



X Encontro Brasileiro de Administração Pública.  
ISSN: 2594-5688  
secretaria@sbap.org.br  
Sociedade Brasileira de Administração Pública

**O efeito da política de cotas na redução da desigualdade de gênero em egressos da  
Universidade Federal de Viçosa**

**Carlos Augusto Alves De Sousa Júnior, Fernanda Maria De Almeida**

**[ARTIGO] GT 2 Análise de Políticas Públicas**

# **O efeito da política de cotas na redução da desigualdade de gênero em egressos da Universidade Federal de Viçosa**

## **Resumo:**

Este artigo teve como objetivo investigar se a política de cotas, estabelecida pela Lei 12.711/2012, tem efeito na redução da desigualdade de gênero em egressos da Universidade Federal de Viçosa (UFV). O estudo contou com os dados do questionário socioeconômico dos ingressantes na instituição de 2010 a 2020, bem como o salário médio das profissões dos egressos. Foi realizada uma análise exploratória dos dados, e também uma regressão com dados em painel. Percebe-se uma redução gradual da proporção de matrículas femininas ao longo dos anos em cursos de menor e médio prestígio social, elevando o salário médio de mulheres egressas. Adicionalmente, pôde-se constatar que o ingresso de mulheres cotistas possui efeito significativo e positivo no salário das egressas, atuando no sentido de romper com o ciclo vicioso que tem atuado na manutenção da desigualdade de gênero.

**Palavras-chave:** Política de cotas; desigualdade de gênero; Ensino Superior.

## **Introdução**

Este artigo teve como objetivo investigar se a política de cotas, estabelecida pela Lei 12.711/2012, tem efeito na redução da desigualdade de gênero em egressos da Universidade Federal de Viçosa (UFV). Isso porque, além de estimular o acesso ao ensino superior por estudantes de escola pública, autodeclarados pretos, pardos e indígenas, o sistema de cotas também pode ter efeito na mobilidade social de estudantes do sexo feminino. Mais especificamente, tal política pode viabilizar o acesso de mulheres aos cursos de maior prestígio social, fazendo-as aumentarem seus retornos salariais, ainda que tal política não preveja distinção entre pessoas do gênero masculino e feminino.

A realização desta investigação se torna importante ao passo que as responsabilidades relacionadas à economia do cuidado (como cuidar dos filhos e das tarefas domésticas) ainda recaem desproporcionalmente sobre as mulheres, levando-as a optarem por cursos de menor prestígio social, empregos com maior flexibilidade, embora com menores salários (GOLDIN, 2021; CARDOSO, 2022). Esse fenômeno intensifica a desigualdade de gênero, suscitando questionamentos sobre mecanismos que possivelmente atuem no combate à essa disparidade. Além disso, a equidade de gênero se faz presente nas políticas públicas e sociais brasileiras e também de organismos internacionais, como as Organizações das nações Unidas (ONU), Unesco e OIT (Barreto, 2014). Com efeito, a promoção da igualdade de gênero configura um dos objetivos do milênio estabelecidos pela ONU. Nesse sentido, a política de cotas pode se mostrar como um caminho possível para também promover a inclusão destas mulheres na sociedade em condição de equidade.

Estudos já apontam os efeitos dessa política no âmbito acadêmico e social.

Guimarães e Zelaya (2021) argumentam que as cotas permitiram aumento significativo de estudantes pretos e pardos no ensino superior, ao mesmo tempo que se manteve a qualidade acadêmica na presença destes ingressantes. Esta última consideração se torna de grande relevância visto que uma das principais estratégias discursivas contrárias à implementação deste sistema se fundamentava na possível perda de qualidade do ensino superior, argumento esse refutado pela pesquisa supramencionada. Ademais, Ribeiro, Jorge e Valentim (2022) caracterizam a política de cotas como uma “inovação social” por proporcionar melhor qualidade de vida para os sujeitos beneficiados pela iniciativa, e também para aqueles não contemplados pela política por vislumbrarem um ambiente mais diverso e, assim, mais próximo do ambiente corporativo.

