



08, 09, 10 e 11 de novembro de 2022  
ISSN 2177-3866

## **QUALIDADE DA UNIVERSIDADE FEDERAL E GANHOS DOS EGRESSOS NO MERCADO DE TRABALHO**

**JOSÉ ROBERTO ABREU DE CARVALHO JUNIOR**  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA (UFV)

**WESCLEY SILVA XAVIER**  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA (UFV)

**MARCO AURELIO MARQUES FERREIRA**  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA (UFV)

Agradecimento à órgão de fomento:  
Ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo (Ifes) - Campus Guarapari

# QUALIDADE DA UNIVERSIDADE FEDERAL E GANHOS DOS EGRESSOS NO MERCADO DE TRABALHO

## 1 INTRODUÇÃO

É bem conhecido o valor que a escolaridade tem no mercado de trabalho, especialmente no nível individual, uma vez que indivíduos mais escolarizados tendem a obter melhores empregos e a receber mais remuneração por, supostamente, produzirem mais e melhor (BECKER, 1964; SCHULTZ, 1961). Essa correlação entre escolaridade e melhores ocupações/remunerações tende a ser ainda mais impactante em países em desenvolvimento como o Brasil (BECKER, 1964), em virtude das fortes desigualdades educacionais existentes entre a sua população. No entanto, ainda pouco se sabe se o diploma de ensino superior produz ganhos distintos para os indivíduos no mercado de trabalho em função da universidade frequentada, ou mais precisamente, pela qualidade da sua universidade.

É inegável que o esforço de governos e universidades em vários países do mundo, nas últimas décadas, de promoverem um maior acesso ao ensino superior às grandes massas trouxe benefícios talvez incomensuráveis para os grupos historicamente marginalizados desse ambiente exclusivo e de privilégios. No entanto, evidências apontam que se, por um lado, há uma maior democratização do acesso ao ensino superior, inclusive no Brasil, por outro, estudantes de maior condição socioeconômica podem optar por cursar o ensino superior em universidades de maior qualidade e prestígio social buscando obter maiores ganhos no mercado de trabalho em relação a estudantes de universidades de menor qualidade (LUCAS, 2001). Empregadores frequentemente utilizam o nome e o prestígio da universidade como um sinal para identificar os profissionais mais qualificados no mercado de trabalho (SPENCE, 1973).

No Brasil, as universidades federais brasileiras, juntamente com as estaduais, são consideradas como tendo maior qualidade do que as universidades particulares, com raras exceções (TORCHE; COSTA-RIBEIRO, 2012). No entanto, são escassas as pesquisas que investigaram os retornos que uma maior qualidade das universidades públicas brasileiras produz para seus egressos no mercado de trabalho e, assim, o estado da arte sobre o tema é ainda muito embrionário. Um estudo na Universidade de Brasília (UnB) mostrou que os egressos da política de cotas da UnB tiveram maior probabilidade de trabalharem como diretor ou gerente do que a população que não frequentou a UnB (FRANCIS-TAN; TANNURI-PIANTO, 2018). Outro estudo, na Universidade de São Paulo, também identificou ganhos positivos no mercado de trabalho para os egressos da USP em relação à população que não frequentou a USP (LEITE, 2018).

Embora muito relevantes e certamente pioneiros no contexto empírico brasileiro, esses estudos não compararam os efeitos da qualidade da universidade sobre os ganhos dos egressos no mercado de trabalho a partir de diferentes universidades e regiões do país. Evidências recentes sobre os novos *campi* criados pelo Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais sugerem preocupação com a má qualidade dos cursos ofertados (ALMEIDA, 2018) e com a baixa inserção dos seus egressos no mercado de trabalho (ALMEIDA et al., 2020). Diante desse cenário, questionamos: a qualidade das universidades federais brasileiras afeta os ganhos de seus egressos no mercado de trabalho? Para responder essa pergunta, o objetivo do artigo foi analisar a influência da qualidade da universidade sobre os ganhos dos egressos no mercado de trabalho. Baseando na literatura vista até aqui e exposta na seção seguinte, assumimos como hipótese que a qualidade da universidade tem influência positiva sobre a ocupação e remuneração dos egressos no mercado de trabalho.

Não sabemos de nenhuma pesquisa que tenha feito uma comparação ampla sobre os efeitos da qualidade da universidade no mercado de trabalho entre diferentes universidades federais das diferentes regiões do país. Essa, portanto, essa é a contribuição teórica que oferecemos ao estoque de conhecimento da área. Como contribuição prática, os resultados encontrados nesse artigo podem ajudar a subsidiar a tomada de decisão na gestão educacional, sobretudo universitária, no que diz respeito a investimentos na qualidade do ensino público brasileiro. Como contribuição social, o artigo ocorre em momento oportuno tendo em vista os constantes cortes e bloqueios orçamentários atuais e ocorridos nos últimos anos por parte do governo federal que ameaçam o bom funcionamento das universidades federais brasileiras e, conseqüentemente, podem afetar negativamente a qualidade das suas atividades de ensino, pesquisa e extensão.

## **2 QUALIDADE DA UNIVERSIDADE E GANHOS NO MERCADO DE TRABALHO**

A Teoria do Capital Humano (BECKER, 1964; SCHULTZ, 1961) afirma que a educação é um caminho no qual o indivíduo investe tempo e esforço para adquirir conhecimento e aumentar o seu nível de escolaridade com a expectativa de se desenvolver pessoal e profissionalmente e obter uma melhor qualidade de vida. O argumento principal da Teoria do Capital Humano é que quanto maior for o nível de escolaridade do indivíduo, maior tenderá a ser a sua produtividade e esse processo lhe proporcionará o acesso a melhores oportunidades de emprego e, conseqüentemente, a uma maior renda no trabalho (BECKER, 1964; SCHULTZ, 1961). Logo, segundo a Teoria do Capital Humano, o nível de escolaridade do indivíduo é que seria o principal determinante da sua posição no mercado de trabalho. Ou seja, quanto maior for o nível de escolaridade do indivíduo, melhor será o seu emprego e a sua remuneração.

No entanto, o trabalho seminal de Lucas (2001) sobre a desigualdade efetivamente mantida na educação acrescentou à Teoria do Capital Humano uma dimensão horizontal da escolaridade e seu papel no mercado de trabalho: o da diferenciação da formação. Lucas (2001) afirma que quando o diploma universitário se expande para as grandes massas, como tem sido a tendência em todo o mundo, as elites buscam meios de se diferenciar tanto verticalmente quanto horizontalmente das classes dominadas. Uma vez que o diploma de graduação se torna comum e em virtude da sua disponibilidade de tempo e recursos financeiros, as elites buscarão cada vez mais aumentar a sua escolaridade continuando seus estudos em nível de pós-graduação, fazendo cursos de mestrado e doutorado (dimensão vertical), especializando-se em áreas de maior prestígio social e em universidades de melhor qualidade (dimensão horizontal). Segundo Lucas (2001), esse processo mantém efetivamente as desigualdades entre as classes, pois a classe dominante estará sempre à frente da classe dominada em termos de diferenciação quantitativa e qualitativa das suas credenciais educacionais.

