

Área Temática: Recursos Humanos

Perfil de Estudantes de MBA: Existem Diferenças entre Homens e Mulheres?

AUTORES

PATRÍCIA SIQUEIRA VARELA

Universidade de São Paulo
psvarela@usp.br

MARA JANE CONTRERA MALACRIDA

Universidade de São Paulo
maracontrera@uol.com.br

GILBERTO DE ANDRADE MARTINS

Universidade de São Paulo
martins@usp.br

SILVIA PEREIRA DE CASTRO CASA NOVA

Pós-Doutoranda da EAESP/FGV
silvianova@usp.br

Resumo

O presente artigo teve como objetivo verificar se há diferenças no perfil de estudantes de cursos de MBA (*Masters of Business Administration*) em função do gênero. Inicialmente, buscou-se caracterizar os cursos de MBA na pós-graduação do Brasil e como tais cursos podem contribuir para o desenvolvimento profissional, mais especificamente no contexto da diversidade de gênero. As singularidades do “feminino” e do “masculino” levam a conotações diferentes de MBA para homens e mulheres em termos de *status*, remuneração, aprimoramento profissional etc. Além disso, os desafios relativos à conciliação trabalho e vida pessoal podem interferir no momento de cursar uma pós-graduação. Nesse sentido, com base em medidas de estatística descritiva, testes de igualdade de médias e análise de correspondência múltipla, foram descritas as características dos estudantes egressos durante os anos de 2005 e 2006 dos cursos MBA *Controller*, Mercado de Capitais, Gestão Financeira e Risco ministrados por uma Fundação de Apoio a um departamento de uma universidade pública. Os resultados indicam que as principais diferenças no perfil ocorrem em função do estado civil, número de dependentes e faixa salarial. As mulheres estavam em menor número, com tendência a serem solteiras, não terem dependentes e apresentarem menores salários mensais do que os homens.

Palavras-chave: MBA; perfil; gênero.

Profile of MBA Students: Are there Differences between Men and Women?

Abstract

This article aimed to verify gender differences in the profile of MBA (*Masters of Business Administration*) students. Initially, we attempted to characterize MBA courses at graduate level in Brazil and how these courses can contribute to professional development,

more specifically in the context of gender diversity. The singularities of the “female” and “male” lead to different connotations of MBA for men and women in terms of status, remuneration, professional improvement etc. Moreover, the challenges related to conciliating work and personal life can interfere when taking a graduate course. In this sense, based on descriptive statistical measures, means equality tests and multiple correspondence analysis, we described the characteristics of students who had graduated in 2005 and 2006 from the MBA courses Controller, Capital Market, Financial Management and Risk, offered by a Support Foundation to a department of a brazilian public university. The results indicate that the main profile differences occur in function of civil status, number of dependents and wage range. There were less female students, who tended to be single, without dependents and gaining lower monthly wages than men.

Key words: MBA; profile; gender.

1 Introdução

“Eis uma das condições primordiais à condição humana: aprender a ser menino ou menina” (PEROZIM, 2006, p.48). De acordo com a autora (2006, p.48), alguns cientistas acreditam que comportamentos e aptidões por determinadas áreas do conhecimento seriam inerentes ao sexo. Mas uma outra corrente teórica defende que tais características são construídas de acordo com a forma que cada sociedade interpreta o sexo – o que é conceituado como gênero.

Silveira (2006, p.80) salienta o fato de os estudos sobre gênero terem em comum a aceitação da concepção de que:

“[...] se por um lado há diferenças biológicas que caracterizam o pertencimento ao sexo masculino ou ao feminino (função reprodutora e força física), por outro a masculinidade ou feminilidade é uma construção social e reproduz as condições contextuais desenvolvidas e reforçadas pelas instituições, como o sistema educacional, as políticas públicas e organizacionais, família, religião, cultura nacional, etc.”

Quando se olha especificamente para o mercado de trabalho, observa-se uma grande mudança na sociedade. As mulheres passaram a participar mais ativamente nas diversas atividades econômicas, inclusive exercendo funções tidas como exclusivamente masculinas, deixando de estarem confinadas à esfera doméstica. Essa transformação é resultante da combinação de fatores, tais como novas concepções de família e trabalho, avanços da economia baseada em serviços, legislações mais igualitárias, autocontrole da concepção e maior escolaridade das mulheres (SILVEIRA, 2006, p.77).

Por outro lado, ainda existem *gaps* entre homens e mulheres em termos, principalmente, de cargos ocupados nas organizações, remuneração e setores de atuação. Mas há a presença, a partir dos anos 80, de algumas tendências inovadoras, como a conquista de bons empregos, boas ocupações e acesso a profissões de nível superior (BRUSCHINI e PUPPIN, 2004, p.106).

Desde a década de 70, percebe-se uma tendência de aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro. Porém algumas barreiras tendem a permanecer, como o predomínio em atividades precárias e informais, dificuldades decorrentes da maternidade quando os filhos são pequenos e a sobrecarga de trabalho por causa das responsabilidades domésticas e familiares (BRUSCHINI e PUPPIN, 2004, p.106).

Historicamente, a área de negócios é ocupada predominantemente pelos homens. Contudo, dado a evolução da atividade de prestação de serviços e da crescente importância do relacionamento entre empresa e seus parceiros, as mulheres passaram a ter um maior espaço nas organizações. Entretanto, a sua presença é mais marcante em entidades que exercem funções tradicionalmente femininas – educação, saúde, assistência, administração de recursos humanos, entre outras. E, proporcionalmente, os homens ocupam maior número de vagas nas empresas e, conseqüentemente, nas escolas de negócios.

Os cursos de MBA (*Masters of Business Administration*) têm sido considerados uma credencial profissional para homens e mulheres. O impacto do curso pode ser diferente, haja vista as peculiaridades de cada gênero. Para as mulheres, o MBA pode ser considerado uma forma de obter alta qualificação com o fim de transpor barreiras que enfrentam em suas carreiras, contribuindo para sua permanência ou ascensão mais rápida. E para os homens, os benefícios tendem a se concentrar em maiores remunerações e *status*.

