

INCOMPATIBILIDADE ENTRE EDUCAÇÃO E OCUPAÇÃO: VIÉS DE GÊNERO ENTRE ECONOMISTAS EGRESSOS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI – MG

Aline Cristina da Cruz¹

Gustavo Carvalho Moreira²

Gabriela Santos Sousa³

Resumo: O objetivo dessa pesquisa foi investigar se há viés de gênero quanto à sobreeducação entre diplomados em Ciências Econômicas pela Universidade Federal de São João del-Rei. Com a aplicação de questionários, foi coletada, dentre outras variáveis, a autodeclaração acerca da incompatibilidade entre educação e ocupação. Os resultados apontaram que 55% dos sobreeducados são do sexo feminino. Ademais, no mercado de trabalho, 67,6% dos entrevistados já vivenciaram alguma situação de diferenciação por gênero. Conclui-se que há barreiras conjunturais e estruturais que implicam, para as economistas, tenderem a aceitar ocupações demandantes de menor nível educacional e menores salários.

Palavras-chave: Sobreeducação; desigualdade de gênero; ciências sociais e aplicadas.

Abstract: The aim of this paper was to investigate whether there is a gender bias regarding overeducation among graduates in Economic Sciences at Federal University of São João del-Rei. Though a survey, the self-declaration about the incompatibility between education and occupation was collected, among other variables. The results showed that 55% of the overeducated are women. Furthermore, 67.6% of respondents have already experienced some situation of differentiation by gender in the labor market. It was concluded that there are conjunctural and structural barriers implying that women economists in Brazil tend to accept occupations that demand a lower educational level and lower wages.

Key-words: Overeducation; gender inequality; social and applied science.



Este trabalho está licenciado com uma Licença Creative Commons - Atribuição-NãoComercial 4.0 Internacional.

1 Doutora em Economia Aplicada. Docente do Departamento de Ciências Econômicas e Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento, Planejamento e Território (PGDPLAT) da Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ). E-mail: alinecruz@ufsj.edu.br.

2 Doutor em Economia Aplicada. Docente do Departamento de Economia, Administração e Sociologia (LES) da Escola Superior de Agricultura “Luiz de Queiroz”, da Universidade de São Paulo (Esalq/USP). E-mail: gustavocmoreira@usp.br.

3 Graduada em Ciências Econômicas pela Universidade Federal de São João del-Rei. Analista Financeira da AMG Brasil, em São João del-Rei. E-mail: gabisaantos@gmail.com.

Introdução

O hiato existente entre a educação adquirida pelo profissional e a demandada em sua ocupação gera o fenômeno conhecido como *mismatch* educacional. Essa incompatibilidade pode se referir tanto a mais anos de escolaridade do que o exigido para a ocupação (sobreeducação) quanto a menos anos de escolaridade do que o exigido (subeducação) (REIS, 2012; HAUSSMAN *et al.*, 2018).

De maneira agravante, há evidências de que a sobreeducação afete, de maneira mais severa, as mulheres, quando comparadas aos homens. Em Minas Gerais, Urbano (2016) afirma que, apesar da melhor qualificação e do maior acesso à educação, as mulheres são, em maioria, sobreeducadas e recebem salários relativamente inferiores aos homens. Em abrangência nacional, de 1981 a 2005, Vianna e Oliveira (2010) também apontaram maior incidência de sobreeducação entre as mulheres. Portanto, dentro da temática do *mismatch* educacional, a discussão de desigualdade de gênero também é indispensável (REIS, 2012).

Dito isso, o objetivo dessa pesquisa foi investigar se há viés de gênero quanto à sobreeducação entre diplomados em Ciências Econômicas pela Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ). De forma específica, os objetivos foram: identificar o perfil dos economistas formados pela UFSJ do ponto de vista da subeducação e da sobreeducação; definir as barreiras estruturais à inserção laboral de economistas sob a ótica do *mismatch* educacional e das diferenças de gênero; e discutir o sexismo no mercado de trabalho nacional para economistas.

Tendo como base a literatura teórico-empírica (URBANO, 2016; VIANNA E OLIVEIRA, 2010; CRUZ *et al.*, 2018), segue-se a hipótese de que a sobreeducação afeta, relativamente mais, as economistas do que os economistas, visto que as mulheres, em geral, são mais propensas à sobreeducação do que os homens. Para alcançar os objetivos propostos e testar a hipótese elencada, uma amostra de economistas egressos da UFSJ entre os anos de 1995 e 2021 foi entrevistada, com a aplicação de questionários com perguntas estruturadas e semiestruturadas, no período de janeiro a outubro de 2021.

A justificativa da investigação se deve ao fato de que a área das Ciências Sociais e Aplicadas tende a ser caracterizada pela desigualdade de gênero, como discutem Haussamnn *et al.* (2018) sobre os anos de 2013 a 2015, para o Brasil. Quanto à remuneração, no ano de 2013, foi observado que, entre as três profissões (economista, administrador e contador) mencionadas no

estudo, a desigualdade entre homens e mulheres é mais presente entre os economistas.

Quanto às características e inserção de economistas no mercado de trabalho, Dela Roca (1999) coletou dados dos graduados da Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC, para os anos de 1990 a 1997, e constatou diferença significativa entre os salários de homens e mulheres. Enquanto 52% das mulheres se concentravam na faixa salarial de cinco a dez salários mínimos, 36% dos homens se concentravam na faixa de remuneração de quinze a vinte salários mínimos.

Sobre a realidade do curso de Ciências Econômicas da UFSJ, segundo a Divisão de Controle Acadêmico da própria Universidade, para o segundo semestre de 2019, somente 31% dos alunos matriculados eram do sexo feminino, sendo a mesma realidade vivida pelos professores do curso. Dados de 2020 apontam que somente 25% do corpo docente do Departamento de Ciências Econômicas é composto por mulheres. Essa média de participação se mantém para as economistas brasileiras dado que, em 2020, 26,8% dos registros profissionais de economia eram de mulheres (JANSEN, 2020).

Este trabalho está estruturado em quatro seções, além dessa introdução. Na Seção 2, discute-se aspectos teóricos e empíricos do *mismatch* educacional em uma perspectiva de gênero. Na Seção 3, a metodologia do trabalho é apresentada. A Seção 4 aborda os resultados e consequentes discussões, enquanto as considerações finais são debatidas na Seção 5.

