cargos ou empregos que exigem maior nível de escolaridade do que os egressos de gênero masculino. Esse resultado pode decorrer do fato de as mulheres serem, atualmente, maioria no ensino superior, inclusive dando continuidade aos estudos na pós-graduação em proporção superior à dos homens e apresentando, assim, credenciais educacionais mais elevadas para o acesso a ocupações

que exigem maiores níveis de escolaridade (Ma; Savas, 2014). No entanto, quanto à remuneração, são os egressos de gênero masculino os mais prováveis a receberem as maiores remunerações em todas as faixas salariais, quando comparados às egressas de gênero feminino.

A maior influência do gênero sobre a remuneração, em comparação à ocupação, leva-nos a considerar que a principal barreira enfrentada pelas mulheres no mercado de trabalho é elas ganharem os mesmos salários que os homens, mesmo quando elas possuem qualificações idênticas ou superiores às deles. A principal explicação que oferecemos para esses resultados diz respeito ao machismo existente na sociedade brasileira (Fernandez, 2019), que pode fazer com que as egressas de gênero feminino recebam menos que os egressos de gênero masculino unicamente em razão do gênero. É possível que empregadores brasileiros forneçam maiores benefícios a egressos de gênero masculino em função de estereótipos existentes no meio social quanto à figura e ao papel atribuídos a homens e mulheres ou, ainda, prefiram a contratação de homens em função de leis trabalhistas que amparam as mulheres, como a licença-maternidade. Nesse caso, mesmo o diploma de ensino superior conquistado em uma universidade de prestígio, como as universidades federais que compõem a nossa amostra, não parece ser suficiente para eliminar a lacuna salarial historicamente existente entre homens e mulheres (Ma; Savas, 2014). Assim, fatores culturais parecem explicar as diferenças nos ganhos no mercado de trabalho entre egressas de gênero feminino e egressos de gênero masculino do que fatores estritamente educacionais (Gerber; Schaefer, 2004).

Quanto à remuneração, nossos resultados convergem amplamente com a literatura nacional e internacional que encontraram diferenças nos resultados do mercado de trabalho entre egressos do ensino superior em função do gênero, em que as mulheres frequentemente recebem menos e têm menores retornos no ambiente de trabalho do que os homens, apesar de elas serem igualmente ou até mesmo mais qualificadas do que eles, evidenciando que o mercado de trabalho, brasileiro e global, não opera de forma plenamente meritocrática, pois não valoriza exclusivamente a qualificação dos profissionais (Abramo, 2006; Ávila, 2014; Bobbitt-Zeher, 2007; Cavazotte; Oliveira; Miranda, 2010; Cotrim; Teixeira; Proni, 2020; D'Aguiar; Harrison, 2016; Di Pietro; Cutillo, 2006; Fernandez, 2019; Francis-Tan; Tannuri-Pianto, 2018; Gerber; Schaefer, 2004; Guedes; Araújo, 2011; Guimarães, 2002; Guimarães; Andrada; Picanço, 2019; Higa, 2016; Iannelli; Gamoran; Paterson, 2018; Jung; Lee, 2016; Kim; Jung; Mlambo, 2021; Kong, 2017; Koshy; Seymour; Dockery, 2016; Long, 2008; Ma; Savas, 2014; Manzoni; Streib, 2019; Mattos *et al.*, 2015; Medeiros; Pinheiro, 2018; Oliveira; Unbehau; Gava, 2019; Proni; Proni, 2018; Ribeiro, 2019; Santos, 2008, 2011; Sullivan *et al.*, 2018; Thomas; Zhang, 2005; Walker; Zhu, 2018; Zhang, 2008; Zimmerman, 2019).