Considerando a existência de singularidades de cada um dos sexos, feminino ou masculino, o momento de cursar um MBA pode ser diferente em função das questões

relativas ao gênero. Por isso, a pergunta que se pretende responder neste trabalho é a seguinte: **Há diferenças entre o perfil de alunos de cursos de MBA em função do gênero?**

O objetivo é verificar se há diferenças entre homens e mulheres em relação às seguintes variáveis: idade, estado civil, número de dependentes, faixa salarial, tempo de serviço, avaliação do curso, tipo de organização a que pertence e situação de emprego.

Este estudo torna-se relevante no sentido de possibilitar uma avaliação do perfil de estudantes de cursos de MBA à luz de uma questão estratégica tanto para as organizações de negócios quanto educacionais que é lidar e administrar a diversidade, especificamente, aquela relacionada ao gênero. Por outro lado, pode contribuir para a discussão da igualdade de gênero no ambiente de negócios e o entendimento do processo de inserção das mulheres no mercado profissional.

2 A Pós-Graduação no Brasil

O primeiro documento oficial a ter como objetivo conceituar os cursos de pós-graduação no Brasil, definir sua natureza e fins específicos foi o Parecer nº 977 de 03 de dezembro de 1965, expedido pela Câmara de Ensino Superior (CESu) do Conselho Federal de Educação (CFE) e conhecido pelo sobrenome de seu relator Prof. Newton Sucupira.

O referido documento menciona que a pós-graduação – o nome e o sistema – tem sua origem na própria estrutura da universidade norte-americana, a qual se divide em dois grandes planos que se superpõe hierarquicamente: os cursos ministrados no *college*, o que corresponderia à graduação, e os cursos pós-graduados, aqueles que, principalmente, conduziram a estudos mais avançados das matérias do *college* com vistas à obtenção dos títulos de mestre e doutor (CESu, 1965, p.38).

De acordo com o documento (CESu, 1965, p.39), naquele momento, a pós-graduação seria uma consequência natural do extraordinário progresso do saber em todos os setores, haja vista que a graduação só poderia proporcionar os conhecimentos básicos de uma determinada ciência ou profissão, não sendo possível formar pesquisadores e especialistas altamente qualificados. Os três motivos que exigiam, de imediato, a instauração dos cursos de pós-graduação eram (CESu, 1965, p.40):

- Formar professorado competente que pudesse atender à expansão quantitativa do ensino superior e, ao mesmo tempo, proporcionar elevação do padrão de qualidade;
- Estimular o desenvolvimento da pesquisa científica por meio da preparação adequada de pesquisadores;
- Assegurar o treinamento eficaz de técnicos e trabalhadores intelectuais do mais alto padrão para fazer face às necessidades de desenvolvimento nacional em todos os setores.

Existiu uma preocupação em distinguir a pós-graduação *stricto sensu* e *lato sensu*. No primeiro tipo, a ênfase recai no atendimento das duas primeiras finalidades – formar professorado e estimular o desenvolvimento de pesquisa – e no segundo tipo, busca-se a preparação de profissionais altamente especializados.

A pós-graduação *stricto sensu* foi conceituada como “[...] o ciclo de estudos regulares em segmento à graduação, sistematicamente organizados, visando desenvolver e aprofundar a formação adquirida no âmbito da graduação e conduzindo à obtenção de grau acadêmico.” (CESu, 1965, p.42). Possui como características fundamentais ser de natureza acadêmica e de pesquisa, ter objetivo essencialmente acadêmico, conferir grau acadêmico (título de mestre ou doutor) (CESu, 1965, p.42).

Os cursos pós-graduados *stricto sensu*, inicialmente, se dividem entre mestrado e doutorado que, embora hierarquizados, levam à obtenção de graus relativamente autônomos,

ou seja, o mestrado não é pré-requisito para cursar o doutorado, mas pode ser uma preparação. De acordo com o parecer (1965, p.43), o mestrado adquire significação própria para aqueles que desejam aprofundar a formação científica ou profissional, mas que não possuem vocação ou capacidade para a atividade de pesquisa, o que é fortemente requerido nos cursos de doutorado. Em ambos os casos, os alunos passam por uma fase inicial que compreende, principalmente, a frequência às aulas, seminários e outras atividades para obtenção dos créditos exigidos. Posteriormente, os alunos se dedicam à investigação de um tema específico, preparando a dissertação de mestrado ou a tese de doutorado – expressão dos resultados das pesquisas realizadas.

Desde a sua criação, o mestrado foi desenvolvido para atender tanto a formação de docentes e pesquisadores para a área acadêmica quanto à formação de recursos humanos para o mercado de trabalho. Como grande parte dos egressos se direcionava para o mercado de trabalho, foi criado o mestrado profissional para atender às demandas desse mercado específico – o setor produtivo (FESTINALLI, 2005, p.13). Conforme o Conselho Técnico-Científico da CAPES (1999, p.54), são características essenciais de um projeto de mestrado profissionalizante:

- Voltar-se para uma temática bem delimitada;
- Expressar de forma clara e direta a associação entre ensino e aplicação profissional;
- Surgir, preferencialmente, do interesse comum entre o setor acadêmico e um setor não acadêmico;
- Ter sua implantação e seu desenvolvimento respaldados em esquemas eficientes de intercâmbio do programa promotor com setores profissionais não acadêmicos relacionados com as áreas do curso;
- Não comprometer, com a sua oferta, o desempenho dos demais cursos promovidos pelo programa.

A pós-graduação *lato sensu* designa todo e qualquer curso que segue à graduação com objetivos mais amplos e aprofundados de formação, abrangendo os cursos de especialização, aperfeiçoamento e outros. Os cursos pós-graduados *lato sensu* possuem sentido eminentemente prático-profissional, não concedem grau acadêmico e, sim, certificado.

A Resolução CES nº 3, de 5 de outubro de 1999, fixa condições de validade dos certificados de cursos presenciais de especialização, dentre elas: os alunos devem possuir diploma de graduação, as instituições ofertantes são as que ministram cursos de graduação ou pós-graduação *stricto sensu*, a titulação mínima exigida do corpo docente é o mestrado e devem ter duração mínima de 360 horas.

Quando se comparam os cursos de especialização e os de mestrado profissionalizante, observa-se que uma das principais diferenças é a titulação do corpo docente que, neste último caso, deve ser predominantemente o título de doutor, podendo existir a participação de profissionais não doutores com qualificação e experiência comprovadas em campo pertinente à temática do curso.