1 Participação da mulher no mercado de trabalho e mismatch educacional sob a ótica da Economia Feminista

Desde o surgimento do Movimento Feminista no século XIX, manifestado, inicialmente, por meio do sufrágio (LOURO, 1997), a preocupação com construções teóricas se tornou um dos objetivos desse movimento. Foi, nesse contexto, que a definição de gênero passou a ser estudada pelas feministas anglo-saxãs e, mais tarde, durante a chamada segunda onda feminista no final dos anos de 1960, esse conceito passa a se distinguir da definição de sexo (RAMOS, 2016).

Nessa perspectiva, o que é feminino ou masculino em uma sociedade não é definido com base nas características sexuais, exclusivamente, biológicas. São tomadas como base a visão da sociedade sobre as características de cada sexo. Isso equivale a dizer que são valorizadas a construção social e histórica sobre os sexos (LOURO, 1997). Por meio dessa nova visão de gênero é que se buscou provar que as justificativas para as desigualdades sociais não

devem ser propriamente biológicas, devendo, portanto, ter em consideração os papéis e expectativas que a sociedade tem sobre comportamentos que acompanham cada sexo. Desta forma, de acordo com Louro (1997), o gênero passa a ser entendido como constituinte da identidade dos sujeitos.

No âmbito do mercado de trabalho, e contrapondo-se à Economia ortodoxa ou tradicional, há uma nova perspectiva na investigação de fenômenos como diferenças salariais entre homens e mulheres, segregação sexual, trabalho não remunerado, inserção feminina em mercados mais precários e sobrecarga de trabalho. Essa nova perspectiva é tratada na literatura pela Economia Feminista, tema do trabalho de Fernandez (2018), o qual visa introduzir a discussão de gênero como categoria analítica no campo da Economia. Trata-se de uma vertente imersa no movimento feminista, o qual, em 2020, completou 45 anos de atuação no Brasil, na luta por acesso à contracepção, descriminalização do aborto, igualdade na repartição de tarefas domésticas, fim da violência doméstica, igualdade salarial, dentre outras pautas.

A Economia Feminista defende a máxima, de acordo com Fernandez (2018), de que há a valorização do trabalho remunerado em face do não remunerado, a qual precisa ser revista, já que o tempo gasto no trabalho doméstico afeta, relativamente mais e, diretamente, as mulheres. Ademais, o trabalho reprodutivo, na condição de não remunerado, é o responsável por ofertar mão de obra, por sua vez, de extrema relevância para a sociedade capitalista. À luz dessa linha de pensamento, Fernandez (2018) conclui que a Economia tradicional estabelece uma separação muito rígida daquilo considerado como tempo de trabalho e tempo de não trabalho e não distingue o trabalho doméstico do tempo de lazer. A consequência disso é a subvalorização das atividades realizadas, predominantemente, pelas mulheres.

Já Bohn (2017) discute duas temáticas entrelaçadas entre si: a mulher, enquanto sujeito da Ciência Econômica no Brasil, e a existência de uma Economia Feminista no Brasil. A autora afirma que foram necessários alguns anos até que o diferencial de salários entre homens e mulheres fosse estudado, considerando-se não só o diferencial de produtividade. O estudo avalia a teoria da Economia Feminista como pluralista, por sua vez, incompatível com o *mainstream*, sendo de público multidisciplinar e, sobretudo, com visão muito crítica.

Além da Economia Feminista, é válido apontar que é possível discutir a desigualdade de gênero no mercado de trabalho sob a ótica de outras correntes das Ciências Econômicas. Rafael (2020) avalia essa questão para o mercado de trabalho brasileiro, de 2016 a 2019, pelas óticas neoclássica, marxista e da Economia Feminista.

Para os neoclássicos, pioneiros em investigar o comportamento empírico da realidade, a desigualdade entre os sexos demonstra a competição capitalista. Por existir maior número de vagas disponíveis para homens, a produtividade dos primeiros é vista como mais alta. Quanto aos salários, a desigualdade é explicada pelo maior nível de capital humano, representado por todas as características das pessoas capazes de influenciar a produtividade do trabalho, normalmente, relacionadas à educação e experiência. A teoria neoclássica não reconhece que há relações de poder entre homens e mulheres na sociedade e, em sua visão, as relações de poder são baseadas, somente, em escolhas maximizadoras.

Já para os marxistas, o capitalismo é um empecilho à igualdade de direitos entre os sexos. As mulheres são vistas como força de trabalho reserva e, por isso, são colocadas em postos de trabalho que se comportam como extensões do que fazem em seus domicílios. Ademais, a opressão feminina é relacionada à luta de classes sociais, mesmo que, para os marxistas, a questão da exploração da mulher, dentro da lógica capitalista, seja mais voltada ao trabalho doméstico do que à questão de gênero em si. Rafael (2020) argumenta que a Economia Feminista apresenta um novo olhar para a questão da desigualdade, já que as outras correntes citadas não se debruçaram, profundamente, sobre as consequências negativas advindas das disparidades entre os gêneros.

Conforme mencionado, a Economia Feminista é, conhecidamente, como de perfil pluralista, sofrendo influência de várias áreas do conhecimento para sua formação. Nesse sentido, é a teoria que incorpora o gênero em seu escopo e enxerga o trabalho doméstico não remunerado como significativo e ressalta ser fundamental garantir a liberdade feminina para que as mulheres se desenvolvam socialmente, sem ter o peso do trabalho doméstico como obrigatório.

No que diz respeito à discriminação de gênero e aos diferenciais de salários entre homens e mulheres, alguns dos temas no arcabouço da Economia Feminista, um ponto a ser discutido nesse trabalho é a existência do viés de gênero presente na realidade de trabalhadores com incompatibilidade entre nível de educação adquirido e o exigido nos postos de trabalho, o que caracteriza o *mismatch* educacional. Tais fatos podem estar ligados, entre outros fatores, ao desalinhamento entre os sistemas de educação (público e privado) e à demanda educacional efetiva do mercado de trabalho (REIS, 2012).

Sobre essa questão, o trabalho de Vianna e Oliveira (2010) mensura a incompatibilidade entre o nível de escolaridade ofertado pelos trabalhadores

e o exigido por suas ocupações no Brasil. A partir do uso e análise dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), foi descrito o papel do ciclo de vida, da conjuntura de mercado e geração na sobre-escolarização das ocupações brasileiras. Os resultados obtidos mostram que houve aumento da escolaridade média, para ambos os gêneros, no período analisado de 1981 a 2005, e confirmou-se que as trabalhadoras possuem escolaridade média superior aos trabalhadores. Além disso, as mulheres apresentaram, em todos os anos, taxa de crescimento média da incompatibilidade educacional maior do que a dos homens. Isso corrobora o discutido na literatura existente acerca do nível educacional feminino ser relativamente maior e de maior incidência da sobreeducação.