Em relação à cor/raça, os resultados sugerem que os egressos negros são mais prováveis de trabalhar em ocupações que exigem maior nível de escolaridade do que os egressos brancos, exceto em ocupações que demandam pós-graduação completa, nas quais as chances são idênticas entre eles. Esse resultado indica um avanço na sociedade brasileira em relação aos negros ocuparem posições ditas intelectuais e consideradas mais qualificadas no mercado de trabalho. Assim, a histórica figura do negro associado a trabalhos pouco qualificados e de baixo prestígio social (Almeida, 2019; Bento, 2002, 2014; Fernandes, 2013a, 2013b; Hasenbalg, 1979, 1982a, 1982b; Nascimento, 2016; Ribeiro, 2019; Rocha, 2009) parece estar sendo superada no que diz respeito ao acesso às ocupações, ao menos entre os egressos que compõem a nossa amostra. É possível que empregadores brasileiros estejam adotando iniciativas que promovam maior diversidade racial no ambiente de trabalho, com oportunidades iguais entre brancos e negros para o trabalho em ocupações qualificadas.

Em resumo, os resultados sugerem que a distinta estrutura de oportunidades sociais oferecida a homens e mulheres, e a brancos e negros, contribui para essa desigualdade de ganhos entre os egressos no mercado de trabalho. A histórica valorização da figura do homem branco rico coloca-o no topo da pirâmide social, em uma espécie de poder hegemônico, que oprime grupos que se afastem desse “perfil”, principalmente a mulher negra pobre. O machismo e o racismo, estruturais ou não, como condicionantes culturais capazes de explicar nossos resultados, encontram amparo em Baggenstoss, Oliveira e Toneli (2024), que argumentam que as instituições modernas se estruturam a partir de pilares de ordem, hierarquia e padronização, elementos intrinsecamente vinculados a uma moldura conceitual da Modernidade, permeada por um ideal de identificação e reconhecimento de cunho colonial, em que se observa a proeminência de categorias como heteronormatividade, cisnormatividade, branquitude e a hegemonia de perspectivas imperialistas, eurocêtricas e ocidentistas. Segundo Freire (2025), a discriminação pode ser caracterizada como um fenômeno estrutural e interseccional, cujo enfrentamento ocorre por intermédio de normativas legais e ações afirmativas provenientes do direito antidiscriminatório, voltadas para a promoção da inclusão de grupos historicamente marginalizados.

A superação dessa situação desigual e estrutural requer, portanto, movimentos de combate à desigualdade, por parte tanto das organizações quanto, especialmente, da sociedade em um nível mais macro, por meio de políticas públicas que nivelem as oportunidades entre os diferentes grupos sociais. É necessário, portanto, o monitoramento constante das oportunidades oferecidas a homens, mulheres, brancos e negros e a quaisquer outros grupos, sobretudo os mais desprivilegiados socialmente. Tais recomendações vão ao encontro das recentes discussões sobre direito antidiscriminatório, que emerge como resposta jurídica às exigências sociais por equidade, autonomia e respeito à dignidade humana, buscando garantir que o acesso a bens e serviços seja disponibilizado a

grupos historicamente discriminados em condições de igualdade material (Rios; Mello, 2023). Trata-se, em última instância, da construção de uma sociedade brasileira menos desigual e mais justa, em que gênero, cor/raça e quaisquer outras características pessoais dos indivíduos não sejam determinantes para suas condições materiais de vida.

Conclusão

O propósito deste artigo foi investigar como o gênero e a cor/raça influenciam os salários e as ocupações de egressos das universidades federais do Brasil no mercado de trabalho. Nossa pesquisa, a primeira de grande escala no país a examinar essa temática com base em uma amostra significativa, que inclui egressos de diferentes cursos, universidades e regiões, oferece contribuições valiosas à literatura existente. Encontramos evidências que confirmam parcialmente nossa hipótese, pois os dados indicam que gênero e cor/raça têm impactos distintos sobre os ganhos no mercado de trabalho. Mulheres e egressos negros tendem a ocupar posições consideradas mais qualificadas, o que sugere avanço na equidade profissional. Entretanto, os graduados do gênero masculino e de cor/raça branca são mais propensos a auferir salários mais altos. Esses achados indicam que práticas de machismo e racismo persistem no mercado de trabalho brasileiro.