Talvez inspirados em Lucas (2001), a literatura mundial tem entendido atualmente que, como houve uma grande expansão do acesso ao ensino superior no mundo todo, o simples aspecto quantitativo de uma maior escolaridade pode ter diminuído o valor do diploma universitário para o sucesso do egresso no mercado de trabalho. Assim, a qualidade da educação recebida na universidade poderia ser um diferencial para o sucesso de indivíduos no mercado de trabalho em uma sociedade na qual o diploma universitário se torna cada vez mais comum. As evidências dessa literatura ainda são mistas, mas uma grande parte sugere que o prestígio da universidade pode ter um peso significativo sobre os ganhos posteriores dos egressos no mercado de trabalho. O quadro 1 apresenta, por país, a literatura que tem encontrado uma correlação positiva entre a qualidade da universidade frequentada e os ganhos dos egressos no mercado de trabalho.

Quadro 1 - Literatura que encontra efeitos positivos da qualidade da universidade sobre os ganhos de egressos no mercado de trabalho, por país

País	Autor(es)
Estados Unidos	Andrews, Li e Lovenheim (2016), Berhman, Rosenzweig e Taubman (1996), Black e Smith (2004, 2006), Black, Daniel e Smith (2005), Bowen e Bok (1998), Brand e Halaby (2006), Brewer, Eide e Ehrenberg (1999), Chetty et al (2020), Dale e Krueger (2002, 2014), Eide, Hilmer e Showalter (2016), Fox (1993), Gaddis (2015), Ge, Isaac e Miller (2019), Giani (2016), Griffin e Alexander (1978), Grove e Hussey (2014), Hoekstra (2009), Ishida, Spilerman e Su (1997), James et al (1989), Karabel e McClelland (1987), Kim et al (2014), Long (2008, 2010), Loury e Garman (1993, 1995), Monks (2000), Reed e Miller (1970), Rumberger e Thomas (1993), Smart (1986, 1988), Solmon (1975), Solmon e Wachtel (1975), Thomas (2003), Thomas e Zhang (2005), Thompson (2019), Trusheim e Crouse (1981), Useem e Karabel (1986), Wachtel (1976), Wales (1973), Weinstein (2017), Weisbrod e Karpoff (1968), Wise (1975) e Witteveen e Attewell (2017)
Reino Unido	Broecke (2012), Chevalier e Conlon (2003), Drydakis (2015, 2016), Hussain, McNally e Telhaj (2009), Klein (2021), Wakeling e Savage (2015) e Walker e Zhu (2018)
China	Ding, Myers Jr e Price (2017), Hartog, Sun e Ding (2010), Jia e Li (2021), Kong (2017), Li et al (2012) e Zhong (2011)
Itália	Anelli (2020), Brunello e Cappellari (2008), Ciriaci e Muscio (2014), Di Pietro e Cutillo (2006) e Ordine e Rose (2015)
Austrália	Birch, Li e Miller (2009), Carroll, Heaton e Tani (2019), Koshy, Seymour e Dockery (2016) e Li e Miller (2013)
Coreia do Sul	Choi e Bae (2020), Han, Bae e Sohn (2012) e Jung e Lee (2016)
Japão	Abe (2002), Ishida, Spilerman e Su (1997) e Ono (2004)
Noruega	Borgen (2015), Borgen e Mastekaasa (2018) e Kirkeboen, Leuven e Mogstad (2016)
Canadá	Betts, Ferrall e Finnie (2013), Milla (2018) e Mullen et al (2021)
Colômbia	Barrera-Osorio e Bayona-Rodríguez (2019), MacLeod et al (2017) e Saavedra (2008)
Chile	Espinoza et al (2018, 2019) e Zimmerman (2019)
Brasil	Francis-Tan e Tannuri-Pianto (2018) e Leite (2018)
França	Canaan e Mouganie (2018)
Suécia	Lindahl e Regnér (2005)
Irlanda do Norte	McGuinness (2003)
Israel	Lang e Siniver (2011)
Índia	Sekhri (2020)
Malásia	Lee (2015)
África do Sul	Lee (2015)

Fonte: Elaborado pelos autores.

Essas pesquisas encontram substanciais evidências de que egressos de universidades de maior qualidade e prestígio social recebem maiores ganhos no mercado de trabalho em termos de empregabilidade, ocupação e salário do que egressos de universidades de menor qualidade tanto em países desenvolvidos como em países em desenvolvimento. É interessante notar que mesmo em países como Itália e Noruega, cuja qualidade do ensino superior tende a ser considerada mais homogênea entre as universidades, há diferenças significativas para os resultados de egressos no mercado de trabalho em função da qualidade da universidade frequentada. Logo, é de se esperar que os ganhos ocupacionais e salariais de egressos de universidades de maior qualidade sejam ainda mais impactantes em países onde a qualidade do ensino superior é considerada mais heterogênea entre as universidades, como nos Estados Unidos e no Reino Unido.

Em termos de análises mais estratificadas, percebemos claramente, pelo quadro 1, uma concentração de estudos nos países desenvolvidos, em geral, e nos Estados Unidos em particular. Juntos, os países de língua inglesa dominam o interesse dos pesquisadores. Aliás, é possível perceber que, nos Estados Unidos, os estudos sobre o tema começaram ainda no final dos anos de 1960 e cresceram desde então. China e Itália parecem estar numa crescente nesses

estudos, sobretudo nos últimos 15 anos. Isso se deve provavelmente por conta da expansão do ensino superior também ocorrida nesses países, principalmente na China. Relativamente, há poucos estudos na América do Sul e no Oriente Médio. Somente um estudo analisou o continente africano e nenhum analisou os países da América Central. Portanto, o quadro 1 evidencia a necessidade de pesquisadores considerarem outros contextos fora do hemisfério norte para verificar se há efeitos positivos da qualidade da universidade para os egressos também no hemisfério sul. No Brasil, passadas quase duas décadas de expansão do ensino superior, os dois recentes estudos brasileiros (FRANCIS-TAN; TANNURI-PIANTO, 2018; LEITE, 2018) parecem sinalizar um interesse inicial de pesquisadores sobre essa questão.

### 3 METODOLOGIA

Nossa pesquisa possui abordagem estritamente quantitativa dos dados. Para atingir nosso objetivo, nós aplicamos um questionário eletrônico por meio do Formulários Google a uma amostra final de 11.458 egressos ( $n = 11.458$ ), de 248 cursos de graduação, de todas as áreas do conhecimento, de 18 universidades federais brasileiras, de todas as cinco regiões do Brasil e que colaram grau entre 2016 e 2021. Pesquisas recentes semelhantes ao nosso artigo também aplicaram questionário a egressos do ensino superior na China (JIA; LI, 2021), na Índia (SEKHRI, 2020), no Chile (ESPINOZA et al., 2019) e na Itália (ANELLI, 2020).

