

EGRESSOS DA PÓS-GRADUAÇÃO EM ESTUDOS DO LAZER: RELAÇÃO GÊNERO, RAÇA E RENDA

POSTGRADUATE GRADUATIONS IN LEISURE STUDIES: RELATIONSHIP GENDER,
RACE, AND INCOME

Renan Monticeli Furtado¹
<https://orcid.org/0000-0002-4931-6941>

Christianne Luce Gomes²
<https://orcid.org/0000-0002-0075-289X>

Hélder Ferreira Isayama³
<https://orcid.org/0000-0002-4442-5356>

Resumo:

Pesquisas com egressos da graduação e pós-graduação podem fornecer informações relevantes para as instituições de ensino nas quais se formaram. Este tipo de investigação possibilita conhecer e acompanhar a trajetória profissional dos ex-alunos, levantar dados atualizados sobre o perfil profissional do grupo pesquisado e avaliar a eficácia dos processos formativos oferecidos. O objetivo desse estudo é compreender se as categorias sociodemográficas gênero e a raça tiveram influência nos rendimentos salariais de egressos inseridos no mercado de trabalho. Os sujeitos da pesquisa foram 120 egressos dos cursos de mestrado e/ou doutorado no Programa de Pós-graduação Interdisciplinar em Estudos do Lazer. Para a realização da pesquisa foi utilizado como instrumento de coleta de dados um questionário semiestruturado, aplicado em uma plataforma *online*. E os dados coletados foram submetidos à análise estatística descritiva no *software* SPSS. Os principais resultados revelam que existem diferenças salariais pouco expressivas entre aqueles que recebem entre 1 e 10 salários-mínimos. Entretanto, as diferenças salariais são observadas nos rendimentos acima de 15 salários-mínimos. Foi identificado na análise que a maior parte dos indivíduos que recebem acima de 15 salários-mínimos são homens e/ou indivíduos autodeclarados brancos.

Palavras-chave: Gênero; Raça; Mercado de Trabalho; Pós-graduação; Lazer.

¹ Mestre em Estudos do Lazer pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Belo Horizonte/Minas Gerais, Brasil.

² Docente da Universidade Federal de Minas Gerais e do Programa de Pós-graduação Interdisciplinar em Estudos do Lazer, Belo Horizonte/Minas Gerais, Brasil. Pesquisadora do CNPq.

³ Docente da Universidade Federal de Minas Gerais e do Programa de Pós-graduação Interdisciplinar em Estudos do Lazer, Belo Horizonte/Minas Gerais, Brasil.

Abstract:

Graduates of training courses can provide information relevant to the educational institutions that trained them. By conducting research with graduates, it is possible to gain knowledge about the professional trajectory of former students, raise up-to-date socio-demographic data on the community, in addition to allowing the evaluation of the effectiveness of the training processes offered. The aim of this study was to seek to understand whether sociodemographic characteristics of the study group, such as the gender and color of the graduates, generated influences on the salary income of the graduates in the labor market. The research sample is composed of 120 individuals graduated in Masters and/or Doctoral courses in the Interdisciplinary Postgraduate Program in Leisure Studies. To carry out the research, a semi-structured questionnaire was used as a data collection instrument, applied on an online platform. And the collected data were submitted to descriptive statistical analysis in the SPSS software. The main results reveal that there are little significant wage differences between those who earn between 1 and 10 minimum wages. However, wage differences are observed in earnings above 15 minimum wages. It was identified in the analysis that most individuals who earn more than 15 minimum wages are men and/or individuals self-declared as white.

Keywords: Gender; Race; Job Market; Postgraduate studies; Leisure.

INTRODUÇÃO

No contexto educacional, a palavra egressos se refere àqueles que concluíram um determinado curso, ou seja, os diplomados formados por uma instituição específica. As pesquisas e discussões envolvendo egressos estão avançando aos poucos na literatura científica. Boa parte delas busca investigar o perfil dos egressos, avaliar o ensino, verificar a continuidade dos estudos e a transição do egresso para o mercado de trabalho em determinados nichos (SIMON e PACHECO, 2017).

Pensando nos diferentes enfoques que uma pesquisa com egressos pode apresentar, é possível investigar o perfil dos diplomados de cada tipo de curso considerando as suas características pessoais, trajetória de formação e também a atuação profissional. O registro sociodemográfico permite obter informações relacionadas com as características pessoais de cada indivíduo do grupo. As informações acadêmicas contemplam dados sobre formação, ano de conclusão do curso, se o egresso realizou pós-graduação, interesse pela continuidade nos estudos, atualizações acadêmicas, estágios realizados e suas respectivas áreas, área de atuação atual e percepções acerca da formação obtida para a atuação profissional.

Tendo isso em vista, os egressos podem oportunizar às Instituições de Ensino Superior (IES) uma avaliação consistente sobre o curso ofertado e os processos formativos. Os sujeitos pesquisados podem dar uma visão mais madura e ampla sobre a formação obtida, uma vez que já está encerrada. Assim, eles são capazes de avaliar, de maneira pragmática, as efetivas contribuições do curso para sua atuação profissional (ESPARTEL, 2009).

A investigação da inserção profissional no mercado de trabalho é um enfoque utilizado em pesquisas com egressos para analisar a situação dos diplomados. Delinear o perfil dos egressos permite uma melhor compreensão de fatores como a estabilidade dos profissionais no mercado, as competências adquiridas e os caminhos percorridos após a formação, avaliando a atual colocação no mercado de trabalho. Além disso, permite conhecer o setor em que os egressos trabalham; cargos ocupados; carga de trabalho; renda mensal; setor de atuação e satisfação com o emprego atual, entre outros (LOUSADA e MARTINS, 2005).

Nesse sentido, os egressos são grupos a serem estudados pelas instituições de ensino, seja para avaliar os processos de ensino oferecidos ou para analisar o perfil dos diplomados, com dados sobre a trajetória profissional e inserção no mercado de trabalho. A universidade busca formar profissionais qualificados e, para isso, oferece possibilidades em diversos níveis. Entre as finalidades da universidade, a inserção de profissionais aptos para exercer uma profissão na sociedade é uma delas. Por isso, é relevante que as instituições de ensino superior tenham um retorno acerca da qualidade das intervenções realizadas no mercado de trabalho por parte de seus diplomados (LOUSADA e MARTINS, 2005).

As reflexões sobre a formação e atuação de mestres e doutores no Brasil trazem à tona a possibilidade de melhoria da condição financeira de parte dos diplomados na pós-graduação. Isso porque a teoria do capital humano sugere que a educação influencia o progresso econômico dos estudantes em formação. Schultz (1967), um dos idealizadores da teoria do capital humano, considerava que a qualificação é um dos principais meios para o aumento da produtividade e dos lucros capitais. O capital humano é entendido como a soma dos investimentos do indivíduo na obtenção de habilidades e de conhecimentos que podem ser adquiridos nas escolas e universidades e no próprio mundo do trabalho. A aquisição desses conhecimentos pode ser revertida em aumento de renda para o indivíduo, o que pode encaminhar o sujeito para melhores oportunidades de atuação profissional (SCHULTZ, 1967).