Como limitações, destacamos o fato de nossa pesquisa não se basear em uma amostragem aleatória, uma vez que dependeu tanto do interesse individual dos egressos em responder ao questionário quanto do engajamento das instituições de ensino superior no apoio à pesquisa. Assim, embora a amostra seja ampla e relativamente diversa, e apesar da inexistência prévia de dados governamentais sobre o tema da pesquisa, nossos resultados e conclusões refletem unicamente a realidade dos estudantes da nossa amostra. Desse modo, tal fato não nos permite afirmar que nossas análises sejam representativas e generalizadas para todo o universo de estudantes das universidades federais brasileiras.

Estudos futuros podem adotar uma abordagem longitudinal para analisar os dados e verificar se, ao longo do tempo, os salários de mulheres e de indivíduos negros permanecem inferiores aos de homens e de brancos entre aqueles que concluem o ensino superior, em razão de suas escolhas profissionais e das dinâmicas econômicas, sociais, espaciais e temporais. Outra direção promissora para pesquisas envolve a realização de estudos qualitativos que identifiquem as barreiras que podem existir para mulheres e negros que ingressam no mercado de trabalho, as quais dificultam ou, ao menos, restringem a igualdade de gênero e racial no cenário laboral brasileiro.

Referências

- ABRAMO, Laís. Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. *Ciência e Cultura*, São Paulo, v. 58, n. 4, p. 40-41, 2006.
- ALMEIDA, Ana Maria F.; ERNICA, Maurício. Social Effects of University Expansion and Affirmative Action in Public Higher Education in Brazil: A View from the State of São Paulo. In: TERANISHI, Robert T. *et al.* (eds.). *Mitigating Inequality: Higher Education Research, Policy, and Practice in an Era of Massification and Stratification*. [S.l.]: Emerald Publishing Limited, 2015. p. 149-167. v. II.
- ALMEIDA, Silvio Luiz. *Racismo estrutural*. São Paulo: Pólen, 2019.
- ANDREWS, George Reid. Racial Inequality in Brazil and the United States, 1990-2010. *Journal of Social History*, Fairfax, v. 47, n. 4, p. 829-854, 2014.
- ÁVILA, Rebeca Contrera. Formação das mulheres nas escolas de Medicina. *Revista Brasileira de Educação Médica*, Brasília, v. 38, n. 1, p. 142-149, 2014.
- BAGGENSTOSS, Grazielly Alessandra; OLIVEIRA, João Manuel de; TONELI, Maria Juracy Filgueiras. Normas de gênero em graduação em Direito. *Revista Direito GV*, São Paulo, v. 20, e2405, 2024.
- BECKER, Gary Stanley. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Nova York: Columbia University Press, 1964.
- BENTO, Maria Aparecida da Silva. Branqueamento e branquitude no Brasil. In: CARONE, Iray; BENTO, Maria Aparecida da Silva (orgs.). *Psicologia social do racismo: estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil*. 6. ed. Petrópolis: Vozes, 2014. p. 25-57.
- BENTO, Maria Aparecida da Silva. *Pactos narcísicos no racismo: branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público*. 2002. 169 p. Tese (Doutorado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2002.
- BOBBITT-ZEHER, Donna. The Gender Income Gap and the Role of Education. *Sociology of Education*, [s.l.], v. 80, n. 1, p. 1-22, 2007.

CAVAZOTTE, Flávia de Souza Costa Neves; OLIVEIRA, Lucia Barbosa de; MIRANDA, Liliana Carneiro de. Desigualdade de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa. *Revista de Administração*, São Paulo, v. 45, n. 1, p. 70-83, 2010.

COTRIM, Luisa Rabioglio; TEIXEIRA, Marilane Oliveira; PRONI, Marcelo Weishaupt. Desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil. *Texto para Discussão*, Campinas, v. 1, n. 383, p. 1-29, 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*, [s.l.], v. 29, n. 5, p. 584-613, 2016.