Outra análise é feita por Reis (2012) acerca da análise da influência das características individuais e da região dos trabalhadores brasileiros sobre a possibilidade de inserção no mercado de trabalho com *mismatch* educacional. Os resultados demonstraram que a sobreeducação e subeducação têm como determinantes parciais fatores espaciais como o tamanho da região e a condição de migração dos indivíduos. O estudo conclui que o mercado de trabalho brasileiro ainda é bem segregado por raça e gênero e que os sobreeducados são remunerados a níveis mais baixos do que os compatibilizados, isto é, são penalizados pelos anos de estudo excedentes em relação aos requerimentos da ocupação.

Os diferenciais de remuneração dos profissionais que apresentam *mismatch* educacional são investigados em grande parte dos estudos dessa área. Annegues e Souza (2020), a partir de dados da Universidade Federal da Paraíba - UFPB, investigaram os efeitos salariais da sobreeducação. Os egressos, nessa situação, possuem, em média, salário menor do que de seus pares com status de adequado. Ademais, os salários dos indivíduos sobreeducados com maior nível de habilidade são mais afetados. Nesse caso, aqueles indivíduos com maior nível de habilidade, em condição de sobreeducação, tendem a ter aumentos salariais em menor proporção, quando comparados aos trabalhadores em condição adequada às suas ocupações, do ponto de vista da demanda educacional.

Segundo Silva (2018), os indivíduos em situação de sobreeducação apresentam média salarial menor do que da amostra total de indivíduos, e são, em sua maioria, mulheres, não brancas, estudantes de escola pública e do setor de serviços. Ademais, a área do conhecimento com mais indivíduos em situação de sobreeducação é a de Negócios e Economia, seguida pelas áreas de Artes e Comunicação e de Ciências Humanas. Cabe destacar ainda que os egressos formados nessa área de conhecimento apresentam

menores chances de sair da situação de *mismatch* educacional do que aqueles graduados em outras áreas do conhecimento.

Annegues et al. (2018) investigaram também dados de egressos da UFPB e buscaram identificar o efeito da área de formação na probabilidade de estar em uma ocupação com nível de instrução abaixo do nível educacional possuído (status de sobreeducação). Em concordância com o estudo de Silva (2018), os resultados apontaram que os egressos das áreas de humanidades, artes e sociais aplicadas tem maior chance de estarem nessa situação e menor chance de sair desse contexto, quando comparados a profissionais de outras áreas do conhecimento.

Estudos recentes também mostram que houve ampliação da participação das mulheres no mercado de trabalho em conjunto com o aumento do nível de educação das mesmas (LEONE, 2019; COTRIM *et al.*, 2020; ALVES *et al.*, 2019). Apesar desse cenário, quando se toma como base os cursos de Ciências Econômicas e a profissão do economista, é notável que os homens permanecem como maioria. Como exemplo, no Curso de Ciências Econômicas da UFSJ, foco dessa pesquisa, considerando o segundo semestre de 2019, somente 91 dos 293 alunos matriculados eram do sexo feminino, ou seja, 31% do corpo discente. Entre os professores do curso, a representatividade feminina é baixa, sendo apenas quatro mulheres e quinze docentes do sexo masculino, a despeito da mesma titulação (doutorado).

Laviola e Funcia (2007) exploram os dados para o curso de Economia da Universidade Municipal de São Caetano do Sul. A participação feminina e masculina no curso seguiu a tendência geral dos cursos de Economia, que é de maior presença masculina, apresentando, 60% de participação. Verificou-se ainda que as estudantes já empregadas recebiam 81,5% da média salarial dos estudantes na mesma situação. Já Carvalhaes e Ribeiro (2019) interligam desigualdade de gênero, classe e raça no ensino superior brasileiro, nos anos de 2007 a 2009, contrapondo 34 cursos de graduação de diversas áreas. O estudo aponta que o curso de Ciências Econômicas ocupa o terceiro lugar no *ranking* quanto à maior presença masculina. Essa baixa participação feminina no curso de Economia e no mercado de trabalho corrobora o cenário adverso de discriminação de gênero na área de Ciências Econômicas.

Já o trabalho de Costa (2019) faz referência aos diferenciais de salários entre homens e mulheres economistas atuantes no mercado de trabalho privado no Brasil, por meio dos dados da PNAD, de 1995 a 2015. Na aplicação dessa metodologia, a pesquisa mostrou a existência de diferencial de 22% entre os salários dos economistas e das economistas, para os anos de 1995 a 2015. A inferência é de que parte dessa diferença é explicada por

motivos não discriminatórios, sendo a maior parte não explicada, e, por isso, considerada efeito da discriminação.

Mismatch educacional - aspectos teóricos

Diferentes teorias são utilizadas para explicar o desequilíbrio entre oferta e demanda por educação, discutidas a partir do termo *mismatch* educacional no mercado de trabalho. Reis (2012) faz esta abordagem e descreve, em seu trabalho, as mais importantes: teoria do capital humano; teoria do pareamento; teoria da mobilidade na carreira; teoria da sinalização; teoria da designação; e teoria da competição por emprego.

Na Teoria do Capital Humano (TCH), cujo precursoros foram Becker e Schultz, os trabalhadores são remunerados de acordo com sua produtividade, a qual depende de alguns fatores como qualificação, experiência, motivação, treinamento e habilidades em geral (REIS, 2012; REIS, 2020). Ainda, Nordin, Persson e Rooth (2010) destacam que, na TCH, os trabalhadores recebem seus salários de acordo com o produto marginal de seu trabalho e, desse modo, os salários devem sempre se igualar à produtividade marginal. Nesse sentido, para que o fenômeno da sobreeducação seja explicado pela TCH, deve ser considerado um fenômeno temporário e de desequilíbrio de curto prazo, ocasionado por restrições no mercado de trabalho, como exemplificado por Frank (1978). Tais restrições podem ser geográficas, de estado civil ou a presença de filhos (REIS, 2012; REIS, 2020).

