



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA  
Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia – FACE  
Departamento de Economia - ECO  
Bacharelado em Ciências Econômicas

# **UM MODELO DE RESPOSTA BINÁRIA PARA ESCOLHA PROFISSIONAL**

FERNANDO MOREIRA COUTO DE LIMA

ORIENTADOR: RAFAEL TERRA DE MENEZES.

BRASÍLIA -2015



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA  
Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia – FACE  
Departamento de Economia - ECO  
Bacharelado em Ciências Econômicas

# **UM MODELO DE RESPOSTA BINÁRIA PARA ESCOLHA PROFISSIONAL**

FERNANDO MOREIRA COUTO DE LIMA

ORIENTADOR: RAFAEL TERRA DE MENEZES.

Monografia apresentada à Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia- FACE, Departamento de Economia da Universidade de Brasília, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Ciências Econômicas.

BRASÍLIA -2015

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA  
Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia – FACE  
Departamento de Economia - ECO  
Bacharelado em Ciências Econômicas

Monografia apresentada à Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia- FACE, Departamento de Economia da Universidade de Brasília, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Ciências Econômicas.

UM MODELO DE RESPOSTA BINÁRIA PARA ESCOLHA PROFISSIONAL

FERNANDO MOREIRA COUTO DE LIMA

APROVADO POR:

---

PROF. DR. RAFAEL TERRA DE MENEZES – ORIENTADOR.

---

PROF. DRA. ANDREA FELIPPE CABELLO – BANCA EXAMINADORA.

## **AS ECONOMISTAS ESCOLHEM GANHAR MENOS?**

### **Resumo**

O trabalho procura analisar as razões pela qual a Ciência Econômica apresenta uma pequena participação de mulheres, principalmente nos mais altos cargos em diversos setores. Neste trabalho foram aplicados questionários em sete turmas do curso de Ciências Econômicas da Universidade de Brasília e os resultados são apresentados utilizando estimativas econométricas e índices de segregação. O pioneirismo do estudo está em trazer ao Brasil uma discussão que está muito presente em outros países considerados desenvolvidos. Em 2014, comemora-se o quadragésimo aniversário do comitê da American Economic Association que procura analisar o desempenho das mulheres na profissão de economista. Embora os avanços da mulher na profissão sejam lentos, não existe consenso sobre os motivos que levam ao *gap* tanto em salários quanto em promoções na carreira.

**Palavras-Chave:** Economia de gênero, Economia aplicada, Economia do trabalho.

## Sumário

1. Introdução.....	6
2. Possíveis causas do gap.....	8
2.1. Discriminação.....	8
2.2. Diferentes habilidades, diferentes retornos.....	10
2.2.1. O interesse pela área .....	10
2.2.2. Habilidades necessárias à profissão.....	11
2.2.3. Aversão ao risco e falta de confiança .....	12
2.3. Aspectos institucionais.....	14
2.4. Capital Humano.....	16
2.5. Compensando Diferenciais .....	17
3. Dados .....	18
4. Metodologia.....	22
4.1. Índice de Segregação .....	22
4.2. Estimativa econométrica .....	23
5. Resultados.....	24
5.1. Índice de Segregação .....	24
5.2. Regressões logísticas.....	26
6. Conclusão .....	31
7. Referências Bibliográficas .....	33
8. Apêndice (Questionário).....	35

## 1. Introdução

No início da década de 1990, as mulheres tinham uma participação inferior a um quarto no total de graus de doutoramento concedidos em Economia. Já nas universidades consideradas top-30, o nível não passava de 4% quando considerados ainda participação como *teaching assistants*<sup>1</sup>(Dylan e Rouse, 1995). No mesmo período, as mulheres recebiam cerca de 30% do total de títulos de graduação na área de Economia, ao passo que quando eram avaliadas todas as áreas de estudo, elas já tinham alcançado os homens e representavam 50% do total de títulos de bacharel. Apenas os cursos de engenharia e matemática apresentavam proporcionalmente uma concessão menor de títulos concedidos às mulheres(Dylan e Rouse, 1995).

Em 1974, a *American Economic Association* (AEA) formou um comitê intitulado *Committee on the Status of Women in the Economics Profession* (CSWEP), responsável pelo monitoramento do progresso e inserção das mulheres na academia, atividades governamentais, entre outras. Anualmente, estão disponíveis relatórios com dados estatísticos e perspectivas de conjuntura da atuação das mulheres. Percebe-se então que a diferença entre a participação relativa das mulheres em departamentos de Economia não é linear: as mulheres apresentam participação menor à medida que os cargos vão se tornando mais importantes e altos. Em outros países, existem também esforços em investigar a baixa participação também das mulheres na profissão. Além da CSWEP em 1992, em 1996 a *Royal Economic Society* do Reino Unido e *The Economic Society for Australia* com a criação do *Committee for the Women in Economics* tem realizado pesquisas neste sentido. Pesquisas são recorrentes em outros países como Japão, Canadá e Suécia, país onde o número de mulheres como professoras titulares não passa de 5% (Jonburgh e Stahlerg, 2008).

Segundo Ginther e Kahn (2004), não existe consenso sobre as causas do baixo avanço das mulheres na profissão. A maior dificuldade é alcançar o topo(*glass ceiling*). De uma forma geral, a mulher vem apresentando uma participação cada vez maior no mercado de trabalho. Isso não quer dizer que elas estão bem representadas em todos cargos, dos mais baixos aos mais altos das instituições.

Segundo dados da *American Bar Association Commission on Women in the Profession* de 2005, cerca de 51% dos novos títulos de bacharel concedidos nos EUA iam para as mulheres. Todavia, nos mais altos cargos esse número reduzia-se a um terço. Isso mostra que as mulheres conseguiram um espaço cada vez maior dentro de uma profissão privilegiada. Os avanços foram robustos, dado

---

<sup>1</sup>Teachingassistants correspondem a uma espécie de ajudante, colaborador do professor principal da disciplina. Podem ser alunos de pós graduação ou graduação, atuando como espécie de “monitor”.

que em 1956, o número de títulos de bacharel na área não passava da casa dos 3%.

No Brasil, o padrão não é muito diferente. A presidência do Banco Central do país nunca foi ocupada por uma mulher. A única experiência de uma mulher ocupando o cargo máximo no Ministério da Fazenda ocorreu no governo Collor e foi alvo de diversas críticas.

Mesmo em profissões predominantemente ocupadas por mulheres, os grandes cargos estão, via de regra, com os homens. A professora Joyce Jacobsen, da Wesleyan University, EUA, costuma brincar com seus alunos e pedi-los para irem às bibliotecas das grandes universidades e procurar pelo chefe geral do local. Apesar das mulheres representarem mais de 80% da força de trabalho da instituição, os alunos costumam encontrar um chefe na biblioteca e não uma chefe. A professora dá o nome a esse fenômeno de "top dogs".

Segundo a autora outro processo importante é o chamado *de-skill*, isto é; uma segregação de gênero entre cargos de uma própria empresa. Isto ocorre quando a mulher ganha espaço no mercado de trabalho, mas em cargos que exigem menor responsabilidade e capital humano. O processo está intimamente ligado com o advento da informática e a padronização de processos administrativos e profissionais. A rotina e generalização do trabalho permitiram às mulheres a oportunidade de obter cargos que exigem menor responsabilidade. (JACOBSEN, 2007)

O trabalho de Madalozzo(2011 ) faz uma análise do desempenho e avanço das mulheres na carreira de administração. Já o presente trabalho tenta trazer à tona discussões sobre a carreira de economista. É uma pesquisa pioneira no Brasil, uma vez que não existem trabalhos publicados no país sobre o avanço das mulheres na carreira de economista. Além disso, o avanço das mulheres na profissão não parece ser um tópico importante na pauta dos Conselhos de Economia, tanto a nível regional quanto a nível federal. Espera-se que o presente trabalho jogue luz à questão e que o espaço das mulheres na profissão receba mais atenção.

Neste sentido, esta pesquisa faz uma análise da participação feminina na carreira de economista tendo como base questionários aplicados para alunos entre o primeiro e o antepenúltimo ano de graduação em Economia pela Universidade de Brasília.

O trabalho está dividido em 6 partes incluindo esta introdução. Na segunda seção serão discutidas possíveis causas para o *gap* que existe tanto em cargos quanto em salários na carreira.

A terceira e quarta seções analisam os dados e a metodologia a ser utilizada. São utilizados dados provenientes de informações obtidas na secretaria do Departamento de Economia da Universidade de Brasília bem como dados provenientes de questionários direcionados para esta pesquisa. A metodologia utilizada no trabalho é a do cálculo de um índice de segregação seguida por estimativas econométricas. A quinta seção apresenta os resultados do trabalho e a última seção a conclusão da pesquisa. A principal questão que se procurou

responder é se as preferências por condições de trabalho divergem muito entre homens e mulheres e se isto pode contribuir para que as mulheres não alcancem cargos e salários mais altos.

## 2. Possíveis causas do gap

### 2.1. Discriminação

Discriminação no mercado de trabalho ocorre quando duas pessoas têm igual produtividade e preferências pelas condições de trabalho, mas que os membros recebem diferentes salários ou diferentes condições para obter o cargo. (Barros e Mendonça, 1993).

Desta forma, discriminação não é o mesmo que preconceito. Algumas teorias de discriminação surgem da existência de monopólio ou informação imperfeita por parte dos empregados. Em geral, os economistas limitam sua análise em salários, contratação, e práticas de promoção (JACOBSEN, 2007). Em geral, teorias de discriminação de raças não são as mesmas para gênero. No caso de raças, a discriminação ocorre tanto dentro como fora do mercado de trabalho. Em gênero, isso é mais difícil porque esta costuma limitar-se ao mercado de trabalho. Isso porque, em geral, as pessoas estão acostumadas a viver com mulheres em suas famílias, isto é, têm mães, avós e até filhas. (JACOBSEN, 2007)

Segundo McDowell, Singell e Ziliak (1999), a academia é um lugar único para se estudar a discriminação. Em primeiro lugar, a hierarquia dentro da profissão é bem definida. No Brasil, as universidades públicas adotam uma trajetória em que a carreira dos professores é dividida em três grandes categorias: professores titulares, associados e adjuntos. Nas universidades americanas, é comum ainda alunos de doutorado terem um contato próximo com professores ocupando cargos de *teaching assistants* (TA's).