Pretendíamos, inicialmente, aplicar o questionário aos egressos de todos os cursos presenciais de graduação de todas as universidades federais do Brasil que colaram grau a partir de 2016. Restringimos a nossa unidade de análise aos egressos de todos os cursos presenciais de graduação que colaram grau entre 2016 e 2021 em virtude de considerarmos que o período de até cinco anos após a conclusão do curso universitário seria um tempo razoável para inserção dos egressos no mercado de trabalho. A nossa opção por incluir todas as universidades federais do país se deu em virtude de evitar vieses na escolha das universidades participantes e, conseqüentemente, na coleta dos dados e análises dos resultados.

Das 69 universidades federais existentes atualmente, nós não entramos em contato apenas com seis delas por terem sido criadas muito recentemente (de 2018 em diante) e provavelmente não terem turmas de egressos no momento de aplicação do questionário, que se iniciou em 15 setembro de 2021 e se encerrou em 31 de dezembro de 2021. Das 63 universidades federais restantes, nós consultamos todas elas via e-mail entre março de 2021 e dezembro de 2021. Entramos em contato diretamente com as Pró-Reitorias de Graduação ou de Ensino e com Assessorias de Comunicação Social das universidades através de e-mail ou Facebook. Porém, dessas 63 universidades federais, 17 informaram que não aceitariam participar da pesquisa, seja por motivos não informados a nós, seja por motivos de inviabilidade técnica de contato com seus egressos ou por já realizarem pesquisas de acompanhamento com seus egressos. Das 46 restantes, não obtivemos respostas de aceite ou recusa para participação na pesquisa de 16 universidades federais e, assim, 30 universidades aceitaram participar da pesquisa.

Nós solicitamos às 30 universidades federais que enviassem o questionário a seus egressos diretamente por e-mail e também o disponibilizamos em grupos dessas universidades no Facebook. No entanto, apenas 18 universidades federais enviaram o questionário em massa a seus egressos por e-mail e por parte de suas respectivas Pró-Reitorias de Graduação ou de Ensino. Visando padronizar os nossos métodos e não incorrerem no risco de enviesar a nossa amostra, restringimos a nossa unidade de análise somente aos egressos dessas 18 universidades. Além disso, observamos o recomendado por Hair et al (2009) sobre termos pelo menos 100 observações em um conjunto de dados para a validade estatística dos resultados. Nesse caso, como esperado, foram justamente as universidades que enviaram o

questionário em massa diretamente para o e-mail de seus egressos que registraram pelo menos 100 respostas (observações) em cada questionário. É importante destacar que, com base nesses critérios, desconsideramos respostas das outras 12 universidades que, juntas, representaram apenas 1,74% do total das respostas registradas nos questionários.

A tabela 1 apresenta a nossa amostra final, contendo as universidades, a região do país, o número de egressos que responderam ao questionário e o percentual desses egressos em relação ao total da amostra.

Tabela 1 – Amostra final de egressos, por universidade participante

Universidade	Região do país	Nº de egressos que responderam ao questionário	Percentual em relação à amostra final
Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)	Sul	1.932	16,9%
Universidade Federal da Bahia (UFBA)	Nordeste	1.790	15,6%
Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)	Sudeste	1.657	14,5%
Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes)	Sudeste	1.220	10,6%
Universidade Federal do Maranhão (UFMA)	Nordeste	928	8,1%
Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN)	Nordeste	763	6,7%
Universidade Federal do Paraná (UFPR)	Sul	759	6,6%
Universidade Federal do Amazonas (Ufam)	Norte	435	3,8%
Universidade Federal do ABC (UFABC)	Sudeste	319	2,8%
Universidade Federal de Viçosa (UFV)	Sudeste	267	2,3%
Universidade Federal do Mato Grosso (UFMT)	Centro-Oeste	243	2,1%
Universidade Federal de Itajubá (Unifei)	Sudeste	198	1,7%
Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD)	Centro-Oeste	191	1,7%
Universidade Federal Rural do Semi-Árido (Ufersa)	Nordeste	169	1,5%
Universidade Federal de Roraima (UFRR)	Norte	166	1,4%
Universidade Federal de Alfenas (Unifal)	Sudeste	162	1,4%
Universidade Federal do Cariri (UFCA)	Nordeste	136	1,2%
Universidade Federal do Vale do São Francisco (Univasf)	Nordeste	123	1,1%
<b>Total</b>		<b>11.458</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaborado pelos autores.

Para compararmos a situação dos egressos no mercado de trabalho em função da qualidade da sua universidade, adotamos como referência o Índice Geral de Cursos (IGC), em seu formato contínuo, do ano de 2019 (último ano disponível no momento da análise dos dados), divulgado anualmente pelo Ministério da Educação a partir das notas no Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (Enade)<sup>1</sup>. A partir dos dados coletados, nós estabelecemos um ranking de prestígio entre as universidades dos egressos a partir da sua classificação no IGC contínuo de 2019, que pode ser visualizado na tabela 2.

Tabela 2 - Ranking de qualidade das universidades da nossa amostra com base no IGC Contínuo 2019

Posição	Universidade	IGC Contínuo 2019
1 <sup>a</sup>	UFRGS	4,3004898611
2 <sup>a</sup>	UFRJ	4,0810735449
3 <sup>a</sup>	UFV	4,0762385574
4 <sup>a</sup>	UFABC	4,0032949497
5 <sup>a</sup>	UFPR	3,9978071278
6 <sup>a</sup>	UFBA	3,8462476823
7 <sup>a</sup>	UFRN	3,7227877528
8 <sup>a</sup>	Ufes	3,5764904852
9 <sup>a</sup>	Unifei	3,5125071916
10 <sup>a</sup>	Unifal	3,4909743059
11 <sup>a</sup>	UFGD	3,3777048878
12 <sup>a</sup>	Univasf	3,3246831379

13 <sup>a</sup>	Ufersa	3,3076923630
14 <sup>a</sup>	UFMT	3,2365176739
15 <sup>a</sup>	UFMA	3,2347279416
16 <sup>a</sup>	UFCA	3,1898439408
17 <sup>a</sup>	Ufam	3,0481866247
18 <sup>a</sup>	UFRR	3,0276730733

Fonte: Elaborado pelos autores a partir do IGC Contínuo 2019.

Uma vez que o IGC é uma avaliação objetiva e imparcial da qualidade do ensino ministrado nas universidades, nós consideramo-lo uma medida confiável e julgamos que ele atende aos nossos pressupostos de classificação das universidades e como uma variável que representa a qualidade de cada universidade da nossa amostra. Desse modo, nós seguimos a recomendação de Sekhri (2020), que alerta para que pesquisadores procurem identificar os retornos da qualidade do ensino superior realizado em diferentes universidades.