A teoria do capital humano é passível de críticas e questionamentos pertinentes e relevantes. Até que ponto os investimentos em educação respondem, de fato, aos ganhos privados em termos salariais? Quais são os limites da correlação entre crescimento e desenvolvimento econômico? Perguntas como essas colocam em evidência a necessidade de aprofundar alguns aspectos acerca da relação entre a formação, a inserção e o exercício profissional dos egressos no mercado de trabalho (FONSECA, 2018).

Embora a formação profissional possa melhorar a condição financeira de parte de seus diplomados, é necessário evidenciar que nem todos os egressos conseguem o mesmo retorno, visto que a obtenção de diplomas oferece ao profissional o preparo para trabalhar com determinados diferenciais, mas não garante a sua inserção em postos de trabalho nem a sua ascensão profissional por si só. Existem variáveis intervenientes que influenciam nos rendimentos salariais dos egressos. Fatores como pobreza material, cor ou gênero dos indivíduos podem influenciar os ganhos decorrentes do aumento da qualificação no mercado de trabalho (OLIVEIRA, 2013).

Assim, o aumento da qualificação dos trabalhadores nem sempre promove um retorno econômico capaz de movimentá-los rumo à ascensão social. Outro ponto importante que se entrelaça com as discussões sobre a teoria do capital humano é o fato de que as mulheres, especialmente as mulheres negras, elevaram os seus níveis de qualificação, mas continuam vulneráveis a diversas desigualdades em relação aos homens no mercado de trabalho. As trabalhadoras negras são aquelas que têm maior inserção nos setores mais precarizados da economia. Independentemente do nível de escolaridade, a média salarial dos homens é geralmente superior à renda das mulheres. Isso também ocorre com os negros, que, comumente, possuem salários inferiores aos não negros. No caso das mulheres, na medida em que crescem os níveis de qualificação, mantêm-se as desigualdades salariais. No caso dos negros, os salários são desiguais mesmo quando se tem o mesmo nível de qualificação de um não negro (OLIVEIRA, 2013).

É possível que o profissional invista no seu capital humano realizando cursos formativos, mas, mesmo após a diplomação, não obtenha os retornos almejados devido a variáveis intervenientes, como o gênero e a raça. Determinados estudos têm procurado descrever as

relações desiguais entre os gêneros no mercado de trabalho. Uma delas é a da divisão sexual do trabalho, que, segundo Hirata e Kergoat (2007) é:

A forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc.) (p. 14).

O contexto histórico das relações de gênero e trabalho deixou, como herança, desigualdades que colocam as mulheres de parte expressiva do mundo em situações menos favorecidas no âmbito trabalhista. As profundas transformações do mercado de trabalho nas últimas décadas, influenciados pelo fenômeno da globalização, afetaram desigualmente o emprego de homens e mulheres. Entre os homens, o emprego retrocedeu e estagnou. Em função da liberalização do comércio e do aumento da concorrência internacional, as mulheres conseguiram mais trabalho remunerado. Elas aumentaram sua força de trabalho nas mais diferentes áreas do mercado, porém, essa participação ocorreu por meio de ocupações profissionais precárias e vulneráveis em países de diferentes continentes. Dentre os dilemas da globalização, está o aumento do emprego remunerado e, junto a ele, a precarização. Nesse contexto, as desigualdades entre gêneros persistem, e se refletem nas questões salariais ou nas condições para o trabalho (HIRATA, 2002).

No Brasil, o aprofundamento da força do trabalho das mulheres colocou-as como parte expressiva da população economicamente ativa no País. De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNDA) de 2019, as mulheres compõem 44,9% da força de trabalho no Brasil. Apesar da entrada tardia no mercado, atualmente elas representam quase metade dos trabalhadores do país. Quando se trata da formação profissional, verifica-se que um quantitativo maior de mulheres está concluindo cursos no ensino superior. Barreto (2014), baseando-se em dados do INEP (Censo da Educação Superior), constatou que as mulheres eram maioria entre os egressos de cursos superiores entre os anos de 2009 e 2012. A predominância delas ocorreu na maior parte das IES, fossem públicas ou privadas. Nos Institutos Federais houve uma equiparação entre os sexos, entretanto, foi observado um avanço das mulheres dentro do recorte temporal, sendo que, em 2011, o maior contingente de egressos era de homens, mas, essa diferença desapareceu no ano seguinte (2012).

Esses dados indicam que as mulheres, apesar de terem o acesso à educação - direito impedido a elas até o início do século XIX -, são a maioria dos diplomados de cursos superiores no Brasil. Nessa perspectiva, o esperado seria que elas também obtivessem os melhores rendimentos no mercado de trabalho ou que a diferença salarial entre gêneros fosse menor. Porém, essa ainda não é a realidade no mercado de trabalho, como mostra o estudo de Oliveira (2013). Ao analisar dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) referentes ao ano de 2009, o autor constatou que havia diferenças nos rendimentos dos homens e das mulheres, tanto no setor formal quanto no informal.

Outra discussão importante está relacionada às adversidades enfrentadas por pessoas pretas e pardas no contexto trabalhista do Brasil. As desigualdades reproduzidas pelo mercado de trabalho prejudicam não somente as mulheres, mas também os trabalhadores negros que, em geral, recebem salários inferiores em comparação com os trabalhadores brancos.

Cacciamali e Hirata (2005) relatam dois aspectos que buscam explicar as diferenças salariais entre homens e mulheres e entre brancos e pretos. O primeiro aspecto advém dos legados escravocrata e patriarcal vigentes no Brasil, o que contribui para o elevado grau de desigualdade

nos rendimentos do mercado de trabalho. O segundo aspecto diz respeito a condições antecedentes, advindas das heranças escravocratas e patriarcais, mantidas por um tecido social preconceituoso que fomenta discriminações no mercado de trabalho das mulheres, dos pardos e dos pretos, acarretando precárias condições de vida material e possibilidades reduzidas de ascensão social para esses grupos.

Seguindo essa discussão, o objetivo desta investigação é compreender se as categorias sociodemográficas gênero e a raça tiveram influência nos rendimentos salariais de egressos inseridos no mercado de trabalho. Os profissionais estudados são egressos da pós-graduação *stricto sensu* em Estudos do Lazer da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), contexto no qual a presente pesquisa foi realizada. Este programa objetiva formar pesquisadores e docentes para atuarem em instituições de ensino superior nos níveis de graduação e pós-graduação, assim como na prestação de serviços e assessorias para órgãos públicos, empresas do setor privado e do terceiro setor com ações vinculadas ao Lazer.

Considerando as características e o perfil profissional dos egressos formados no mestrado e no doutorado em Estudos do Lazer, é preciso destacar que o PPGIEL é um programa interdisciplinar, ou seja, diversas áreas de conhecimento colaboram com o desenvolvimento da ciência, compartilhando métodos e construindo novos conhecimentos para a formação de profissionais com formação básica sólida e integradora para atuar no campo do lazer (CAPES, 2008b, p.2).