Em segundo lugar, é possível medir a produtividade dos professores de forma direta por meio da qualidade e quantidade de publicações. E, por último, as próprias universidades são tabeladas em *rankings*. Assim, é possível avaliar se as mulheres estão ocupando cargos em ambientes de maior ou menor "prestígio". Não é de se surpreender, então, que boa parte das pesquisas envolvendo discriminação de gênero entre economistas esteja concentrada na academia.

Neste sentido, o trabalho de Broder (1993) evidencia que mesmo depois de controladas variáveis como *ranking* da universidade (prestígio), e produtividade dos pesquisadores, ainda existe uma parte da divergência sobre a promoção de professores nos EUA ainda não explicada. Isso se torna mais evidente principalmente nos cargos mais altos, o que indica que o *gap* não é linear. Por outro lado, o autor não encontra evidências robustas que o problema esteja na hora de publicar as pesquisas em revistas e jornais da área. De fato, em grandes periódicos revisados por pares, não existe a menor evidência de discriminação. Contudo, quando é avaliado apenas por uma pessoa, as mulheres em geral, apresentavam uma probabilidade maior de terem seus artigos aceitos, o que aponta uma discriminação contra o sexo masculino.

McDowell, Singell, e Ziliak (1999) encontram evidências de que as mulheres tem mais dificuldades de serem promovidas na academia em todos os degraus da escada. Segundo os autores, o problema vem diminuindo paulatinamente: as oportunidades de promoção parecem ter aumentado com o tempo, principalmente em departamentos orientados para pesquisa. Os autores realizam um teste empírico sobre discriminação de gênero entre os economistas acadêmicos filiados à *American Economic Association*. Usando dados em painel para os anos de 1964, 1974, 1985 e 1989, os autores utilizam um modelo de efeitos aleatório onde a principal variável é a produtividade, sendo avaliada pela produção acadêmica.

Os resultados encontrados indicam que a probabilidade de promoção de mulheres do cargo de professor assistente para professor associado caiu desde a década de 1980. Por outro lado, olhando para cargos mais altos, a probabilidade das mulheres serem promovidas de professor associado para professor titular (*full professor*) cresceu ao longo do tempo. Isso indica que as diferenças sobre a promoção variaram ao longo do tempo. Além disso, são apontadas evidências que as mulheres tem em média 36% menos chance de serem promovidas a professor associado e 9% a menos de chance de serem promovidas para professor titular. Ou seja: o estudo corrobora a presença do *glass ceiling*. Embora não seja possível afirmar que exista discriminação, o autor chama a atenção que as mulheres da academia costumam dedicar mais tempo para atividades relacionadas ao ensino e à extensão o que pode diminuir o tempo gasto em atividades de pesquisa. Essa hipótese de que o *gap* pode estar relacionado à maior dedicação das mulheres a essas atividades está presente também em Ginther e Kanh (2004).

Kahn (1993) considera o progresso entre os economistas acadêmicos com PhD no ramo de economia e administração. Ele utiliza dados do *Survey of Doctorate Recipients* (SDR) com a base de dados envolvendo as décadas de 1970 e 1980. Os dados evidenciam que as mulheres eram menos propensas do que os homens a ingressar em seu primeiro emprego na academia. Dentre as mulheres que optam pela academia, 58.1% alcançam *tenure* Jobs<sup>2</sup>, enquanto o índice entre os homens é de 73.3%. O *glass ceiling* aparece mais fortemente à medida que a carreira avança. No fim da década de 1980, os homens levaram em média 6.6 anos para passar do estágio de *tenure* para *full professor* enquanto as mulheres levaram 8 anos.

Kolpin e Singell (1996) avaliam 181 departamentos entre 1973 e 1987 que faziam parte do *Guide to Graduate Study in Economics* e chegam a três conclusões importantes. A primeira é que a probabilidade de uma mulher ser contratada aumentava a medida que o departamento passava a publicar menos, o que indica que as mulheres estavam sendo contratadas para departamentos mais improdutivos. A segunda é que o trabalho rejeita fortemente a presença de discriminação com base em critérios de produtividade, já que elas eram na

---

<sup>2</sup>*Tenure* indica que o profissional passou pela fase inicial da profissão e agora já tem estabilidade na profissão. Ou seja; não pode ser mandado embora da profissão sem justa causa.

verdade mais produtivas. A terceira e última conclusão dos autores, é que o fato das mulheres escolherem departamentos “piores” poderia ser devido à falta de confiança. Este tópico será mais bem apresentado na subseção 2.2.3.

Pelo menos para o cargo de professor titular, as evidências da pesquisa mostram que o *glass ceiling* está sendo quebrado. (MCDOWELL, SINGELL E ZILIAK, 1999). Um fator que pode estar contribuindo para esta quebra é a presença de ações afirmativas. Ginther e Kanh (2004) encontram evidências a favor de ações afirmativas no momento da aplicação para o PhD, o que não acontece após o *qualifying*. Existe ação afirmativa também na hora de conseguir cargos de T.A. Assim, existiria evidência a favor de ação afirmativa nos primeiros estágios da carreira, mas não no estágio de *qualifying*.<sup>3</sup> Ainda neste sentido, Attiyeh e Attiyeh (1993) não encontram evidências de discriminação para admissão em programas de PhD. Os autores chamam ainda atenção para uma possível afirmação positiva, já que depois de controlados os efeitos de GRE, qualidade da escola onde foi cursada a graduação, encontrou-se 4% de chance a mais de chance para mulheres serem aceitas em comparação aos homens.

Em um trabalho recente envolvendo economistas acadêmicos no Japão, Takahashi e Takahashi (2011) encontram uma parcela de 7,3% no *gap* salarial, não explicada mesmo após controlar para variáveis como *ranking* e capital humano. Segundo os autores, não pode ser descartada a hipótese de discriminação. Além disso, ao contrário de pesquisas nos EUA, o *gap* aparece no Japão em forma de salário, e não indiretamente em forma de promoção. No caso do Japão, existe pouca evidência empírica que a escolha entre trabalho e vida pessoal tenha um impacto significativo usando uma *dummy* para casamento. A conclusão dos autores é que o *gap* não aumenta conforme a escada profissional sobe.

## 2.2. Diferentes habilidades, diferentes retornos.

### 2.2.1. O interesse pela área

É importante considerar, primeiramente, se as mulheres realmente interessam-se pela área. Neste sentido, Strober (1975) realiza um questionário com 390 economistas filiados à *American Economic Association*. Ao serem questionados sobre o motivo de terem escolhido a carreira, 45% disseram que gostam da área, 14% para ajudar as pessoas (resolver problemas sociais) e 7% para usar as habilidades em matemática. No geral, segundo o autor, os interesses não divergiram muito entre homens e mulheres. A diferença mais significativa foi em relação aos salários, em que 15% dos homens afirmaram ter sido o decisivo para a carreira, enquanto apenas 8% para as mulheres. Além desse, o quesito “resolver problemas sociais” apresentou uma taxa de importância de 18% entre as mulheres e 15% entre os homens. Além disso, há indicativas que homens e

---

<sup>3</sup> Em cursos de pós graduação é comum em algumas instituições que o aluno faça um teste ao final do primeiro ano de curso. Caso o aluno não seja aprovado, não pode mais continuar o curso e é dispensado.

mulheres costumavam cursar as mesmas matérias optativas na graduação durante a década de 1970. Isso significa que as mulheres em geral não costumavam “fugir” das disciplinas ligadas à matemática. Resultados semelhantes são encontrados avaliando o período de 1960 a 1980 por McMillen e Singell (1994). Os autores procuram modelar as escolhas pela primeira profissão na área de economia após ter recebido o PhD. Novamente com dados de filiados à *American Economic Association*, a escolha pelo setor do primeiro emprego não varia de forma significativa por gênero.

Bansak e Starr (2006) realizam um questionário com 764 alunos de primeiro semestre que cursaram Introdução à Economia na Universidade de São Diego entre 2005 e 2006. Os resultados mostram que mulheres são mais interessadas em temas como pobreza e desemprego e menos em microeconomia. Mulheres também são menos interessadas em empregos que priorizem habilidades matemáticas e dinheiro e preferem um ambiente de trabalho mais amigável. Por outro lado, preocupações com relação à conciliação família emprego não aparentam ser um motivo para que as mulheres deixem de escolher um emprego na área de economia.

Estes resultados contrastam com aqueles obtidos por Dynan e Rouse (1997), envolvendo alunos de Harvard que tinham tomado cursos iniciais de economia. Questionados sobre a possibilidade de continuar seus estudos na área, mulheres apresentaram o dobro da frequência dos homens ao responder que não acharam Economia interessante.

### 2.2.2. *Habilidades necessárias à profissão*

Outro ponto relevante é a questão das habilidades necessárias à profissão. A ciência econômica demanda em algumas áreas habilidades com métodos quantitativos. Isso é especialmente comum com economistas trabalhando com questões ligadas à microeconomia e econometria, estando também presentes em outras subáreas. Kahn(1995) mostra que entre os indivíduos que optam pelo ingresso na graduação em Economia, as mulheres em geral apresentam um desempenho menor no GRE.

Niederle e Vesterlund (2010) mostram que as mulheres vêm se sobressaindo em relação aos homens especialmente em habilidades verbais. Contudo, os resultados em matemática das mulheres têm sido sistematicamente piores do que os dos homens. Em geral, na cauda superior(5%) existem 2 homens para cada mulher. Segundo os autores, isso pode ser devido a aspectos biológicos. Homens ao longo da história precisaram de mais orientação espacial para desenvolver suas atividades. Isso vai contra os resultados encontrados por Willians e Dugall (1992), em que os autores não encontram evidências robustas a favor da hipótese dos homens terem uma predisposição maior em métodos quantitativos, enquanto as mulheres em habilidades verbais ligadas à escrita.

No estudo, Dynan e Rouse (1997) encontram que em geral, nos cursos introdutórios de Economia, homens tiveram um desempenho melhor que as

mulheres (B+ contra B). Além disso, mulheres relataram menor conforto com gráficos.

Fryer e Levitt (2010) procuram estudar as habilidades em matemática de crianças que acabam de ingressar na escola. Segundo eles, não existem diferenças entre meninos e meninas logo que eles entram na escola, mas começa a haver um descolamento após os seis primeiros anos. Essa divergência entre os sexos é na amostra algo em torno de meio desvio padrão, metade da diferença do *gap* entre negros e brancos. Além disso, esta pesquisa mostra uma espécie de contrassenso, na medida em que as maiores diferenças estão nos casos de mães com alto nível educacional e que trabalham em profissões que requerem habilidades quantitativas. A diferença é também maior em escolas particulares.