Os cursos de MBA (*Masters of Business Administration*) se inserem na categoria de pós-graduação *lato sensu*. Historicamente, os cursos de MBA surgiram nos Estados Unidos, no início do século passado, e, hoje, a formação nestes cursos é amplamente aceita no mercado de trabalho em diversos países, inclusive no Brasil, onde os primeiros programas foram introduzidos no final da década de 80 e início dos anos 90. Aos cursos de MBA estão relacionadas idéias, tais como: ascensão profissional, ocupação de altos cargos na empresa, maiores salários, mudança na carreira, obtenção de conhecimentos profundos sobre os negócios e de novas habilidades, experiência intelectual, autoconfiança, manutenção do emprego, estabelecimento de uma rede de contatos profissionais (*networking*). Assim, conforme Baruch e Peiperl (2000, p. 70):

“Em suma, os objetivos de uma educação de MBA parecem ser ‘adicionar valor’ aos bacharéis, dando-lhes conhecimento relacionado a negócios e habilidades administrativas, aumentando sua empregabilidade, avanço na carreira e remuneração e fornecendo credencial profissional relevante tanto para empregadores quanto para empregados. Outros ‘benefícios colaterais’ incluem entrar em valiosas redes de ex-alunos e organizações associadas e, no caso de estudos em tempo integral, uma pausa na carreira durante a qual se pode refletir sobre metas e caminhos pessoais.”

3 Gênero e Desenvolvimento Profissional

Quando se fala de MBA, lembra-se das profissões ligadas às áreas de negócios: controladoria, risco, mercado de capitais, gestão tributária, executivo, gestão empresarial, finanças, comércio internacional, comércio exterior, marketing, marketing de serviços, administração de projetos, entre outras.

Essas são áreas, historicamente, ocupadas por pessoas do sexo masculino e, conseqüentemente, o que se espera é que os cursos de MBA sejam freqüentados predominantemente por homens. Bevan (2004, p.1) menciona que, nos Estados Unidos, existe uma preocupação com o fato de não existir um número relevante de mulheres nas escolas de negócios, com uma proporção menor do que nas escolas de medicina e direito. Bruschini e Puppini (2004, p.111), em seu estudo sobre mulheres executivas no Brasil, constataram que, em 2000, 23,6% dos cargos de diretoria eram ocupados por mulheres e a sua presença era mais marcante em empresas que atuavam em áreas tradicionalmente femininas, como a social, a da cultura e a da saúde. Além disso, as mulheres têm tido maior probabilidade de atingir posições mais elevadas na carreira dentro da administração pública, em comparação ao setor privado (BRUSCHINI e PUPPINI, 2004, p.113).

Gênero faz parte dos estudos sobre diversidade nas organizações e, conforme Levin e Mattis (2006, p.61), deve ser tratado como uma questão de negócio e não somente como uma questão de recursos humanos, isso porque as mulheres representam um grupo com alta formação profissional, que têm liderado a transformação do mercado de trabalho quanto ao aspecto da conciliação trabalho e vida pessoal e as lições aprendidas pelas companhias servem para desenvolver iniciativas para administrar outras questões de diversidade.

Fagenson (1990) descreve três teorias que têm baseado os estudos sobre a baixa representatividade das mulheres em papéis organizacionais associados com poder e *status*. São elas: (1) perspectiva centrada no gênero, (2) perspectiva da estrutura organizacional e (3) abordagem de sistema-organização-gênero.

Na perspectiva centrada no gênero, o comportamento das mulheres e a limitada representação em altos cargos são atribuídos a fatores internos, tais como, seus traços, percepções, atitudes e comportamentos inapropriados. De acordo com esta perspectiva, “[...] mulheres têm sido socializadas para possuir características que são conflitantes com as demandas do papel administrativo e contrárias à sua promoção para altos *ranks* da organização.” (FAGENSON, 1990, p.267). Mais especificamente, a imagem de um administrador bem sucedido na sociedade é de uma pessoa agressiva, poderosa, racional, competitiva, decidida, forte, auto-confiante e independente. Em contraste, as mulheres têm sido caracterizadas como sendo relativamente submissas, passivas e não racionais em seus encontros sociais (FAGENSON, 1990, p.268).

Na segunda perspectiva, a ênfase recai na estrutura organizacional onde as mulheres trabalham: “isto é, as estruturas organizacionais, em vez de fatores que são internos às mulheres, configuram e definem o comportamento das mesmas no trabalho, assim como seus destinos.” (FAGENSON, 1990, p.269). A posição dos indivíduos na estrutura de oportunidades organizacionais, a quantidade de poder em seu trabalho e a distribuição numérica de mulheres nessas posições são variáveis consideradas críticas para explicar porque

as mulheres não conseguem alcançar o topo do ‘grupo corporativo’ (KANTER, 1977 *apud* FAGENSON, 1990, p.269).

Na abordagem de sistema-organização-gênero, a progressão limitada e o comportamento das mulheres podem ser decorrentes de seu gênero, do contexto organizacional e/ou de um sistema institucional e social mais amplo em que as organizações se inserem. O comportamento nas organizações é visto como uma interação contínua entre características pessoais, situações e sistema social-institucional; os indivíduos estão tanto sendo mudados quanto mudando as organizações; e as características das pessoas, situações e sistemas deveriam ser estudados como determinantes conjuntos das atitudes, percepções e comportamentos individuais que influenciam uns aos outros ao longo do tempo. (FAGENSON, 1990, p.271).

Simpson (2000) usou as duas primeiras perspectivas para explicar quem mais se beneficia com os cursos de MBA – homens ou mulheres. Além disso, a estrutura conceitual do seu trabalho abordou os aspectos do modelo de sucesso profissional de Melamed. Os resultados indicaram que homens e mulheres se beneficiam diferentemente do MBA. Enquanto as mulheres se beneficiam mais de fatores intrínsecos da carreira, os homens têm vantagens em termos de remuneração e *status* (SIMPSON, 2000, p.348)

“De fato, enquanto homens e mulheres parecem ingressar no MBA por razões similares, mulheres podem então valorizar a experiência do MBA por fornecer estratégias para superar obstáculos que elas enfrentam, enquanto homens, que têm menos necessidades a esse respeito, colocam maior ênfase em seu valor credencial.” (SIMPSON, 2000, p. 349).