METODOLOGIA

Para a realização da pesquisa foi utilizado como instrumento de coleta de dados um questionário semiestruturado, com questões mistas, sendo elas abertas e fechadas. O questionário foi elaborado tendo como base cinco eixos norteadores: (1) dados pessoais; (2) formação acadêmica; (3) atuação profissional após a conclusão da pós-graduação; (4) atuação profissional como docente/pesquisador; (5) produção científica após a conclusão da pós-graduação. Além disso, para a elaboração do questionário, foram considerados os possíveis percursos formativos dos estudantes do programa, o que deu origem a 3 aplicações distintas: (i) para egressos que concluíram somente o mestrado no PPGIEL; (ii) para egressos que concluíram somente o doutorado no PPGIEL; e (iii) para egressos que concluíram o mestrado e o doutorado no PPGIEL. As questões dos questionários foram as mesmas para os três perfis, sendo a titulação do curso no programa o único fator que os diferenciava.

A aplicação do questionário ocorreu por meio da plataforma eletrônica *Google Formulários*. Para aproximar de um maior número de egressos respondentes foi utilizado como estratégia a comunicação virtual, abrangendo, assim, os diplomados não residentes na cidade de Belo Horizonte. O questionário foi enviado para o *e-mail* dos egressos através da plataforma *MailChimp*, ferramenta específica para o envio de uma mensagem para uma grande quantidade de contatos. Para atingir um maior número de respondentes, a mensagem com o direcionamento para o questionário foi enviada três vezes em um intervalo de 25 dias.

Somente após a aprovação deste estudo pelo Comitê de Ética em Pesquisa (COEP) da UFMG⁴ foi possível iniciar a coleta de dados com os egressos dos cursos de mestrado e doutorado do PPGIEL. No momento em que se iniciou a coleta de dados, o número de discentes com defesas de dissertações e teses aprovadas no programa era de 161 egressos do mestrado e de 60 egressos do doutorado, o que totaliza uma população de 221 diplomados entre os anos de

⁴ Número do parecer de aprovação do COEP: CAAE 33295120.8.0000.5149.

2008 e 2020⁵. Destes 221 egressos, 18 egressos concluíram os dois cursos ofertados pelo PPGIEL, mestrado e doutorado. Ao todo, 120 egressos participaram como respondentes da pesquisa. Esta amostra é formada por 76 egressos do curso de mestrado; 28 egressos do curso de doutorado; e 16 egressos que concluíram ambos os cursos. A amostra total de egressos que responderam ao questionário da pesquisa corresponde a 54% dos diplomados pelo programa de pós-graduação em Estudos do Lazer.

Após finalizar a coleta de informações com o questionário, os dados foram tabulados utilizando a ferramenta *Excel* e, posteriormente, foram submetidos à análise estatística descritiva no *software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)*. Com a técnica foi possível organizar, resumir e descrever os dados de três maneiras: tabelas, gráficos e medidas descritivas. Foram utilizadas como medidas descritivas, a média, a distribuição de frequências e os percentuais para avaliar diferentes respostas do questionário aplicado com os egressos (REIS e REIS, 2002).

PERFIL DOS EGRESSOS DO PPGIEL/UFMG

A média de idade dos egressos do mestrado é de 39 anos e a faixa etária com o maior número de respostas é de “40 a 44 anos” (23,9%). A maior parte dos diplomados no mestrado está entre as faixas etárias de 30 a 44 anos (67,4%). Com relação ao doutorado, a faixa etária média é de 43 anos e a faixa com o maior número de respostas entre “35 a 39 anos”, correspondendo a 25% dos egressos doutores. A maior parte dos diplomados do doutorado está entre as faixas etárias de 35 a 54 anos (81,8%).

Em relação à cor/raça dos egressos do mestrado do PPGIEL, 55% se autodeclararam como brancos, 28% como pardos, 16% como pretos e 1% se autodeclarou como amarelo. A predominância de egressos brancos do mestrado é maior quando comparada a outras raças, visto que, mesmo quando somados os grupos de pardos, negros e amarelos (44,9%), a porcentagem de brancos permanece maior. No caso dos egressos do doutorado, 58% se autodeclararam como brancos, 30% como pardos e 11% como pretos. Fica evidente, assim como observado no grupo de egressos do mestrado, a predominância de egressos brancos que, no total, somam mais da metade. Mesmo com a soma de pardos e pretos (41,8%), a diferença é de 16% em relação aos egressos brancos.

Ainda que as políticas de inclusão para o ingresso no ensino superior estejam se expandindo, a realidade se dá em um cenário de desigualdades, assim como foi percebido nos resultados desta pesquisa. A realidade da UFMG contempla ações afirmativas para a inclusão de pessoas negras, indígenas e com deficiência na pós-graduação *stricto sensu*. Por meio da Resolução nº 02/2017, de 4 de abril de 2017, é possível compreender o sistema de cotas da universidade. Dessa forma, são recentes as ações afirmativas promovidas pela UFMG para a inclusão de grupos étnico-raciais socialmente discriminados na pós-graduação. Essas ações são essenciais para alcançar um espaço universitário mais diversificado, principalmente, quando se trata da pós-graduação que tem alto nível de formação, mas é pouco acessível.

Os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD 2003-2014) mostram que houve um aumento de titulados brancos e negros nos cursos de mestrado e doutorado do País. Entretanto, o aumento no percentual de negros titulados na pós-graduação foi menor que o de titulados brancos. Em 2004, 0,12% dos pós-graduados no Brasil eram negros, em 2013, esse valor subiu para 0,24%. Entre os pós-graduados brancos, o valor era de 0,62%, em 2003, e de 1,14% em 2013 (BRASIL, 2015).

⁵ O recorte temporal adotado nesta pesquisa relaciona-se com o primeiro ano de diplomação de egressos no PPGIEL (2008) e com o ano no qual a coleta de dados foi realizada (2020).

Gonçalves *et al.* (2019) afirmam que:

A pós-graduação, sobretudo o mestrado e o doutorado, é uma área extremamente disputada. Inúmeras teorias acerca da seletividade social no sistema de ensino apontam diferentes argumentos e destacam variáveis que atuam como filtros para dificultar a entrada de pessoas nesse universo intelectual. Tal discussão restringia-se à classe social, mas depois se descobriu que está camuflava outras categorias com igual poder de seleção excludente: gênero; raça ou etnia; nacionalidade; sexualidade; religiosidade; entre outras (p. 177).

No contexto da atuação docente no ensino superior, campo profissional de muitos mestres e doutores, de acordo com os dados do INEP, em 2018 o corpo docente das instituições de ensino superior público e privado do Brasil era composto por apenas 2% de docentes autodeclarados pretos, 14% de docentes autodeclarados pardos e a grande maioria de docentes autodeclarados brancos, 52% (RIOS; MELO, 2019; BRASIL, 2019). Sendo assim, os dados mostram a dificuldade de alguns grupos étnico-raciais tanto na inserção educacional, quanto na admissão profissional.

Em relação ao gênero dos egressos do PPGIEL, identificamos uma maior representatividade feminina no grupo de mestres. Os dados mostram que 53% dos egressos do mestrado são mulheres cisgênero e 47% são homens cisgênero. Todos os egressos do mestrado são indivíduos cisgênero, o que demonstra a pouca inserção de indivíduos que não pertencem a esse grupo nesse curso de pós-graduação. Resultados semelhantes foram identificados no grupo de egressos do doutorado, sendo 54% de egressos mulheres cisgênero e 45% homens cisgênero.