A abordagem psicológica também traz à tona discussões interessantes. O professor Johnson, do departamento de psicologia da Universidade da Pensilvânia, EUA acredita que o *gap* na participação de homens e mulheres em economia deve-se às preferências pela profissão, que são distintas entre os sexos.

Johnson (2008) utiliza então um modelo para escolha vocacional: RIASEC<sup>4</sup>. Neste modelo, existem 6 protótipos de carreira: realista, investigativo, artístico, social, empresarial, e convencional. Economistas, assim como psicólogos e outros cientistas, são considerados, fundamentalmente investigativos. Não se importam em passar horas isolados e preferem trabalhar com ideias a trabalhar com pessoas. Saem de perto do mundo sensato, preferindo relacionar-se a eles por meio de símbolos abstratos. Nesse sentido, os estudos empíricos tendem a mostrar que homens apresentam um rendimento maior em testes vocacionais nos protótipos de carreira investigativo, realista, e empresarial. Já as mulheres em artísticos e sociais. A questão que fica é se isso faz parte da natureza da mulher ou se isso é culturalmente construído.

Browne (2006) tem uma visão puramente social que atribui diferenças apenas a cultura e não à biologia. E a outra visão é que ambas são importantes. No campo da psicologia, 67% dos doutorados são dados a mulheres. Contudo, poucas mulheres dedicam atenção à psicologia quantitativa. Elas costumam trabalhar mais com psicologia infantil.

### 2.2.3. *Aversão ao risco e falta de confiança*

É possível ainda, que homens e mulheres tenham diferentes coeficientes de aversão ao risco, e apresentem níveis de confiança distintos. Desta forma, estas variáveis podem também ajudar a explicar o *gap* salarial e de promoção.

Neste sentido, o trabalho de Kolpin e Singell (1996) mostra que em geral, as mulheres na carreira de Economia, tendem a escolher departamentos piores, embora apresentem produtividade maior que a média de seus colegas do gênero masculino. A análise mostra que de fato, as mulheres contratadas estavam deslocadas nestes departamentos, e que elas passavam a publicar mais do que a

---

<sup>4</sup>O acrônimo é em alusão às iniciais de *Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, e Conventional*.

média do departamento. Uma possível causa que os autores chamam atenção é que uma maior aversão ao risco faz com que as mulheres escolham departamentos menos ranqueados.

Uma outra análise que toca a confiança entre as economistas acadêmicas foi elaborada por Ferber e Teiman(1980). Os autores desenvolvem um trabalho sobre a probabilidade de homens e mulheres terem seus artigos publicados em jornais acadêmicos, em que a revisão era feita por pares(*Eastern Journal of Economics, Journal of Human Resources*) e feitas por apenas um revisor (*Econometrica, Journal of Law and Economics, Journal of Political Economy*, entre outros). No total, foram avaliados 17 jornais. Segundo os autores, as mulheres tem uma probabilidade maior de terem seus artigos publicados que os homens, independentemente de terem co-autores homens. O estudo é uma pura análise dos dados e não um estudo econométrico onde controla-se para variáveis como produtividade acadêmica, *ranking* da instituição onde o pesquisador concluiu o PhD, etc. Ferber e Teiman (1980) chegam então à duas possíveis explicações:

A primeira é que mulheres que estão no ramo dominado pelos homens tem que ser muito boas. Ou alternativa é que as mulheres tem menos autoconfiança e tem menos propensão a mandar artigos ruins para os periódicos. Uma evidência em favor dessa hipótese levantada pelos autores é o fato de apenas 6% dos *papers* serem submetidos por mulheres, enquanto na época a porcentagem de mulheres com PhD ser da casa dos 10%.

Niederle e Vesterlund(2010) trabalham com a hipótese de que a falta de confiança ajuda a explicar o diferencial de resultados obtidos em testes de matemática, tópico abordado na subseção anterior. Segundo os autores, o *gap* existente nos testes de desempenho é superestimado, uma vez que mesmo em trabalhos econométricos em que se controla para habilidades na área, a falta de confiança das mulheres pode trazer resultados enviesados. Para testar a aversão ao risco das mulheres e homens de forma empírica, os pesquisadores realizam um simples experimento. Foram selecionados 30 homens e 30 mulheres para resolver problemas na internet em 15 minutos.

Em um primeiro momento, cada jogador participava de forma individual e recebia U\$ 0,50 para cada pergunta certa. Neste caso, homens acertaram em média 11,2 perguntas e as mulheres 9,7. Como a participação no jogo foi de forma individual, os autores classificaram este momento como *fase sem competição*.

Em um segundo momento, foi realizado um novo experimento. Agora, *com competição*: foram selecionados homens e mulheres em grupos mistos de 3 jogadores. Neste novo experimento, a pessoa do grupo que tivesse o maior aproveitamento, ganharia U\$ 3,00 por cada pergunta certa e o restante do grupo não ganharia nada. Se antes a diferença era de 1,5 perguntas, neste segundo momento a diferença foi de 4,2. Isto sugere que as mulheres podem se sentir reprimidas pela presença de homens na hora de competir, ou que são jogadoras ruins por natureza.

Para solucionar este problema, foi realizado um último experimento com grupos de jogadores apenas do mesmo sexo, com pagamentos iguais ao do

experimento anterior. Neste caso, homens e mulheres aumentaram o *score* individual e a diferença ficou em 1,7 perguntas, apenas 0,2 a menos do que no primeiro experimento (individual).

Em outro experimento dos mesmos autores, Niederle e Vesterlund(2007) encontram resultados parecidos. Novamente os participantes tinham que responder perguntas para ganhar um prêmio. Na etapa individual, a média dos homens foi de 10.7 pra homens e 10.2 pra mulheres. Em um segundo momento, foram criados grupos mistos de 4 pessoas: 2 homens 2 mulheres em que apenas o primeiro lugar ganharia U\$2,00 por acerto e o restante não ganharia nada. Neste caso, a diferença permaneceu estável: 12,1(homens) e 11,8(mulheres)<sup>5</sup>.

Em seguida, o teste consistia em escolher um participante de cada grupo para um novo torneio. Nesta etapa, não era necessário realizar nenhum teste. O grupo seria considerado vencedor se o escolhido para representação tivesse apresentado um desempenho melhor que os 3 participantes que não foram escolhidos pelos grupos rivais. Em geral, a maior parte dos grupos enviou um homem para a representação. Ao questionarem os participantes, 75% dos homens e 43% das mulheres acharam que elas eram as melhores. A conclusão dos autores então é que os homens são mais autoconfiantes ou então apresentam uma menor aversão ao risco. Assim, testes para medir habilidades em matemática, como mencionados na subseção anterior podem ser enviesados simplesmente pelo fato de ter o elemento “competição envolvido”. Isto é o caso dos SAT’s<sup>6</sup>, GRE’s<sup>7</sup>, etc.

Para concluir a análise que ficou em aberto sobre a aversão ao risco, pode-se citar o trabalho de Niederle e Yestrumskas(2008). Em um simples experimento envolvendo homens e mulheres foi possível testar a confiança e a aversão ao risco entre gêneros.

Primeiramente, pedia-se para resolver um exercício fácil de matemática. Em média, a probabilidade de escolher uma questão difícil era 50% maior em homens do que em mulheres. Weinberg(2005) mostra que homens em geral tendem a escolher mais cursos de matemática mais pesada e a desistência de mulheres nestes cursos é maior. Segundo o autor, uma das causas é a baixa autoestima e não saber lidar com notas baixas.

### 2.3. Aspectos institucionais

Gneezy, Leonard, List (2009) procuram evidências a favor de aspectos institucionais e culturais para explicar diferenças de gênero. Os autores escolhem

---

<sup>5</sup>Segundo os autores, o aumento na taxa de acertos pode ter sido devido à experiência adquirida do primeiro experimento.

<sup>6</sup>Acrônimo para *Scholastic Aptitude Test*. É um teste utilizado por algumas universidades como um dos critérios de seleção para admissão de novos alunos de graduação.

<sup>7</sup> Acrônimo para *Graduate Record Examination*. Raciocínio semelhante ao SAT, porém utilizado para admissão em programas de pós-graduação.

duas tribos diferentes em termos de cultura. Representando uma cultura patriarcal, onde a poligamia é uma prática comum e o *status* do homem advém de sua idade, foi escolhida a sociedade de Maasai na Tanzânia. Já a sociedade matriarcal era a sociedade Khasi, na Índia. A sociedade é baseada ao redor da casa da mãe, em que a “chefe” é a avó, que vive com suas filhas não casadas, e as filhas de sua filha mais nova. A filha mais nova nunca sai de casa e eventualmente vira a nova chefe da casa. As filhas mais velhas vivem em casas adjacentes à casa da mãe. Além disso, nos casamentos, o homem que sai de casa para viver com a mulher.

O foco do experimento é testar a competitividade dos indivíduos. Em cada país, existem dois grupos divididos aleatoriamente. As pessoas são convidadas para um local onde são distribuídas entre os grupos de forma aleatória.

O experimento é simples: jogar uma bola dentro de um balde a 3 metros. Neste caso, as instruções são fáceis, e *a priori*, não existe nenhum motivo para as mulheres serem melhores ou piores nesta atividade. À cada jogador, são concedidas 10 tentativas. Antes de jogar, o participante tem direito a escolher se prefere receber X por cada acerto, ou 3X, caso tenha um desempenho melhor que a outra pessoa à qual não conhece as habilidades.

Os resultados são interessantes: os homens de Maasai (sociedade patriarcal) competem em geral duas vezes mais que as mulheres. Na sociedade matriarcal de Khasi, na Índia, as mulheres competem mais que os homens.

Guiso *et. al*(2008) estudam o *gap* no desempenho acadêmico de homens e mulheres entre países. Deixam de lado o aspecto biológico como sendo o fundamental para explicar o *gap* e focam em diferenças culturais para explicar as diferenças. Usando dados do *Programme for International Student Assessment* (PISA) 2003, com dados de mais de 250.000 alunos com 15 anos ao longo de 40 países. O teste é desenhado pela OCDE com o intuito de diminuir vieses culturais. Em média, as mulheres apresentam um desempenho 2% pior em matemática do que os homens e um desempenho 6,6% maior em leitura. Em países como a Turquia, o *gap* em matemática é desfavorável às mulheres em 22,6%, enquanto é favorável na Islândia em 14,5%. Da mesma forma, o *gap* é favorável às mulheres 25,1% na Turquia e 61% na Islândia.