DANIEL, Kermit; BLACK, Dan; SMITH, Jeffrey A. College Quality and the Wages of Young Men. *Economics Working Papers Archive*, 1997.

DI PIETRO, Giorgio; CUTILLO, Andrea. University Quality and Labour Market Outcomes in Italy. *Labour*, [s.l.], v. 20, n. 1, p. 37-62, 2006.

DURYEA, Suzanne *et al.* Universities and Intergenerational Social Mobility in Brazil: Examining Patterns by Race and Gender. *Journal of Economics, Race, and Policy*, [s.l.], v. 2, n. 4, p. 240-256, 2019.

FÁVERO, Luiz Paulo; BELFIORE, Patrícia. *Manual de análise de dados: estatística e modelagem multivariada com Excel®, SPSS® e Stata®*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2017.

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

FERNANDES, Florestan. *A integração do negro na sociedade de classes*. São Paulo: Globo, 2013b. v. 1. O legado da “raça branca”.

FERNANDEZ, Brena 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? *Cadernos de Campo: Revista de Ciências Sociais*, Araraquara, n. 26, p. 79-103, 2019.

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*, [s.l.], v. 135, p. 97-116, 2018.

FREIRE, Ana Beatriz Lopes. Direito antidiscriminatório brasileiro: marco teórico, legal e prático para promoção da igualdade substantiva sob a ótica de Adilson José Moreira. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação – REASE*, São Paulo, v. II, n. 6, p. 165-189, 2025.

FREITAS, Lorena. A instituição do fracasso: a educação da ralé. In: SOUZA, Jessé (org.). *Ralé brasileira: quem é e como vive*. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2009. p. 281-304.

GADDIS, Michael S. Discrimination in the Credential Society: An Audit Study of Race and College Selectivity in the Labor Market. *Social Forces*, [s.l.], v. 93, n. 4, p. 1451-1479, 2015.

GERBER, Theodore P.; SCHAEFER, David R. Horizontal Stratification of Higher Education in Russia: Trends, Gender Differences, and Labor Market Outcomes. *Sociology of Education*, [s.l.], v. 77, n. 1, p. 32-59, 2004.

GROVE, Wayne A.; HUSSEY, Andrew. J. Preferential Admission and MBA Outcomes: Mismatch Effects by Race and Gender. *The BE Journal of Economic Analysis and Policy*, [s.l.], v. 14, n. 3, p. 613-668, 2014.

GUEDES, Moema de Castro; ARAÚJO, Clara. Desigualdades de gênero, família e trabalho: mudanças e permanências no cenário Brasileiro. *Revista Gênero*, Niterói, v. 12, n. 1, p. 61-79, 2011.

GUIMARÃES, Nadya Araújo. Os desafios da equidade: reestruturação e desigualdades de gênero e raça no Brasil. *Cadernos Pagu*, Campinas, 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*, São Paulo, v. 49, n. 172, p. 284-310, 2019.

HAIR, Joseph F. et al. *Análise multivariada de dados*. 6. ed. São Paulo: Bookman, 2009.

HAMILTON, Lawrence C. *Statistics with Stata: version 12*. 8. ed. Boston, MA: Cengage Learning, 2013.

HASENBALG, Carlos Alfredo. Raça, classe e mobilidade. In: GONZALEZ, Lélia; HASENBALG, Carlos Alfredo (org.). *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.

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

HIGA, Flávio da Costa. Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda? *Revista Direito GV*, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 484-515, 2016.

HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. *Tempo Social – Revista de Sociologia da USP*, São Paulo, v. 26, n. 1, p. 61-73, 2014.

HOUT, Michael. Status, Autonomy, and Training in Occupational Mobility. *American Journal of Sociology*, Chicago, v. 89, n. 6, p. 1379-1409, 1984.