Para identificarmos os ganhos dos egressos no mercado de trabalho, nós consideramos tanto a sua ocupação como a sua remuneração. Para o tipo de ocupação do egresso no mercado de trabalho, nós consideramos a variável “Escolaridade da ocupação”, que se refere à escolaridade exigida pelo mercado de trabalho para o exercício da ocupação atual do egresso que trabalha. Em casos de egressos que possuem 2 ou mais empregos cujas escolaridades das suas ocupações sejam distintas (por exemplo, um emprego de ensino médio e outro de ensino superior), nós consideramos apenas a ocupação de nível mais alto de escolaridade. Para a remuneração, nós consideramos o valor da remuneração total do egresso que trabalha dentro das faixas salariais, que adaptamos do critério de classes sociais feito pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)<sup>2</sup>.

Após as respostas dos egressos no questionário, os dados foram organizados e tabulados no Excel e em seguida analisados no SPSS (versão 23). Para atingir nosso objetivo, realizamos duas Regressões Logísticas Multinomiais cuja variável independente (de interesse) foi “Qualidade da universidade” e as variáveis dependentes foram “Escolaridade da ocupação” e “Remuneração” dos egressos no mercado de trabalho. A Regressão Logística Multinomial é um método de análise multivariada de dados usado quando se busca saber a influência de uma variável independente sobre a variável dependente, em perspectivas de probabilidades, quando a variável dependente se encontra na forma categórica. É importante destacar que utilizamos diferentes variáveis de controle que, segundo evidências de outras literaturas, também afetam os ganhos dos egressos no mercado de trabalho como, por exemplo, prestígio do curso, gênero, cor/raça, região do país, capital humano, entre outras. O quadro 2 apresenta a definição, o formato e a descrição das nossas variáveis.

Quadro 2 – Formato, classificação e descrição das variáveis da pesquisa

Variáveis	Classificação	Formato/Descrição
Qualidade da universidade	Variável independente	Variável do tipo contínua. Corresponde à qualidade da universidade frequentada pelo egresso durante o curso de graduação obtida a partir do IGC Contínuo de 2019 conforme tabela 2.
Escolaridade da ocupação	Variável dependente	Variável do tipo categórica. Corresponde ao nível de escolaridade exigido para a ocupação do egresso que trabalha: nenhum nível de instrução ou ensino fundamental incompleto; ensino fundamental completo ou ensino médio incompleto; ensino médio completo ou ensino superior incompleto; ensino superior completo ou pós-graduação incompleta; pós-graduação completa.
Remuneração	Variável dependente	Variável do tipo ordinal. Corresponde à remuneração mensal bruta do egresso que trabalha somando todas as suas ocupações: até 1 salário mínimo; de 1 a 1,5 salários mínimos; de 1,5 a 2 salários mínimos; de 2 a 2,5 salários mínimos; de 2,5 a 3 salários mínimos; de 3 a 4 salários mínimos; de 4 a 5 salários mínimos; de 5 a 7 salários mínimos; de 7 a

		10 salários mínimos; de 10 a 15 salários mínimos; de 15 a 20 salários mínimos; acima de 20 salários mínimos. Classificação da remuneração em faixas salariais adaptada do critério de classes sociais feito pelo IBGE.
Prestígio do curso	Variável de controle	Variável do tipo categórica. Refere-se ao prestígio do curso de graduação realizado pelo egresso, sendo os cursos de Medicina, Direito e Engenharias classificados como de maior prestígio social e os demais cursos classificados como de menor prestígio social.
Gênero	Variável de controle	Variável do tipo categórica. Corresponde ao gênero com o qual o egresso se identifica, sendo as opções: masculino ou feminino.
Cor/Raça	Variável de controle	Variável do tipo categórica. Corresponde à autodeclaração do egresso conforme ele se identifica com a cor/raça: brancos ou negros (cor preta ou parda).
Região do país	Variável de controle	Variável do tipo categórica. Corresponde à região do país onde a universidade do egresso está localizada: Norte; Nordeste; Sul; Sudeste; e Centro-Oeste.
Região do campus	Variável de controle	Variável do tipo categórica. Corresponde à região onde o campus da universidade do egresso está localizado, sendo as opções: Capital ou Interior.
Capital humano	Variável de controle	Variável do tipo categórica. Corresponde à continuidade nos estudos que o egresso realizou ou está realizando após a conclusão da graduação por nível e tipo: nenhum; curso técnico; outro curso de graduação; especialização lato sensu; mestrado; doutorado; ou pós-doutorado.
Capital acadêmico	Variável de controle	Variável do tipo métrica. Corresponde à padronização a partir de uma combinação de diferentes variáveis relacionadas a atividades de participação dos egressos em atividades de pesquisa e extensão durante o curso de graduação, feita através de Análise Fatorial e Alfa de Cronbach.
Capital cultural	Variável de controle	Variável do tipo métrica. Corresponde à padronização a partir de uma combinação de diferentes variáveis relacionadas aos hábitos culturais dos egressos antes deles entrarem na universidade, feita através de Análise Fatorial e Alfa de Cronbach.
Capital social (da família)	Variável de controle	Variável do tipo métrica. Corresponde ao nível de concordância do egresso que trabalha sobre o quanto ele utilizou as redes de contato da sua família para conseguir sua ocupação, em escala <i>Likert</i> de 7 pontos em que 1 significa discorda totalmente e 7 concorda totalmente.
Capital social (da universidade)	Variável de controle	Variável do tipo métrica. Corresponde ao nível de concordância do egresso que trabalha sobre o quanto ele utilizou as redes de contato da sua universidade para conseguir sua ocupação, em escala <i>Likert</i> de 7 pontos em que 1 significa discorda totalmente e 7 concorda totalmente.

Fonte: Elaborado pelos autores.

Necessitamos reduzir o tamanho das faixas de ambas as variáveis dependentes para facilitar a análise das Regressões Logísticas Multinomiais. Fizemos essa redução e consequente agrupamento com base nos percentuais que os dados do questionário apontaram inicialmente. Por isso, por exemplo, a variável “Remuneração” contém 5 categorias: egressos que ganham até 1 salário mínimo, que ganham entre 4 e 10 salários mínimos, que ganham entre 10 e 20 salários mínimos e que ganham mais do que 20 salários mínimos.

#### 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Observando a influência da variável qualidade da universidade, as análises indicam que ela se manteve estatisticamente significativa somente no modelo de regressão logística para a variável dependente remuneração dos egressos e não para a sua ocupação. Os resultados sugerem que:

1. Na comparação entre egressos que ganham entre 4 e 10 salários mínimos com os egressos que ganham até 1 salário mínimo, há uma chance que é 64% maior para egressos de universidades de melhor qualidade ganharem entre 4 e 10 salários mínimos do que os egressos de universidades de menor qualidade; na comparação entre egressos que ganham entre 10 e 20 salários mínimos com os egressos que ganham até 1 salário mínimo, há uma chance que é 60,2% maior para egressos de universidades de melhor qualidade ganharem entre 10 e 20 salários mínimos do que os egressos de universidades de menor qualidade. Esses resultados estão apresentados na tabela 3.