Os autores usam como *proxyp* para igualdade de gênero o GGI (*The World Economic Forum's Gender Gap Index*) do Banco Mundial. A *proxyp* reflete oportunidades políticas e econômicas como educação e bem-estar feminino. A Turquia apresenta um GGI de 0.59, enquanto a Suécia 0.81. Existiria então uma correlação forte entre a média dos testes em matemática e um baixo GGI.

Para verificar que os resultados não advêm de características biológicas, os autores procuram analisar países com uma idêntica evolução histórica baseada em genética. Os resultados encontrados mostram que embora historicamente o *gap* tenha favorecido os homens, ele desaparece em sociedades mais igualitárias. Ao mesmo tempo, as notas dos homens são sempre maiores entre o próprio gênero em matemática do que em leitura. Além disso, as notas

dos homens nas duas categorias variam entre os países mas não apresentam correlação com o GGI. Além disso, a *gap* em leitura aumenta de forma substantiva em leitura quanto mais gênero-igualitário é o país.

#### 2.4. Capital Humano

Investimento em habilidades ligadas à capacidade produtiva pode tomar muitas formas. Enquanto o investimento está muitas vezes ligado ao aumento do estoque de máquinas, é possível investir ainda no conhecimento do trabalhador. Transformar um trabalhador destreinado em um trabalhador treinado. Assim como na teoria neoclássica a taxa de juros é uma espécie de aluguel do capital físico, podemos também pensar no empregador alugando o uso do capital humano do trabalhador. “O salário não só compensa as horas despendidas no trabalho, mas também remunerando o estoque de capital do trabalhador. Os salários provêm uma boa medida do capital humano. Este fato implica uma razão pela qual mulheres recebem menos que homens: elas podem ter menos capital humano (JACOBSEN, 2007).

É possível estabelecer uma análise simples sobre investimento em capital humano com base nas expectativas de retorno futuro. Investimentos em capital humano envolvem um custo inicial e benefícios futuros. Quando estes benefícios futuros são trazidos ao presente por meio de uma taxa de desconto e são superiores aos custos relativos à aquisição do capital humano, existe um indício ou sinal que o investimento é viável. Formalmente:

$$01) \quad VP = -C_0 + E_0 + \frac{B_1 - E_1}{(1+r)^1} + \frac{B_2 - E_2}{(1+r)^2} + \dots + \frac{B_n - E_n}{(1+r)^3}$$

$$02) \quad VP = -C_0 + E_0 + \frac{\sum_{i=0}^n B_i - E_i}{(1+r)^i}$$

Onde VP é o valor presente do investimento, N mede o número de anos até a aposentadoria,  $C_0$  os custos associados a atender à escola,  $B_i$ =ganhos no período “i” relacionados aos ganhos de educação,  $E_i$  ganhos no ano i caso não ocorra aumento da educação e R taxa de juros.

Existem abordagens alternativas à teoria de capital humano utilizando valor presente. Uma alternativa é a sinalização: as pessoas apenas aumentam a educação como sinal de que se tornaram mais produtivas, mas na verdade a educação não torna as pessoas mais produtivas (JACOBSEN, 2007).

Jacobsen (1995) dá uma contribuição muito importante à análise dos efeitos decorrentes de se ausentar das atividades profissionais, mesmo para curtos períodos de tempo como é o caso de licenças maternidade. Utilizando dados em painel, as mulheres foram entrevistadas aproximadamente 8 vezes entre um intervalo de 32 meses. Foram selecionadas mulheres entre 30 e 64 anos que estavam trabalhando durante o período de acompanhamento. O intuito da

pesquisa era avaliar o impacto de interrupções no trabalho e o impacto nos salários.

Entre as mulheres que saíram do trabalho, 85% relataram razões familiares. Em 14 meses, os salários das mulheres que não largaram o emprego aumentaram em 3,1%, enquanto aquelas que tiveram pausas antes do início da pesquisa tiveram aumento de, em média, 0,6%. O efeito das pausas ao longo da carreira diminui paulatinamente, mas tende a ser irreversíveis na média. Mulheres que largaram o emprego há menos de um ano em relação ao início da pesquisa em geral recebem 33% a menos que as que não largaram. Mesmo para interrupções há mais de 20 anos, estas mulheres continuam a ganhar entre 5 e 7% a menos.

Kahn (1995) aponta que as mulheres tem uma chance maior de largarem o doutorado que os homens. Além disso, existe um diferencial de gênero em relação à aplicação para programas de PhD. Em geral, das mulheres que formam, 10.9% aplicam para doutorado, enquanto a taxa entre os homens é 12%.

Ginther e Kanh (2004) procuram fazer uma descrição da carreira dos economistas acadêmicos. Nesta pesquisa, porém, é adicionada a variável de fertilidade, ou seja; o número de filhos dos professores. Os resultados merecem atenção. De fato, economistas mulheres publicam 30% menos em jornais de ponta do que homens, o que é comum também em outras áreas. Uma possível explicação é que elas passam mais tempo dando aulas, orientando alunos e realizando tarefas administrativas, embora na análise deles isso não tenha um impacto direto. Uma outra explicação possível é o maior comprometimento das mulheres com família e crianças. Embora o número de licenças para cuidar dos filhos tenha um impacto estatisticamente significativo, está longe de explicar bem. Chama-se atenção também ao fato da perda de contatos com co-autores em períodos de licença para cuidar de assuntos familiares. De fato, os autores mostram que os homens tem uma chance de 20% a mais de continuar no emprego por 10 anos em relação às mulheres.

## *2.5. Compensando Diferenciais*

Os salários devem corresponder não só ao retorno sobre o capital humano individual, como também compensar os aspectos desagradáveis do emprego (Filer, 1985). Todo trabalhador apresenta uma função de utilidade em que salários e “amabilidade da posição de emprego” entram de forma positiva. Assim, de acordo com as preferências pessoais, cada trabalhador tem um conjunto de curvas de indiferença que perpassam características não pecuniárias e salários. Da mesma forma, as empresas dispõe um conjunto de vantagens não pecuniárias e salários desejáveis pelo trabalhador. Walker, Tautsky e Oliver (1982) mostram que em média, homens e mulheres procuram características diferentes na hora de procurar emprego. Por exemplo, homens tendem a dar mais atenção a aspectos pecuniários, enquanto as mulheres atribuem um peso maior que os homens no tocante a valores interpessoais.

Os salários pagos em diferentes tipos de trabalho devem em geral igualar as vantagens pecuniárias e não pecuniárias. Caso ocorra, por exemplo, um emprego que pague bem e seja agradável, os trabalhadores seriam direcionados àquele emprego. Com o aumento da oferta de mão de obra, a tendência é que o salário caia. Ao mesmo tempo, ao deixar o emprego desagradável, a oferta de mão de obra naquele setor cai e os salários sobem. A essa diferença dá-se o nome de compensando diferenças. (JACOBSEN, 2007) Empregos menos desejáveis pagam mais, *caeterisparibus*. Uma vez que a maior parte dos empregos que envolvem adicionais de insalubridade, bem como outras vantagens pecuniárias é ocupada por homens, não é de se surpreender que a compensação de diferenciais contribua para o *gap* salarial.

Além disso, as próprias preferências podem ter um papel importante para explicar as diferenças de salário. Um exemplo disso é que indivíduos solteiros em geral dão menos valor a benefícios do emprego como creche do que indivíduos casados. Dentro da mesma carreira, diferentes indivíduos podem inclusive inclinar-se em desenvolver atividades distintas. McMillen e Singell (1994) chamam atenção que mulheres na academia são menos propensas a escolher pesquisa e mais propensas a se dedicar ao ensino e extensão. Neste sentido, o questionário aplicado neste trabalho tenta captar se as preferências por vantagens pecuniárias e não pecuniárias são distintas na carreira de economista entre homens e mulheres.

Embora diferenças nas características dos empregos expliquem em parte o *gap* salarial, JACOBSEN(2007) argumenta que as divergências em capital humano têm maior poder explicativo que a compensação de diferenciais.

### 3. Dados

Os dados desta pesquisa foram obtidos de duas formas distintas. Em primeiro lugar, foram obtidas estatísticas sobre o número de monografias de fim de curso do bacharelado em Ciências Econômicas desde o ano de 2001. Estes dados foram gentilmente cedidos pela secretaria do Departamento de Economia da Universidade de Brasília. Além disso, a mesma secretaria forneceu estatísticas sobre o número de alunos em outros cursos desta universidade.

Em segundo lugar, 195 alunos responderam aos questionários em turmas referentes a sete semestres distintos do curso de Ciências Econômicas da Universidade de Brasília ao longo dos meses de outubro e novembro de 2013<sup>8</sup>.

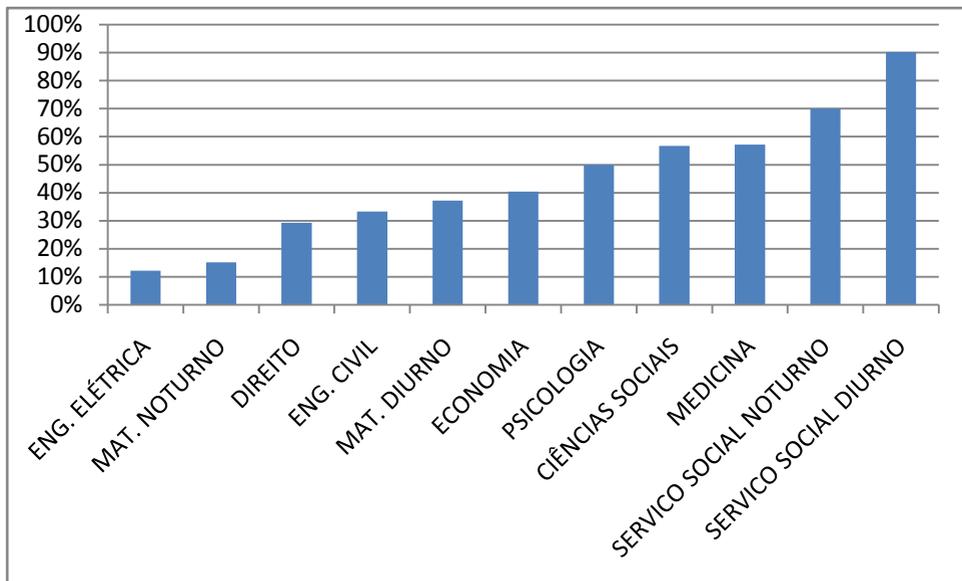
---

<sup>8</sup>As turmas escolhidas foram: Introdução à Economia, Economia Quantitativa 1, Microeconomia1, Macroeconomia1, Macroeconomia2, Economia do Setor Público e Política Econômica Brasileira. Desta forma as cinco primeiras turmas listadas seguem uma sequência de disciplinas com pré-requisitos em sequência. Ou seja, os alunos que estão no momento da aplicação do questionário estavam cursando macroeconomia 1, já cursaram microeconomia 1, de forma que um aluno não poder responder o questionário em duas turmas diferentes. Já as disciplinas de

Um questionário foi descartado porque o respondente não entregou no momento da aplicação e outros 11 questionários foram descartados porque os respondentes deixaram de responder as últimas perguntas que constavam no verso.