“Mulheres podem muito bem se beneficiar em termos de satisfação e qualidade de vida no trabalho: a capacidade de contestar idéias aceitas, de entender e usar o discurso administrativo e fazer perguntas pertinentes são exemplos de caminhos pelos quais o MBA tem imbuído mulheres de maior confiança e senso de auto-estima. Contudo, enquanto o MBA pode ajudá-las a entrar em organizações, pode também fazê-las sentirem-se desapontadas em termos de salário e de alcançar *status* administrativo, onde, apesar de sua qualificação, barreiras atitudinais permanecem um problema intratável e arraigado.” (SIMPSON, 2000, p. 349).

Em relação ao gênero, somente duas diferenças foram extraídas do perfil de homens e mulheres – circunstância familiar e formação acadêmica – mas não tinham poder suficiente para explicar as desvantagens das mulheres (SIMPSON, 2000, p. 348). As evidências também não confirmaram a importância, para as mulheres, do setor da economia em que atuavam e a irrelevância para os homens (SIMPSON, 2000, p.349).

4 Trajetória Metodológica

Em função dos objetivos do estudo, foi empreendida uma abordagem empírico-teórica para compor, descrever e comparar os perfis demográficos e profissiográficos dos egressos de três cursos de MBA de uma Fundação de Apoio a um Departamento de uma universidade pública.

O MBA *Controller* é dirigido para profissionais das áreas de controladoria e finanças com o objetivo de possibilitar aos gestores da área e aos demais gestores uma visão global de negócios e o entendimento conceitual e operacional das diversas atividades empresariais, qualificando-os a ocupar posição de direção geral.

O MBA Mercado de Capitais tem como objetivo possibilitar aos profissionais atuantes no mercado financeiro e demais áreas, uma visão global do sistema financeiro e o entendimento conceitual e operacional dos diversos produtos do mercado financeiro e de capitais.

O MBA Gestão Financeira e Risco tem como objetivo possibilitar aos gestores das áreas de finanças e risco uma visão global, abrangendo desde a mensuração até a gestão do risco no ambiente de finanças corporativas e no mercado financeiro, proporcionando um sofisticado suporte técnico e conceitual à gestão das empresas.

4.1 Amostra

A amostra de estudantes analisada, nesta pesquisa, é composta por egressos dos cursos de MBA *Controller*, Mercado de Capitais e Gestão Financeira e Risco da referida Fundação de Apoio nos anos de 2005 e 2006.

4.2 Coleta de dados

Os dados foram obtidos do Sistema de Avaliação de Egressos (SAE) da Fundação de Apoio. As informações foram coletadas por meio de aplicação de questionários aos alunos dos cursos de MBA ao final do último semestre do curso.

O questionário era composto por quatro blocos de questões: no primeiro bloco, foram coletadas informações sobre perfil demográfico dos egressos; no segundo, o perfil profissiográfico; no terceiro, avaliação do curso; e, por último, sugestões para o aperfeiçoamento do curso.

As variáveis levantadas, neste estudo, bem como sua descrição e indicação da escala de medida, encontram-se no Quadro 1, a seguir:

Quadro 1 - Variáveis relativas às Características dos Alunos Egressos dos Cursos de MBA de uma Fundação de Apoio a um Departamento de uma Universidade Pública - 2005/2006

Variável	Descrição	Escala
Idade	Idade do aluno quando do término do curso.	Intervalar
Dependentes	Número de dependentes, o que inclui filhos, pais e outros.	Intervalar
Estado Civil	Solteiro, Casado, Viúvo, Divorciado e Outros.	Nominal
Situação de Emprego	Empregado, desempregado ou outras atividades.	Nominal
Tipo de Organização	Classificação da organização a que o aluno pertence quanto aos setores da economia.	Nominal
Tempo de Emprego	Tempo de trabalho no último emprego.	Intervalar
Salário	Valor do salário ou renda mensal do aluno classificado por faixa.	Intervalar
Avaliação do Curso quanto ao atendimento das necessidades do mercado	Nota, de 1 a 10, atribuída pelo aluno quanto ao atendimento, pelo curso, das necessidades do mercado.	Intervalar
Avaliação do Curso quanto ao atendimento das expectativas pessoais	Nota, de 1 a 10, atribuída pelo aluno quanto ao atendimento, pelo curso, das expectativas pessoais.	Intervalar

4.3 Análise dos dados

A análise dos dados foi orientada por medidas de estatística descritiva, teste para igualdade de duas médias e análise de correspondência múltipla.

A análise descritiva foi realizada com o objetivo de identificar qual era o percentual de homens e mulheres em cada curso, bem como verificar se há diferenças entre homens e mulheres em relação às variáveis estudadas.

O teste de igualdade de duas médias teve finalidade de verificar se haviam diferenças entre a idade média, tempo médio de emprego e a avaliação média dos cursos entre homens e mulheres. Para esta análise utilizou-se o teste t para duas amostras independentes e o de *Mann-Whitney*. O teste t é um teste paramétrico utilizado para testar a igualdade de duas médias. O teste de *Mann-Whitney* é usado para testar se duas amostras independentes foram

retiradas de populações com médias iguais. De acordo com Martins (2001, p. 268), “[...] trata-se de uma interessante alternativa ao teste paramétrico para igualdade de médias (teste t), pois o teste de *Mann-Whitney* não exige nenhuma hipótese sobre distribuições populacionais e suas variâncias”.

As hipóteses estabelecidas para estes testes foram:

- H_0 : média homens = média mulheres
- H_1 : média homens $\neq$ média mulheres

A análise de correspondência múltipla, por sua vez, estabelece a associação entre categorias de características descritivas ou atributos específicos de objetos ou casos (HAIR JR *et. al.*, 2005, p.441). Por meio da análise de correspondência, é possível perceber a relação entre diferentes características dos objetos mostradas em um mapa bi ou tridimensional em que as categorias mais semelhantes são colocadas próximas umas das outras.