Tabela 3 - Probabilidades de egressos de universidades de maior qualidade obterem maiores remunerações em relação aos egressos de universidades de menor qualidade

Egressos	Remuneração dos egressos			
	Entre 1 e 4 salários mínimos	Entre 4 e 10 salários mínimos	Entre 10 e 20 salários mínimos	Acima de 20 salários mínimos
Universidades de maior qualidade	chances idênticas	64% mais prováveis	60,2% mais prováveis	chances idênticas

\* A categoria de referência para comparação das chances é a faixa salarial dos egressos que ganham até 1 salário mínimo.

Fonte: Dados da pesquisa.

Nossos resultados sugerem que a qualidade da universidade não tem influência sobre o nível de escolaridade da ocupação dos egressos. Ou seja, egressos de universidades de maior qualidade trabalham em ocupações tão qualificadas quanto os egressos de universidades de menor qualidade. No entanto, os resultados sugerem que a qualidade da universidade tem influência positiva sobre a remuneração dos egressos no mercado de trabalho, mas somente para egressos que ganham entre 4 e 20 salários mínimos. Os resultados indicam que a qualidade da universidade não tem influência nenhuma sobre os egressos que ganham menos de 4 salários mínimos e mais do que 20 salários mínimos.

Isso significa dizer que entre determinado intervalo de faixas salariais, egressos de universidades de melhor qualidade são mais prováveis a receberem maiores remunerações do seu trabalho em relação aos egressos de universidades de menor qualidade. É possível que egressos de universidades de maior qualidade encontrem trabalhos que remuneram melhor devido à sua formação universitária ter sido de maior qualidade, como apontam os dados do IGC 2019, que utilizamos como referência. É possível também que empregadores brasileiros vejam nos egressos das universidades de maior qualidade profissionais mais bem capacitados e, portanto, ofereçam-lhes maiores remunerações do que aos egressos de universidades de menor qualidade (SPENCE, 1973). Estudos futuros com a visão dos empregadores brasileiros sobre os egressos de universidades de maior e menor qualidade são necessários para confirmar essa hipótese.

Nossos resultados convergem com a literatura que encontrou efeitos positivos da qualidade da universidade sobre a remuneração de egressos no mercado de trabalho de vários países (ABE, 2002; ANDREWS; LI; LOVENHEIM, 2016; ANELLI, 2020; BARRERA-OSORIO; BAYONA-RODRÍGUEZ, 2019; BEHRMAN; ROSENZWEIG; TAUBMAN, 1996; BETTS; FERRALL; FINNIE, 2013; BIRCH; LI; MILLER, 2009; BLACK; SMITH, 2004, 2006; BLACK; DANIEL; SMITH, 2005; BORGEM, 2015; BORGEM; MASTEKAASA, 2018; BOWEN; BOK, 1998; BRAND; HALABY, 2006; BREWER; EIDE; EHRENBERG, 1999; BROECKE, 2012; BRUNELLO; CAPPELLARI, 2008; CANAAN; MOUGANIE, 2018; CARROLL; HEATON; TANI, 2019; CHETTY et al., 2020; CHEVALIER; CONLON, 2003; CHOI; BAE, 2020; CIRIACI; MUSCIO, 2014; DALE;

KRUEGER, 2002, 2014; DI PIETRO; CUTILLO, 2006; DING; MYERS JR; PRICE, 2017; DRYDAKIS, 2015, 2016; EIDE; HILMER; SHOWALTER, 2016; ESPINOZA et al., 2018, 2019; FOX, 1993; FRANCIS-TAN; TANNURI-PIANTO, 2018; GADDIS, 2015; GE; ISAAC; MILLER, 2019; GIANI, 2016; GRIFFIN; ALEXANDER, 1978; GROVE; HUSSEY, 2014; HAN; BAE; SOHN, 2012; HARTOG; SUN; DING, 2010; HOEKSTRA, 2009; HUSSAIN; MCNALLY; TELHAJ, 2009; ISHIDA; SPILERMAN; SU, 1997; JAMES et al., 1989; JIA; LI, 2021; JUNG; LEE, 2016; KARABEL; MCCLELLAND, 1987; KIM et al., 2014; KIRKEBOEN; LEUVEN; MOGSTAD, 2016; KLEIN, 2021; KONG, 2017; KOSHY; SEYMOUR; DOCKERY, 2016; LANG; SINIVER, 2011; LEE, 2015; LEITE, 2018; LI et al., 2012; LI; MILLER, 2013; LINDAHL; REGNÉR, 2005; LONG, 2008, 2010; LOURY; GARMAN, 1993, 1995; MACLEOD et al., 2017; MCGUINNESS, 2003; MILLA, 2018; MONKS, 2000; MULLEN et al., 2021; ONO, 2004; ORDINE; ROSE, 2015; REED; MILLER, 1970; RUMBERGER; THOMAS, 1993; SAAVEDRA, 2008; SEKHRI, 2020; SMART, 1986, 1988; SOLMON, 1975; SOLMON; WACHTEL, 1975; THOMAS, 2003; THOMAS; ZHANG, 2005; THOMPSON, 2019; TRUSHEIM; CROUSE, 1981; USEEM; KARABEL, 1986; WACHTEL, 1976; WAKELING; SAVAGE, 2015; WALES, 1973; WALKER; ZHU, 2018; WEINSTEIN, 2017; WEISBROD; KARPOFF, 1968; WISE, 1975; WITTEVEEN; ATTEWELL, 2017; ZHONG, 2011; ZIMMERMAN, 2019).

Assim, embora o diploma de ensino superior traga benefícios substanciais para seus possuidores (dimensão vertical da escolaridade), conforme defende a Teoria do Capital Humano (BECKER, 1964; SCHULTZ, 1961), a qualidade desse ensino superior (dimensão horizontal da escolaridade) ainda pode produzir desigualdades de ganhos no mercado de trabalho (LUCAS, 2001), como sugerem os nossos resultados. Nossas análises e interpretações trazem implicações práticas para gestores públicos, sobretudo para aqueles ligados à gestão universitária, para uma melhoria contínua da qualidade das universidades federais, uma vez que ela pode afetar os ganhos dos seus egressos no mercado de trabalho.

## 5 CONCLUSÃO

O objetivo do artigo foi analisar a influência da qualidade da universidade sobre os ganhos dos egressos no mercado de trabalho. Avançamos no conhecimento ao fazermos a primeira pesquisa empírica ampla no Brasil comparando os ganhos dos egressos a partir de diferentes universidades federais das cinco regiões do país. Essa é a nossa contribuição teórica para a literatura. Em resumo, os resultados sugerem que a qualidade da universidade não tem influência sobre a ocupação, mas tem influência sobre a remuneração dos egressos, uma vez que, em geral, egressos de universidades de maior qualidade são mais prováveis a receberem maior remuneração do que os egressos de universidades de menor qualidade.

