

KAMILLA BÓDI

**O PAPEL DA CONSTRUÇÃO DE REDES DE CONTATO SOBRE
EMPREGABILIDADE DE MULHERES ENTRE OS ANOS DE 2017-2020**

**Monografia apresentada ao Curso de
Economia, Universidade de São Paulo, como
requisito parcial para a obtenção do título de
Bacharel em Ciências Econômicas.**

Orientadora: Renata del Tedesco Narita

**São Paulo
2021**

KAMILLA BÓDI

**O PAPEL DA CONSTRUÇÃO DE REDES DE CONTATO SOBRE
EMPREGABILIDADE DE MULHERES ENTRE OS ANOS DE 2017-2020**

**Monografia apresentada ao Curso de
Economia, Universidade de São Paulo, como
requisito parcial para a obtenção do título de
Bacharel em Ciências Econômicas.**

Orientadora: Renata del Tedesco Narita

**São Paulo
2021**

FICHA CATALOGRÁFICA

Bódi, Kamilla

O PAPEL DA CONSTRUÇÃO DE REDES DE CONTATO SOBRE EMPREGABILIDADE DE MULHERES ENTRE OS ANOS DE 2017-2020 – São Paulo, 2021.

28 de páginas

Área de concentração: Economia do Trabalho.

Orientador: Prof. Dra. Renata del Tedesco Narita

Monografia – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo.

1. empregabilidade; 2. desigualdade de gênero; 3. Economia do Trabalho

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer:

À Prof. Dra Renata del Tedesco Narita por todo o auxílio e atenção prestada durante o desenvolvimento desta monografia.

À minha mãe e minha avó, sem as quais não teria ingressado na USP. Agradeço por sempre terem apoiado e incentivado meus estudos.

Ao meu namorado, Leonardo, que mesmo não sendo da área de Economia, me motivou e tranquilizou nos momentos difíceis da graduação.

Aos amigos com os quais dividi momentos inesquecíveis durante a graduação, e que espero levar para além da faculdade.

Por fim, agradeço à USP, que me permitiu crescimento pessoal e profissional, através de inúmeras experiências incríveis que me transformaram e que continuarão me transformando ao longo da vida.

SUMÁRIO

LISTA DE ILUSTRAÇÕES	IV
RESUMO.....	V
ABSTRACT.....	VI
1 INTRODUÇÃO E REVISÃO DA LITERATURA.....	8
2 ESTIMAÇÃO E DADOS.....	12
2.1 MODELO ECONOMETRICO E MÉTODO DE ESTIMAÇÃO	12
2.2 DADOS E ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS	13
3 RESULTADOS.....	16
4 DISCUSSÃO	21
5 CONCLUSÕES	24
REFERÊNCIAS.....	25

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

TABELA 1.....	13
TABELA 2.....	16
TABELA 3.....	17

RESUMO

O PAPEL DA CONSTRUÇÃO DE REDES DE CONTATO SOBRE EMPREGABILIDADE DE MULHERES ENTRE OS ANOS DE 2017-2020

Nos últimos anos, houve intensificação de estudos sobre desigualdade de gênero nas relações trabalhistas. Neste contexto, as redes de contato são apontadas como um dos fatores de impacto na inclusão de mulheres no mercado de trabalho. O presente trabalho tem como objetivo investigar os efeitos do comportamento de consultar amigos e familiares na busca por um emprego em uma subamostra de microdados da PNAD Contínua entre os anos de 2017-2020. O estudo irá analisar o impacto de consultar a rede de contatos sobre a empregabilidade, com o objetivo de estimar se este comportamento gera resultados distintos entre homens e mulheres. O trabalho utilizará dados longitudinais com periodicidade trimestral para acompanhar os indivíduos ao longo de 4 períodos. A diferença do efeito do uso das redes de contato, apesar de positiva para as mulheres, não é marginalmente significativa. O resultado indica que nesta amostra, *networking* não teve impacto sobre desigualdade de gênero na empregabilidade de indivíduos.