A análise de correspondência múltipla quantifica dados nominais (categóricos) com a determinação de valores para os casos (objetos) e categorias das variáveis sob estudo. Assim objetos dentro de uma mesma categoria da variável são colocados próximos e vice-versa. Cada objeto está tão próximo quanto possível dos pontos das categorias que se ajustam ao objeto. Nesse sentido, as categorias dividem os objetos em subgrupos homogêneos. As variáveis são consideradas homogêneas quando classificam objetos nas mesmas categorias dentro dos mesmos subgrupos.

Na análise de correspondência múltipla, existe a possibilidade de representar os objetos (neste trabalho, os egressos) ou as categorias das variáveis no mapa. Como a intenção era verificar se existiam diferenças quanto ao perfil de estudantes de MBA quanto ao gênero, optou-se por plotar nos mapas as categorias das variáveis e não os objetos. Assim, o mapa é uma representação espacial das categorias das variáveis que, por sua vez, estão nos centróides dos objetos para cada categoria particular.

Sendo assim, as categorias das variáveis que caracterizam os alunos egressos dos cursos de MBA foram plotadas em um mapa bidimensional com o objetivo de indicar, por exemplo, se a categoria “homens” estava próximo dos classificados com maior faixa salarial.

Para todos os testes estatísticos foi estabelecido nível de significância de 5%, ou seja, $\alpha = 0,05$ e foram realizados com a utilização do *software* SPSS – *Statistical Package for Social Sciences*.

5 Análise dos Resultados

5.1 Análise Descritiva

A análise descritiva realizada para os egressos dos cursos de MBA *Controller* (CONT), Mercado de Capitais (MC) e Gestão Financeira e Risco (GFR) é apresentada a seguir.

O tamanho total da amostra e o tamanho da amostra para cada um dos cursos encontram-se na Tabela 1:

Tabela 1: Composição da Amostra, por Sexo – Alunos Egressos - 2005/2006								
Tamanho da Amostra	CONT		MC		GFR		Total	
<i>Masculino</i>	39	68,4%	40	67,8%	33	76,7%	112	70,4%
<i>Feminino</i>	18	31,6%	19	32,2%	10	23,3%	47	29,6%
<i>Total</i>	57	100%	59	100%	43	100%	159	100%

De acordo com a Tabela 1, pode-se observar que os egressos dos cursos de MBA eram 70,4% homens e 29,6% mulheres. Nos três cursos, havia uma proporção desigual entre homens e mulheres, sendo a diferença maior no curso Gestão Financeira e Risco.

A Tabela 2 sinaliza que a idade média dos homens (33,5 anos) era maior do que a idade média das mulheres (31,1 anos). A idade mínima dos homens era de 22 anos e a máxima de 52 anos. Já para as mulheres, a idade mínima era de 24 anos e a máxima de 42 anos.

Tabela 2: Idade Média dos Alunos Egressos dos Cursos de MBA de uma Fundação de Apoio a um Departamento de uma Universidade Pública, por Sexo - 2005/2006

Idade	CONT	MC	GFR	Total
Masculino	36,9	32,2	30,9	33,5
Feminino	32,8	30,1	29,8	31,1

Nos três cursos, a idade média dos homens era maior do que das mulheres. A diferença era maior no curso *Controller*. Em termos de mínimo e máximo, nos três cursos a idade mínima entre homens e mulheres era bem próxima, mas a idade máxima possuía diferença de 9 anos para o curso *Controller*, 10 anos para o curso Mercado de Capitais e 7 anos para o curso Gestão Financeira e Risco.

As Tabelas 3 e 4 indicam a quantidade de dependentes e o estado civil, respectivamente, dos alunos egressos dos cursos de MBA da Fundação de Apoio em 2005/2006.

Tabela 3: Número de Dependentes dos Egressos dos Cursos de MBA de uma Fundação de Apoio a um Departamento de uma Universidade Pública, por Sexo - 2005/2006

Número de dependentes	Masculino (%)	Feminino (%)
0	59,8	80,9
1	8,9	8,5
2	14,3	10,6
3	13,4	-
4	3,6	-

Na Tabela 3, pode-se observar que 59,8% dos homens não possuíam dependentes, enquanto as mulheres, 80,9%, não possuíam dependentes. A quantidade máxima de dependentes, para as mulheres era de 2, enquanto para os homens 4.

Tabela 4: Estado Civil dos Egressos dos Cursos de MBA de uma Fundação de Apoio a um Departamento de uma Universidade Pública, por Sexo - 2005/2006

Estado Civil	Masculino (%)	Feminino (%)
Casado	52,7	31,9
Solteiro	42,9	61,7
Divorciado	2,7	2,1
Viúvo	0,9	4,3
Separado	0,9	-

Pela análise da Tabela 4, pode-se perceber que a maioria dos homens era casada, 52,7%, enquanto 61,7% das mulheres eram solteiras.

As Tabelas 5, 6, 7 e 8, a seguir, trazem dados sobre o perfil profissiográfico dos egressos dos cursos de MBA da Fundação de Apoio em 2005/2006.

Tabela 5: Situação de Emprego dos Egressos dos Cursos de MBA de uma Fundação de Apoio a um Departamento de uma Universidade Pública, por Sexo - 2005/2006

Desempregado	Masculino (%)	Feminino (%)
Não	93,7	95,8
Sim	0,9	2,1
Outros	5,4	2,1

Os resultados da Tabela 5 mostram que 99,1% dos homens e 97,9% das mulheres possuíam atividade remunerada. Esta característica era esperada, uma vez que o curso não é gratuito. Quanto ao tipo de organização, Tabela 6, tanto homens quanto mulheres trabalhavam, em sua grande maioria, no setor privado.

Tabela 6: Tipo de Organização de Atuação dos Egressos dos Cursos de MBA de uma Fundação de Apoio a um Departamento de uma Universidade Pública, por Sexo - 2005/2006

Tipo de organização	Masculino (%)	Feminino (%)
Privada	92,8	93,6
Pública	3,6	6,4
Terceiro Setor	2,7	-
Misto	0,9	-

Na Tabela 7, pode-se observar que o tempo médio de emprego era maior para os homens do que para as mulheres. Pela análise individual dos cursos, percebe-se que os egressos do sexo feminino do curso Gestão Financeira e Risco possuíam maior tempo médio de emprego do que os homens.