O maior quantitativo de mulheres ingressando e concluindo cursos de pós-graduação *stricto sensu* é uma realidade de âmbito nacional, especialmente, em determinadas carreiras. Os dados sobre o Sistema Nacional de Pós-Graduação levantados pela CAPES indicaram que no ano de 2015 havia 175.419 mulheres matriculadas em cursos de mestrado e doutorado no Brasil, enquanto, os homens somavam 150.236 indivíduos na pós-graduação *stricto sensu* naquele ano, cerca de 15% de diferença (CAPES, 2017). Por região, no ano de 2017, 54% dos títulos de mestrado concedidos no Sudeste foram para mulheres. Em Minas Gerais, o percentual de mulheres tituladas a nível de mestrado foi de 56% e no caso do doutorado, 53% dos títulos concedidos no Sudeste (CGEE, 2019).

Apesar da maior participação feminina no ensino superior brasileiro, existem diversos desafios para a igualdade entre gênero no País, inclusive na pós-graduação. Algumas áreas do conhecimento são tradicionalmente masculinas, como, por exemplo, as Engenharias, a Computação e as Ciências Exatas e da Terra, os quais permanecem com a presença majoritária de homens, mesmo com a implementação de ações para propiciar um cenário mais igualitário entre gêneros nos últimos 15 anos (CAPES, 2017).

Embora as mulheres sejam a maior parcela da população formada no ensino superior brasileiro, isso não se traduz em equidade de gênero no mercado de trabalho (RICOLDI; ARTES, 2016). De modo geral, a maior parte dos cargos de docência no ensino superior é ocupada por homens. Os dados do Censo da Educação Superior de 2015 apontam que 55% dos docentes em exercício eram homens e 45% eram mulheres. Nos principais órgãos consultivos da educação superior, como o Conselho Superior da CAPES, as mulheres são minoria, representando 20% dos membros, enquanto os homens compõem 80% dos membros (VENTURINI, 2017). Dessa forma, embora as mulheres sejam maioria entre os egressos da pós-graduação *stricto sensu*, elas ainda possuem papel secundário em diferentes âmbitos de atuação profissional no ensino superior.

BARREIRAS SÓCIODEMOGRÁFICAS DE GÊNERO NO MERCADO PARA EGRESSOS DO PPGIEL

As reflexões sobre a formação de mestres e doutores em Estudos do Lazer no PPGIEL e a inserção dos egressos no mercado de trabalho permitiram entender que o programa oferece possibilidades para a melhoria da condição financeira de parte de seus diplomados. Porém, ao mesmo passo que se observa a inserção profissional ou promoção na carreira após a formação no PPGIEL, uma parte dos egressos do programa não teve o mesmo retorno, indicando que eles continuaram no mesmo degrau profissional que estavam antes de ingressar na pós-graduação. Nesse sentido, fatores como a pobreza material, a cor ou o gênero dos indivíduos podem influenciar nos ganhos decorrentes do aumento da qualificação no mercado de trabalho (OLIVEIRA, 2013).

Pesquisas mostram que as formas de contratação desfavorecem as mulheres, as quais têm o menor percentual de contratação com carteira assinada. No que diz respeito aos níveis de escolaridade, mesmo tendo mais qualificação, as mulheres têm sido mais afetadas pelo desemprego do que os homens. Em São Paulo, no ano de 2010, a taxa de desemprego das mulheres era de 14,7%, enquanto a dos homens era de 9,5% (OLIVEIRA, 2013; DIEESE, 2011). Na distribuição da população desocupada no Brasil, 52,6% dos indivíduos são mulheres e 47,4% são homens (PNAD, 2019). Em escala global, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) constatou que as mulheres recebem, em média, 77% do valor que os homens auferem.

De acordo com o relatório da OIT (2016), as assimetrias salariais entre homens e mulheres não podem ser justificadas pelas diferenças nos graus de escolarização ou pela idade, visto que essas assimetrias estão relacionadas com a desvalorização do trabalho das mulheres, como, pela possibilidade de interrupção e abandono das trajetórias profissionais para exercer funções relacionadas com a família. Para a superação das diferenças salariais por gênero, o relatório estima que seriam necessários 70 anos para extinguir as assimetrias salariais entre gêneros.

A dupla jornada de trabalho é outra assimetria que recai sob as mulheres. Historicamente, a sociedade patriarcal dividiu as funções no trabalho de acordo com o sexo dos indivíduos, fazendo com que os homens ficassem responsáveis pelo trabalho e captação de renda, e as mulheres assumissem os trabalhos relacionados com os cuidados com a família. Mesmo que nas últimas décadas as mulheres tenham ingressado no mercado de trabalho, incorporando rendimentos para a família, as tarefas do lar continuaram, predominantemente, sob a responsabilidade delas. Diante desse contexto, é comum que mulheres enfrentem jornadas de trabalho fora de casa e, adicionalmente, cuidem dos afazeres domésticos e da vida com a família. Assim como Perez (2001) destaca:

Responsáveis pela maioria das horas trabalhadas em todo o mundo, as mulheres, generosamente, cuidam das crianças, dos idosos, dos enfermos, desdobrando-se em múltiplos papéis. Esquecidas de si mesmas, acabam por postergar um debate que se faz urgente: a divisão desigual das responsabilidades da família, a injustiça de sozinha, ter de dar conta de um trabalho de que todos usufruem (p. 52).

Ao questionar homens e mulheres sobre quais eram suas principais obrigações em seus cotidianos, Stoppa e Isayama (2017) constataram que, entre as mulheres, o trabalho doméstico (34%), a família e os filhos (20%) e o trabalho remunerado (19%) foram as obrigações mais citadas por elas. Entre os homens, as principais obrigações foram o trabalho remunerado (30%), o trabalho doméstico (21%), seguidos de estudos/cursos e família/filhos (17%). Para parte das mulheres, as principais obrigações do cotidiano estão relacionadas, primeiramente, com trabalho

doméstico e os cuidados com a família, depois o trabalho remunerado. Entretanto, entre os homens, o trabalho remunerado é a principal obrigação para a maioria.

Pelo grau de importância dado pelos homens ao trabalho remunerado, os afazeres domésticos são uma obrigação secundária para eles, ao contrário das mulheres. Diante dessas constatações, as mulheres conseguiram mais espaço nos contextos de formação e de atuação profissional, aumentando sua participação na força de trabalho como um todo, mas mantiveram suas obrigações com a família. As pesquisas sobre o mercado apontam que os homens ainda possuem as menores taxas de desemprego, ocupam os melhores cargos e recebem os maiores salários, mesmo com a escolaridade das mulheres sendo maior.

Seguindo essa questão, averiguamos se esse comportamento discriminatório entre gêneros se repete entre os egressos dos cursos de mestrado e doutorado do PPGIEL. Diante disso, buscamos identificar se existem diferenças salariais entre homens e mulheres, e entre egressos brancos, pardos, pretos e amarelos. As Tabelas 1 e 2 mostram os resultados.