Palavras-chave: empregabilidade; desigualdade de gênero; relações sociais; economia do trabalho

JEL: J710, J620, C20

ABSTRACT

THE ROLE OF NETWORKS ON WOMEN'S EMPLOYMENT BETWEEN 2017-2020

Over recent years, there has been an intensification of studies on gender inequality in labor relations. In this context, networking is identified as one of the factors impacting women's inclusion in the labor market. The present work aims to investigate the effects of the behavior of consulting friends and family when looking for a job in a microdata sub-sample of 'PNAD Contínua' between the years 2017-2020. The study will analyze the impact of networking on employment, with the aim of estimating whether this behavior generates different results between men and women. The work will use longitudinal data with quarterly periodicity to monitor the individuals over 4 periods of time. The estimation will be done through a binary variable model (Logit). The difference in the effect of using social networks, although positive for women, is not marginally significant. The results indicate that in this sample, networking had no impact on gender inequality on employment.

Keywords: employment; gender inequality; social relations; labor economics

JEL: J710, J620, C20

1 INTRODUÇÃO E REVISÃO DA LITERATURA

1 INTRODUÇÃO E REVISÃO DA LITERATURA

O presente estudo pretende estudar padrões de comportamento dos agentes no mercado de trabalho e suas implicações, mais especificamente o efeito do uso de redes de contato na busca por emprego e com foco na empregabilidade de mulheres. Algumas teorias econômicas abordam as fricções no mercado de trabalho, dentre elas a Teoria de *Search* é uma das mais relevantes. Esta teoria modela formalmente os atritos associados ao acesso dos candidatos às informações sobre a disponibilidade de empregos de diferentes tipos e sobre as condições destes empregos (Stigler 1961, 1962; Pissarides 2001). Além da assimetria de informação por lado dos candidatos, ela também ocorre em relação aos recrutadores, que muitas vezes recorrem a indicações de conhecidos por contarem com maior rastreabilidade do histórico deste indivíduo. No entanto, este mecanismo de recrutamento informal pode gerar desigualdade, principalmente com relação aos indivíduos com menor acesso a estas redes (Ioannides e Loury, 2004).

Neste contexto, a existência de desigualdade de gênero no mercado de trabalho vem sendo documentada e discutida há diversos anos, mas ainda parece existir um longo caminho para alcançar paridade entre homens e mulheres, principalmente em cargos de maior liderança. Por este motivo, compreender os mecanismos que perpetuam esses padrões de desigualdade é essencial para o desenho mais eficiente de soluções visando quebrar estes padrões.

Pretendo ampliar o entendimento acerca dos efeitos de recorrer à rede de contatos, ou *networking*, por ser uma das estratégias comumente utilizadas na busca por um emprego. Diversos estudos apontam para o fato de que, historicamente, mulheres tiveram acesso restrito a redes de contato em ambientes organizacionais (Brass, 1985; Ibarra, 1993; O'Leary e Ickovics, 1992). E nos últimos anos, diversas organizações têm desenvolvido programas de mentoria para promover a ascensão profissional de mulheres; no entanto, ainda não é claro se o resultado de engajar em atividades de *networking* tem o mesmo efeito para homens e para mulheres.

Estudos na área de sociologia apontam para uma série de explicações para a importância de criação de redes de contato no mercado de trabalho, dentre elas podemos citar busca mais assertiva por parte dos recrutadores (que poderão encontrar perfis similares aos já conhecidos na empresa) e redução de assimetria de

informação (Calvó-Armengol e Jackson, 2004). No entanto, ainda há incerteza sobre o fato da socialização no contexto profissional ser de fato benéfica para mulheres, dado que as redes de contato em relações de trabalho apresentam homofilia de gênero (McPherson, Smith-Lovin e Cook, 2001). Este padrão de comportamento dos indivíduos corroboraria para a perpetuação de cargos e profissões tidas como tipicamente masculinas ou femininas, dado que há uma tendência de manutenção do gênero dominante em determinado grupo.

Em experimento realizado no Malawi, Beaman, Keleher e Magruder (2017) destacam que apesar de indicações de trabalho serem úteis na redução das falhas de mercado citadas acima, esse mecanismo pode ser custoso em termos de acesso a oportunidades para grupos menos influentes. O experimento demonstra que homens sistematicamente indicam candidatos do mesmo sexo para vagas de trabalho, mesmo havendo mulheres qualificadas para os cargos em suas redes de contato. Os resultados apresentados no artigo indicam que este mecanismo de indicações poderia contribuir para a manutenção de diferenças de gênero no mercado de trabalho.