É importante salientar que o discurso fundamentado na meritocracia, que habitualmente se contrapõe ao sistema de cotas, ainda se faz presente no ambiente acadêmico. Nesse sentido, Silva, Xavier e Calbino (2022) analisaram o discurso de docentes da Universidade Federal de Viçosa (UFV) e chegam a conclusão que estes se aproximam de um discurso meritocrático, ainda que estes atores sociais não neguem a relevância das cotas. Os autores acrescentam ainda que estes discursos se balizam em predições desacompanhas de indícios práticos, ilustrando uma contradição entre a perspectiva docente e os efeitos reais da política citada, mesmo diante das evidências empíricas sobre o efeito positivo das cotas na democratização do ensino superior.

Com efeito, Wagner, Cardoso e Rodrigues (2021) também se propuseram a analisar o efeito da política de cotas no âmbito da UFV. Os resultados dessa pesquisa indicaram que a incidência de alunos egressos do ensino médio público se reduziria substancialmente ao simular um cenário de ausência da política. Desse modo, os autores concluem que a adoção da política de cotas auxilia na ruptura com os ciclos de pobreza e estimula a mobilidade social de classes menos favorecidas.

A dimensão do gênero e sua interface com a política de cotas configura uma discussão emergente na literatura. Nesse sentido, Cordeiro (2013) afirma que as políticas afirmativas implementadas pela Lei nº 12.711/2012 têm proporcionado a mobilidade social do grupo composto por cotistas do gênero feminino, autodeclaradas negras ou pardas. Contudo, assim como Barreto (2015), os autores chamam atenção para a falta de iniciativas que focalizem as disparidades de gênero nas instituições de ensino superior, bem como a escassez de estudos que se propõem a avaliar o efeito dessas políticas na modificação do padrão da desigualdade de gênero.

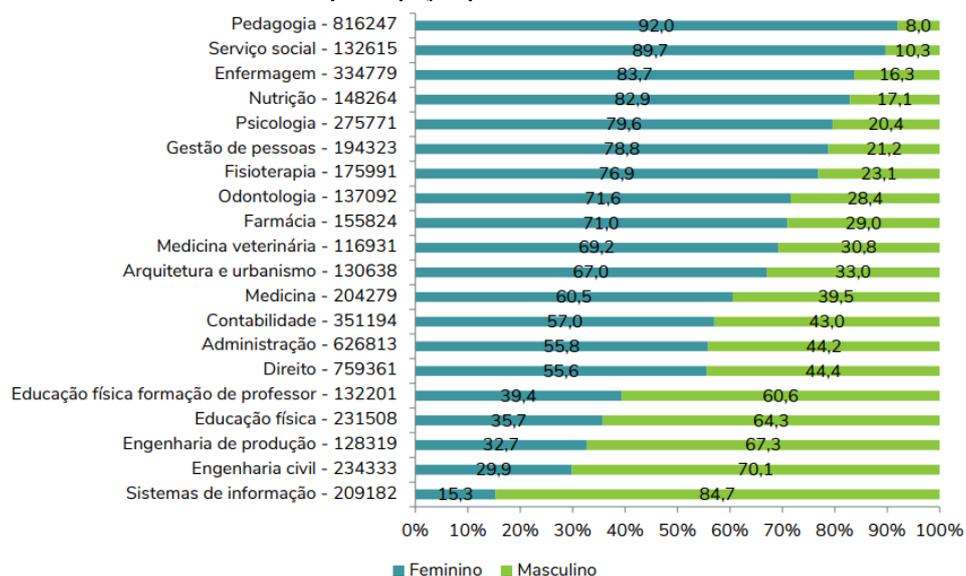
Diante do exposto, pôde-se verificar a existência de evidências sobre o efeito

positivo da política de cotas na democratização do ensino superior e na mobilidade social de estudantes egressos de modo geral. Dito isso, este estudo parte deste conhecimento já sistematizado sobre a política de cotas e propõe avançar nesse debate, lançando luz ao possível efeito de tal política na desigualdade de gênero – lacuna essa percebida na literatura vigente. Desse modo, espera-se que a realização desta pesquisa traga elementos que possam aprofundar o conhecimento sobre os efeitos da política de cotas na trajetória de mulheres egressas dos cursos de graduação da UFV. Esses resultados também podem servir de subsídio para mudanças incrementais na política pública em questão a fim de potencializar seus efeitos e torná-la cada vez mais eficaz.