Em termos práticos, nossos resultados destacam a necessidade de gestores públicos investirem continuamente na melhoria da qualidade das universidades federais brasileiras, uma vez que ela pode afetar os ganhos dos seus egressos no mercado de trabalho. Nossos resultados são especialmente importantes em um cenário atual de cortes e bloqueios orçamentários por parte do governo federal, que podem ameaçar o bom funcionamento das universidades federais e afetar a qualidade das suas atividades de ensino, pesquisa e extensão.

Como limitação, destacamos o instrumento do questionário como um possível viés para a pesquisa, dado o seu caráter facultativo de adesão para preenchimento pelos egressos participantes. No entanto, considerando a inexistência de dados oficiais e de relatórios governamentais sobre o tema, principalmente por parte do Ministério da Educação (Mec), julgamos que nosso questionário produz resultados satisfatórios que não teríamos, pelo menos no momento atual, sem a realização dessa pesquisa. Além disso, consideramos que a nossa amostra final de 11.458 egressos, de 248 cursos de graduação, de todas as áreas do

conhecimento, de 18 universidades federais, das cinco regiões do país, é bastante expressiva estatisticamente para diminuir possíveis vieses na coleta dos dados e interpretação dos resultados.

Outra limitação diz respeito a termos investigado apenas egressos de universidades federais. Assim, é fundamental que pesquisas futuras considerem também a qualidade das universidades particulares e estaduais sobre os ganhos de seus egressos no mercado de trabalho. Estudos comparativos entre os diferentes tipos de universidades seriam muito interessantes para visualizarmos de maneira mais macro os efeitos da qualidade da universidade sobre os ganhos dos egressos no mercado de trabalho.

Por fim, uma terceira limitação se refere a termos considerado apenas o lado da oferta no mercado de trabalho, isto é, os egressos que trabalham. Estudos futuros poderão considerar o lado da demanda no mercado de trabalho, isto é, os empregadores brasileiros, buscando saber quais são suas percepções sobre as universidades federais e como isso afeta suas decisões de contratação dos futuros profissionais. Outra sugestão para pesquisas futuras é realizar estudos qualitativos com egressos de universidades federais buscando aprofundar e compreender por que motivo a qualidade da universidade tem influência sobre os ganhos no mercado de trabalho apenas em determinadas faixas salariais, se por um melhor ensino de qualidade, se simplesmente pelo nome e reputação da sua universidade ou se por ambos os motivos.

## Notas:

<sup>1</sup> Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/indicadores-educacionais/indicadores-de-qualidade-da-educacao-superior>. Acesso em 20 out. 2021.

<sup>2</sup> Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/17374-indicadores-sociais-minimos.html?=&t=resultados>. Acesso em: 21 jan. 2022.

## REFERÊNCIAS

ABE, Y. Universities and the entry-level job market: evidence from japanese panel data. **Labour Economics**, v. 9, n. 6, p. 699–715, 2002.

ALMEIDA, A. N. Forças e fraquezas do curso de Gestão Ambiental da Universidade de Brasília. **Educação e Pesquisa**, v. 44, p. 1–16, 2018.

ALMEIDA, A. N. et al. Effectiveness of public university expansion in Brazil: comparison between the situation of graduated and dropout students. **Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação**, v. 28, n. 107, p. 457–479, 2020.

ANDREWS, R. J.; LI, J.; LOVENHEIM, M. F. Quantile treatment effects of college quality on earnings. **Journal of Human Resources**, v. 51, n. 1, p. 200–238, 2016.

ANELLI, M. The returns to elite university education: a quasi-experimental analysis. **Journal of the European Economic Association**, v. 18, n. 6, p. 2824–2868, 2020.

BARRERA-OSORIO, F.; BAYONA-RODRÍGUEZ, H. Signaling or better human capital: evidence from Colombia. **Economics of Education Review**, v. 70, n. February, p. 20–34, 2019.

BECKER, G. S. **Human capital: a theoretical and empirical analysis**. New York: Columbia University Press, 1964.

BEHRMAN, J. R.; ROSENZWEIG, M. R.; TAUBMAN, P. College choice and wages: estimates using data on female twins. **Review of Economics and Statistics**, v. 78, n. 4, p.

672–685, 1996.

BETTS, J.; FERRALL, C.; FINNIE, R. The role of university characteristics in determining post-graduation outcomes: panel evidence from three canadian cohorts. **Canadian Public Policy**, v. 39, n. SUPPL.1, 2013.

BIRCH, E. R.; LI, I.; MILLER, P. W. The influences of institution attended and field of study on graduates' starting salaries. **The Australian Economic Review**, v. 42, n. 1, p. 42–63, 2009.

BLACK, D. A.; SMITH, J. A. How robust is the evidence on the effects of college quality? Evidence from matching. **Journal of Econometrics**, v. 121, n. 1–2, p. 99–124, 2004.

BLACK, D. A.; SMITH, J. A. Estimating the returns to college quality with multiple proxies for quality. **Journal of Labor Economics**, v. 24, n. 3, p. 701–728, 2006.

BLACK, D.; DANIEL, K.; SMITH, J. College quality and wages in the United States. **German Economic Review**, v. 6, n. 3, p. 415–443, 2005.

BORGEN, N. T. College quality and the positive selection hypothesis: the “second filter” on family background in high-paid jobs. **Research in Social Stratification and Mobility**, v. 39, p. 32–47, 2015.

BORGEN, N. T.; MASTEKAASA, A. Horizontal stratification of higher education: the relative importance of field of study, institution, and department for candidates' wages. **Social Forces**, v. 97, n. 2, p. 531–558, 2018.

BOWEN, W. G.; BOK, D. **The shape of the river: long-term consequences of considering race in college and university admissions**. Princeton, New Jersey: Princeton University Press, 1998.

BRAND, J. E.; HALABY, C. N. Regression and matching estimates of the effects of elite college attendance on educational and career achievement. **Social Science Research**, v. 35, n. 3, p. 749–770, 2006.

BREWER, D. J.; EIDE, E. R.; EHRENBERG, R. G. Does it pay to attend an elite private college? Cross-cohort evidence on the effects of college type on earnings. **Journal of Human Resources**, v. 34, n. 1, p. 104–123, 1999.

BROECKE, S. University selectivity and earnings: evidence from UK data on applications and admissions to university. **Economics of Education Review**, v. 31, n. 3, p. 96–107, 2012.

BRUNELLO, G.; CAPPELLARI, L. The labour market effects of Alma Mater: evidence from Italy. **Economics of Education Review**, v. 27, n. 5, p. 564–574, 2008.

CANAAN, S.; MOUGANIE, P. Returns to education quality for low-skilled students: evidence from a discontinuity. **Journal of Labor Economics**, v. 36, n. 2, p. 395–436, 2018.