Com base nos dados provenientes da secretaria é possível avaliar a proporção entre alunos e alunas de graduação nos últimos anos.

*Gráfico1: Proporção de mulheres em diferentes cursos<sup>9</sup> de graduação no segundo semestre de 2013 na Universidade de Brasília.*



*Fonte: secretaria do Departamento de Economia da Universidade de Brasília. Elaboração própria*

Com base no gráfico1, é possível observar que os cursos com menor proporção de mulheres são os cursos de engenharia elétrica e matemática no período noturno. Os cursos escolhidos para a análise são semelhantes aos abordados por Dynan e Rouse (1995). Estes cursos escolhidos englobam diferentes áreas do conhecimento (Humanidades, Ciências Exatas e Ciências

---

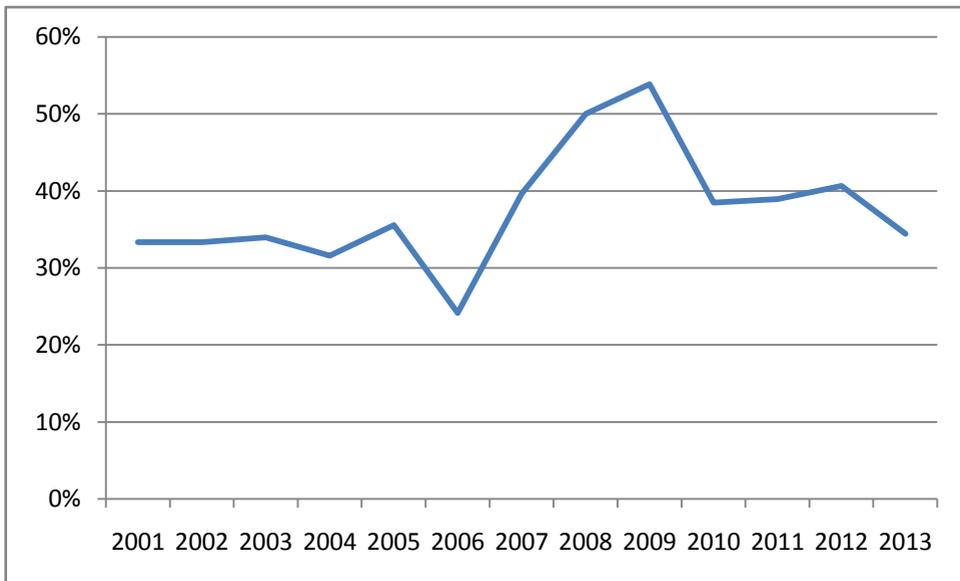
política econômica brasileira e economia do setor público tem o mesmo pré-requisito: macroeconomia 2. Contudo, estas disciplinas são lecionadas no mesmo horário e mais uma vez é improvável que um aluno consiga responder o questionário nas duas turmas. Portanto, é improvável que algum aluno tenha respondido o questionário duas vezes.

<sup>9</sup> Os cursos de matemática apresentados na tabela referem-se à habilitação em licenciatura na área. O curso de Direito não está dividido entre os períodos noturno e diurno.

Biológicas) e permitem comparações do curso de Economia com outros cursos em diferentes áreas.

É interessante notar que para os cursos de matemática noturno e serviço social tem uma proporção de mulheres significativamente menor que o mesmo curso no período diurno. Isso pode se dar pela falta de segurança no campus, em que são comuns casos de furto a veículos e até estupro. O curso de Direito tem uma proporção de mulheres inferior ao curso de Engenharia Civil, contrariando aquela hipótese apresentada na seção anterior de que as mulheres em geral estão mais concentradas na área de Ciências Humanas. O curso de Economia ocupa uma posição central na tabela apresentada. Dos cursos com participação de mulheres superior ao curso de Economia apenas Medicina não está inserida dentro da categoria de Ciências Humanas.

*Gráfico 2: Proporção de monografias defendidas em Economia na Universidade de Brasília por mulheres . Período de janeiro de 2001 a agosto de 2013.*



*Fonte: secretaria do Departamento de Economia da Universidade de Brasília. Elaboração própria*

O gráfico 2 mostra a proporção de monografias defendidas por mulheres durante o período de 2001 a 2013. Os dados são uma boa aproximação para o número de homens e mulheres ao longo da última década, já que não existe *a priori* nenhum motivo evidente para que indivíduos dos dois sexos tenham uma distribuição longe da média em cada um dos semestres do curso. Com base no gráfico, é possível ver uma tendência estável da participação de mulheres em

torno de 32% do total no período de 2001 a 2005. No ano de 2006 ocorre o ponto mais baixo da série apresentada com a participação de apenas um quarto das mulheres no total de alunos. A partir deste vale, a participação das mulheres cresce de forma robusta e em 2008 a proporção entre homens e mulheres é a mesma. Em 2009 a proporção de mulheres supera a dos homens e vem caindo deste então. De um forma geral, a participação das mulheres no total apresenta uma média no período de 37,5% do total. Em agosto de 2013, a proporção de mulheres em relação ao total de monografias defendidas foi 34%. Os dados mais recentes divulgados pela secretaria e disponíveis no gráfico<sup>1</sup> mostram que esse número é bem próximo à atual proporção de mulheres observada no curso: 40%. Vale ressaltar ainda que na amostra obtida também no trabalho de Lima (2012) a proporção de mulheres era de 36,6% para o ano de 2011. Já os dados disponíveis no gráfico 2 mostram um valor próximo a 39%.

Os dados obtidos através dos questionários também fornecem informações interessantes. De acordo com os dados obtidos 56% dos homens consideram-se pessoas competitivas. Esta proporção entre as mulheres é de 42,2%. Além disso, 32,1% dos homens relataram que sentem-se bem em ambientes competitivos, já entre as mulheres apenas 19,1% reportaram tal condição. Quando perguntados se desejam ter filhos, homens e mulheres comportaram-se de forma muito parecida na amostra. A proporção de homens que desejam ter filhos é de 62,2%. Já a de mulheres 66.1%.

Em relação aos professores neste departamento, a amostrada analisada contém 33 professores<sup>10</sup>, enquadrados em três categorias diferentes: professores adjuntos, associados e titulares. Destes, 22 estão enquadrados na categoria de “professor adjunto”, 3 na categoria de “professor associado” e 7 na categoria de “professor titular”.

Percebe-se então, que o menor percentual de professores do sexo feminino encontram-se na categoria de “professor adjunto”. De fato, a média de participação em diferentes níveis da carreira não apresenta uma variância elevada. Desta forma, uma análise envolvendo este tipo de enquadramento não apresenta indícios de uma dificuldade maior de atingir o topo do carreira. A baixa representação de mulheres como docentes ocorre de forma sistemática em toda a hierarquia.

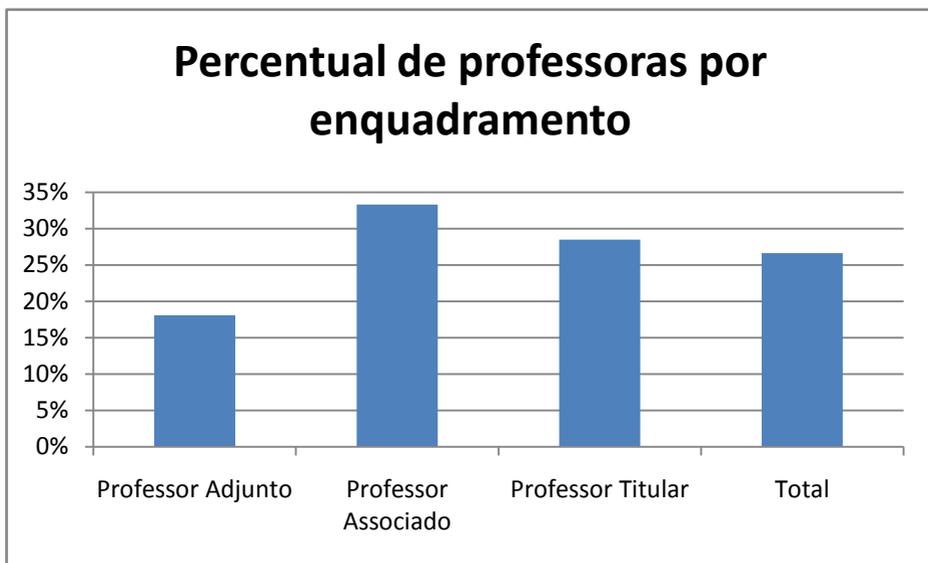
---

<sup>10</sup> Foram excluídos da amostra professores que encontram-se em regime de trabalho voluntário. Como todos estes professores excluídos da amostra são do sexo masculino, os dados apresentados na tabela 3 estão subestimados. Caso esses professores em regime voluntário fossem levados em consideração na amostra, a única categoria a ser alterada seria a de professor “titular”, em que o percentual de mulheres ficaria em 18.1%.

Por outro lado, nos 50 anos de existência do Departamento de Economia da Universidade de Brasília, não houve nenhum caso de alguma mulher que tenha obtido o título de “Professor Emérito”, concedido ao docente aposentado que tenha apresentado desempenho virtuoso em atividades na Universidade. Neste mesmo período, 4 docentes do sexo masculino já foram agraciados com o prêmio.