### A desigualdade de gênero no ensino superior e os caminhos para mobilidade social ascendente feminina

A discussão acadêmica sobre o ensino superior brasileiro converge ao dizer que o número de mulheres em universidades e faculdades é maior que o de homens. De acordo com os dados do Censo da Educação Superior, disponibilizado anualmente, desde 1995 há predominância de matrículas de pessoas do sexo feminino em cursos de graduação presenciais no Brasil. Em 2020, 57% das matrículas desses cursos eram do gênero feminino (INEP, 2022). Contudo, ainda que esses dados apontem para a gradual inclusão dessas mulheres em espaços historicamente permeados majoritariamente por homens, a desigualdade de gênero ainda configura um fenômeno no ensino superior brasileiro. Isso porque, a distribuição de matrículas em cursos de graduação acontece de modo desigual ao levar em conta a dimensão do gênero, como se pode verificar no Tabela 1:

Tabela 1: Os 20 maiores cursos em número de matrículas de graduação e os respectivos percentuais de participação por sexo em 2020



Fonte: Elaborado por Deed/Inep com base nos dados do Censo da Educação Superior

Os dados sobre as matrículas em cursos de graduação apontam para a predominância masculina em cursos de áreas tecnológicas, enquanto o público feminino se concentra em cursos voltados à saúde e economia do cuidado. A literatura consultada também corrobora essa estratificação. Gisi (2006) e Carvalho e Ribeiro (2019) afirmam que as profissões tradicionalmente ocupadas mulheres são aqueles voltados ao ensino e aos cuidados (como serviço social, fonoaudiologia, nutrição, secretariado, cursos domésticos, serviços de beleza, pedagogia, psicologia, enfermagem e terapia e reabilitação). Por outro lado, os cursos com maior presença masculina são da área de ciências exatas e tecnológicas (como engenharias).

Diante desses dados, como se pode compreender esse processo de escolha dos cursos, tendo em vista essa estratificação por gênero? Souza e Siqueira (2020) discutem esse fenômeno argumentando que mulheres ainda são vistas como mais aptas para determinadas funções, como se houvesse “pré-disposições naturais”, alcunhando o termo “essencialismo de gênero”. Barreto (2014, p.10) também tece contribuições para entendimento dessa questão:

Os diversos estereótipos atribuídos aos gêneros moldam, definitivamente, o significado atribuído às ocupações e às carreiras, pois é comum o entendimento de que há carreiras mais afeitas às mulheres e carreiras propriamente masculinas. Como consequência, o gênero também influencia no valor social atribuído às ocupações no mercado de trabalho e atua do mesmo modo na universidade, onde as mulheres, ainda que presentes em número crescente, não se distribuem de modo uniforme pelas diferentes “vocações”.

Dessa forma, a construção social acerca dos papéis femininos e masculinos na sociedade influencia na escolha dos cursos e também molda a carreira profissional dos egressos do ensino superior. E quais as implicações desse acesso desigual aos cursos desse nível de ensino? Carvalho e Ribeiro (2019) afirmam que diferentes diplomas universitários trazem vantagens desiguais para os diplomados. Nesse sentido, os cursos majoritariamente compostos por estudantes do sexo masculino trazem remunerações superiores àqueles cursos com matrículas predominantemente femininas. Ou seja, ainda que estudantes do gênero feminino tenham maior acesso à educação superior, com desempenho muitas vezes acima ao dos homens, elas não se direcionam para profissões de maior prestígio social e, conseqüentemente, mais rentáveis (INEP, 2022; GISI, 2006; BARRETO, 2014; CARVALHO; RIBEIRO, 2019).

Diante dessa dinâmica de estratificação por gênero dos cursos de ensino superior no Brasil, Souza e Leão (2020) chamam atenção para o “ciclo vicioso” no qual as mulheres optam mais frequentemente por determinados cursos/carreiras que reduzem as possibilidades de mobilidade social ascendente, fato esse que influencia na perpetuação

da desigualdade de gênero no ensino superior e no mercado de trabalho. Soma-se a isso outras dinâmicas de gênero implícitas e explícitas que fazem com que as diferenças de gênero se traduzam em mais desigualdades, como a maternidade (SANTIAGO, 2022). De acordo com Santiago (2022), a maternidade tem se constituído como “penalidade” sobre a carreira acadêmica de mulheres, tendo em vista que as responsabilidades nesse processo recaem de modo expressivamente desigual para estas em comparação aos homens.