Em concordância com a TCH, há a Teoria do Pareamento (*Matching Theory*), criada por Dale T. Mortensen e inserida na Teoria da Busca (*Search Theory*). Tal teoria é discutida por Dolton e Silles (2008) e trata os eventos de sobreeducação e subeducação como temporários, podendo ser efeitos da combinação inadequada entre trabalhador e sua ocupação e está atrelada, essencialmente, à falta de informações no mercado de trabalho. Na medida em que o trabalhador está sobreeducado, ele tende a buscar por um novo emprego com o intuito de conseguir uma remuneração melhor. Assim, quando esse trabalhador consegue a estabilidade empregatícia, as informações sobre a sua produtividade se tornam mais claras e a sobreeducação pode ser eliminada (REIS, 2012). Com ponto de vista semelhante, a Teoria da Mobilidade na Carreira sustenta a premissa de os trabalhadores aceitarem, voluntariamente, trabalhar em um emprego exigente de menor qualificação, para posterior ascensão na carreira e aquisição de experiência. Similar às teorias que enfatizam o papel da informação, conforme afirma Reis (2012), a Teoria da Sinalização, proposta por Spence, reitera a existência de habilidades dos trabalhadores não conhecidas pelos empregadores, o que pode causar

o fenômeno de *mismatch* educacional. No primeiro momento, a educação fornece um sinal positivo ao empregador, já que maior qualificação pode significar maior produtividade e melhores atributos, todavia, à medida que o trabalhador é conhecido pelo empregador, a importância dessa sinalização diminui.

Segundo a Teoria da Designação, difundida por Sattinger (1993), os salários são dependentes das características do emprego e do trabalhador. Desse modo, trabalhadores com a mesma qualificação podem ter salários diferentes, de acordo com o cargo que exercem. Contrapondo à TCH, o equilíbrio do mercado de trabalho pode ser caracterizado por um estado no qual parte dos trabalhadores não ocupa posições compatíveis com seus níveis educacionais.

Já a perspectiva da Teoria da Competição por Emprego, a qual surge nos anos 1970, por meio de Lester C. Thurow, aponta que os trabalhadores são classificados conforme a tendência de trazerem custos de treinamento para as empresas, ou seja, os trabalhadores de nível educacional mais alto trariam menor custo às empresas. Dessa forma, trabalhadores competiriam entre si para conquistar a melhor ocupação, já que a remuneração depende da ocupação exercida (REIS, 2012; VIANA, COSTA, 2014).

Nota-se que, enquanto parte das teorias considera as incompatibilidades entre nível de educação adquirido e nível de educação requerido para determinada ocupação um fenômeno temporário, outra parte as considera como não sendo momentâneo. Ainda cabe destacar que essa segunda parte de teorias acredita que esse *mismatch* pode causar implicações graves, as quais podem afetar o mercado de trabalho de forma permanente. Reis (2012) elenca, no âmbito individual, as consequências a respeito da redução de salários, da insatisfação profissional e da rotatividade.

2 Metodologia

O questionário da pesquisa, foi aplicado em formato *online*, por meio de formulário eletrônico com o envio de termo de consentimento a cada entrevistado, no período de janeiro a outubro de 2021. O método de divulgação do questionário foi através de contato com egressos, divulgação pela página da Coordenação do curso e em grupos de egresso em redes sociais. Foram aplicados 165 questionários, respondidos por 94 mulheres, 70 homens e 1 pessoa que optou por não responder essa questão.

O objetivo geral da aplicação do questionário foi, dentre outros, identificar se os egressos se autodeclararam como adequados, subeducados ou sobreeducados em suas ocupações. Tal estratégia vai ao encontro do que chamam da metodologia de *Worker Self-Assessment*. Segundo este referencial analítico, o próprio trabalhador é responsável por determinar a escolaridade requerida para sua ocupação. Isso difere da abordagem *Job Analysis*, que considera os graus de escolaridade necessários para cada ocupação definidos pela Classificação Brasileira de Ocupações - CBO. Esta é uma norma de classificação responsável por descrever as atribuições de cada ocupação, genericamente, de forma a padronizar o grau de escolaridade adequado para exercê-la. A abordagem empregada nessa pesquisa permite captar maior grau de subjetividade na questão a partir da *Worker Self-Assessment*. Portanto, apesar de perder em amplitude, limitando os resultados ao tamanho da amostra, ganha-se em profundidade, ao entender os fatores intrínsecos ligados à incompatibilidade entre educação e ocupação.

De posse dos dados, foi feita a tabulação dos resultados e eles são analisados por meio da estatística descritiva e confrontação da literatura existente, de forma a sintetizar valores de mesma natureza e permitir uma visão global da situação estudada (GUEDES *et al.*, 2005).

3 Resultados e discussão

Apresenta-se, nessa seção, a discussão dos resultados por meio das respostas obtidas na aplicação de 165 questionários, no período de janeiro a outubro de 2021. Cerca de 28,5% dos respondentes são egressos concluintes nos anos de 2018 (24 egressos), 2019 (12 egressos) e de 2011 (11 egressos). Entre as pessoas que optaram por se identificar como homens ou mulheres, 42,7% são homens e 57,3% mulheres.

A primeira seção do questionário aborda questões de gênero, sexo e orientação sexual. No que diz respeito ao gênero, as porcentagens obtidas foram as mesmas da pergunta anterior, para os gêneros feminino e masculino. Há presença de orientações sexuais diversas entre os entrevistados, sendo que a orientação sexual com maior número de representantes é a heterossexual (82,3%), seguida de gays (12,2%), bissexuais (2,4%), lésbicas (0,6%) e, com menor representação, pansexuais (0,6%).

Quanto à distribuição relativa dos egressos conforme sexo e escolaridade, verifica-se que a porcentagem de mulheres com pós-graduação *lato sensu* (23%) é bem maior em relação à de homens na mesma situação (13%). Por outro lado, entre os que possuem doutorado a porcentagem de homens é

maior (7%), enquanto a de mulheres que possuem doutorado é de apenas 1%. Sobre isso, vale a reflexão de que, apesar da literatura apontar para maior nível educacional das mulheres, em geral, as mulheres economistas enfrentam maiores barreiras quando atingem níveis educacionais mais altos, entre outras razões, devido ao trabalho doméstico não remunerado e aos cuidados com membros da família. Afinal, quando comparadas aos homens, as mulheres tendem a gastar mais tempo nessas atividades, o que prejudica a disponibilidade de tempo e recurso financeiro para investir na educação.

No que diz respeito à ocupação, observa-se o percentual de 9,09% dos egressos em situação de desemprego, “fazendo bico” ou trabalhando no setor informal. Isso reflete uma empregabilidade relativamente razoável para os economistas da UFSJ, visto que a taxa de desemprego nacional do segundo trimestre do ano de 2021 foi de 14,1% (IBGE, 2021). A maior parte dos economistas entrevistados formados na UFSJ possui carteira assinada em empresa privada (43,03%). O segundo posto cabe aos empregados do setor público (21,82%) e em terceiro lugar estão os autônomos (8,48%). De acordo com Pontes (2020), a representatividade de economistas no mercado de trabalho brasileiro aumentou 73,2% de 2006 a 2018, um sinal de maior demanda pelas habilidades e competências deste tipo de profissional lado a lado com o crescimento da quantidade de profissionais empregados na área. O setor com maior taxa de economistas empregados é o de administração técnica profissional (26%), o qual se enquadra no grupo de empresas privadas. Em segundo lugar, aparece a área de administração pública (11,1%), enquanto parte do setor público.