Estudo realizado por Forret e Dougherty (2004) apontou que o desenvolvimento de relações sociais em ambiente de trabalho de fato era mais benéfico para homens do que para mulheres. Mesmo quando estas buscaram ativamente aumentar sua visibilidade interna, obtinham menor contato com indivíduos influentes em suas organizações e os esforços em desenvolver capital social não resultaram em benefícios de longo prazo em suas carreiras. Em oposição, o mesmo estudo indica que engajamento em atividades profissionais e aumento de visibilidade foram as ações de maior impacto de longo prazo nas carreiras de homens. Ao apontar para o fato de que estas atividades não são tão vantajosas para mulheres quanto para homens, o artigo contesta o senso comum de que engajamento em *networking* é uma estratégia promissora de ascensão profissional de mulheres e abre espaço para o aprofundamento no estudo de demais impactos que *networking* pode ter sobre as relações profissionais. Tais estudos devem ser benéficos para o entendimento e aprimoramento destes comportamentos tanto para homens quanto mulheres.

Alguns estudos também buscaram identificar as barreiras que mulheres encontram ao desenvolver relações de *networking*. Artigo de Tonge (2008) aponta

que as mulheres que participaram da pesquisa qualitativa realizada enfrentavam até 17 barreiras diferentes nas condutas e ações para desenvolver relações dentro do ambiente de trabalho, enquanto que homens identificaram apenas 7. Em adição, o estudo sugere que as mulheres que têm maior dificuldade em superar essas barreiras são jovens em cargos júniores, que não se sentem encorajadas a engajar socialmente com seus colegas.

A literatura atual sugere que por ocuparem posições diferentes na sociedade e dentro das empresas, mulheres poderiam ser prejudicadas em sua busca por emprego e ascensão na carreira (Torres e Huffman, 2002). Além disso, alguns estudos realizados na década de 1990 indicam o uso de redes de contato na seleção de empregados como preditor de desigualdade de gênero dentro de organizações (Hanson e Pratt, 1991; Straits 1998; Tomaskovic-Devey, 1993). O presente estudo deseja verificar se este padrão também é observado em uma amostra compilada a partir de microdados da PNAD Contínua entre os anos de 2017-2020.

Com base na teoria desenvolvida pela literatura internacional, pretendo trazer essa discussão para o contexto brasileiro a partir da análise dos padrões de comportamento e a efetividade de consultar a rede de contatos sobre a empregabilidade. Este trabalho será apresentado em 5 seções. A primeira aborda a introdução ao tema junto aos objetivos do trabalho e a revisão da literatura; a segunda seção apresenta os modelos econométricos e a metodologia usada, com explicação sobre os dados coletados e os métodos adotados para a estimação; a terceira seção apresenta os principais resultados obtidos; e a quarta e quinta seções finalizam o trabalho, sendo estas a discussão e a conclusão do trabalho, respectivamente. Por fim, há também as referências bibliográficas.

2 ESTIMAÇÃO E DADOS

2 ESTIMAÇÃO E DADOS

2.1 MODELO ECONOMETRICO E MÉTODO DE ESTIMAÇÃO

Para estimar a relação entre a utilização de redes de contato na empregabilidade de indivíduos, será realizada uma pesquisa empírica a partir de um modelo de variável binária empregando dados longitudinais com periodicidade trimestral entre os anos de 2017 e 2020. A variável dependente é uma dummy que indica se o indivíduo desempregado no período 1 conseguiu se colocar no mercado de trabalho ao longo dos 3 períodos subsequentes. Onde $t = 2, 3$ ou 4 indica o trimestre subsequente a primeira entrevista que ocorre em $t = 1$. O primeiro modelo a ser estimado é:

$$Empregado_{it} = \beta_0 + \beta_1 networking_i + \beta_2 mulher_i + \beta_3 mulher_i * networking_i + u_{it}$$

A segunda regressão contará com as variáveis de controle anos de estudo (0-9, 10-12 e 12+), idade e idade².

$$Empregado_{it} = \beta_0 + \beta_1 networking_i + \beta_2 mulher_i + \beta_3 mulher_i * networking_i + \beta_4 escol12_i + \beta_5 escol12_i^+ + \beta_6 idade_i + \beta_7 idade_i^2 + u_{it}$$

Por fim, a terceira regressão inclui também controle por 26 dummies de Unidade Federativa.

$$Empregado_{it} = \beta_0 + \beta_1 networking_i + \beta_2 mulher_i + \beta_3 mulher_i * networking_i + \beta_4 escol12_i + \beta_5 escol12_i^+ + \beta_6 idade_i + \beta_7 idade_i^2 + \sum_{x=8}^{33} \beta_x UF_i + u_{it}$$

Por ser um modelo com variável dependente binária, optei pela aplicação do método de Logit.