Por outro lado, estudos já apontam para um possível processo de ruptura com esse “ciclo vicioso” que tem atuado na manutenção da desigualdade de gênero. Nesse sentido, Cordeiro (2013) analisa se as políticas afirmativas implementadas pela Lei nº 12.711/2012 têm proporcionado a mobilidade social de cotistas negras egressas do ensino superior. Os resultados apontam que o próprio acesso, permanência e sucesso no ensino superior já se caracteriza uma mobilidade social, visto que garante “um novo *status* na vida destas mulheres” (CORDEIRO, 2013, p.311).

Com efeito, o estudo de Macedo (2020) também aponta para o fenômeno da mobilidade social feminina e ressalta o significado do diploma de ensino superior para as mulheres. O autor argumenta que a obtenção do título vai muito além da qualificação profissional, apresentando um expressivo valor simbólico. Isso quer dizer que, para as estudantes universitárias pesquisadas, “o diploma representava a oportunidade de crescimento pessoal e de reconhecimento, além da expectativa de obter um trabalho digno, relacionado com a área escolhida e que tenha remuneração compatível com a escolaridade obtida” (MACEDO, 2020, p.219).

Por outro lado, Barreto (2015) também se propôs a analisar as políticas de ações afirmativas no ensino superior, levando em consideração suas interfaces com a dimensão do gênero, ainda que tais ações não possuam diretrizes diretamente relacionadas à essa questão. De acordo com o autor, é crescente a presença de mulheres em áreas do conhecimento e carreiras antes restritas aos homens, processo esse denominado de “feminização” – e também mencionado por Gisi (2006), Aquino (2015) e Souza e Siqueira (2020). Contudo, o autor constatou que “faltam iniciativas que focalizem as disparidades de gênero e que alcancem as instituições como um todo” (BARRETO, 2015, p.59), o que revela um posicionamento crítico frente à lacuna observada nas políticas afirmativas quando se trata da desigualdade de gênero.

Ao levar em consideração o essencialismo de gênero e os estereótipos construídos acerca do papel feminino e masculino na sociedade, pode-se compreender o ensino

superior brasileiro e a dinâmica circunscrita no processo de escolha de cursos enquanto *locus* de re(produção) da desigualdade de gênero. Contudo, a literatura aponta possíveis caminhos já sendo trilhados para mitigação dessa desigualdade, como as políticas de ações afirmativas e o próprio processo de empoderamento feminino ao longo da história. Diante dessas considerações, esta pesquisa formulou a seguinte hipótese a ser testada no estudo: A política de cotas, estabelecida pela Lei 12.711/2012, influenciou na redução da desigualdade de gênero ao proporcionar o acesso ao público feminino aos cursos de maior prestígio social que, conseqüentemente, possibilitam maiores retornos salariais (**H<sub>1</sub>**). Alternativamente, a literatura também argumenta que a ausência de diretrizes diretamente voltadas para redução da desigualdade de gênero nas políticas de ações afirmativas configura uma barreira à mobilidade social do público feminino – fato esse que enseja mudanças incrementais em tais políticas com o objetivo de mitigar esse problema social. A partir dessa perspectiva, foi possível formular a seguinte hipótese a ser testada: A política de cotas, estabelecida pela Lei 12.711/2012, não influenciou na redução da desigualdade de gênero (**H<sub>2</sub>**).

Para investigar essas hipóteses, este estudo analisou os dados de estudantes ingressantes na UFV de 2010 a 2020 para testar se as políticas de ações afirmativas apresentaram efeito sobre a escolha dos cursos e do salário médio de mulheres egressas do ensino superior na referida instituição. O aprofundamento acerca dos procedimentos metodológicos realizados na pesquisa pode ser encontrado no tópico a seguir.

### **Aspectos metodológicos**

Esta pesquisa teve como objetivo investigar o possível efeito da política de cotas na redução da desigualdade de gênero no contexto específico dos discentes da UFV. A escolha dessa instituição de ensino se fez mediante o destaque conferido à UFV em rankings que aferem a qualidade do ensino, e também pela facilidade de disponibilização dos dados pelo registro escolar para pesquisas acadêmicas internas. Para isso, o estudo contou com os dados do questionário socioeconômico dos estudantes ingressantes nesta instituição e também com os salários médios das profissões dos egressos.

De modo mais específico, as informações cedidas pelo setor administrativo da UFV englobaram os dados de 20.745 alunos ingressantes na instituição entre 2010 e 2020. Esses dados abrangeram o ano de admissão do aluno, curso de entrada, gênero autodeclarado, grau de instrução da mãe, faixa de renda familiar, escore do processo seletivo (nota do Enem), etnia, cota convocada e tipo de escola do segundo grau (pública ou privada). A composição do *corpus* da pesquisa também contou com os salários médios

das profissões dos egressos dos cursos da instituição em análise, coletados no Portal Salário, referentes ao ano de 2022.