IANNELLI, Cristina; GAMORAN, Adam; PATERSON, Lindsay. Fields of Study: Horizontal or Vertical Differentiation within Higher Education Sectors? *Research in Social Stratification and Mobility*, [s.l.], v. 57, p. 11-23, 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil. *Estudos e Pesquisas – Informação Demográfica e Socioeconômica*, Rio de Janeiro, 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*, [s.l.], v. 38, n. 3, p. 297-315, 2016.

KIM, Jeongeun *et al.* Institutional Stratification and the Postcollege Labor Market: Comparing Job Satisfaction and Prestige across Generations. *The Journal of Higher Education*, [s.l.], 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*, [s.l.], v. 92, n. 3, 435-464, 2021.

KONG, Jun. Determinants of Graduates' Job Opportunities and Initial Wages in China. *International Labour Review*, Genebra, 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*, [s.l.], v. 51, p. 1-11, 2016.

LESSARD-PHILLIPS, Laurence *et al.* Exploring Ethnic Differences in the Post-University Destinations of Russell Group Graduates. *Ethnicities*, [s.l.], v. 18, n. 4, p. 496-517, 2018.

LONG, Mark C. College Quality and Early Adult Outcomes. *Economics of Education Review*, [s.l.], v. 27, n. 5, p. 588-602, 2008.

LOURENÇO, Rosenery Loureiro *et al.* Determinantes sociais e pedagógicos das notas do IDEB. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 27-43, 2017.

MA, Yingyi; SAVAS, Gokhan. Which is More Consequential: Fields of Study or Institutional Selectivity? *The Review of Higher Education*, Baltimore, v. 37, n. 2, p. 221-247, 2014.

MACHADO, Cecilia; REYES, Germán; RIEHL, Evan. The Direct and Spillover Effects of Large-Scale Affirmative Action at an Elite Brazilian University. *Journal of Labor Economics*, Chicago, v. 43, n. 2, p. 391-431, 2025.

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*, [s.l.], v. 60, n. 5, p. 577-605, 2019.

MARTELETO, Letícia; MARSCHNER, Murillo; CARVALHAES, Flávio. Educational Stratification After a Decade of Reforms on Higher Education Access in Brazil. *Research in Social Stratification and Mobility*, [s.l.], v. 46, p. 99-111, 2016.

MATTOS, Amália Ivine Santana *et al.* Desigualdades de gênero: uma revisão narrativa. *Revista Saúde.Com*, Cidade de Jequié, v. 11, n. 3, p. 266-279, 2015.

MEDEIROS, Marcelo; PINHEIRO, Luana Simões. Desigualdades de gênero em tempo de trabalho pago e não pago no Brasil, 2013. *Sociedade e Estado*, Brasília, v. 33, n. 1, p. 161-187, 2018.

MITCHELL-WALTHOUR, Gladys. Economic Pessimism and Racial Discrimination in Brazil. *Journal of Black Studies*, [s.l.], v. 48, n. 7, p. 675-697, 2017.

MONK JR., Ellis P. The Consequences of “Race and Color” in Brazil. *Social Problems*, [s.l.], v. 63, n. 3, p. 413-430, 2016.

MONKS, James. The Returns to Individual and College Characteristics: Evidence from the National Longitudinal Survey of Youth. *Economics of Education Review*, [s.l.], v. 19, n. 3, p. 279-289, 2000.

MOSCHKOVICH, Marília; ALMEIDA, Ana Maria F. Desigualdades de gênero na carreira acadêmica no Brasil. *Dados – Revista de Ciências Sociais*, Rio de Janeiro, v. 58, n. 3, p. 749-789, 2015.

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

NEVES, Paulo S. C. Universities, Inequalities and Public Policy: A Brief Discussion of Affirmative Action in Higher Education in Brazil. *Academia*, [s.l.], n. 10, p. 79-108, 2017.

OLIVEIRA, Elisabete Regina Baptista de; GAVA, Thais; UNBEHAUM, Sandra. A educação STEM e gênero: uma contribuição para o debate brasileiro. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, v. 49, n. 171, p. 130-159, 2019.