2.2 DADOS E ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS

A principal fonte de dados utilizada para este trabalho foi a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua. A partir dos microdados trimestrais, indivíduos desempregados foram acompanhados por 4 períodos para estimar o efeito de consultar suas redes de contato (V4072) sobre a empregabilidade. Apesar de o IBGE não fornecer a chave de identificação de cada indivíduo, o cruzamento das seguintes variáveis possibilita o acompanhamento individual dos residentes de cada domicílio: Sexo (V2007), Dia de nascimento (V2008), Mês de nascimento (V20081), Ano de nascimento (V20082). Além disso, demais variáveis contidas na PNAD foram utilizadas como controle: nível de escolaridade, idade e Unidade Federativa de residência, sendo todos coletados no período 1. Para todos os procedimentos com a subamostra, utiliza-se pesos fornecidos pelo IBGE.

A Tabela 1 traz as estatísticas descritivas da base de dados, que contém 229.972 observações de indivíduos desempregados no período 1, sendo que 14% destes indivíduos declararam ter consultado parente, amigo ou colega na busca por emprego. A porcentagem de mulheres na amostra é de 63%, a idade média é de 44,6 anos e a maioria dos entrevistados tem nível de escolaridade menor ou igual a 9 anos de estudo (Ensino Fundamental completo). Além dos dados estáticos coletados no primeiro trimestre, a tabela traz a progressão do percentual de indivíduos que conseguiram alocação no mercado de trabalho ao longo dos próximos 3 trimestres.

Tabela 1 - Estatística Descritiva: Características dos Indivíduos

	1º Trimestre		2º Trimestre		3º Trimestre		4º Trimestre	
	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem
%	0,63	0,37						
Idade (Média)	45,42	43,37						
% Escolaridade								
null	0,31	0,41						
≤ 9 anos	0,38	0,35						
10-12 anos	0,25	0,19						
+12 anos	0,06	0,05						
% Networking	0,12	0,19						
% Indivíduos Empregados	0	0	0,09	0,01	0,12	0,18	0,13	0,20

Dados obtidos a partir dos microdados trimestrais da PNAD Contínua. Os dados foram agregados por trimestre entre os anos de 2017-2020, resultando em uma amostra de 229.972 observações.

Fonte: Elaboração própria.

Em revisão da literatura recente, Ioannides e Louri (2004) apontam que mulheres reportaram em menor proporção terem sido contratadas por indicação. Mulheres desempregadas também estavam menos inclinadas a utilizar amigos e familiares na busca por emprego do que homens. Na base analisada no presente estudo, este padrão também está presente, dado que apenas 12% das mulheres declararam terem recorrido a amigos e familiares frente a 19% entre homens.

Outro ponto de destaque da amostra é o padrão de empregabilidade entre gêneros, pela diferença na velocidade de alocação dos indivíduos. Mulheres se alocaram mais rapidamente, no primeiro trimestre 9% delas haviam conseguido emprego e no final da análise mantiveram o patamar em 13% de mulheres empregadas. Já entre os homens, apenas 1% conseguiu emprego no primeiro trimestre frente a 20% no quarto.

3 RESULTADOS

3 RESULTADOS

Esta seção apresenta os principais resultados dos modelos descritos anteriormente. A tabela 2 contém os resultados das regressões descritas nas seções anteriores, separadas por trimestre. Partindo do modelo mais simples, sem controles, até o modelo com controle por idade, escolaridade e Estado de residência. A variável explicativa *networking* é positiva em todas as regressões enquanto que a variável *mulher* é negativa, em linha com o que apontam demais estudos na área; além disso, ambas são estatisticamente significantes. A variável de interação entre *Networking* e *Mulher*, no entanto, não é estatisticamente significativa nos trimestres 3 e 4, e apresentou sinais diferentes entre as regressões com e sem controles. Para a mensuração exata do impacto de cada variável sobre a empregabilidade, será necessário realizar transformação monotônica por meio da exponenciação dos coeficientes, que será apresentada mais à frente.