Em posse das informações supramencionadas, o segundo passo compreendeu na organização dos dados coletados. Nesse sentido, a técnica *dummy encoding* foi utilizada para transformação das variáveis categóricas gênero, curso de entrada, grau de instrução da mãe, faixa de renda familiar e cota convocada em variáveis *dummies*, a fim de viabilizar a adição dessas informações no software *Stata* (versão 16.0). Para fins de ajustamento do modelo, a variável logSalário foi criada utilizando o logarítmo em base 10 do valor do salário.

Adicionalmente, foram criadas variáveis específicas no intuito de analisar o efeito destas no salário médio dos egressos, bem como as estatísticas descritivas do grupo. A descrição completa pode ser visualizada na Tabela 2:

Tabela 2: Descrição das variáveis utilizadas na pesquisa

<b>Variável dependente</b>		
<b>Nome</b>	<b>Descrição</b>	<b>Fonte</b>
<b>Salário</b>	Salário médio da profissão	Portal Salário
<b>LogSalário</b>	Logarítmo do salário médio da profissão	Portal Salário
<b>Variáveis independentes (explicativas)</b>		
<b>Ano</b>	Ano de admissão	UFV
<b>Curso</b>	Curso de entrada	UFV
<b>Estudante</b>	Matrícula (identificador)	UFV
<b>Gênero</b>	Gênero autodeclarado (0 para masculino e 1 para feminino)	UFV
<b>grau_inst_mae1</b>	Grau mais alto de instrução da mãe: fundamental incompleto	UFV
<b>grau_inst_mae2</b>	Grau mais alto de instrução da mãe: médio incompleto	UFV
<b>grau_inst_mae3</b>	Grau mais alto de instrução da mãe: superior incompleto	UFV
<b>grau_inst_mae4</b>	Grau mais alto de instrução da mãe: pós-graduação	UFV
<b>faixa_renda1</b>	Renda bruta mensal (sem descontos) familiar até 2 salários mínimos	UFV
<b>faixa_renda2</b>	Renda bruta mensal (sem descontos) familiar de 2 a 5 salários mínimos	UFV
<b>faixa_renda3</b>	Renda bruta mensal (sem descontos) familiar de 5 a 10 salários mínimos	UFV
<b>faixa_renda4</b>	Renda bruta mensal (sem descontos) familiar acima de 10 salários mínimos	UFV
<b>Escore_Processo_Seletivo</b>	Nota do Enem	UFV
<b>Etnia</b>	Autodeclarados pretos, pardos e indígenas (1) ou não (0)	UFV
<b>cota1</b>	Candidatos autodeclarados pretos, pardos ou indígenas, com renda familiar bruta per capita igual ou inferior a 1,5 salário mínimo e que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas	UFV
<b>cota3</b>	Candidatos com renda familiar bruta per capita igual ou inferior a 1,5 salário mínimo que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas	UFV
<b>cota5</b>	Candidatos autodeclarados pretos, pardos ou indígenas que, independentemente da renda, tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas	UFV

<b>cota7</b>	Candidatos que, independentemente da renda , tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas	UFV
<b>cota9</b>	Ampla Concorrência	UFV
<b>Cota</b>	Candidato usuário de qualquer tipo de cota	UFV
<b>tipo_esc</b>	Tipo de escola do segundo grau: privada (0) ou pública (1)	UFV
<b>mulhercotista</b>	Discente do gênero feminino usuária de qualquer modalidade de cota	UFV
<b>MulherRaça</b>	Discente do gênero feminino autodeclarada preta, parda ou indígena	UFV
<b>Prestígiosocial1</b>	Discentes de cursos de alto prestígio social (como medicina, direito e engenharia)	UFV
<b>Prestígiosocial2</b>	Discentes de cursos de médio prestígio social (bacharelado em geral)	UFV
<b>Prestígiosocial3</b>	Discentes de cursos de menor prestígio social (licenciaturas)	UFV