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt; PRONI, Marcelo Weishaupt. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 26, n. 1, e41780, 2018.

REED, Ritchie H.; MILLER, Herman P. Some Determinants of the Variation in Earnings for College Men. *The Journal of Human Resources*, Madison, 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*, Brasília, v. 31, n. 2, p. 301-324, 2016.

RIBEIRO, Djamila. *Lugar de fala*. São Paulo: Sueli Carneiro, Pólen, 2019.

RIOS, Roger Raupp; MELLO, Lawrence Estivalet de. A ofensiva neoliberal ao direito da antidiscriminação: a expansão da liberdade protegida no Supremo Tribunal Federal e na Suprema Corte dos EUA. *Revista Direito e Práxis*, Rio de Janeiro, v. 14, n. 3, p. 1874-1903, 2023.

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. 353-384.

ROTHSTEIN, Jesse; YOON, Albert. Mismatch in Law School. *Princeton Law and Public Affairs Working Paper Series*, n. 07-008, 2006.

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*, [s.l.], v. 12, n. 1, p. 1-19, 1993.

SANDER, Richard H. A Systemic Analysis of Affirmative Action in American Law Schools. *Stanford Law Review*, Stanford, 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*, Rio de Janeiro, v. 51, n. 2, p. 353-402, 2008.

SANTOS, Tânia Steren dos. Gênero e carreira profissional na Medicina. *Mulher e Trabalho*, Porto Alegre, v. 4, p. 73-88, 2004.

SCHULTZ, Theodore W. Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, [s.l.], v. 51, n. 1, p. 1-17, 1961.

SILVA, Bruna Caroline Moreira; XAVIER, Wesley 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*, Viçosa, v. 12, n. 3, 2020.

SOUZA, Jessé. *A elite do atraso: da escravidão a Bolsonaro*. Rio de Janeiro: Estação Brasil, 2019.

SOUZA, Jessé (org.). *Ralé brasileira: quem é e como vive*. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2009.

SULLIVAN, Alice *et al.* The Path from Social Origins to Top Jobs: Social Reproduction via Education. *The British Journal of Sociology*, Londres, v. 69, n. 3, p. 776-798, 2018.

THOMAS, Scott L. Longer-Term Economic Effects of College Selectivity and Control. *Research in Higher Education*, [s.l.], 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*, [s.l.], 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*, Chicago, v. 117, n. 3, p. 763-807, 2011.

TORCHE, Florencia; COSTA-RIBEIRO, Carlos. Parental Wealth and Children's Outcomes over the Life-Course in Brazil: A Propensity Score Matching Analysis. *Research in Social Stratification and Mobility*, [s.l.], v. 30, n. 1, p. 79-96, 2012.

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*, [s.l.], v. 11, n. 2, p. 1-24, 2016.

WALKER, Ian; ZHU, Yu. University Selectivity and the Relative Returns to Higher Education: Evidence from the UK. *Labour Economics*, [s.l.], v. 53, p. 230-249, 2018.

ZHANG, Liang. Gender and Racial Gaps in Earnings among Recent College Graduates. *The Review of Higher Education*, Baltimore, 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*, Pittsburgh, v. 109, n. 1, p. 1-47, 2019.

ANEXO A – MODELO DO QUESTIONÁRIO APLICADO AOS EGRESSOS***Qual é o seu gênero?**

- ☐ masculino
- ☐ feminino
- ☐ *queer*
- ☐ não binário
- ☐ prefiro não dizer
- ☐ outro: _____

Você se autodeclara como sendo de cor/raça:

- ☐ branca
- ☐ preta
- ☐ parda
- ☐ amarela
- ☐ indígena

O seu cargo/emprego exige como requisito o seguinte nível de escolaridade:

- ☐ nenhum nível de instrução
- ☐ ensino fundamental incompleto
- ☐ ensino fundamental completo
- ☐ ensino médio incompleto
- ☐ ensino médio completo
- ☐ ensino superior incompleto
- ☐ ensino superior completo
- ☐ especialização incompleta
- ☐ especialização completa
- ☐ mestrado incompleto
- ☐ mestrado completo
- ☐ doutorado incompleto
- ☐ doutorado completo
- ☐ pós-doutorado incompleto
- ☐ pós-doutorado completo

* Este Anexo A também está disponível no Scielo Dataverse da *Revista Direito GV*, no link: <https://data.scielo.org/file.xhtml?persistentId=doi:10.48331/SCIELODATA.WSJE9B/XLONWJ&version=2.0>.