*Gráfico 3: Proporção de professoras por categoria: adjunto, associado ou titular.*

*Relação de professores extraída do site oficial do Departamento de Economia da Universidade de Brasília.<sup>11</sup> Os enquadramentos de cada professor foram obtidos pela análise de currículo lattes e pelo portal da transparência<sup>12</sup>.  
Elaboração própria*



#### 4. Metodologia

##### 4.1. Índice de Segregação

Jacobsen(2007) mostra uma versão do modelo de segregação proposto por Duncan e Duncan (1955). O modelo conhecido como *Duncan index of dissimilarity* em homenagem aos sociólogos elaboradores procura encontrar o nível de segregação dentre o mercado de trabalho. O índice pode ser expresso como:

<sup>11</sup><http://www.economia.unb.br/index.php/menu-styles>

<sup>12</sup> <http://www.portaltransparencia.gov.br/>

03)

$$ID = 100 \sum_{i=1}^N \left| \frac{X_i}{X} - \frac{Y_i}{Y} \right| * \frac{1}{2}$$

Onde  $n$  é o número de ocupações e  $X_i$  é o número de pessoas de um grupo na ocupação  $i$ ,  $X$  é o número total de pessoas do grupo. De modo análogo,  $Y_i$  é o número de pessoas em grupo de comparação na ocupação  $i$ , e  $Y$  é o número total de pessoas no grupo de comparação. O índice varia de 0 (integração total) até 100 (total segregação). O índice mostra o tanto que um grupo tem que trocar de profissão para que ocorra a integração completa. Por exemplo: um índice de Duncan de 40 indica que ou 40 por cento dos homens devem ir para a profissão dominada por mulheres ou 40 por cento das mulheres devem ir para posições dominadas por homens.

O índice de Duncan é baseado em valores relativos e não absolutos. Desta forma, é possível que não exista segregação mesmo quando a proporção de mulheres seja menor que a proporção de homens na amostra. Isto é fácil de ser ilustrado. Por exemplo: caso existam 40% de homens optem por uma profissão “i” e 40% das mulheres optem pela mesma profissão “i”, o índice de Duncan é igual a zero e existe completa integração. Se por outro lado, 100% das mulheres optem por uma profissão  $i$ , e 100% dos homens optem por uma outra opção  $j$ , para  $i \neq j$ , então o índice retorna um valor igual a 100 e existe completa segregação. Na subseção 5.1 serão apresentados resultados com base nos dados obtidos dos questionários uma estimativa de segregação utilizando o índice de Duncan envolvendo diferentes opções por profissão.

#### 4.2. Estimativa econométrica

Grande parte das variáveis obtidas através do questionário são binárias ou categóricas ordenadas. Serão realizadas duas estimativas neste trabalho. A primeira é sobre os determinantes da escolha do curso. Isto é, por que as pessoas escolheram Economia? Como no questionário foi perguntado se Economia foi a primeira opção de curso, os resultados podem ser iguais a zero se o curso não foi a primeira opção ou então igual a 1 caso seja efetivamente a primeira opção de curso.

O primeiro modelo a ser estimado irá tentar calcular a probabilidade do indivíduo ter escolhido Economia como primeira opção de curso. Existem diversas variáveis que explicam a escolha. No caso, as variáveis utilizadas serão características relativas às opções por trabalho futuro, a idade e o sexo do indivíduo bem como a avaliação de características do emprego, como salário, flexibilidade, *stress* entre outros.

O segundo modelo a ser estimado será a probabilidade do indivíduo escolher mercado financeiro como opção de emprego futuro. Esta estimativa foi escolhida porque a profissão tem algumas características importantes na análise de gênero. O mercado financeiro é um ambiente que em geral apresenta altos

salários, precisa de habilidades em modelos matemáticos, é em geral um ambiente com alto nível de *stress* e bastante competitivo. Além disso, exige uma grande dedicação e não existe uma alta flexibilização do horário de trabalho. Todas essas variáveis foram abordadas em uma seção anterior deste trabalho. Assim, será possível avaliar se homens e mulheres apresentam preferências por condições de trabalho distintas e se isto pode impactar para o *gap* profissional.

Como a variável nos dois modelos a ser estimado é binária foi utilizada a regressão logística<sup>13</sup>. Assim, foi estimado um modelo do tipo:

$$z = \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \dots + \beta_n x_n$$

04)

De acordo com Wooldridge(2011), para modelos de resposta binária vale a seguinte expressão:

$$P(y = 1|x) = P(y = 1|x_1, x_2, x_3, \dots, x_k)$$

05)

Já a especificação do modelo de probabilidade de resposta binária segue a forma:

$$P(y = 1|x) = G(\beta_0 x_1 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \dots + \beta_k x_k)$$

06)

onde G é uma função que assume valores estritamente entre zero e um para qualquer número real z.

$$G(z) = \frac{\exp(z)}{1 + \exp(z)} = \Lambda(z)$$

07)

Os resultados das estimativas econométricas e do índice de Duncan serão apresentados e discutidos na próxima seção.

## 5. Resultados

### 5.1. Índice de Segregação

Com base neste índice, é possível calcular um índice de segregação na escolha na amostra dos alunos de Ciências Econômicas. O objetivo do cálculo deste índice é procurar analisar se as próprias escolhas dos alunos no presente

---

<sup>13</sup>Ambos os modelos foram estimados também utilizando o modelo Probit e os resultados foram bem semelhantes. Assim, optou-se por apresentar apenas um dos resultados.

podem gerar segregação de gênero no mercado de trabalho quando deixarem a graduação. Com efeito, se isto ocorrer é possível calcular não apenas se pode existir esta segregação como também a sua magnitude.

Para efeitos de análise, foram selecionadas duas possíveis escolhas de profissão – aquelas que tiveram maior proporção de preferências na amostra: mercado financeiro e concurso público. Como o questionário permitia que o aluno marcasse duas opções de profissão, os dados abaixo serão selecionados de forma que aqueles que marcaram mercado financeiro, não marcaram concurso público e vice-versa.

Profissão/Se xo	Homens	Mulheres	Total
Mercado Financeiro	33	5	38
Concurso Público	29	43	72
Total	72	48	110

*Tabela 1: proporção de homens e mulheres na amostra de acordo com direntes preferências por profissão.*

*Elaboração própria.*

Com os valores da amostra o índice de Duncan pode ser calculado:

$$08) \quad ID = 100 * \left( \left| \frac{33}{72} - \frac{5}{48} \right| + \left| \frac{5}{48} - \frac{33}{72} \right| \right) * \frac{1}{2}$$

$$\text{Índice de Duncan} = 42.8$$

Portanto, o cálculo do índice mostra que as próprias preferências dos indivíduos tem poder de gerar segregação no mercado de trabalho. Para que houvesse integração completa, 42,8% dos homens deveriam mudar as preferências para concursos públicos. Para as mulheres, o raciocínio é análogo: caso 42,8% das mulheres que preferem concursos públicos resolvessem trocassem de opinião e optassem pelo mercado financeiro, a integração seria também completa.

Todavia, existem algumas críticas e ressalvas a serem feitas a esse método. A mais importante é que uma parcela significativa da amostra (34,4%) mostrou interesse em trabalhar tanto em concurso público quanto em mercado financeiro. Com base nos questionário não é possível identificar qual seria a primeira opção dentre estes indivíduos. Não obstante, é possível que o cálculo do índice mostre uma relação espúria ao avaliar a segregação com base em preferências dos agentes. Vale ressaltar ainda o possível caso do índice estar viesado para baixo. Na amostra, a maior parte dos entrevistados que demonstraram interesse nas duas profissões ao mesmo tempo é consideravelmente maior entre os homens: 69.1% contra 30,9% de mulheres.

Uma outra consideração é que não é possível saber quais os motivadores da escolha pelas profissões. Ou seja; por que os homens estariam mais inclinados a irem ao mercado financeiro? É possível que as mulheres optem pelo concurso público por terem maior flexibilidade no horário, tenham um ambiente de trabalho menos estressante, entre outros motivos. Na tentativa de investigação dos determinantes da escolha por emprego a próxima subseção procura dar respostas com uma abordagem econométrica.

## 5.2. Regressões logísticas

A tabela 2 apresenta os resultados da primeira estimativa econométrica deste trabalho. Neste momento, foram estimados os impactos de diferentes variáveis sobre a probabilidade de um indivíduo escolher economia como primeira opção de curso. No questionário foi perguntado ao aluno se Economia tinha sido a primeira opção de curso. Em caso afirmativo, atribui-se o valor 1, caso contrário, o valor 0. Desta forma, esta variável configura-se como uma variável binária.

Embora questionários não tenham sido aplicados em outros cursos para obter um grupo de controle, na amostra de alunos de Ciências Econômicas analisada apenas 25% das mulheres relataram que esta fosse sua primeira opção de curso. Entre os homens, este valor é de aproximadamente 40%.

As variáveis presentes na estimativa são: idade, diferentes opções de emprego(academia, concurso público e mercado financeiro), bem como variáveis relativas à compensação de diferenciais: baixo nível de stress, salários e flexibilidade. Além disso, foram incluídas também variáveis que procurassem captar efeitos de o indivíduo pretender ter filhos e como era seu desempenho em matemática durante o Ensino Médio. Todas as variáveis do modelo são, pela metodologia empregada, variáveis binárias. O questionário aplicado encontra-se em um apêndice no fim deste trabalho.

Com efeito, o modelo estimado tem uma baixa capacidade de explicação, o que é evidente ao analisar seu pseudo- $R^2$ . Foram deixados de lado diversos fatores relativos a atributos psicológicos e outras preferências ao escolher o curso. Neste modelo, as únicas variáveis significantes foram idade e masculino. O coeficiente negativo de idade mostra que a probabilidade de o indivíduo na amostra não ter Economia como primeira opção de curso aumenta com a idade. Isso já era esperado. Indivíduos mais velhos tem uma maior probabilidade de já terem passado por outro curso e terem optado por cursar Economia no futuro. Entre os próprios indivíduos que marcaram Economia como primeira opção de curso podem ainda no futuro escolher outro curso, o que mostra que essa variável apresenta uma série de interpretações distintas. Além disso, a variável "Matemática Ensino Médio" foi estatisticamente significativa e positiva, o que indica que alunos que escolheram Economia como primeira opção de curso acreditam que apresentavam um bom desempenho na disciplina antes de ingressar no curso superior.

. Já variável “masculino” foi significativa a um p-valor de 0.07. Este resultado dá luz à evidência que os homens na amostra têm uma maior probabilidade de escolherem Economia como primeira opção de curso, indicando que as próprias preferências dos indivíduos podem induzir diferentes níveis de participação na carreira. Como ressaltado anteriormente, um resultado que merece atenção é que em nenhum dos grupos – homens ou mulheres- a probabilidade de ter Economia como primeira opção de curso foi alta.