Entre os egressos empregados, para calcular a porcentagem de sobreeducados, foram analisadas as respostas das questões sobre o nível de instrução dos entrevistados e o nível de instrução da ocupação atual. Sob essa perspectiva, pode-se afirmar que 54,68% dos egressos empregados são sobreeducados, enquanto 45,32% são considerados adequados, não havendo nenhum caso de subeducado. Isso evidencia que, conforme esperado, tal como discutem Silva (2018) e Annegues *et al.*, (2018), os graduados em Ciências Econômicas possuem tendência a assumir, com maior probabilidade, o status de sobreeducados.

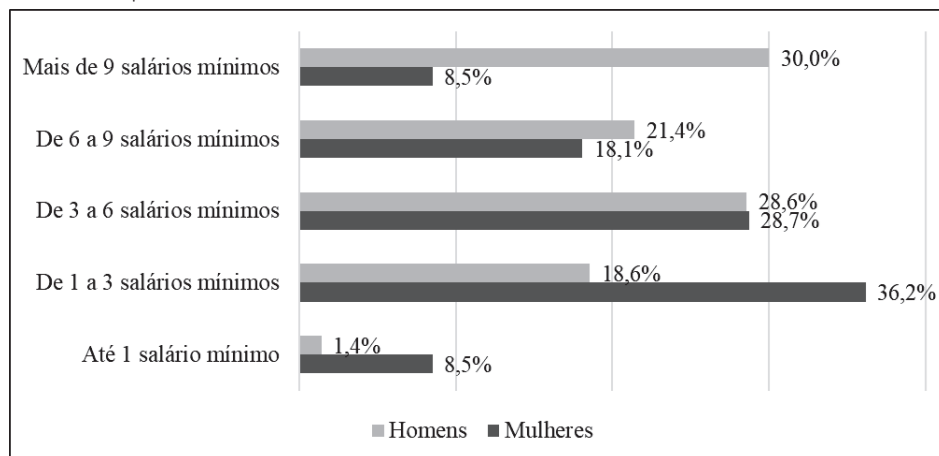
Ao considerar as respostas da pergunta sobre em qual categoria os entrevistados se autodeclararam (sobreeducado, adequado ou subeducado), as respostas apontam para a mesma tendência: quantidade bem superior de sobreeducados e adequados. A porcentagem de egressos que já se candidatou ou conquistou uma vaga de emprego exigente de nível educacional menor do que o possuído é de 58,79%. Isso corrobora com a tendência de maior

representatividade de sobreeducação entre os entrevistados já discutida na literatura (SILVA, 2018; ANNEGUES *et al.*, 2018).

É importante mencionar que, entre os egressos sobreeducados, 55% são mulheres. Isso demonstra que, de fato, as mulheres têm maior probabilidade de estar na condição de sobreeducadas do que os homens, conforme evidenciado por Vaz (2014). E isso se repete ao se avaliar o cenário de economistas formados pela UFSJ, a exemplo do que ocorre no resto do país. Isso pode ser justificado, entre outros pontos, pelas barreiras à conciliação entre trabalho remunerado e não remunerado (atividades domésticas e de cuidado). A consequência é a menor presença de trabalhadores do gênero feminino nos cargos mais elevados na hierarquia organizacional, a despeito de estas posições laborais requererem maior escolaridade, perfil observado entre as mulheres. Outras barreiras são a falta de igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para as mulheres. Há diferença entre os ganhos econômicos obtidos por elas, quando comparados àqueles auferidos pelos indivíduos do gênero masculino com mesma qualificação. Este fenômeno é conhecido como “piso pegajoso” e está aliado à dificuldade vivenciada pelas mulheres de sair das profissões e setores considerados, tradicionalmente, adequados para as mulheres (empregos femininos). Soma-se a isso os estereótipos que a sociedade forma acerca das mulheres, os quais se refletem, também, na cultura empresarial (FERNANDEZ, 2018).

Ao analisar a distribuição salarial dos entrevistados, observa-se um nível salarial das mulheres mais concentrado - 36,17% das entrevistadas na faixa de 3 a 6 salários mínimos (R\$ 3.135,01 a R\$ 6.270,00). Para os homens, a maior frequência (30% dos entrevistados) é observada em nível salarial superior a 9 salários mínimos (mais de R\$ 9.045,01). Além disso, quando é levada em conta a distribuição de cada gênero por faixa salarial, nota-se que, na faixa salarial mais baixa (menos de 1 salário mínimo - até R\$ 1.045,00), há mais mulheres, 8,51% das respondentes estão nessa faixa, ao passo que os homens são 1,43%. Por outro lado, na faixa salarial de renda do trabalho mais alta (mais de 9 salários mínimos - mais de R\$ 9.045,01), há maior número de homens (Figura 1).

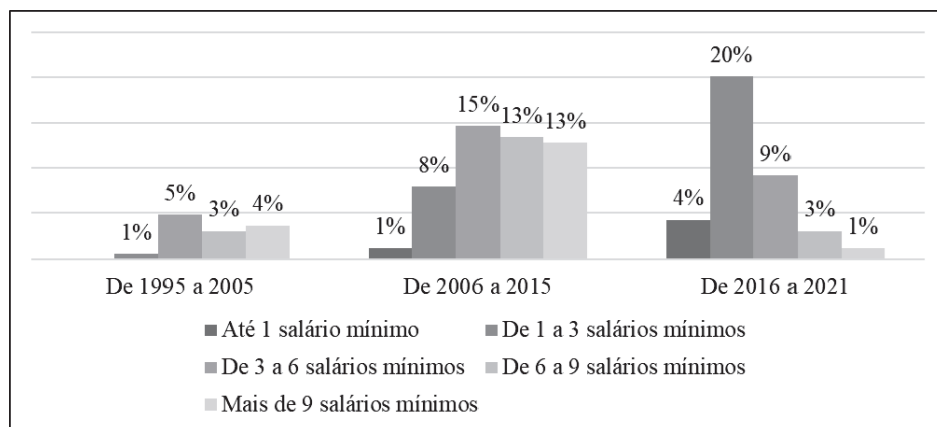
Figura 1 - Distribuição salarial dos egressos do curso de Ciências Econômicas da UFSJ, por sexo



Fonte: Elaborado pelos autores com base em resultados da pesquisa.
Nota: salário mínimo de referência é o vigente em 2020, no valor de R\$1.045,00.