Tabela 7: Tempo de Emprego, em anos, dos Egressos dos Cursos de MBA de uma Fundação de Apoio a um Departamento de uma Universidade Pública, por Sexo - 2005/2006

Tempo de Emprego	CONT	MC	GFR	Total
<i>Masculino</i>	8,5	7,2	5,2	7,0
<i>Feminino</i>	6,2	4,8	5,5	5,5

Conforme pode ser observado na Tabela 8, os maiores salários eram dos homens. Enquanto 26,8% deles ganhavam acima de R\$ 7.000,00 por mês, somente 17,1% das mulheres possuíam esta mesma faixa de salário. Os menores salários eram das mulheres, 38,2% delas recebiam até R\$ 4.000,00 por mês, já os homens 17,8%.

Tabela 8: Faixa Salarial dos Egressos dos Cursos de MBA de uma Fundação de Apoio a um Departamento de uma Universidade Pública, por Sexo – 2005/2006

Faixa Salarial (R\$)	Masculino (%)	Feminino (%)
1.200,00 – 3.000,00	7,1	14,8
3.001,00 – 4.000,00	10,7	23,4
4.001,00 – 5.000,00	15,2	14,9
5.001,00 – 7.000,00	22,3	25,5
7.001,00 – 10.000,00	13,4	12,8
10.001,00 – 15.000,00	10,7	-
15.001,00 – 20.000,00	0,9	4,3
Mais de 20.000,00	1,8	-
Não respondeu	17,9	4,3

As Tabelas 9 e 10 indicam a nota média atribuída ao curso quanto ao atendimento das necessidades do mercado e das expectativas pessoais dos egressos dos cursos de MBA da Fundação de Apoio em 2005/2006.

Tabela 9: Avaliação do Curso quanto ao Atendimento das Necessidades do Mercado feita pelos Egressos dos Cursos de MBA de uma Fundação de Apoio a um Departamento de uma Universidade Pública, por Sexo - 2005/2006

Avaliação do Curso Necessidades do Mercado	CONT	MC	GFR	Total
<i>Masculino</i>	8,2	7,6	7,6	7,8
<i>Feminino</i>	8,1	7,4	8,4	7,9

Em relação à avaliação do curso quanto ao atendimento das necessidades do mercado, não ocorreu uma avaliação muito diferente entre homens e mulheres, conforme Tabela 9. O mesmo pode ser dito sobre a avaliação quanto ao atendimento das expectativas pessoais (Tabela 10).

Tabela 10: Avaliação do Curso quanto ao Atendimento das Expectativas Pessoais feita pelos Egressos dos Cursos de MBA de uma Fundação de Apoio a um Departamento de uma Universidade Pública, por Sexo - 2005/2006

Avaliação do Curso Expectativas Pessoais	CONT	MC	GFR	Total
<i>Masculino</i>	7,9	7,2	7,1	7,4
<i>Feminino</i>	7,9	6,8	8,1	7,5

5.2 Teste para Igualdade de Duas Médias

O teste para igualdade de duas médias foi realizado com o objetivo de verificar se as diferenças existentes entre homens e mulheres eram significativas.

Tabela 11: Teste de Significância para a Igualdade de Duas Médias

Variáveis	Homens (média)	Mulheres (média)	Nível de Sig. (Mann-Whitney)	Nível de Sig. Estatística t
Idade (anos)	33,5	31,1	0,090	0,012*
Tempo de emprego (anos)	7,0	5,5	0,742	0,081
Curso x Necessidades do mercado (0 a 10)	7,8	7,9	0,699	0,840
Curso x Expectativas pessoais (0 a 10)	7,4	7,5	0,487	0,696

*: é significativo a um nível de significância de 5%

Conforme os resultados da Tabela 11, pode-se verificar que apenas a diferença entre a idade média de homens e mulheres era significativa (nível de significância menor que 5%), mas para apenas um dos testes, ou seja, o resultado é inconclusivo. Desse modo, a hipótese nula não pode ser rejeitada, concluindo-se que não existiam diferenças significativas entre idade média, tempo médio de emprego e nota média atribuída ao curso entre homens e mulheres dos cursos de MBA de uma Fundação de Apoio a um departamento de uma universidade pública, com nível de significância de 5%.

5.3 Análise de Correspondência Múltipla

Antes de processar a análise de correspondência múltipla, a realização do teste Qui-quadrado é recomendada para esclarecer se a distribuição das variáveis por categoria é aleatória ou se há um padrão determinado por interdependência entre as variáveis. Conforme Maroco (2003, p.86), o teste Qui-quadrado serve para testar se a frequência com que os

elementos da amostra se repartem pelas classes de uma variável categorizada segue o esperado ou não.

Inicialmente foi realizado o teste Qui-quadrado das variáveis idade, estado civil, faixa salarial e dependentes com a variável sexo, a fim de se ter uma avaliação prévia da pertinência do uso da análise de correspondência múltipla. O teste Qui-quadrado compara a frequência esperada em cada uma das categorias das variáveis com a frequência observada. As hipóteses testadas foram:

H_0 : As variáveis consideradas no estudo e a variável sexo são independentes.

H_1 : As variáveis consideradas no estudo e a variável sexo são dependentes.

O teste Qui-quadrado, representado na Tabela 12 a seguir, apresenta nível de significância inferior a 0,05 (nível de significância do teste), levando à rejeição de H_0 (independência entre as variáveis) para sexo e faixa salarial, sexo e dependentes e sexo e estado civil. O mesmo não ocorre com a relação entre as variáveis sexo e idade.

Tabela 12: Resultados do Teste Qui-quadrado entre as Variáveis: Sexo com Idade, Faixa Salarial, Dependentes e Estado Civil.

	Valor da Estatística	Probabilidade
Idade	1,892	0,388
Faixa Salarial	6,109	0,047*
Dependentes	6,528	0,011*
Estado Civil	4,708	0,030*

*: é significativo a um nível de significância de 5%

Considerando os resultados favoráveis do teste Qui-quadrado para três das quatro variáveis, foi realizada a análise de correspondência múltipla. De acordo com Pestana e Gageiro ([199-], p.368), tal técnica “[...] transforma os dados qualitativos associando-lhes quantificações ótimas (*scores*) que permitem não só a sua representação gráfica, bem como a maior separação entre as categorias.”