Tabela 1 – Relação entre Gênero e Renda Mensal Bruta dos Egressos do PPGIEL

		Gênero dos egressos do mestrado	
		Homem cisgênero (nascido homem)	Mulher cisgênero (nascida mulher)
Renda mensal bruta dos egressos do mestrado	Menos de 1 salário-mínimo	3%	3,1%
	De 2 a 4 salários-mínimos	36,4%	25%
	De 4 a 6 salários-mínimos	15,2%	25%
	De 6 a 8 salários-mínimos	15,2%	21,9%
	De 8 a 10 salários-mínimos	6,1%	18,8%
	De 10 a 15 salários-mínimos	21,2%	6,2%
	De 15 a 20 salários-mínimos	3%	0%
Total de egressos do mestrado por gênero		50,8%	49,2%
		Gênero dos egressos do doutorado	
		Homem cisgênero (nascido homem)	Mulher cisgênero (nascida mulher)
Renda mensal bruta dos egressos do doutorado	De 2 a 4 salários-mínimos	7,7%	0,0%
	De 4 a 6 salários-mínimos	7,7%	7,1%
	De 6 a 8 salários-mínimos	15,4%	0,0%
	De 8 a 10 salários-mínimos	15,4%	35,7%
	De 10 a 15 salários-mínimos	38,5%	57,1%
	De 15 a 20 salários-mínimos	7,7%	0%
	Acima de 20 salários-mínimos	7,7%	0%
Total de egressos do doutorado por gênero		48,1%	51,9%
		Gênero dos egressos do mestrado e doutorado	
		Homem cisgênero (nascido homem)	Mulher cisgênero (nascida mulher)
Renda mensal bruta dos egressos do mestrado e	De 4 a 6 salários-mínimos	0,0%	11,1%
	De 6 a 8 salários-mínimos	16,7%	22,2%

doutorado	De 8 a 10 salários-mínimos	16,7%	33,3%
	De 10 a 15 salários-mínimos	50%	33,3%
	De 15 a 20 salários-mínimos	16,7%	0,0%
Total de egressos do mestrado e doutorado por gênero		40%	60%

Fonte: Dados da pesquisa.

Ao cruzar as variáveis gênero e renda, observa-se que o rendimento mensal da maioria dos mestres participantes da pesquisa era de 1 a 6 salários-mínimos (de R\$ 1.045,00 a R\$ 6.270,00), que inclui 54,6% dos homens e 53,1% das mulheres do grupo de egressos do mestrado. O recorte de rendimentos entre 6 e 10 salários-mínimos (de R\$ 6.270,00 a R\$ 10.450,00), abarca o rendimento de 21,3% dos homens e 25% das mulheres.

É possível observar diferenças pouco expressivas nos rendimentos entre homens e mulheres, no entanto, a maior diferença recai na comparação dos sujeitos que recebem entre 10 e 20 salários-mínimos (de R\$ 10.450,00 a R\$ 20.900,00), entre eles, 24,2% homens e, somente, 6,2% mulheres. Além disso, vale destacar que apenas homens (3% do grupo de egressos do mestrado) recebem acima de 15 salários-mínimos (R\$ 15.675,00). Apesar das pequenas diferenças nos rendimentos da maior parte dos egressos, é inegável que existe diferença salarial entre homens e mulheres no que diz respeito aos maiores salários do grupo de mestres pesquisados.

Entre os egressos do doutorado, 15,4% dos homens e 7,1% das mulheres recebem entre 2 e 6 salários-mínimos (de R\$ 2.090,00 a R\$ 6.270,00); 6 a 10 salários-mínimos (de R\$ 6.270,00 a R\$ 10.450,00) é o rendimento de 30,4% dos homens e 35,7% das mulheres; 10 a 20 salários-mínimos (de R\$ 10.450,00 a R\$ 20.900,00) é o que recebem 46,2% dos homens e 57,1% das mulheres doutoras; e o rendimento acima de 20 salários-mínimos (R\$ 20.900,00) é apenas para alguns homens (7,7%). Apesar das mulheres representarem a maior parte dos egressos que recebem entre 10 e 20 salários-mínimos, existem diferenças que favorecem os homens para o recebimento dos salários mais altos, igualmente observado no grupo de egressos do mestrado.

A diferença salarial recaiu sob os maiores salários, apontando que existe diferença salarial entre gêneros que favorece tanto os homens egressos do doutorado quanto do mestrado do PPGIEL. No caso dos egressos titulados em ambos os cursos, entre 4 e 8 salários-mínimos (de R\$ 4.180,00 a R\$ 8.360,00) é o rendimento de 16,7% homens e 33,3% mulheres; entre 8 e 15 salários-mínimos (de R\$ 8.360,00 a R\$ 15.675,00) é o rendimento de 66,7% homens e 66,6% mulheres. Entre 15 e 20 salários-mínimos (de R\$ 15.675,00 a R\$ 20.900,00) é o rendimento apenas de homens (16,7%). Da mesma forma, a desigualdade salarial recai sob os maiores salários, favorecendo os homens, visto que apenas eles recebem acima de 15 salários-mínimos.

Além disso, no recorte de rendimentos entre 10 e 15 salários-mínimos, destacamos um percentual de 16,7% a mais de homens que de mulheres. Ao analisar os rendimentos dos egressos por gênero, compreendemos que as diferenças salariais ocorrem entre os maiores salários, favorecendo os homens dos três grupos. Assim, mesmo com equivalência entre os graus de formação profissional, os homens obtiveram vantagens no que concerne aos maiores salários, porque em nenhum dos três grupos de egressos continha uma mulher entre os sujeitos com rendimentos acima de 15 salários-mínimos. Essas informações se assemelham com os dados encontrados por Oliveira (2013), que identificou que as desigualdades salariais se mantêm apesar dos esforços das mulheres para aumentar seus níveis de qualificação.

Cabrera (2019) investigou as desigualdades de gênero no contexto acadêmico de uma universidade portuguesa e constatou que a progressão na carreira de docentes mulheres é mais lenta do que na carreira dos docentes homens, explicando a existência de um “teto de vidro” inultrapassável que afeta o avanço profissional das mulheres. Os dados demonstram que uma

maior quantidade de docentes homens assume a categoria mais elevada da carreira docente em Portugal (professor catedrático). Uma quantidade maior de docentes mulheres assume o cargo de professor auxiliar, referente à primeira categoria na carreira docente desse país. Mesmo quando há maioria de mulheres em determinados departamentos, como no caso dos departamentos de Antropologia e Línguas, Cultura e Literatura Moderna — que são compostos por mais de 70% delas — a autora observa que a posição de professor catedrático é ocupada por um número igual de sujeitos homens e mulheres. Em outras palavras, mesmo nos ambientes de trabalho onde as mulheres são maioria, existe um “teto de vidro” que impede a progressão profissional delas.

Os dados de Cabrera (2019) evidenciam que, no contexto da atuação docente, há desigualdades por gênero. Apesar dos dados coletados com os egressos do PPGIEL não terem sido cruzados levando em conta os cargos ocupados pelos diplomados, é possível perceber semelhanças quando se observa a renda por gênero. Uma vez que todos os doutores do grupo pesquisado atuam como docentes no mercado de trabalho e que entre eles somente os homens recebem os maiores salários, é possível identificar o “teto de vidro” que impede a progressão profissional das mulheres diplomadas pelo PPGIEL. Isso quer dizer que apesar das mulheres terem concluído cursos de pós-graduação, ainda assim, elas não conseguiram atingir o mesmo nível de rendimento salarial de indivíduos homens com a mesma formação. Eles possivelmente ocupam os cargos mais altos, mas, mesmo que não ocupem, a diferença salarial por gênero existe no grupo desta pesquisa.