Fonte: elaborado pelos autores com base nos dados coletados e organizados

Para análise das informações levantadas, primeiramente foi realizada uma análise exploratória dos dados, dando enfoque à dimensão do gênero através de tabelas cruzadas. Adicionalmente, foi realizada uma regressão com dados em painel (modelo *Pooled Data* ou dados empilhados), que consiste na combinação de série temporal e seção cruzada. De acordo com Cameron e Trivedi (2005), essa técnica “possibilita aprender mais sobre a dinâmica do comportamento individual do que com a aplicação de uma única seção transversal” a exemplo dos efeitos de determinada política e/ou lei ao longo do tempo em um determinado contexto. Nesse sentido, a equação estimada acerca do modelo da pesquisa é:

$$\log\text{Salário}_{it} = \beta_0 + \beta_1\text{Curso}_i + \beta_2\text{Gênero}_i + \beta_3\text{grau\_inst\_mae}_{it} + \beta_4\text{faixa\_renda}_{it} + \beta_5\text{Escore\_Processo\_Seletivo}_{it} + \beta_6\text{Etnia}_i + \beta_7\text{cota} + \beta_8\text{tipo\_esc}_i + \beta_9\text{mulhercotista}_i + \beta_{10}\text{MulherRaça}_i + \beta_{11}\text{Prestígiosocial} + \varepsilon_{it}. \text{ (Em que: } \beta_0: \text{ constante do modelo; } i: \text{ se refere a cada estudante; } t: \text{ tempo; } \varepsilon: \text{ termo de erro.)}$$

Também, foi realizado o teste de Wooldridge para detecção de autocorrelação serial, em que a hipótese nula se fundamenta na ausência de autocorrelação. Adicionalmente, foi realizado o teste de Wald para heterocedasticidade em grupo, em que a hipótese nula é a ausência de heterocedasticidade. A correção desses problemas foi feita através de estimações com o método *bootstrap* (CAMERON; TRIVEDI, 2005). Após a estimação e validação do modelo com os devidos ajustes, o próximo passo compreendeu na análise dos coeficientes apresentados pelo software *Stata* e suas implicações, discussão essa apresentada no tópico a seguir.

## Análise Exploratória

Primeiramente, o estudo realizou uma análise exploratória dos dados. Na tabela a seguir, visualiza-se o número de observações das variáveis utilizadas, média, desvio padrão, e valores máximos e mínimos da amostra:

Tabela 3: Variáveis e suas estatísticas descritivas

Variável	Observações	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
ano	20744	2015,55	3,228	2010	2020
estudante	20744	122304,40	27380,907	75640	161151
Salário	20522	5059,13	1906,167	2140,81	8890,6
logSalário	20744	3673	0,167	3,331	3,949
Gênero	20744	0,53	0,499	0	1
grau inst mae1	19241	0,217	0,412	0	1
grau inst mae2	19241	0,118	0,323	0	1
grau inst mae3	17316	0,34	0,474	0	1
grau inst mae4	17316	0,399	0,49	0	1
faixa renda1	19385	0,435	0,496	0	1
faixa renda2	19385	0,229	0,42	0	1
faixa renda3	17084	0,264	0,441	0	1
faixa renda4	13414	0,151	0,358	0	1
notaspad	19176	630,566	126,145	286,54	996,154
etnia	20744	0,362	0,481	0	1
cota	15402	0,439	0,496	0	1
tipo esc	20536	0,564	0,496	0	1
mulhercotista	20744	0,169	0,375	0	1
MulherRaça	20744	0,188	0,391	0	1
Pretigosocial1	20744	0,364	0,481	0	1
Pretigosocial2	20744	0,495	0,5	0	1
Pretigosocial3	20744	0,14	0,347	0	1

Fonte: elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa.

De acordo com os dados, o salário médio de todas as profissões é de R\$ 5059,13, com o valor mínimo de R\$ 2140,81 e valor máximo de R\$ 8890,60. Ao longo da série, a proporção de matrículas femininas no ensino superior na instituição em análise é de 53%, valor esse relativamente menor em comparação à taxa de 57% de matrículas no ensino superior brasileiro em 2020 (INEP, 2020). O percentual de cotistas é de 43,9%, sugerindo que a instituição ainda não alcançou os 50% prelecionados pela Lei 12.711/2012. Esse dado pode ser explicado pela transferência de vagas destinadas às ações afirmativas para a ampla concorrência, no caso de não preenchimento. Por outro lado, ainda que não tenha se alcançado esse percentual, 56,4% dos alunos matriculados estudaram em escola pública no ensino médio.