Na Figura 2, os egressos foram divididos por faixa salarial e intervalo de ano de conclusão do curso. Essa análise se faz necessária, já que aqueles egressos que se formaram, há mais tempo, tem maior tendência de estarem alocados nas faixas salariais mais altas devido à experiência. Tal contexto tende a elevar a chance de promoção e contratação em posições de níveis hierárquicos mais elevados, quando compara-se às chances de os egressos com menor tempo de conclusão de curso. De acordo com a Figura 2, 26% dos egressos formados entre 2006 e 2015 recebem mais de 6 salários mínimos, ao passo que apenas 4% dos estudantes formados de 2016 a 2021 obtém o mesmo rendimento. Tal cenário pode indicar o peso das crises nacional de 2015 e da pandemia de 2020 sobre inserção laboral e contratação em ocupações de renda mais elevadas.

Figura 2 - Distribuição salarial dos egressos do curso de Ciências Econômicas da UFSJ, segundo ano de formação, entre 1995 e 2021



Fonte: Elaborado pelos autores com base em resultados da pesquisa.

Mesmo com um maior percentual de mulheres declarando sobreeducação, é possível perceber que a desigualdade de gênero é uma realidade entre os egressos do curso de Ciências Econômicas da UFSJ. Além da dinâmica de discriminação de gênero própria do mercado de trabalho, cabe lembrar que a maior parte dessas mulheres enfrenta sobrecarga de trabalho formal e não remunerado (doméstico), o que culmina em dupla jornada de trabalho, haja vista que a responsabilidade pelo trabalho doméstico afeta, relativamente, mais as mulheres do que os homens, conforme premissas defendidas pela Economia Feminista (FERNANDEZ, 2018).

Nesse contexto, vale a ressalva de que, historicamente, algumas ocupações são tidas como mais adequadas para mulheres, as quais, de alguma forma, reproduzem as atividades domésticas e de cuidado com filhos e família exercidas pelas mulheres. Essas ocupações são menos valorizadas, economicamente, o que se soma ao fato de as mulheres se depararem com maiores dificuldades de deixar as áreas que refletem tais estigmas. A profissão do economista enquadra-se no grupo de profissões consideradas “inadequadas” para mulheres. Esse tipo de estereótipo reforça a ideia da fragilidade física e emocional feminina, menor racionalidade, menor produtividade e emocional instável. O resultado é que os estereótipos sexistas ligados à profissão de economista contribuem para a desigualdade salarial, para além de outros aspectos.

As respostas dos entrevistados para o questionamento acerca da presença de mulheres economistas em cargos de alto nível hierárquico nos seus

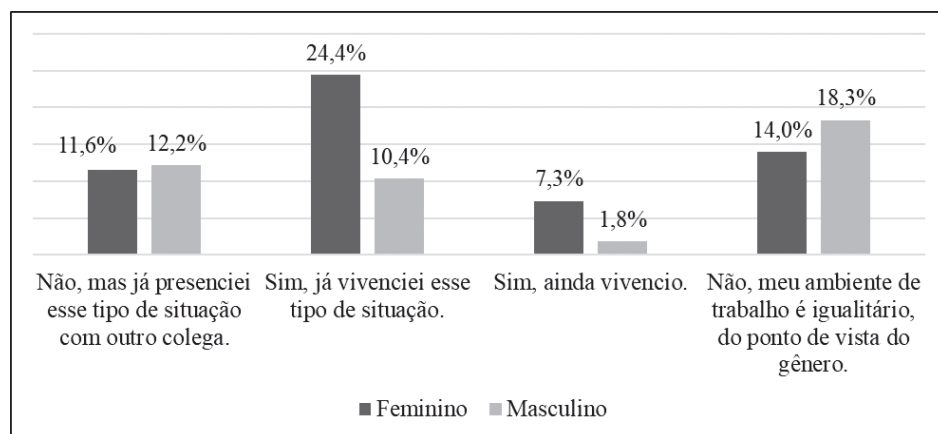
ambientes de trabalho confirmam que há pouca presença feminina nesses cargos. De acordo com os respondentes, os ambientes de trabalho, nos quais a presença de mulheres nesses cargos é vista com baixa frequência (nunca ou raramente) é de 32,61%, ao passo que 20,29% dos respondentes indicam que a presença de mulheres economistas em cargos de alto nível hierárquico é frequente (sempre e muitas vezes). Já o resultado sobre a porcentagem da frequência mediana (às vezes) foi de 47,10%.

De forma complementar, diante da discussão e inferência aqui apontada de que o trabalho doméstico (não remunerado) mantém-se como um dos fatos que contribui para a desigualdade salarial, e que a maternidade agrava esse contexto, foram feitos questionamentos sobre a estrutura familiar. As respostas indicam que 26,6% das mulheres respondentes possuem filhos, sendo de 20% o percentual de homens neste contexto.

O questionário também traz perguntas acerca da percepção dos egressos quanto à desigualdade de gênero observada tanto no ambiente acadêmico da UFSJ, quanto em seus postos de trabalho. Segundo as respostas, durante o curso de graduação, 42,07% dos egressos vivenciaram ou presenciaram algum tipo de situação de discriminação por identidade de gênero, ou seja, situações de tratamento diferenciado atreladas ao gênero. Por outro lado, 49,39% acreditam que o ambiente acadêmico da UFSJ é igualitário, do ponto de vista do gênero e não vivenciaram ou presenciaram alguma situação desse tipo.

Do ponto de vista do mercado de trabalho, há evidências de maior presença de desigualdade de gênero no comparativo às respostas sobre o ambiente acadêmico. Infere-se que 67,6% dos entrevistados já presenciaram ou vivenciaram alguma situação de tratamento diferenciado entre homens e mulheres, com base em características que não refletem a produtividade no trabalho. De acordo com a Figura 3, pode-se destacar que 72% das pessoas que foram alvo (ou ainda são) de situações de desigualdade de gênero são do sexo feminino. Trata-se de um indicativo de alta incidência de mulheres sofrendo discriminação de gênero no mercado de trabalho, quando comparadas aos homens. Apenas 32,65% dos respondentes afirmam que o ambiente de trabalho, no qual estão inseridos é igualitário. Tais evidências corroboram a literatura acerca do mercado de trabalho sexista para economistas. Esse é caso de Costa (2019), o qual investiga os diferenciais de salários entre homens e mulheres economistas atuantes no mercado de trabalho privado no Brasil. Sua pesquisa mostrou a existência de diferencial entre os salários dos economistas e das economistas, sendo a maior parte dessa diferença explicada por motivos discriminatórios.