BARREIRAS SÓCIODEMOGRÁFICAS DE RAÇA NO MERCADO PARA EGRESSOS DO PPGIEL

As desigualdades reproduzidas pelo mercado de trabalho prejudicam não somente as mulheres, mas também, os trabalhadores negros, que em geral, recebem salários inferiores ao de trabalhadores brancos. Essa importante discussão está relacionada com as adversidades enfrentadas por pretos e pardos no contexto trabalhista do Brasil.

Cacciamali e Hirata (2005) consideram que:

A existência de valores arraigados, numa dada sociedade, que levem à discriminação por raça e/ou gênero, significa que essas características exercem influência no mercado de trabalho, tanto na admissão em um determinado tipo ou relação de emprego quanto na definição de sua remuneração. Ou seja, pessoas que apresentam atributos iguais, exceto quanto à raça e/ou gênero, são valorizadas de forma distinta pelos empregadores ou pelos usuários de serviços, apenas em virtude desses últimos atributos, caracterizando a existência de preconceito que leva a uma discriminação direta. Isso seria o motivo pelo qual o mercado remunera mais adequadamente o homem branco em detrimento dos homens negros e pardos e das mulheres (p. 771).

Essas formas de segregação racial perpassam pelos princípios da “colonialidade”, que estabelece que o racismo possui uma lógica estruturante de todas as questões sociais e relações de dominação do mundo moderno. O racismo, dentro da lógica colonial, é essencial para organizar, a partir de dentro, todas as relações de dominação da modernidade, incluindo a divisão internacional do trabalho e as hierarquias epistêmicas, sexuais e de gênero: “de tal maneira que divide tudo entre as formas e os seres superiores (civilizados, hiper-humanizados, acima da linha do humano) e outras formas e seres inferiores (selvagens, bárbaros, desumanizados, abaixo da linha do humano)” (GROSFOGUEL, 2018, p.59).

Diante da lógica estruturante das relações de dominação do mundo moderno, o racismo é um princípio organizador, selecionando aqueles que podem construir conhecimento científico, daqueles que não podem (GROSFOGUEL, 2018). A organização racista discrimina pessoas

pretas e pardas não somente no contexto educativo, mas também, na aplicação dos conhecimentos adquiridos nos processos formativos e em suas inserções no mercado de trabalho.

Em face desse cenário de desigualdades devido às discriminações por categorias sociodemográficas como o gênero e/ou a raça, são verificadas assimetrias no contexto social brasileiro. Segundo dados do IBGE publicados em 2019, entre os 10% da população brasileira com os menores rendimentos, 75,2% são indivíduos pretos ou pardos, e 23,7% são brancos. O inverso também elucida as desigualdades nos rendimentos, pois entre os 10% da população com os maiores rendimentos, 70,6% são brancos e 27,7% são pretos ou pardos.

Na região sudeste do Brasil, local onde a maioria dos egressos do PPGIEL residem e atuam profissionalmente, a diferença é maior: entre os 10% da população com os maiores rendimentos, 77,2% dos indivíduos são brancos, e 20,4% são pretos ou pardos. Os dados sobre o percentual de brancos e pretos mostram que, em 2018, a população brasileira era composta por 55,8% de indivíduos pardos ou pretos, e por 43,1% de indivíduos brancos. Dessa maneira, pardos e pretos não são uma minoria e representam expressivamente a força de trabalho no Brasil. Além disso, negros e pardos representavam, nesse período, cerca de 53,7% da população ocupada do País, enquanto 45,2% eram trabalhadores brancos. Entretanto, apesar de serem maiores em quantidade de força de trabalho, a proporção de pretos ou pardos empregados (52,3%) era menor que a proporção de empregados na população branca (56,5%). Ou seja, mesmo que a maioria da população ocupada no Brasil seja composta por indivíduos pardos e pretos, a proporção de trabalhadores brancos ocupados ainda é maior (IBGE, 2019).

No que diz respeito aos níveis de escolaridade, por exemplo, o percentual de jovens pardos e pretos que frequentam o ensino superior aumentou no período de 2016 a 2018. Em 2016, o percentual de pardos e pretos com idade entre 18 e 24 anos que frequentavam o ensino superior era de 50,5%, enquanto em 2018, esse valor subiu para 55,6%, entretanto, ainda assim, ficou abaixo do percentual de brancos na mesma faixa etária (78,8%).

Esses dados mostram que a quantidade de pretos e pardos concluindo cursos de ensino superior tem aumentado nos últimos anos, mas a elevação no grau de escolaridade nem sempre resulta em iguais oportunidades entre pretos, pardos e brancos. A proporção de pretos e pardos (29,9%) ocupados em cargos gerenciais que é expressivamente inferior à da população branca (68,6%) (IBGE, 2019). Nesse cenário de assimetrias, as mulheres negras são as mais prejudicadas, pois conforme constatou Oliveira (2013), elas recebem valores inferiores aos rendimentos médios de um trabalhador com o mesmo grau de escolaridade e sua formação para o mercado não tem o mesmo retorno do que o obtido pelas mulheres brancas. Fazendo um comparativo, o autor verificou que as mulheres negras com ensino médio completo ou ensino superior incompleto recebem rendimentos semelhantes ao de homens com o ensino fundamental incompleto. Isso porque o aumento da escolarização entre mulheres negras rende incrementos salariais inferiores ao dos homens e ao das mulheres brancas. Para os homens negros, concluir o ensino médio ou ingressar no ensino superior incrementa 47,5% no valor da hora trabalhada. Entre as mulheres brancas o incremento é de 43,8% e, entre as mulheres negras, o aumento da escolaridade incrementa 30% no valor da hora trabalhada.

É evidente que as assimetrias acontecem em diferentes contextos e desfavorecem os grupos discriminados socialmente. Loureiro (2003) classificou quatro tipos de discriminações que ocorrem no mercado de trabalho, sendo elas: (i) a discriminação salarial, quando homens brancos recebem salários superiores ao de mulheres negras fazendo o mesmo trabalho; (ii) a discriminação de emprego, quando mulheres e negros sofrem com as desvantagens da baixa oferta de empregos e formam o grupo mais atingido pelo desemprego; (iii) a discriminação de trabalho, quando mulheres negras não conseguem se inserir em postos de trabalho, mesmo quando possuem a mesma capacidade de executar o trabalho que homens brancos; e por fim, (iv)

a discriminação pelas desiguais oportunidades para a obtenção de capital humano, quando mulheres e negros possuem menores oportunidades de acesso à formação.

Entre os egressos do PPGIEL, somente entre os sujeitos do grupo de mestres foi possível observar igualdade salarial entre cor/raça. Nos demais grupos de egressos, a situação se assemelha às assimetrias descritas pela literatura, indicando diferenças salariais que desfavorecem profissionais pardos e pretos, conforme pode ser visualizado na tabela 2.