Tabela 2 - Efeito de Networking Sobre Empregabilidade

Regressão	2º Trimestre			3º Trimestre			4º Trimestre		
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
Networking	1,3990*** (0,0294)	0,6913*** (0,0363)	0,7526*** (0,0369)	1,5323*** (0,0276)	0,8008*** (0,0348)	0,8535*** (0,0355)	1,6447*** (0,0268)	0,8822*** (0,0344)	0,9261*** (0,0350)
Mulher	-0,3287*** (0,0255)	-0,7121*** (0,0277)	-0,7134*** (0,0278)	-0,3186*** (0,0226)	-0,6885*** (0,0260)	-0,6906*** (0,0262)	-0,3328*** (0,0215)	-0,6997*** (0,0255)	-0,7047*** (0,0256)
Networking*Mulher	-0,1127* (0,0444)	0,1307** (0,0503)	0,1242* (0,0512)	-0,1382*** (0,0401)	0,0791 (0,0464)	0,0739 (0,0468)	-0,1010** (0,0386)	0,0881 (0,0454)	0,0859 (0,0458)
Escolaridade 10-12		-0,0885*** (0,0260)	-0,0268 (0,0265)		-0,0374 (0,0238)	0,0130 (0,0242)		0,0218 (0,0231)	0,0644** (0,0235)
Escolaridade 12+		-0,0540 (0,0404)	0,0342 (0,0415)		0,0097 (0,0369)	0,0800* (0,0378)		0,1037** (0,0360)	0,1605*** (0,0367)
Idade		0,1157*** (0,0041)	0,01165*** (0,0042)		0,1153*** (0,0038)	0,1162*** (0,0038)		0,1161*** (0,0038)	0,1169*** (0,0038)
Idade ²		-0,0016*** (0,0000)	-0,0015*** (0,0000)		-0,0016*** (0,0000)	-0,0016*** (0,0000)		-0,0016*** (0,0000)	-0,0016*** (0,0000)
Controle por UF			✓			✓			✓
Pseudo R ²	0,0375	0,0784	0,0858	0,0519	0,1046	0,1108	0,0665	0,1286	0,1344
Nº Observações	229.972	151.085	151.085	229.972	151.085	151.085	229.972	151.085	151.085

Erros Padrão entre parênteses. *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .1$. As dummies excluídas são homem, menos de 9 anos de educação e Distrito Federal.

Fonte: Elaboração própria

Na tabela 2, nas colunas (2) e (3) do 4º Trimestre, as *dummies* para anos de estudo são positivas, sugerindo que o benefício de *networking* pode ser crescente com o nível de escolaridade dos indivíduos. Na coluna (3), com a adesão de controles por Unidades Federativas, houve melhora da significância estatística destas duas variáveis. Por fim, as variáveis *idade* e *idade*² também se comportaram como esperado, sendo a primeira positivamente correlacionada com empregabilidade e a segunda negativamente. O ponto de inflexão é 73 anos,

portanto é plausível considerar que o aumento de idade, em média, tem correlação positiva com a empregabilidade dos indivíduos.

Na Tabela 3 temos o resultado consolidado do efeito marginal de networking na empregabilidade de homens e mulheres ao longo do tempo.

	2º Trimestre			3º Trimestre			4º Trimestre		
Regressão	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
Networking	4,0514*** (0,0294)	1,9963*** (0,0363)	2,1225*** (0,0369)	4,6291*** (0,0348)	2,2273*** (0,0355)	2,3478*** (0,0355)	5,1794*** (2)	2,4162*** (0,0344)	2,5246*** (0,0350)
Mulher	0,71981*** (0,0255)	0,4906*** (0,0277)	0,4899*** (0,0278)	0,7271*** (0,0260)	0,5023*** (0,0262)	0,5012*** (0,0262)	0,7169*** (0,0348)	0,4967*** (0,0255)	0,4942*** (0,0256)
Networking*Mulher	0,8933* (0,0444)	1,1396** (0,0503)	1,1322* (0,0512)	0,8708* (0,0464)	1,0823- (0,0468)	1,0766 (0,0468)	0,9039** (0,0260)	1,0920- (0,0454)	1,089- (0,0458)
Escolaridade 10-12		0,9153*** (0,0260)	0,9735 (0,0265)		0,9633 (0,0238)	1,0130 (0,0242)		1,0220 (0,0231)	1,0665** (0,0235)
Escolaridade 12+		0,9474 (0,0404)	1,0347 (0,0415)		1,0097 (0,0369)	1,0832* (0,0378)		1,1092** (0,0360)	1,1740*** (0,0367)
Idade		1,1226*** (0,0041)	1,011*** (0,0042)		1,1222*** (0,0038)	1,1232*** (0,0038)		1,1231*** (0,0038)	1,1240*** (0,0038)
Idade ²		0,9984*** (0,0000)	0,9985*** (0,0000)		0,9984*** (0,0000)	0,9984*** (0,0000)		0,9984*** (0,0000)	0,9984*** (0,0000)
Controle por UF			✓			✓			✓

Erros Padrão entre parênteses. '***' p < .001, '**' p < .01, '*' p < .05, '.' p < .1

Fonte: Elaboração própria

Para realizar a análise da magnitude do impacto de cada variável sobre a empregabilidade, calculei o Odds Ratio de cada uma das 3 regressões apresentadas, por meio da exponenciação dos coeficientes das variáveis explicativas e do intercepto. A seguir, apresento de forma detalhada os cálculos realizados para as regressões do último período (4º Trimestre).