Figura 3 - Distribuição dos egressos do curso de Ciências Econômicas da UFSJ, segundo experiência de discriminação de gênero no mercado de trabalho



Fonte: Elaborado pelos autores com base em resultados da pesquisa.

Sobre as barreiras de inserção dos economistas no mercado de trabalho (Tabela 1), fatores como machismo, sexismo e racismo foram apontados por 6%, 2,4% e 1,8% dos respondentes, respectivamente. O sexismo é um termo que se refere às discriminações sexuais e ao conjunto de ideias ou ações que privilegiam um indivíduo de determinado sexo, ou seja, pode atingir pessoas de ambos os sexos e de diferentes orientações sexuais (VON SMIGAY, 2002), enquanto o machismo trata apenas de um comportamento que rejeita a igualdade de condições sociais e direitos entre homens e mulheres.

Ainda pela Tabela 1, as principais barreiras enfrentadas, foram: baixa oferta de vagas (26%), exigência de experiência no mercado de trabalho (24,5%) e perfil de vagas mais voltado a outros cursos de graduação de áreas afins com a Economia (21,2%). Cabe ressaltar que as mesmas barreiras foram observadas por Dela Roca (1999), ao analisar os egressos do curso de Ciências Econômicas da UFSC. As respostas mais citadas na pesquisa em questão foram: baixa oferta de emprego, perfil de vaga mais voltado a outros cursos de graduação de áreas afins com a Economia e falta de prática ou experiência na área.

Tabela 1 – Barreiras à inserção no mercado de trabalho observadas pelos egressos do curso de Ciências Econômicas da UFSJ

Tipo de barreira	Percentual de sinalizações
Baixa oferta de vagas	26,0%
Exigência de experiência no mercado	24,5%
Perfil de vaga mais voltado a outros cursos de graduação de áreas afins	21,2%
Não enfrentei nenhuma dificuldade	6,6%
Machismo	6,0%
Exigência de nível educacional maior	4,5%
Sexismo	2,4%
Racismo	1,8%
Discriminação ligada à orientação sexual	1,2%
Outros	6,0%

Fonte: Elaborado pelos autores com base em resultados da pesquisa.

Quanto ao investimento em educação, foi observado um maior número de sobreeducados realizando investimentos constantes em qualificação, sendo que 52 respondentes fazem investimentos anualmente e 20 dos respondentes se qualificam, ao menos, uma vez, a cada 6 meses. De acordo com Reis (2020), os modelos de sinalização argumentam que os custos para investir em educação são menores para aqueles trabalhadores mais produtivos e esses tendem a investir mais para conquistarem vagas em melhores empregos, cuja consequência possível é a sobreeducação. Além disso, os sobreeducados tendem a fazer maiores investimentos em educação, já que buscam pela colocação em melhores cargos, cujo nível educacional requerido seja compatível com o possuído. Soma-se ainda o fato de a parcela de trabalhadores mais escolarizados, no cenário de indisponibilidade de emprego correspondente ao nível educacional obtido, tender a buscar por maior qualificação, o que retroalimenta o fenômeno da sobreeducação.

4 Considerações finais

Do ponto de vista da classificação dos egressos do curso de Ciências Econômicas da UFSJ, a partir dos entrevistados formados entre 1995 e 2021, quanto ao *mismatch* educacional, observou-se que 55% dos sobreeducados são do sexo feminino. Logo, os resultados corroboram a hipótese dessa pesquisa e a discussão na literatura de que mulheres são mais propensas ao status de sobreeducadas.

Quanto ao sexismo no mercado de trabalho para os economistas e ao longo do curso de graduação, os resultados apontam a presença de discriminação de gênero em ambos. Durante o curso, 42,07% dos egressos vivenciaram ou presenciaram situações de tratamento diferenciado por conta do gênero. No mercado de trabalho, 67,6% dos entrevistados já presenciaram ou vivenciaram alguma situação de tratamento diferenciado entre homens e mulheres, com base em características que não refletem a produtividade no trabalho.

Ademais, o sexismo e o machismo são elencados como barreiras importantes à inserção no mercado de trabalho dos economistas em 8,4% das respostas. Chama a atenção o fato de que a maior parte dos respondentes é do sexo feminino, mas o machismo não está entre os três principais entraves à entrada em postos de trabalho. Este destaque cabe à baixa oferta de vagas (26%), afinal, a maior parte dos respondentes vivenciaram a crise nacional de 2015 e estão enfrentando as mazelas da crise econômica, social e sanitária por conta da pandemia iniciada em março de 2020. O cenário mundial somado às barreiras estruturais contribui para manutenção da sobreeducação para economistas e para a grande representatividade de economistas, sobretudo, mulheres, tenderem a aceitar ocupações demandantes de menor nível educacional e menores salários. Fato é que a duração do desemprego é presente, após a conclusão do curso graduação em Economia. Afinal, cerca de 43,03% dos egressos relataram terem se passado mais de 6 meses, após concluírem o curso de graduação em Ciências Econômicas, para se inserirem no mercado de trabalho, sendo que parte considerável ainda está desempregada (7,27%).

Em suma, diante do exposto, cabe destacar que o presente estudo cumpre sua missão de contribuir com a literatura, ainda bastante escassa, sobre o tema que interliga sobreeducação, viés de gênero e a profissão de economista. Trazer a realidade do curso de Ciências Econômicas da UFSJ auxilia no levantamento de discussões quanto às práticas de ensino, ao longo da graduação também. Outro aspecto positivo é que o mesmo estudo pode ser feito para cursos de Economia de outras universidades, como forma de mensurar o fenômeno da sobreeducação e mapear iniciativas que possam ser tomadas quanto a atenuar os efeitos adversos desse tipo de *mismatch*, com foco à desigualdade de gênero, uma marca do campo de atuação de economistas. É importante ressaltar que uma limitação é o fato de os resultados serem condicionados à amostra selecionada e os resultados aqui obtidos não poderem ser extrapolados para outros contextos amostrais.

Referências

ALVES, D. F.; PEREIRAS, William E. N.; DO O'DE LIMA JÚNIOR, F. A participação da mulher no mercado formal de trabalho industrial cearense: comparativo entre os anos de 2006 e 2014. **Revista Ciências do Trabalho**, n. 13, 2019.

ANNEGUES, A. C.; SOUZA, W. P. S. F. Retorno Salarial do Sobreeducação: Viés de Seleção ou Penalização ao Excesso de Escolaridade? **Revista Brasileira de Economia**, v. 74, n. 2, p. 119-138, 2020.