Tabela 2 – Relação entre Raça e Renda Mensal Bruta dos Egressos do PPGIEL

		Cor dos egressos do mestrado			
		Branco(a)	Pardo(a)	Preto(a)	Amarelo(a)
Renda mensal bruta dos egressos do mestrado	Menos de 1 salário-mínimo	0%	5,6%	8,3%	0%
	De 2 a 4 salários-mínimos	35,3%	16,7%	33,3%	0%
	De 4 a 6 salários-mínimos	14,7%	33%	16,7%	0%
	De 6 a 8 salários-mínimos	23,5%	16,7%	0%	100%
	De 8 a 10 salários-mínimos	17,6%	11,1%	16,7%	0%
	De 10 a 15 salários-mínimos	8,8%	16,7%	16,7%	0%
	De 15 a 20 salários-mínimos	0%	0%	8,3%	0%
Total de egressos do mestrado por cor		52,3%	27,7%	18,5%	1,5%
		Cor dos egressos do doutorado			
		Branco(a)	Pardo(a)	Preto(a)	
Renda mensal bruta dos egressos do doutorado	De 2 a 4 salários-mínimos	0%	12,5%	0%	
	De 4 a 6 salários-mínimos	12,5%	0,0%	0%	
	De 6 a 8 salários-mínimos	6,2%	12,5%	0%	
	De 8 a 10 salários-mínimos	18,8%	25%	66,7%	
	De 10 a 15 salários-mínimos	50%	50%	33,3%	
	De 15 a 20 salários-mínimos	6,2%	0%	0%	
Total de egressos do doutorado por cor		59,3%	29,6%	11,1%	
		Cor dos egressos do mestrado e doutorado			
		Branco(a)	Pardo(a)	Preto(a)	
Renda mensal bruta dos egressos do mestrado e doutorado	De 4 a 6 salários-mínimos	11,1%	0%	0%	
	De 6 a 8 salários-mínimos	22,2%	25%	0%	
	De 8 a 10 salários-mínimos	22,2%	25%	50%	
	De 10 a 15 salários-mínimos	33%	50%	50%	
	De 15 a 20 salários-mínimos	11,1%	0%	0%	
Total de egressos do mestrado e doutorado por cor		60%	27%	13,3%	

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto aos rendimentos mensais dos egressos do mestrado de acordo com a raça/cor, constatamos que recebem entre 1 e 6 salários-mínimos (de R\$ 1.045,00 a R\$ 6.270,00): 35,3% de brancos, 22,3% de pardos e 41,6% de pretos. Entre 6 e 10 salários-mínimos (de R\$ 6.270,00 a R\$ 10.450,00) são os rendimentos de 41,1% de brancos, 27,8% de pardos, 16,7% de pretos, e o único egresso que se autodeclara da cor amarela, que corresponde a 100%. Recebem entre 10 e 15 salários-mínimos (de R\$ 10.450,00 a R\$ 15.675,00), 8,8% de brancos, 16,7% de pardos e 16,7% de pretos. Entre 15 e 20 salários-mínimos (de R\$ 15.675,00 a R\$ 20.900,00), os salários mais altos do grupo de egressos do mestrado, é o rendimento somente de egressos pretos (8,3%).

Apesar dos egressos pretos serem uma minoria entre o total de egressos do PPGIEL, os dados mostram que 25% deles estão recebendo os maiores rendimentos do grupo, um percentual acima dos dados correspondentes aos egressos brancos e pardos. Observando de um outro ponto de vista, os rendimentos abaixo de um salário-mínimo atingem somente egressos pardos e pretos. Portanto, apesar de uma parte deles receber os maiores salários dos diplomados do PPGIEL, outra parte forma o grupo que recebe os rendimentos mais baixos, incompatíveis com o nível de formação obtido pelo programa.

No caso dos egressos do doutorado, a distribuição dos rendimentos teve resultados contrários ao constatado no mestrado. Recebem entre 2 e 6 salários-mínimos (de R\$ 2.090,00 a R\$ 6.270,00), 12,5% de brancos e 12,5% de pardos. Entre 6 e 10 salários-mínimos (de R\$ 6.270,00 a R\$ 10.450,00) é o rendimento de 25% de brancos, 37,5% de pardos e 66,7% de pretos. Recebem entre 10 e 15 salários (de R\$ 10.450,00 a R\$ 15.675,00), 50% dos brancos, 50% dos pardos e 33,3% dos pretos. Entre os maiores rendimentos, de 15 a 20 salários-mínimos (de R\$ 15.675,00 a R\$ 20.900,00), somente 6,2% dos brancos; e acima de 20 salários-mínimos (R\$ 20.900,00), também somente egressos brancos (6,2%).

No grupo de egressos do doutorado, diferentemente do mestrado, somente egressos brancos recebem os maiores rendimentos, sendo os únicos a receberem acima de 15 salários (12,4%). Quanto aos egressos que concluíram o mestrado e o doutorado no PPGIEL, recebem entre 4 e 8 salários-mínimos (de R\$ 4.180,00 a R\$ 8.360,00) 33,3% de brancos e 25% de pardos. Entre 8 e 15 salários (de R\$ 8.360,00 a R\$ 15.675,00) são 55,5% de brancos, 75% de pardos e a unanimidade de egressos pretos (100%). Por fim, entre 15 e 20 salários-mínimos (de R\$ 15.675,00 a R\$ 20.900,00), são 11,1% de egressos brancos. Assim como ocorreu entre os diplomados no doutorado, os egressos brancos formados em ambos os cursos são os únicos que recebem acima de 15 salários-mínimos.

As diferentes trajetórias profissionais de acordo com o gênero e a raça/cor, somadas aos dados apresentados e resultados constatados na pesquisa, são similares às informações encontradas na literatura sobre egressos. Uma maior parte de egressos homens e de egressos brancos estão recebendo os maiores rendimentos entre os diplomados no PPGIEL. Mesmo quando os grupos que mais sofrem com as discriminações no mercado de trabalho alcançam altos níveis de formação profissional, como no caso do mestrado e/ou doutorado, a titulação pode não ser suficiente para extinguir as diferenças salariais entre gênero e raça/cor.

Dessa maneira, indivíduos que têm o mesmo nível de formação não encontram as mesmas oportunidades no mercado de trabalho. A trajetória profissional e o perfil dos egressos do mestrado e do doutorado em Estudos do Lazer do PPGIEL apresentam semelhanças com outros grupos de profissionais com a mesma formação, tanto nos aspectos da atuação no mercado de trabalho quanto nos dados sociodemográficos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio das informações extraídas nesse estudo, o PPGIEL e outros cursos de Pós-graduação podem utilizar os dados em busca da sua consolidação no âmbito acadêmico e para a manutenção da qualidade da formação ofertada. Além dos procedimentos de avaliação realizados pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), o acompanhamento de egressos é uma alternativa para a contínua qualificação do ensino superior no País. Entender as categorias sociodemográficas do grupo em estudo, como o gênero e cor dos egressos e sua renda no mercado de trabalho, é uma tentativa de destacar possíveis influências que determinadas características podem ter gerado para a inserção profissional dos egressos.