- ☐ não sei dizer
- ☐ não se aplica

Qual é a remuneração bruta mensal do seu trabalho?

- ☐ até 1 salário mínimo (até R\$ 1.100,00)
- ☐ de 1 a 1,5 salários mínimos (de R\$ 1.100,01 a R\$ 1.650,00)
- ☐ de 1,5 a 2 salários mínimos (de R\$ 1.650,01 a R\$ 2.200,00)
- ☐ de 2 a 2,5 salários mínimos (de R\$ 2.200,01 a R\$ 2.750,00)
- ☐ de 2,5 a 3 salários mínimos (de R\$ 2.750,01 a R\$ 3.300,00)
- ☐ de 3 a 4 salários mínimos (de R\$ 3.300,01 a R\$ 4.400,00)
- ☐ de 4 a 5 salários mínimos (de R\$ 4.400,01 a R\$ 5.500,00)
- ☐ de 5 a 7 salários mínimos (de R\$ 5.500,01 a R\$ 7.700,00)
- ☐ de 7 a 10 salários mínimos (de R\$ 7.700,01 a R\$ 11.000,00)
- ☐ de 10 a 15 salários mínimos (de R\$ 11.000,01 a R\$ 16.500,00)
- ☐ de 15 a 20 salários mínimos (de R\$ 16.500,01 a R\$ 22.000,00)
- ☐ acima de 20 salários mínimos (acima de R\$ 22.000,00)

AUTORIA

José Roberto Abreu de Carvalho Junior Doutor em Administração pela Universidade Federal de Viçosa (UFV). Mestre em Gestão Pública pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Bacharel em Administração pela Universidade Federal Fluminense (UFF). Administrador do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo (Ifes) – *Campus* de Alegre. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5261023852358086>.
jose.carvalho@ifes.edu.br

Wesley Silva Xavier Doutor e mestre em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Bacharel em Administração pela Universidade Federal de Viçosa (UFV). Professor associado do Departamento de Administração e Contabilidade e do Programa de Pós-Graduação em Administração da UFV. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2862737729326123>.
wesley@ufv.br

COMO CITAR ESTE ARTIGO

CARVALHO JUNIOR, José Roberto Abreu de; XAVIER, Wesley Silva. Desigualdade racial e de gênero no mercado de trabalho entre egressos das universidades federais brasileiras. *Revista Direito GV*, São Paulo, v. 22, e2604, 2026. DOI: <https://doi.org/10.1590/2317-6172202604>

CONTRIBUIÇÃO DE AUTORIA

JOSÉ ROBERTO ABREU DE CARVALHO JUNIOR
Conceptualization; data curation; formal analysis;
investigation; methodology; project administration;
resources; software; validation; visualization; writing –
original draft; writing – review & editing.

WESLEY SILVA XAVIER
Conceptualization, data curation; formal analysis;
investigation; project administration; supervision;
validation; visualization; writing – original draft;
writing – review & editing.

DECLARAÇÃO DE DISPONIBILIDADE DE DADOS

O conjunto de dados deste artigo está disponível no
SciELO Dataverse da *Revista Direito GV*, no link:
<https://doi.org/10.48331/SCIELODATA.WSJE9B>.

DECLARAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES

Os autores declaram não haver conflito de interesses.

EDITOR RESPONSÁVEL

Pedro Salomon Bezerra Mouallem (Editor-chefe)
Três decisões editoriais, incluindo *desk review* e
decisão final.