CARROLL, D.; HEATON, C.; TANI, M. Does it pay to graduate from an “elite” university in Australia? **Economic Record**, v. 95, n. 310, p. 343–357, 2019.

CHETTY, R. et al. Income segregation and intergenerational mobility across colleges in the United States. **The Quarterly Journal of Economics**, p. 1567–1633, 2020.

CHEVALIER, A.; CONLON, G. Does it pay to attend a prestigious university? **IZA Discussion Paper N° 848**, 2003.

- CHOI, J.; BAE, H. Changes in early labor market outcomes among young college graduates in South Korea. **The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science**, v. 688, n. 1, p. 115–136, 2020.
- CIRIACI, D.; MUSCIO, A. University choice, research quality and graduates' employability: evidence from italian national survey data. **European Educational Research Journal**, v. 13, n. 2, p. 199–219, 2014.
- DALE, S. B.; KRUEGER, A. B. Estimating the payoff to attending a more selective college: an application of selection on observables and unobservables. **The Quarterly Journal of Economics**, v. 117, n. 4, p. 1491–1527, 2002.
- DALE, S. B.; KRUEGER, A. B. Estimating the effects of college characteristics over the career using administrative earnings data. **Journal of Human Resources**, v. 49, n. 2, p. 323–358, 2014.
- DI PIETRO, G.; CUTILLO, A. University quality and labour market outcomes in Italy. **Labour**, v. 20, n. 1, p. 37–62, 2006.
- DING, S.; MYERS JR, S. L.; PRICE, G. N. Does affirmative action in chinese college admissions lead to mismatch? Educational quality and the relative returns to a baccalaureate degree for minorities in China. **International Journal of Anthropology and Ethnology**, v. 1, n. 3, p. 1–13, 2017.
- DRYDAKIS, N. Economics applicants in the uk labour market: university reputation and employment outcomes. **International Journal of Manpower**, v. 36, n. 3, p. 296–333, 2015.
- DRYDAKIS, N. The effect of university attended on graduates' labour market prospects: A field study of Great Britain. **Economics of Education Review**, v. 52, p. 192–208, 2016.
- EIDE, E. R.; HILMER, M. J.; SHOWALTER, M. H. Is it where you go or what you study? The relative influence of college selectivity and college major on earnings. **Contemporary Economic Policy**, v. 34, n. 1, p. 37–46, 2016.
- ESPINOZA, O. et al. Family background, secondary school and university prestige: contributors to income inequality in Chile. **Issues in Educational Research**, v. 28, n. 4, p. 918–939, 2018.
- ESPINOZA, O. et al. Factors that affect post-graduation satisfaction of chilean university students. **Studies in Higher Education**, v. 44, n. 6, p. 1023–1038, 2019.
- FOX, M. Is it a good investment to attend an elite private college? **Economics of Education Review**, v. 12, n. 2, p. 137–151, 1993.
- FRANCIS-TAN, A.; TANNURI-PIANTO, M. Black Movement: using discontinuities in admissions to study the effects of college quality and affirmative action. **Journal of Development Economics**, v. 135, p. 97–116, 2018.
- GADDIS, M. S. Discrimination in the credential society: an audit study of race and college selectivity in the labor market. **Social Forces**, v. 93, n. 4, p. 1451–1459, 2015.
- GE, S.; ISAAC, E.; MILLER, A. Elite schools and opting in: effects of college selectivity on career and family outcomes. **NBER Working Paper N° 25315**, 2019.
- GIANI, M. S. Are all colleges equally equalizing? How institutional selectivity impacts socioeconomic disparities in graduates' labor outcomes. **The Review of Higher Education**,

v. 39, n. 3, p. 431–461, 2016.

GRIFFIN, L. J.; ALEXANDER, K. L. Schooling and socioeconomic attainments: high school and college influences. **American Journal of Sociology**, v. 84, n. 2, p. 319–347, 1978.

GROVE, W. A.; HUSSEY, A. J. Preferential admission and MBA outcomes: mismatch effects by race and gender. **The BE Journal of Economic Analysis and Policy**, v. 14, n. 3, p. 613–668, 2014.

HAIR, J. F. et al. **Análise Multivariada de Dados**. 6<sup>a</sup> ed. São Paulo, SP, Brasil: Bookman Companhia Editora Ltda, 2009.

HAN, D.; BAE, K.; SOHN, H. Estimating the university prestige effect in South Korea's labor market. **KEDI Journal of Educational Policy**, v. 9, n. 2, p. 383–396, 2012.

HARTOG, J.; SUN, Y.; DING, X. University rank and bachelor's labour market positions in China. **Economics of Education Review**, v. 29, n. 6, p. 971–979, 2010.

HOEKSTRA, M. The effect of attending the flagship state university on earnings: a discontinuity-based approach. **Review of Economics and Statistics**, v. 91, n. 4, p. 717–724, 2009.

HUSSAIN, I.; MCNALLY, S.; TELHAJ, S. University quality and graduate wages in the UK. **IZA Discussion Papers N° 4043**, 2009.

ISHIDA, H.; SPILERMAN, S.; SU, K.-H. Educational credentials and promotion chances in Japanese and American organizations. **American Sociological Review**, v. 62, n. 6, p. 866–882, 1997.

JAMES, E. et al. College quality and future earnings: where should you send your child to college? **American Economic Review**, v. 79, n. 2, p. 247–252, 1989.

JIA, R.; LI, H. Just above the exam cutoff score: elite college admission and wages in China. **Journal of Public Economics**, v. 196, 2021.

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

KARABEL, J.; MCCLELLAND, K. Occupational advantage and the impact of college rank on labor market outcomes. **Sociological Inquiry**, v. 57, n. 4, p. 323–347, 1987.

KIM, J. et al. Institutional stratification and the postcollege labor market: comparing job satisfaction and prestige across generations. **The Journal of Higher Education**, v. 85, n. 6, p. 761–791, 2014.

KIRKEBOEN, L. J.; LEUVEN, E.; MOGSTAD, M. Field of study, earnings, and self-selection. **The Quarterly Journal of Economics**, v. 131, n. 3, p. 1057–1112, 2016.

KLEIN, M. Who benefits from attending elite universities? Family background and graduates' career trajectories. **Research in Social Stratification and Mobility**, v. 72, 2021.

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

KOSHY, P.; SEYMOUR, R.; DOCKERY, M. Are there institutional differences in the earnings of Australian higher education graduates? **Economic Analysis and Policy**, v. 51, p.

1–11, 2016.

LANG, K.; SINIVER, E. Why is an elite undergraduate education valuable? Evidence from Israel. **Labour Economics**, v. 18, n. 6, p. 767–777, 2011.

LEE, H. A. Affirmative action in Malaysia and South Africa: contrasting structures, continuing pursuits. **Journal of Asian and African Studies**, v. 50, n. 5, p. 615–634, 2015.