Constante	3.573 (2.43)
Idade	-0.207** (0.083)
Academia	-0.557 (0.485)
Mercado Financeiro	-0.201 (0.472)
Concurso Público	0.327 (0.408)
Alta Flexibilidade	-0.393 (0.292)
Baixo Nível de Stress	-0.464 (0.291)
Salário	-0.337 (0.540)
Filhos	0.549* (0.310)
Matemática Ensino Médio	0.573* (0.298)
Masculino	0.786* (0.446)
Distância do curso em relação à Economia	-0.202 (0.278)
Pseudo-R <sup>2</sup> : 0.14 Observações: 146 Log-Verossimilhança: 82.931	

*Tabela 2: resultados da regressão logística para probabilidade do indivíduo na amostra ter Economia como primeira opção. Erros padrão entre parênteses. \* indica  $p > 0.10$ , \*\*indica  $p > 0.05$ , \*\*\*indica  $p > 0.01$*

No segundo modelo estimado também utiliza-se a técnica de regressão logística. Desta vez, a variável dependente é “Mercado Financeiro”, de resposta binária. Procura-se estimar os determinantes da escolha pela profissão, e investigar o perfil de um indivíduo que opte pela profissão. Às estimativas, são

paulatinamente acrescentadas novas variáveis, de forma que a primeira estimativa (Z1) contém apenas 4 variáveis de controle, todas binárias: flexibilidade, baixo nível de stress, masculino, e salário.

Nesta primeira estimativa (modelo Z1), o coeficiente *masculino* foi significativo a 1% e com um alto coeficiente, o que mostra que a probabilidade de se optar pela carreira no mercado financeiro na amostra analisada aumenta significativamente quando o indivíduo em questão é homem. Ainda nesta primeira estimativa, altos salários foram mais importantes do que baixo nível de stress na carreira. Ou seja, de acordo com o modelo, o perfil de indivíduos que pretendem trabalhar no mercado financeiro apresenta um padrão em que salários são mais importantes que um ambiente de trabalho menos estressante. Este pode ser uma variável na compensação de diferenciais interessante. Por exemplo: se hipoteticamente mulheres dão mais valor a ambientes de trabalho menos estressantes, e que em geral o mercado financeiro apresenta-se como uma opção, é possível que este seja um empecilho à adaptação do gênero feminino ao local. Como se trata de uma profissão com altos salários, este pode ser um tópico com influências no *gap* salarial. Contudo, salário é significativo apenas a 10%, enquanto stress a 1%.

Na segunda estimativa, foram acrescentadas as variáveis plano de saúde, creche no local de trabalho e se o indivíduo em questão gostaria de ter filhos. Todos os coeficientes foram negativos, indicando que os dois benefícios e a opção por ter filhos diminuem a probabilidade do indivíduo escolher a carreira no mercado financeiro. Contudo, estes resultados são inconclusivos, uma vez que nenhuma destas variáveis foi estatisticamente diferente de zero.

Na próxima etapa, foram acrescentadas as variáveis relativas a outras opções no mercado de trabalho, ou melhor, outras profissões que o indivíduo na amostra pode optar. Todas as variáveis foram estatisticamente significantes a 1%. Como era esperado, todas as variáveis apresentaram um sinal negativo. De fato, quando um indivíduo opta por uma profissão diferente do mercado financeiro, a probabilidade de que ele escolha também o mercado financeiro como opção de trabalho diminui. No questionário, o respondente foi instruído a marcar até duas alternativas. Neste sentido, cabe ressaltar ainda que em módulo o coeficiente da opção pela trajetória acadêmica foi o maior entre todas as outras opções disponíveis. Ou seja, indivíduos que optam pela trajetória acadêmica são os que mais diminuem a probabilidade da opção ser dirigida ao mercado financeiro. De forma oposta, a opção por empresas (nacionais ou internacionais) é a que menos diminui a probabilidade do indivíduo ir ao mercado financeiro. Isto é, o par que apresenta o maior número de respondentes quando a outra opção de emprego é o mercado financeiro é a opção por empresas.

A inclusão de empregos concorrentes faz com que o poder de explicação do modelo melhore vertiginosamente relação ao anterior: no modelo Z2 o pseudo-R<sup>2</sup> era de aproximadamente 0.18 e na estimativa com as outras opções de profissão o coeficiente chega a quase 0.32.

O modelo Z4 inclui as variáveis relativas à competição. No questionário foi perguntado tanto se o indivíduo considera-se competitivo, e ainda como ele se sente em ambiente competitivo. No modelo estimado apenas a segunda característica foi estatisticamente significativa, e ainda à apenas 10%. Isso mostra que sentir-se bem em ambientes competitivos de fato aumenta a probabilidade do indivíduo escolher a carreira no mercado financeiro. Cabe ressaltar ainda que na amostra considerar-se uma pessoa competitiva e gostar de ambientes competitivos teve uma correlação significativa: 0.46.

Por fim, a última estimativa incluiu ainda percepções acerca da área de Economia. O único coeficiente significativo foi a distância do curso em relação à Economia. Isso mostra que dentre aqueles indivíduos que não escolheram Economia como primeira opção de curso, a probabilidade diminui à medida que a primeira opção de curso era algum curso na área de Ciências Humanas. Além disso, esta estimativa foi a única em que houve significância estatística da variável “filhos”, embora a 10%. Esse resultado não permite chegar a muitas conclusões. De fato, a escolha ou não por ter filhos não consegue medir com precisão o esforço na criação dos filhos. Na amostra, os homens chegam a relatar uma maior propensão a ter filhos. Por outro lado, a correlação mais negativa entre um termo de interação indicando que o indivíduo na amostra é homem e uma profissão ocorre entre homens que escolhem o mercado financeiro: -0.157.

Vale ressaltar ainda que os termos masculino, baixo nível de *stress* e salários permaneceram com uma regularidade no sinal: masculino e salários positivo e baixo nível de *stress* negativo, e foram sempre significantes. Embora já fosse esperado, é possível traçar um perfil para indivíduos que optam por essa área: homens que não se preocupam em trabalhar em ambientes com alto nível de *stress* desde que tenham bons salários.

	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5
<b>Constante</b>	-3.12* (1.61)	-2.78* (1.7)	-0.52 (0.88)	0.54 (0.98)	1.30*** (0.20)
<b>Flexibilidade</b>	0.28 (0.27)	-0.42 (0.28)	-0.25 (0.32)	-0.35 (0.34)	-0.37 (0.38)
<b>Baixo Stress</b>	-0.83*** (0.25)	1.63** (0.85)	-0.81** (0.32)	-0.94** (0.35)	-0.93** (0.41)
<b>Salário</b>	1.47* (0.77)	1.63* (0.85)	1.98** (0.89)	1.90** (0.92)	2.27** (1.04)
<b>Masculino</b>	1.32*** (0.41)	1.35** (0.45)	1.26** (0.51)	1.36** (0.55)	1.35** (0.64)
<b>Saúde</b>		-0.27 (0.30)	-0.54 (0.35)	-0.54 (0.35)	-0.63 (0.40)
<b>Creche</b>		-0.18	-0.16	-0.15	-0.079

	(0.35)	(0.38)	(0.41)	(0.46)	
<b>Filhos</b>	-0.42 (0.26)	-0.37 (0.29)	-0.47 (0.31)	-0.61* (0.35)	
<b>Empresas (Nacionais ou Multinacionais)</b>		-1.12*** (0.51)	-0.95* (0.53)	-0.98* (0.59)	
<b>Trajetória Acadêmica</b>		-2.30*** (0.68)	-2.05** (0.69)	-1.71** (0.73)	
<b>Concurso Público</b>		- 2.040213** * (0.54)	-2.00*** (0.57)	-1.53** (0.62)	
<b>Negócio Próprio</b>		-2.04*** (0.64)	-1.94** (0.66)	-1.74** (0.72)	
<b>Sente-se bem em ambientes competitivos</b>			-0.78* (0.44)	-0.60 (0.51)	
<b>Competitivo</b>			0.15 (0.32)	0.16 (0.34)	
<b>Economia</b>				-0.31 (0.55)	
<b>Distância do curso em relação à Economia</b>				-0.69** (0.35)	
<b>Matemática Graduação</b>				-0.96*** (0.33)	
<b>Preferência por disciplinas na área de exatas</b>				0.30 (0.55)	
<b>Observações</b>	182	171	170	162	142
<b>Pseudo-R<sup>2</sup></b>	0.141	0.179	0.318	0.319	0.356
<b>Log-</b>	-93.48	-	-68.91	-65.807	-55.48
<b>Verossimilhança</b>	0.00	83.34	0.00	0.00	0.00
<b>a</b>		3			
<b>Prob&gt;chi2</b>		0.00			

*Tabela 3: resultados da regressão logística para probabilidade do indivíduo na amostra ter como opção futura de profissão emprego no mercado financeiro. Erros padrão entre parênteses. \* indica  $p > 0.10$ , \*\*indica  $p > 0.05$ , \*\*\*indica  $p > 0.01$*

Mercado Financeiro	-0.157
--------------------	--------

Trajectoria Acadêmica	0.0464
Concurso Público	0.0502
Empresas	-0.0161

*Tabela 4: Correlações entre as variáveis a opção de ter filhos e de opções futuras de profissão para homens.*

## 6. Conclusão

Trabalhos com foco na desigualdade de gênero dentro da profissão de economistas existem há muitos anos. Com efeito, a *American Economic Association* mantém um comitê para avaliar a participação das mulheres na profissão desde 1974. Fora dos Estados Unidos os trabalhos são também recorrentes – Suécia, Canadá, Japão, Reino Unido, entre outros. Contudo, a originalidade do trabalho está em jogar luz ao fenômeno no Brasil. O pioneirismo consiste em uma exposição de dados e estimativas envolvendo alunos de Ciências Econômicas da Universidade de Brasília.

Nas primeiras seções foram discutidas uma série de fatores que podem explicar o *gap* que existe em termos de salários e altos cargos entre homens e mulheres. Embora tenha sido abordada na revisão de literatura como uma das causas a discriminação, esta foi a variável menos abordada neste trabalho. O principal objetivo foi testar se as preferências das mulheres contribuem de forma significativa para explicar estes diferenciais. As preferências dos agentes na hora de escolher profissões manifestam-se em diversas variáveis, passando por características que a profissão exige. Além disso, a procura por ambientes de trabalhos menos estressantes e maior flexibilidade no trabalho podem ser aspectos relevantes na hora de escolher a profissão. Isso porque mulheres que decidem ter filhos podem dar um peso maior que os homens a tais benefícios. Na literatura o fenômeno é conhecido como compensação de diferenciais, e ambientes com maiores benefícios costumam estar associados a menores salários.