Esse estudo pode auxiliar nos processos de avaliação da formação oferecida pelo programa e para a percepção das possibilidades de atuação profissional no campo do lazer, em nível de pós-graduação, por oferecer um conteúdo organizado sobre os egressos do PPGIEL (2008-2020), uma demanda necessária para explorar no âmbito científico. Por meio das informações organizadas, o programa poderá encontrar perspectivas para conduzir novos estudos para avaliar e para aprimorar a eficiência de seus processos formativos em consonância com diferentes demandas e realidades do mercado de trabalho em lazer no Brasil.

Nesse sentido, cabe destacar que o mercado de trabalho não oferece oportunidades iguais para indivíduos que têm o mesmo nível de formação. Mesmo quando os grupos que mais sofrem com as discriminações do mercado de trabalho alcançam altos níveis de formação profissional, como o mestrado e/ou doutorado, ainda não é suficiente para extinguir as diferenças salariais entre gênero e raça. Dessa forma, o comportamento discriminatório presente no mercado de trabalho, que oferece melhores remunerações aos homens e aos indivíduos brancos, se repete entre aqueles que concluíram o mestrado e/ou doutorado em Estudos do Lazer na UFMG.

REFERÊNCIAS

BARRETO, A. A mulher no ensino superior distribuição e representatividade. **Caderno de GEA**, Rio de Janeiro, v.3 n.6, jul-dez, 2014.

BRASIL. **A democratização e Expansão da Educação Superior no país 2003-2014**. Brasília, MEC/SESu/DIPES, 2015. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=16762-balanco-social-sesu-2003-2014&Itemid=30192>

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). **Censo da Educação Superior 2018** – Divulgação dos Resultados. 2019. Disponível em: http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2019/apresentacao_censo_superior2018.pdf.

CABRERA, A. Desigualdade de gênero em ambiente universitário. **Faces de Eva: Revista de Estudos Sobre a Mulher**, n. 41, p. 47–65, 2019.

CACCIAMALI, M.C. e HIRATA, G. I. A influência da raça e do gênero nas oportunidades de obtenção de renda – uma análise da discriminação em mercados de trabalho distintos: Bahia e São Paulo. **Estudos Econômicos**, v.35, n.4, p.767-795, Outubro-Dezembro, 2005.

CAPES. Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. **Documento de área: interdisciplinar**. Brasília, 2019. Disponível em: < <https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/INTERDISCIPLINAR.pdf>>

CAPES. Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. **Regulamento para a avaliação quadrienal 2017 (2013-2016)**. Brasília, 2017b. Disponível em: <
<http://portal.unemat.br/media/files/prppg/REGULAMENTO%20DA%20AVALIA%C3%87%C3%83O%20QUADRIENAL%202017.pdf>>

DIEESE. **Anuário dos trabalhadores**: 2010/2011. 11.ed. São Paulo: DIEESE, 2011.

ESPARTEL, L. B. O uso da opinião dos egressos como ferramenta de avaliação de cursos: O caso de uma instituição de ensino superior catarinense. **Revista Alcance**, v. 16, n. 1, p. 102 – 114, 2009.

FONSECA, E.S. Desenvolvimento econômico e capital humano: Teorias, críticas e análise do caso brasileiro. **Revista de Desenvolvimento Econômico**, V.2, N.40, p.352-374, ago. 2018. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/rde/article/view/5511/3646>

GONÇALVES, L. A. O. *et al.* Acesso de Negras e Negros à Pós-Graduação. **Revista da Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as (ABPN)**, [S.l.], v. 11, n. Ed. Especi, p. 176-206, maio 2019. ISSN 2177-2770. Disponível em: <
<https://abpnrevista.org.br/index.php/site/article/view/689>>

GROSFOGUEL, R. Para uma visão decolonial da crise civilizatória e dos paradigmas da esquerda ocidentalizada. In: BERNARDINO-COSTA, J.; MALDONADO-TORRES, N. e GROSFOGUEL, R. (org.). **Decolonialidade e pensamento afrodiáspórico**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2018. p. 55-77. (Coleção cultura negra e identidade).

HIRATA, H. Globalização e divisão sexual do trabalho. **Cadernos Pagú**, Campinas, v. 17/18, p. 139-156, 2002.

HIRATA, H. e KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa** (Fundação Carlos Chagas), v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007.

IBGE. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**, 2019. Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil – 2019. Disponível em: <
<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/25844-desigualdades-sociais-por-cor-ou-raca.html?=&t=resultados>> Acesso em: janeiro de 2021.

LOUREIRO, P. R. A. Uma resenha teórica e empírica sobre a economia da discriminação. **Revista Brasileira de Economia**, Rio de Janeiro, v. 57, n. 1, p. 125-157, janeiro-março 2003.

LOUSADA, A. C. Z. e MARTINS, G. A. **Egressos como fonte de informação a gestão dos cursos de Ciências Contábeis**. Revista Contabilidade & Finanças, São Paulo/USP, v. 1, n. 37, 2005.

OLIVEIRA, R. Educação, pobreza e emprego: uma análise a partir das categorias escolaridade, gênero e cor. **Perspectiva**, Florianópolis, v. 31, n. 2, maio/ago. 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Mulheres no Trabalho**: tendências 2016. Genebra: OIT, 2016. Disponível em: <
https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_457096/lang--en/index.htm>

PEREZ, L. Os desafios para o século XXI. **Mulher e Trabalho**, Porto Alegre: FEE, v.1, p. 51-53, 2001.

REIS, E. A.; REIS, I.A. **Análise Descritiva de Dados**: relatório técnico do departamento de estatística da UFMG, 2002

RICOLDI, A. e ARTES, A. Mulheres no ensino superior brasileiro: espaço garantido e novos desafios. **Ex æquo**, n. 33, p. 149-161, 2016.

RIOS, F.; MELLO, L. Estudantes e docentes negras/os nas instituições de ensino superior: Em busca da diversidade étnico-racial nos espaços de formação acadêmica no Brasil. **Boletim Lua Nova**, 2019. Disponível em: <<https://boletimluanova.org/2019/11/15/estudantes-e-docentes-negras-os-nas-instituicoes-de-ensino-superior-em-busca-da-diversidade-etnico-racial-nos-espacos-de-formacao-academica-no-brasil/>>

SCHULTZ, T. W. O valor econômico da educação. **Rev. Técnica de C.A.** Pajuaba. Rio de Janeiro: Zahar, 1967.

SIMON, L. e; PACHECO. A. Ações de acompanhamento de egresso: um estudo das universidades públicas do sul do Brasil. **Revista Brasileira de Ensino Superior**, Passo Fundo, v. 3, n. 2, 2017.

STOPPA, E. A. e ISAYAMA, H. F. (Org.). **Lazer no Brasil**: representações e concretizações das vivências cotidianas. Campinas: Autores Associados, 2017.

VENTURINI, A. C. A presença das mulheres nas universidades brasileiras: um panorama de desigualdade. In: Seminário Internacional Fazendo Gênero. **Anais... 13º Mundos de Mulheres & Fazendo Gênero 11**. Florianópolis, 2017.

Recebido em: 23/02/2022

Aceito em: 24/05/2022