As quatro variáveis sob estudo foram representadas em duas dimensões com o intuito de identificar se existia correspondência entre o sexo, faixa salarial, dependentes e estado civil.

5.3.1 Análise do Mapa Perceptual

Pelo mapeamento (Figura 1), percebe-se nitidamente a correspondência entre os egressos do sexo feminino e a menor faixa salarial. Em relação às outras duas faixas de salários, os homens estão mais próximos do que as mulheres. Estas também se aproximam mais das categorias solteiro e sem dependentes do que casados/outros e com dependentes. Por outro lado, observa-se que os homens estão mais próximos das categorias casado/outros, com dependentes e com os maiores salários.

Os homens representam a maioria dos estudantes dos três cursos de MBA analisados e a diferença de perfis indica que eles conseguem conciliar mais facilmente a vida profissional e pessoal, corroborando o que foi apresentado no referencial teórico.

Na dimensão 1, as categorias das variáveis que estão mais distantes da origem são aquelas relacionadas ao estado civil e à existência ou não de dependentes, ou seja, são as que possuem maior poder de discriminação em tal dimensão. Já na dimensão 2, as categorias relativas às faixas salariais estão mais distantes da origem.

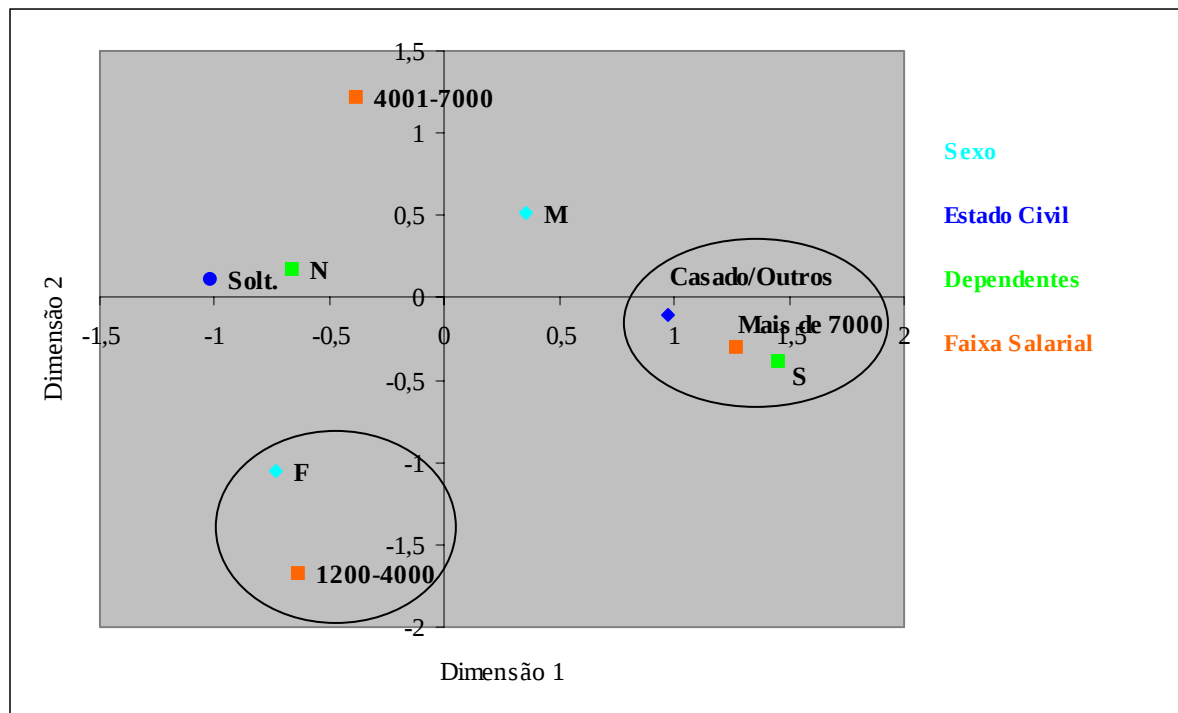


Figura 1 - Mapa Perceptual

5.3.2 Análise dos *Eigenvalues* e das Medidas de Discriminação

Os valores próprios (*eigenvalues*) informam a contribuição de cada uma das dimensões para explicar a variabilidade contida nos dados e constituem os valores médios das medidas de discriminação das variáveis em relação a cada dimensão do mapa. Os valores próprios variam entre 0 e 1, ocorrendo o 1 quando as categorias que caracterizam cada dimensão são por ela explicadas na totalidade (PESTANA; GAGEIRO, [199-]:371). Neste estudo, os *eigenvalues* da dimensão 1 é 0,506 e da dimensão 2 0,273, conforme os dados da Tabela 13. Portanto, a dimensão que possui maior poder de discriminação é a primeira.

Tabela 13: Valores *Eigenvalues* para cada Dimensão

Dimensão	<i>Eigenvalue</i>
1	0,506
2	0,273

As medidas de discriminação informam as variáveis que mais contribuem para a definição de cada uma das dimensões. As medidas de discriminação variam entre 0 e 1, assumindo valor 1 quando a discriminação é perfeita e os objetos pertencem exclusivamente a um dos grupos. De acordo com os dados da Tabela 14, as variáveis dependentes e estado civil contribuem mais fortemente para a discriminação da dimensão 1. As variáveis sexo e faixa salarial contribuem para a discriminação tanto da dimensão 1 quanto da 2, entretanto mais fortemente para esta última, sendo que a faixa salarial tem um peso maior.

Tabela 14: Poder de Discriminação das Variáveis

Variável	Dimensão	
	1	2
Sexo	0,186	0,285
Dependentes	0,687	0,035
Estado Civil	0,704	0,006
Faixa Salarial	0,446	0,766

Assim, a primeira dimensão, mais discriminativa, apresenta a variável dependentes em relação ao estado civil, com considerações sobre sexo e faixa salarial. Já a segunda dimensão, menos discriminativa, revela a associação entre sexo e faixa salarial.

6 Considerações Finais

O presente estudo buscou analisar o perfil dos egressos dos cursos de MBA *Controller*, Mercado de Capitais e Gestão Financeira e Risco, em função do gênero. A análise considerou que, embora estes cursos sejam uma credencial profissional para homens e mulheres, a existência de singularidades de cada um dos sexos, feminino ou masculino, pode impactar as expectativas, o momento de cursar e os benefícios de um MBA.