LEITE, G. G. **Os retornos do ensino superior seletivo: evidências dos admitidos na Universidade de São Paulo**. Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Economia. Universidade de São Paulo (USP), 2018.

LI, H. et al. Does attending elite colleges pay in China? **Journal of Comparative Economics**, v. 40, n. 1, p. 78–88, 2012.

LI, I. W.; MILLER, P. W. The absorption of recent graduates into the Australian labour market: variations by university attended and field of study. **The Australian Economic Review**, v. 46, n. 1, p. 14–30, 2013.

LINDAHL, L.; REGNÉR, H. College choice and subsequent earnings: results using Swedish sibling data. **Scandinavian Journal of Economics**, v. 107, n. 3, p. 437–457, 2005.

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

LONG, M. C. Changes in the returns to education and college quality. **Economics of Education Review**, v. 29, n. 3, p. 338–347, 2010.

LOURY, L. D.; GARMAN, D. Affirmative action in higher education. **The American Economic Review**, v. 83, n. 2, p. 99–103, 1993.

LOURY, L. D.; GARMAN, D. College selectivity and earnings. **Journal of Labor Economics**, v. 13, n. 2, p. 289–308, 1995.

LUCAS, S. R. Effectively maintained inequality: education transitions, track mobility, and social background effects. **American Journal of Sociology**, v. 10, n. 6, p. 1642–1690, 2001.

MACLEOD, W. B. et al. The big sort: college reputation and labor market outcomes. **American Economic Journal: Applied Economics**, v. 9, n. 3, p. 223–261, 2017.

MCGUINNESS, S. University of quality and labour market outcomes. **Applied Economics**, v. 35, n. 18, p. 1943–1955, 2003.

MILLA, J. The Canadian university selectivity premium on wages. **Review of Economic Analysis**, v. 10, p. 313–349, 2018.

MONKS, J. The returns to individual and college characteristics: evidence from the National Longitudinal Survey of Youth. **Economics of Education Review**, v. 19, n. 3, p. 279–289, 2000.

MULLEN, A. L. et al. Does alma mater matter? An audit study of labour market outcomes of Canadian bachelor's degree recipients. **Canadian Review of Sociology**, p. 1–20, 2021.

ONO, H. College quality and earnings in the Japanese labor market. **Industrial Relations**, v. 43, n. 3, p. 595–617, 2004.

ORDINE, P.; ROSE, G. The effect of family background, university quality and educational

mismatch on wage: an analysis using a young cohort of italian graduates. **Education Economics**, v. 23, n. 2, p. 213–237, 2015.

REED, R. H.; MILLER, H. P. Some determinants of the variation in earnings for college men. **The Journal of Human Resources**, v. 5, n. 2, p. 177–190, 1970.

RUMBERGER, R. W.; THOMAS, S. L. The economic returns to college major, quality and performance: a multilevel analysis of recent graduates. **Economics of Education Review**, v. 12, n. 1, p. 1–19, 1993.

SAAVEDRA, J. E. The returns to college quality: a regression discontinuity analysis. **Job Market Paper**, 2008. Disponível em: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.364.7405&rep=rep1&type=pdf>. Acesso em: 02 jun. 2021.

SCHULTZ, T. W. Investment in human capital. **The American Economic Review**, v. 51, n. 1, p. 1–17, 1961.

SEKHRI, S. Prestige matters: wage premium and value addition in elite colleges. **American Economic Journal: Applied Economics**, v. 12, n. 3, p. 207–225, 2020.

SMART, J. C. College effects on occupational status attainment. **Research in Higher Education**, v. 24, n. 1, p. 73–95, 1986.

SMART, J. C. College influences on graduates' income levels. **Research in Higher Education**, v. 29, n. 1, p. 41–59, 1988.

SOLMON, L. C. The definition of college quality and its impact on earnings. In: **Explorations in Economic Research**. NBER, v. 2, p. 537–587, 1975.

SOLMON, L. C.; WACHTEL, P. The effects on income of type of college attended. **Sociology of Education**, v. 48, n. 1, p. 75–90, 1975.

SPENCE, M. Job market signaling. **Quarterly Journal of Economics**, p. 355–374, 1973.

THOMAS, S. L. Longer-term economic effects of college selectivity and control. **Research in Higher Education**, v. 44, n. 3, p. 263–299, 2003.

THOMAS, S. L.; ZHANG, L. Post-baccalaureate wage growth within 4 years of graduation: the effects of college quality and college major. **Research in Higher Education**, v. 46, n. 4, p. 437–459, 2005.

THOMPSON, J. Mobility in the middle: bachelor's degree selectivity and the intergenerational association in status in the United States. **Research in Social Stratification and Mobility**, v. 60, n. January, p. 16–28, 2019.

TORCHE, F.; COSTA-RIBEIRO, C. Parental wealth and children's outcomes over the life-course in Brazil: a propensity score matching analysis. **Research in Social Stratification and Mobility**, v. 30, n. 1, p. 79–96, 2012.

TRUSHEIM, D.; CROUSE, J. Effects of college prestige on men's occupational status and income. **Research in Higher Education**, v. 14, n. 4, p. 283–304, 1981.

USEEM, M.; KARABEL, J. Pathways to top corporate management. **American Sociological Review**, v. 51, n. 2, p. 184, 1986.

WACHTEL, P. The effect on earnings of school and college investment expenditures. **The**

**Review of Economics and Statistics**, v. 58, n. 3, p. 326–331, 1976.

WAKELING, P.; SAVAGE, M. Entry to elite positions and the stratification of higher education in Britain. **The Sociological Review**, v. 63, n. 2, p. 290–320, 2015.

WALES, T. J. The effect of college quality on earnings: results from the NBER-Thorndike data. **The Journal of Human Resources**, v. 8, n. 3, p. 306–317, 1973.

WALKER, I.; ZHU, Y. University selectivity and the relative returns to higher education: evidence from the UK. **Labour Economics**, v. 53, p. 230–249, 2018.

WEINSTEIN, R. University selectivity, initial job quality, and longer-run salary. **IZA Discussion Papers No. 10911**, 2017.

WEISBROD, B. A.; KARPOFF, P. Monetary returns to college education, student ability, and college quality. **The Review of Economics and Statistics**, v. 50, n. 4, p. 491–497, 1968.

WISE, D. A. Academic achievement and job performance. **The American Economic Review**, v. 65, n. 3, p. 350–366, 1975.

WITTEVEEN, D.; ATTEWELL, P. Family background and earnings inequality among college graduates. **Social Forces**, v. 95, n. 4, p. 1539–1576, 2017.

ZHONG, H. Returns to higher education in China: what is the role of college quality? **China Economic Review**, v. 22, n. 2, p. 260–275, 2011.

ZIMMERMAN, S. D. Elite colleges and upward mobility to top jobs and top incomes. **American Economic Review**, v. 109, n. 1, p. 1–47, 2019.