ANNEGUES, A. C. *et al.* **Sobreeducação e área de formação**: Evidências para os egressos da UFPB. XXIII Encontro Regional de Economia, Fortaleza, CE. Disponível em: 057-30545e4aac19d96be6b75873119c721d.pdf (anpec.org.br), 2018. Acesso em novembro de 2021.

BOHN, L. *et al.* **Inserção feminina na teoria e na prática**: ensaios sob o olhar da economia feminista. 2017.

CARVALHAES, F.; RIBEIRO, C. A. C. Estratificação horizontal da educação superior no Brasil: Desigualdades de classe, gênero e raça em um contexto de expansão educacional. **Tempo Social**, v. 31, n. 1, p. 195-233, 2019.

COSTA, A. A. E. **Discriminação no mercado de trabalho dos economistas**: uma aplicação da decomposição de Oaxaca-Blinder, 2019.

COTRIM, L; R.; TEIXEIRA, M.: PRONI, M. W. **Desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil**. Instituto de Economia, UNICAMP, 2020.

CRUZ, A. C. *et al.* Análise da incidência de sobreeducação e subeducação no mercado de trabalho do estado da Bahia em 2014. **Revista Econômica do Nordeste**, v. 49, n. 3, p. 171-186, 2018.

DELA ROCA, G. A. A inserção no mercado de trabalho dos economistas formados pela UFSC no período de 1990-97. **Monografia** (Ciências Econômicas). Universidade Federal de Santa Catarina, p. 72. 1999.

DOLTON, Peter J.; SILLES, Mary A. The effects of over-education on earnings in the graduate labour market. **Economics of Education Review**, v. 27, n. 2, p. 125-139, 2008.

FERNANDEZ, B. P. Economia Feminista: metodologias, problemas de pesquisa e propostas teóricas em prol da igualdade de gêneros. **Brazilian Journal of Political Economy**, v. 38, n. 3, p. 559-583, 2018.

FRANK, Robert H. Why women earn less: the theory and estimation of differential overqualification. **The American Economic Review**, v. 68, n. 3, p. 360-373, 1978.

GUEDES, T. A. *et al.* **Estatística descritiva**: Projeto de Ensino-Aprender Fazendo Estatística. Maringá: Universidade Estadual de Maringá, 2005.

HAUSSMANN, D. C. S. *et al.* Desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro: uma análise na área de ciências sociais aplicadas. **Enfoque: Reflexão Contábil**, v. 37, n. 3, p. 129-148, 2018.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Desemprego**. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: Desemprego | IBGE. Acessado em 29 de novembro de 2021.

JANSEN, Mariana. **Mulheres economistas**: reflexões sobre os avanços e limites no século XXI. Disponível em: <https://www.cofecon.org.br/2020/03/08/artigo-mulheres-e-a-economia/>. 2020.

LAVIOLA, M. C.; FUNCIA, F. R. Diferenças de gênero entre os estudantes de graduação em ciências econômicas da Universidade Municipal de São Caetano do Sul – imes1. In: **congresso brasileiro de economistas**. 2007.

LEONE, E. T.. Participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro no contexto do crescimento econômico com distribuição de renda (2004-2013). **Texto para Discussão**, IE/Unicamp, n. 363, p. 14, 2019.

LOURO, G. L.. **Gênero, sexualidade e educação**. Uma perspectiva pós-estruturalista: Vozes, 1997.

MARIANO, S. A.. O sujeito do feminismo e o pós-estruturalismo. **Revista Estudos Feministas**, v. 13, n. 3, p. 483-505, 2005.

NORDIN, Martin; PERSSON, Inga; ROOTH, Dan-Olof. Education–occupation mismatch: Is there an income penalty?. **Economics of education review**, v. 29, n. 6, p. 1047-1059, 2010.

PONTES, J. M. *et al.* O mercado de trabalho brasileiro para os economistas. 2020.

RAFAEL, A. P. *et al.* **A situação de desigualdade da mulher no mercado de trabalho brasileiro entre 2016-2019 à luz da economia neoclássica, marxista e feminista**: três paradigmas em disputa. 2020.

RAMOS, J. C.. O gênero dentro da perspectiva feminista e sua relação com o Direito, UFF – Universidade Federal Fluminense. **Trabalho de Conclusão de Curso**. Faculdade de Direito, Niterói, 2016.

REIS, S. M. Incompatibilidades entre educação e ocupação: Uma análise regionalizada do mercado de trabalho brasileiro. 2012. 160f. **Tese** (Doutorado em Economia) - Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional Faculdade de Ciências Econômicas – UFMG, Belo Horizonte, 2012.

REIS, M. C.. Os ensinos público e privado no Brasil e a incidência de sobreeducação no mercado de trabalho. **Economia Aplicada**, v. 24, n. 3, p. 367-392, 2020.

SATTINGER, Michael. Assignment models of the distribution of earnings. **Journal of economic literature**, v. 31, n. 2, p. 831-880, 1993.

SILVA, A. C. A.. Ensaios em Economia da Educação Superior. **Tese** (Doutorado em Economia Aplicada). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade de Ciências Econômicas. Programa de Pós-Graduação em Economia. 2018.

URBANO, S. R. S. O fenômeno da sobreeducação e da subeducação no mercado de trabalho em Minas Gerais no ano de 2014. **Monografia** (Graduação em Ciências Econômicas). Universidade Federal de São João del-Rei, 2016.

VAZ, C. C. F. L. M.. **Um estudo da (in) compatibilidade entre escolaridade e ocupação**: evidências para o mercado de trabalho das principais regiões metropolitanas do Brasil entre os anos de 2006-2011. 2014.

VIANA, D. W., COSTA, A. A. B. Diferenças salariais entre indivíduos sobreeducados e subeducados nos setores de atividades brasileiros em 2012. In: 16º Seminário sobre a economia mineira, 16, 2014, Diamantina. **Anais eletrônicos**. Belo Horizonte: UFMG/Cedeplar, 2014. Disponível em <https://diamantina.cedeplar.ufmg.br/portal/download/diamantina-2014/diferencas-salariais-entre-individuos-sobreeducados-e-subeducados-nos-setores-de-atividades.pdf>. Acesso em 29 de novembro de 2021.

VIANNA, C. H.; OLIVEIRA, A. M. H. C. **Sobre-escolarização nas ocupações brasileiras**: uma análise dos efeitos de idade, período e coorte. 38º. Encontro Nacional De Economia. Anpec: Economia do Trabalho, 2010.

VON SMIGAY, K. E. **Sexismo, homofobia e outras expressões correlatas de violência**: desafios para a psicologia política. *Psicologia em Revista*, v. 8, n. 11, p. 32-46, 2002.

Recebido em março de 2022

Aprovado em janeiro de 2024