Assim, a análise foi desenvolvida de modo a verificar se há diferenças entre homens e mulheres em relação à idade, estado civil, número de dependentes, faixa salarial, tempo de emprego, tipo de organização, situação de emprego e avaliação dos cursos de MBA.

A amostra foi composta por egressos, em 2005 e 2006, dos cursos de MBA *Controller*, Mercado de Capitais e Gestão Financeira e Risco de uma Fundação de Apoio a um departamento de uma universidade pública. Quanto ao perfil demográfico, a análise descritiva indicou que a maioria dos egressos era homem e que estes possuíam uma maior idade média, maior percentual de casados e maior número de dependentes. No caso da primeira variável (idade média), o teste de igualdade de duas médias sinalizou que não há diferenças entre homens e mulheres.

Quanto ao perfil profissiográfico, a maioria absoluta, tanto de homens quanto de mulheres, exercia alguma atividade remunerada e trabalhava no setor privado. O tempo médio de emprego era maior para homens do que para as mulheres, mas o teste de igualdade de duas médias indicou que não existia diferença estatisticamente significativa. Os maiores salários eram dos homens, enquanto 26,8% deles ganhavam acima de R\$ 7.000,00/mês, somente 17,1% das mulheres possuíam esta mesma faixa de salário. Os menores salários eram das mulheres, 38,2% delas recebiam até R\$ 4.000,00/mês, já os homens 17,8%.

Em relação à avaliação dos cursos feita pelos egressos, as notas atribuídas quanto ao atendimento das necessidades do mercado e às expectativas pessoais não apresentaram diferenças, estatisticamente significativas, entre homens e mulheres, diferentemente do que era esperado pela revisão da literatura.

Pela análise descritiva, observou-se que as principais diferenças de perfil entre homens e mulheres poderiam ser em função das variáveis idade, estado civil, dependentes e faixa salarial. Os resultados do teste Qui-quadrado e da análise de correspondência múltipla, em que os três cursos foram tomados em conjunto, indicam que há diferenças no perfil dos estudantes em função do gênero em termos das três últimas variáveis.

A análise de correspondência múltipla, ainda, sinalizou que a primeira dimensão do mapa perceptual explicava, aproximadamente, 50% da variação dos dados e que as variáveis mais discriminativas em tal dimensão eram dependentes e estado civil, com considerações sobre sexo e faixa salarial. Já a segunda dimensão explicava, aproximadamente 27,3% da variação dos dados e revelou a associação entre sexo e faixa salarial.

Pelas análises realizadas, conclui-se que as mulheres estavam em menor número, com tendência a serem solteiras, não terem dependentes e apresentarem os menores salários. Aparentemente, os homens conseguiam conciliar mais facilmente a vida profissional e pessoal, corroborando o que foi apresentado no referencial teórico.

Pesquisas futuras poderão verificar a evolução do perfil dos egressos dos cursos de MBA ao longo do tempo, explorar questões relacionadas às diferentes expectativas dos homens e mulheres em cursar um MBA e o impacto na ascensão profissional.

Referências

- BARUCH, Y.; PEIPERL, M. *The impact of an MBA on graduate careers. Human Resource Management Journal*. London, v. 10, n. 2, p. 69-90, April 2000.
- BEVAN, M. R. *Women and graduate business education: the Lauder Institute at the University of Pennsylvania*. Pennsylvania, 2004. Dissertation (Doctor of Education) – Graduate School of Education of the University of Pennsylvania.
- BRUSCHINI, C.; PUPPIN, A. B. Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, v.34, n. 121, p. 105-138, jan./ abr. 2004.
- BRASIL. Câmara do Ensino Superior – CESu. Parecer 977 de 03 de março de 1965. **INFOCAPES**: boletim informativo, Brasília, v.7, n.4, p. 37-51, out./dez., 1999.
- BRASIL. Câmara de Educação Superior – CES. Resolução CES n.3 de 5 de outubro de 1999. **INFOCAPES**: boletim informativo, Brasília, v.7, n.4, p. 52-53, out./dez., 1999.
- BRASIL. Conselho Técnico-Científico (CTC) da CAPES. Pressupostos para a avaliação de projetos de mestrado profissionalizante. **INFOCAPES**: boletim informativo, Brasília, v.7, n.4, p. 54-58, out./dez., 1999.
- FAGENSON, E. *At the heart of women in management research: theoretical and methodological approaches and their biases. Journal of Business Ethics*. Dordrecht, v. 9, n. 4-5, p.267-274, April/May 1990.
- FESTINALI, R. C. A Formação de mestres e doutores em administração: por onde caminhamos. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO - ENANPAD, 29, 2005, Brasília. **Anais...** Brasília: ANPAD, 2005.
- HAIR JR., Joseph F. *et al.* Análise multivariada de dados. 5ª ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- KANTER, R. *Men and Women in the Corporation*. New York: Basic Books, 1977.
- LEVIN, L.; MATTIS, M. *Corporate and academic responses to gender diversity. Equal Opportunities International*. Patrington, v.25, n. 1, p. 60-70, 2006.
- MAROCO, J. **Análise Estatística**: com utilização do SPSS. 2. ed. Lisboa: Silabo, 2003.
- MARTINS, G. de A. **Estatística geral e aplicada**. São Paulo: Atlas, 2001.
- PEROZIM, L. Masculino e feminino: plural. **Revista Educação**. São Paulo, v. 10, n. 109, p. 48-61, mai. 2006.
- PESTANA, M. H.; GAGEIRO, J. N. **Análise de dados para ciências sociais**: a complementariedade do SPSS. 2ª ed. Edições Silabo, [199-].
- SILVEIRA, N. S. P. A diversidade de gênero e as diferenças e semelhanças na hierarquia de valores do trabalho de homens e mulheres no chão de fábrica. **Revista de Gestão da USP**. São Paulo, v. 13, n. especial, p. 77-91, 2006.
- SIMPSON, R. *Winners and losers: who benefits most from the MBA? Management Learning*. Thousand Oaks, v. 31, n. 3, p. 331-351, 2000.