Regressão 1:

$$Empregado_{i4} = 0,14 + 5,17networking_i + 0,71mulher_i + 0,90mulher_i * networking_i$$

Para homens, a magnitude do impacto de *networking* sobre empregabilidade é mensurada pelo resultado apresentado abaixo (Mulher = 0). Neste modelo, consultar amigos e familiares na busca por emprego aumenta em 5,17 vezes ou 417% as chances de ser contratado até o 4º trimestre subsequente.

$$Empregado_{i4} = \beta_0 + \beta_1networking_i$$

$$Empregado_{i4} = 0,14 + 5,17networking_i$$

Para calcular a magnitude do impacto sobre as mulheres, o coeficiente da *dummy* deve ser somado ao valor do intercepto e o coeficiente da variável de interação é somado ao coeficiente de *networking*.

$$\begin{aligned} \text{Empregado}_{i4} &= (\beta_0 + \beta_2) + (\beta_1 + \beta_3)\text{networking}_i \\ \text{Empregado}_{i4} &= 0,10 + 4,68\text{networking}_i \end{aligned}$$

A interpretação deste modelo sem controles, aponta para o fato de que os homens em média possuem um nível de empregabilidade mais elevado em relação às mulheres e o uso de redes de contato para a busca por emprego agrava a discrepância de gênero, por beneficiar em maior grau homens em relação a mulheres.

Regressão 2:

$$\begin{aligned} \text{Empregado}_{i4} &= 0,06 + 2,41\text{networking}_i + 0,49\text{mulher}_i + 1,09\text{mulher}_i * \text{networking}_i \\ &+ 1,02\text{escol12}_i + 1,10\text{escol12}_i^+ + 1,12\text{idade}_i + 0,99\text{idade}_i^2 \end{aligned}$$

Já o segundo modelo, com controles por idade e escolaridade, traz uma mudança no sinal da variável de interação entre a *dummy* mulher e *networking*. A alteração do sinal indica que o uso de rede de contatos, em média, poderia ser mais benéfico para mulheres do que para homens. O resultado é interessante, uma vez que a ação estudada poderia contribuir para a redução da disparidade de empregabilidade entre os gêneros.

Abaixo apresento os resultados para a variável de interesse (*networking*) entre homens e mulheres, os quais foram obtidos por cálculos análogos aos apresentados no primeiro modelo.

$$\begin{aligned} \text{Empregado}_{i4} &= 0,06 + 2,41\text{networking}_i & (\text{Homens}) \\ \text{Empregado}_{i4} &= 0,03 + 2,63\text{networking}_i & (\text{Mulheres}) \end{aligned}$$

Neste caso, o impacto do uso de *networking* entre mulheres, em média, é mais benéfico do que entre os homens e em magnitude suficiente para compensar a diferença de 0,03 no intercepto do modelo, de forma que, em média, a probabilidade de uma mulher conseguir emprego ao consultar amigos e familiares seria 7,7% maior que a de um homem que tomasse a mesma ação. Porém, a variável de interação entre mulher e *networking*, não é marginalmente significativa.

Como observado abaixo, a inclusão dos controles para Unidades Federativas não representou grande variação nos coeficientes das variáveis analisadas, no entanto, trouxe maior grau de significância para as variáveis de anos de estudo.