Os dados obtidos na análise provêm de 183 questionários aplicados durante os meses de outubro e novembro de 2013 na própria universidade. A metodologia empregada foi primeiro a estimação de um índice de segregação seguida por modelos econométricos de resposta binária. Os resultados obtidos com o cálculo do índice corroboram a premissa inicial de que as preferências dos agentes tem um poder de explicação do *gap* significativo.

Os modelos econométricos apresentam também conclusões interessantes: homens tem uma maior probabilidade de optar pela carreira no mercado financeiro do que as mulheres em todas as estimativas realizadas e com um alto nível de significância. A opção por filhos diminui a probabilidade de escolha de trabalhar no mercado financeiro, mas só é significativa a 10%. Além disso, foi discutido que o questionário não permite identificar o real nível de esforço em criá-los. Por outro lado, o modelo econométrico indica que indivíduos que optam pelo mercado financeiro dão menos peso a diferenciais como

ambiente de trabalho menos estressante e flexibilidade no horário de trabalho, e dão um peso considerável aos salários. Além disso, foi verificado que sentir-se bem em ambientes competitivos aumenta a probabilidade de opção por mercado financeiro.

## 7. Referências Bibliográficas

BANSAK, Cynthia; STARR, Martha. Gender differences in predisposition towards Economics. *Eastern Economic Journal*, 2010.

BARROS, Ricardo; MENDONÇA, Rosane. "Geração e Reprodução da Desigualdade de Renda no Brasil". Em: IPEA. *Perspectivas da Economia Brasileira*. 1993, pp. 471-490).

BRODER, Ivy. Professional achievements and gender differences among academic economists. *Economic Inquiry*, 1993.

CHRISTINA, Jonung; STAHLBERG, Ann-Charlotte. Reaching the top? On gender balance in the Economics profession. *Econ Journal Watch*, vol. 5, No 2, 2008, pp. 174-192.

DUGGAL, Vijaya; VALDAUER Charles; WILLIAMS, Mary. Gender differences in Economic knowledge: an extension of the analysis. *The Journal of Economic Education*, vol. 23, No 3, 1992, pp. 219-231.

DUNCAN, Beverly, DUNCAN, Otis. A methodological analysis of segregation Indexes. *American Sociological Review*, vol. 20., 1955, pp. 210-217

DYNAN, Karen; ROUSE, Cecilia. The underrepresentation of women in Economics: a study of undergraduate economics students. *The Journal of Economic Education*, vol. 28, 1997, pp. 350-368.

FERBER, Marianne; TEIMAN, Michelle. Are women at disadvantage in publishing journal articles? *Eastern Economic Journal*, vol. 6. No 3/4, 1980, pp. 189-193.

FILER, Randall. Male female wage differences: the importance of compensating differentials. *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 38, No. 3, 1985.

GINTHER, Donna; KAHN, Shulamit. Women in Economics: moving up or falling off the academic career ladder? *Journal of Economic Perspectives*, vol. 18, No 3, 2004, pp. 193-214.

GNEEZY, Uri; KENNETH, Leonard; LIST, John. Gender differences in competition: evidence from matrilineal and a patriarchal society. *Econometrica*, vol. 77, No 5, 2009, pp. 1637-1664.

GUIISO, Luigi; MONTE, Ferdinando; SAPIENZA, Paola; ZINGALES, Luigi. Culture, gender and math. *Education Forum*, vol. 320, 2008.

HUTCHINSON, E. Bruce; LOIZEAUX, Marc; PRATT, Leila, SMULLEN, Stephanie. A gender comparison of economists publications. *Journal of Economic Educators*, 2010.

JACOBSEN, Joyce. *The economics of gender*. Estados Unidos da América, 2007

JACOBSEN, Joyce; LEVIN, Laurence. Effects of intermittent labor force attachment on women's earnings. *Monthly Labor Review*, 1995.

JOHNSON, John. Preferences underlying women's choices in academic Economics. *Econ Journal Watch*, vol 5, No 2, 2008, pp. 219-226.

KANH, Shulamit. Women in the Economics profession. *Journal of Economic Perspectives*, vol. 9, No 4, 1995, pp. 193-205.

KANH, Shulamit. Gender differences in academic career paths of economists. *The American Economic Review*, vol. 83, No 2, 1993, pp. 52-56

KOLPIN, Van; SINGELL, Larry. The gender composition and scholarly performance of Economics departments: a test for employment discrimination. *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 49, No 3, 1996, pp. 408-423.

LIMA, L. C. F. (2012); Rendimento Acadêmico: o que prediz (e o que não prediz): O caso dos alunos de Ciências Econômicas da UnB. In: Bertussi, Geovana; Powidayko, Nicolas; Vizioli, Thais. (Org.). *Laboratório de Economia*. 1ed. Brasília: Art Letras, 2012, v. 1, p. 202-228.

LUMSDEN, Keith; SCOTT, Alex. The Economics student reexamined: male-female differences in comprehension. *The Journal of Economic Education*, vol. 8, No 4, 1987, pp. 365-375.

MADALOZZO, R. C. .CEOs e Composição do Conselho de Administração: a falta de identificação pode ser motivo para existência de teto de vidro para mulheres no Brasil?. RAC. Revista de Administração Contemporânea (Impresso), v. 15, p. 126-137, 2011.

MCDOWELL, John; SINGELL, Larry; ZILIAK, James. Cracks in the glass ceiling: gender and promotion in the Economics profession. *The American Economic Review*, vol. 6, No 2, 1999, pp. 392-396.

MCMILLEN, Daniel; SINGELL, Larry. Gender differences in first jobs for economists. *Southern Economic Journal*, vol. 60, No 3, 1994, pp. 701-714.

NIEDERLE, Muriel; VESTERLUND, Lise. Explaining the gender gap in math test scores: the role of competition. *The Journal of Economic perspectives*, vol. 24, No 2, 2010, pp. 129-144.

ROLAND, Fryer; LEVITT, Steven. An empirical analysis of the gender gap in mathematics. *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 2, No 2, 2010, pp. 210-240.

SIEGFRIED, John. Male-female differences in Economic education: a survey. *The Journal of economic education*, vol. 10, No 2, 1979, pp. 1-11

STROBER, Myra. Women economists: career aspirations, educational, and training. *The American Economic Review*, vol. 65, No. 2, 1975, pp. 92-99.

TAKAHASHI, Ana Maria; TAKAHASHI, Shingo. Gender differences in Economics departments in Japan. *Economics of Educational Review*, 2011

WOOLDRIDGE, Jeffrey M. Introdução à Econometria, Uma Abordagem Moderna. Tradução: José Antônio Ferreira. 1ª Edição. São Paulo. Cengage Learning. 2011.

## 8. Apêndice (Questionário)

Idade:	Sexo: <input type="checkbox"/> Feminino <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/>
Semestre de ingresso no curso:	Universidade:

1) Durante o Ensino Médio, qual das seguintes áreas mais te interessava:

<input type="checkbox"/> Ciências Humanas	<input type="checkbox"/> Ciências Exatas/Biológicas	<input type="checkbox"/> Nenhuma das duas	<input type="checkbox"/> Ambas
---	---	---	--------------------------------

2) Você se considerava bom (boa) em matemática no Ensino Médio?

<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Não sei
------------------------------	------------------------------	----------------------------------

3) Você se considera bom (boa) em matemática na graduação?

<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Não sei
------------------------------	------------------------------	----------------------------------

4) Durante o Ensino Médio, quais eram as suas notas em matemática em relação à média da turma?

<input type="checkbox"/> Acima da média	<input type="checkbox"/> Na média	<input type="checkbox"/> Abaixo da média
---	-----------------------------------	--

5) Economia sempre foi sua primeira opção de curso?

<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
	Especificar:

6) Quais cadeiras lhe interessam mais?

<input type="checkbox"/> Microeconomia	<input type="checkbox"/> Macroeconomia	<input type="checkbox"/> Econometria
<input type="checkbox"/> História do Pensamento Econômico	<input type="checkbox"/> Economia Brasileira	<input type="checkbox"/> Optativas
		Especificar:

7) Você já foi monitor(a)?

<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
Especificar o número de vezes:	
<input type="checkbox"/> Remunerado(a) <input type="checkbox"/> Voluntário(a)	

8) O que você quer em cinco(5) anos? Marque até 2 opções

( ) Trajetória Acadêmica	( ) Mercado Financeiro	( ) Concurso Público: Executivo - BACEN,STN...	( ) Concurso Público: Legislativo: Senado/Câmara
( ) Empresas Multinacionais	( ) Negócio Próprio	( ) Empresas Nacionais	( ) Consultoria

Outros (especificar): \_\_\_\_\_

9) Na hora de escolher um emprego, como você classifica cada uma das variáveis abaixo:

- carga horária flexível

( ) Importante	( ) Indiferente	( ) Não Importante
----------------	-----------------	-----------------------

- baixo nível de stress

( ) Importante	( ) Indiferente	( ) Não Importante
----------------	-----------------	-----------------------

- salário

( ) Importante	( ) Indiferente	( ) Não Importante
----------------	-----------------	-----------------------

- benefícios como plano de saúde

( ) Importante	( ) Indiferente	( ) Não Importante
----------------	-----------------	-----------------------

- benefícios como creche no local de trabalho

( ) Importante	( ) Indiferente	( ) Não Importante
----------------	-----------------	-----------------------

- outros benefícios como casual Friday

( ) Importante	( ) Indiferente	( ) Não Importante
----------------	-----------------	-----------------------

10) Como você se sente em relação à competitividade

<input type="checkbox"/> Sinto-me bem em ambientes competitivos	<input type="checkbox"/> Sinto-me normal em ambientes competitivos	<input type="checkbox"/> Não gosto de ambientes competitivos
---	--	--

11) Você se considera uma pessoa competitiva?

<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Não sei	<input type="checkbox"/> Prefiro não responder
------------------------------	------------------------------	----------------------------------	--

12) Você tem irmãos?

<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
Quantos:	

13) Você pretende ter filhos?

<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Talvez
------------------------------	------------------------------	---------------------------------