Regressão 3:

$$\begin{aligned} Empregado_{i4} = & 0,04 + 2,52networking_i + 0,49mulher_i + 1,08mulher_i * networking_i \\ & + 1,06escol12_i + 1,17escol12_i^+ + 1,12idade_i + 0,99idade_i^2 \end{aligned}$$

Abaixo apresento os resultados para a variável de interesse (*networking*) entre homens e mulheres, os quais foram obtidos por cálculos análogos aos apresentados no primeiro modelo.

$$Empregado_{i4} = 0,04 + 2,52networking_i \quad (\text{Homens})$$

$$Empregado_{i4} = 0,02 + 2,75networking_i \quad (\text{Mulheres})$$

Novamente, o impacto do uso de *networking* entre mulheres, em média, é mais benéfico do que entre os homens e em magnitude suficiente para compensar a disparidade de gênero inicial. Neste modelo, a probabilidade de uma mulher conseguir emprego ao consultar amigos e familiares seria 8,2% maior que a de um homem que tomasse a mesma ação. Porém, a variável de interação entre mulher e *networking*, não é marginalmente significativa.

4 DISCUSSÃO

Os modelos apresentados anteriormente estão em linha com o esperado em relação às dummies isoladas *Networking* e Mulher, com sinais positivo e negativo, respectivamente. Além disso, as variáveis de controle de escolaridade e de idade também se comportaram como esperado, dado que indivíduos com maior escolaridade e idade, em média, obtêm maior probabilidade de serem contratados. No contexto das redes de contato, estas variáveis tem correlação com *Networking* pelo fato de que pessoas com maior escolaridade e com idade mais avançada, em geral, tiveram mais oportunidades e tempo para a construção de redes de contato amplas e sólidas, tendo experiências nas quais demonstraram suas habilidades para outros indivíduos, reduzindo a assimetria de informação em relação à qualidade de seu trabalho. A variável de interação entre *Networking* e Mulher não apresentou significância estatística nas regressões com controles, o que indica que nesta amostra, não haveria diferença marginal entre gêneros na indicação a um emprego.

A maioria dos estudos sobre o assunto discutem as diferenças de efeito entre empregabilidade com e sem o auxílio de redes de contatos. No entanto, novas linhas de pesquisa apontam para a complexidade deste mecanismo no mercado de trabalho, podendo variar pela heterogeneidade dos indivíduos, da relação de contato entre os candidatos e seus contatos, dos diferentes meios de trabalho, profissões e dos recrutadores (Ioannides e Loury, 2004). A interação destas variáveis citadas não foi tratada no presente estudo por se tratar de uma abordagem simplificada de um tema mais complexo. Fica claro que a sensibilidade do modelo foi prejudicada pela ausência de mais variáveis de controle. Portanto, não é possível rejeitar a hipótese nula do impacto negativo de gênero feminino sobre o uso das redes de contato. Ainda assim, a amostra estudada traz perspectivas positivas acerca da possibilidade de uma disrupção no mercado de trabalho em relação às mulheres, que por meio de ações afirmativas das empresas e de sua colocação cada vez maior no mercado de trabalho, poderiam estar quebrando um ciclo vicioso de desigualdade salarial e dificuldade de progressão na carreira. Este ciclo vem sendo documentado por estudos ao longo das últimas décadas, as perspectivas futuras são de maior aprofundamento no estudo da complexidade destas relações.

Os dados utilizados no presente estudo abordam apenas um dos lados do processo empregatício, o da oferta de trabalho. Mencken e Winfield (2000) salientam que é necessário olhar para ambos os lados do mercado de trabalho, portanto, uma maneira alternativa de investigar os efeitos das redes de contatos sobre empregabilidade é por meio dos recrutadores, incorporando seus padrões, critérios e vieses de seleção como parte fundamental desta equação. Isso traria contribuições para o entendimento do mercado em diferentes situações, e incorporaria o fator de mudanças organizacionais e culturais dentro de companhias, que por exemplo, buscam promover maior igualdade de gênero entre seus funcionários. Desta forma, poderíamos mensurar o estágio de maturidade no caminho da redução de desigualdades de cada região ou empresa.

5 CONCLUSÕES

5 CONCLUSÕES

O presente trabalho buscou trazer contribuições para o estudo dos efeitos do comportamento de consultar amigos e familiares na busca por um emprego em uma subamostra de microdados da PNAD Contínua entre os anos de 2017-2020. O estudo analisou o impacto de consultar a rede de contatos sobre a empregabilidade, com o objetivo de estimar se este comportamento gera resultados distintos entre homens e mulheres.

A partir de regressão logística dos dados longitudinais com periodicidade trimestral, acompanhei indivíduos ao longo de 4 períodos para entender a relação do uso de *networking* sobre a empregabilidade de homens e mulheres. Com base no apresentado, pode-se concluir que dentro da amostra estudada, recorrer a amigos e familiares na busca por emprego, em média, aumenta a probabilidade de colocação no mercado de trabalho. A estratégia atua na fricção do mercado de trabalho relativa à assimetria de informação, tanto para o candidato à vaga quanto para o recrutador. No entanto, a diferença do efeito do uso das redes de contato, apesar de positiva para as mulheres, não é marginalmente significativa no 4º trimestre. Portanto, o resultado indica que nesta amostra, *networking* não teve impacto sobre desigualdade de gênero na empregabilidade de mulheres.

REFERÊNCIAS

- BEAMAN, Lori; KELEHER, Niall; MAGRUDER, Jeremy. Do job networks disadvantage women? Evidence from a recruitment experiment in Malawi. **Journal of Labor Economics**, v. 36, n. 1, p. 121-157, 2018.
- BENSCHOP, Yvonne. The micro-politics of gendering in networking. **Gender, Work & Organization**, v. 16, n. 2, p. 217-237, 2009.
- BRASS, Daniel J. Men's and women's networks: A study of interaction patterns and influence in an organization. **Academy of Management journal**, v. 28, n. 2, p. 327-343, 1985.
- BRUEGEL, Irene. Social capital and feminist critique. **Women and social capital**, p. 4-17, 2005.
- CALVO-ARMENGOL, Antoni; JACKSON, Matthew O. The effects of social networks on employment and inequality. **American economic review**, v. 94, n. 3, p. 426-454, 2004.
- DREHER, George F.; COX JR, Taylor H. Labor market mobility and cash compensation: The moderating effects of race and gender. **Academy of Management journal**, v. 43, n. 5, p. 890-900, 2000.
- FORRET, Monica L.; DOUGHERTY, Thomas W. Networking behaviors and career outcomes: differences for men and women?. **Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior**, v. 25, n. 3, p. 419-437, 2004.
- HANSON, Susan; PRATT, Geraldine. Job search and the occupational segregation of women. **Annals of the Association of American geographers**, v. 81, n. 2, p. 229-253, 1991.
- HUFFMAN, Matt L.; TORRES, Lisa. It's not only "who you know" that matters: Gender, personal contacts, and job lead quality. **Gender & Society**, v. 16, n. 6, p. 793-813, 2002.
- IBARRA, Herminia. Personal networks of women and minorities in management: A conceptual framework. **Academy of management Review**, v. 18, n. 1, p. 56-87, 1993.

IOANNIDES, Yannis M.; DATCHER LOURY, Linda. Job information networks, neighborhood effects, and inequality. **Journal of economic literature**, v. 42, n. 4, p. 1056-1093, 2004.

O'LEARY, Virginia E.; ICKOVICS, Jeannette R. Cracking the glass ceiling: Overcoming isolation and alienation. 1992.

MCPHERSON, Miller; SMITH-LOVIN, Lynn; COOK, James M. Birds of a feather: Homophily in social networks. **Annual review of sociology**, v. 27, n. 1, p. 415-444, 2001.

MENCKEN, F. Carson; WINFIELD, Idee. Job search and sex segregation: does sex of social contact matter?. **Sex Roles**, v. 42, n. 9, p. 847-864, 2000.

PETRONGOLO, Barbara; PISSARIDES, Christopher A. Looking into the black box: A survey of the matching function. **Journal of Economic literature**, v. 39, n. 2, p. 390-431, 2001.

STIGLER, George J. The economics of information. **Journal of political economy**, v. 69, n. 3, p. 213-225, 1961.

STIGLER, George J. Information in the labor market. **Journal of political economy**, v. 70, n. 5, Part 2, p. 94-105, 1962.

STRAITS, Bruce C. Occupational sex segregation: The role of personal ties. **Journal of Vocational Behavior**, v. 52, n. 2, p. 191-207, 1998.

TOMASKOVIC-DEVEY, Donald. The gender and race composition of jobs and the male/female, white/black pay gaps. **Social Forces**, v. 72, n. 1, p. 45-76, 1993.

TONGE, Jane. Barriers to networking for women in a UK professional service. **Gender in Management: An International Journal**, 2008.

VAN DEN BRINK, Marieke; BENSCHOP, Yvonne. Gender in academic networking: The role of gatekeepers in professorial recruitment. **Journal of Management Studies**, v. 51, n. 3, p. 460-492, 2014.

WANBERG, Connie R.; KANFER, Ruth; BANAS, Joseph T. Predictors and outcomes of networking intensity among unemployed job seekers. **Journal of Applied Psychology**, v. 85, n. 4, p. 491, 2000.