Ainda sobre o perfil dos ingressantes, dentre o número total de matrículas, 36,2% correspondem aos estudantes autodeclarados pretos, pardos ou indígenas, 16,9% às mulheres e também cotistas, e 18,8% às mulheres autodeclaradas pretas, pardas ou indígenas. Em 39,9% das matrículas, as mães tinham pós-graduação como grau mais alto

de instrução. As mães com ensino superior incompleto somaram 34%, enquanto 11,8% tinham o ensino médio incompleto, e 21,7% o fundamental incompleto. Quando se trata da renda familiar, a faixa que compreende até dois salários mínimos obteve maior percentual (43,5%), enquanto a faixa de renda acima de 20 salários mínimos apresentou menor valor (15,1%).

As notas do ingressantes se situaram no intervalo entre 286,54 e 996,15 pontos, apresentando um importante desvio padrão. Isso pode sugerir que há expressiva variabilidade nas notas de corte para cada curso, e também para as diferentes modalidades de cotas. É interessante também analisar o percentual de matrículas de mulheres por categoria ao longo dos anos, conforme a tabela 4 a seguir.

Tabela 4: Percentual de matrículas femininas por categoria ao longo dos anos

Ano	Mulheres	Mulheres cotistas	Mulheres autodeclaradas pretas, pardas, indígenas
2010	56,4%	-	-
2011	58,0%	-	-
2012	58,6%	-	-
2013	56,7%	9,3%	31,9%
2014	56,1%	15,8%	35,9%
2015	51,9%	21, %	33,4%
2016	49,2%	24,0%	31,7%
2017	52,0%	25,3%	32,2%
2018	50,1%	23,9%	12,1%
2019	50,0%	25,1%	14,0%
2020	49,6%	24,9%	14,9%

Tabela 5: Percentual de mulheres matriculadas em cursos dos diferentes estratos de prestígio social ao longo dos anos

Ano	Prestígio Social 1	Prestígio Social 2	Prestígio Social 3
2010	42%	63%	80%
2011	41%	63%	83%
2012	51%	61%	75%
2013	43%	62%	78%
2014	45%	61%	71%
2015	41%	56%	66%
2016	42%	53%	57%
2017	42%	55%	67%
2018	39%	54%	64%
2019	37%	54%	66%
2020	41%	53%	57%

*Fonte:* elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa.

Visualiza-se que o percentual de matrículas femininas diminui ao longo dos anos, em especial a partir de 2015, passando de 56,4% em 2010 para 49,6% em 2020. Quando se trata das mulheres cotistas, esse percentual apresenta tendência crescente, possivelmente em consonância à implementação da Lei 12.711/2012. Contudo, tal fenômeno não se observa no grupo de mulheres autodeclaradas pretas, pardas ou indígenas, que atinge os maiores percentuais nos primeiros anos de implementação da Lei, e decresce ao longo dos anos, atingindo valor mínimo de 12,1% em 2018 e o valor de 14,9% para o último ano da série histórica.

No intuito de explorar a dinâmica circunscrita nas questões de gênero no ensino superior, o estudo também categorizou os cursos da UFV em três grupos de prestígio social. Visualiza-se na Tabela 5 o percentual de mulheres em cada um desses estratos, na qual se observa predominância de estudantes do gênero masculino nos cursos de maior prestígio social, conforme apresentado pela literatura (GISI, 2006; BARRETO, 2014;

CARVALHO; RIBEIRO, 2019; INEP, 2020). O percentual de mulheres nesse estrato parece pouco se alterar ao longo dos anos. Por outro lado, os cursos de menor prestígio social eram compostos predominantemente por matrículas femininas no início da série (80%). Esse percentual diminuiu gradativamente ao longo dos anos, atingindo o valor de 57% em 2020. Semelhantemente, os cursos de médio prestígio social também reduziram o percentual de matrículas femininas, passando de 63% em 2010 para 53% em 2020. Levando em consideração a diminuição da proporção de matrículas femininas ao longo dos anos (tabela 2), pode-se sugerir que essa diminuição se deu majoritariamente nos cursos de menor e médio prestígio social.

Diante dessas mudanças nos perfis dos estudantes, a pesquisa também comparou o salário médio dos egressos ao longo dos anos, levando em consideração a dimensão do gênero. Encontra-se na tabela a seguir os salários médios dos egressos por categoria:

Tabela 6: Salários médios dos egressos por categoria

Ano	Gênero		% relativo	Mulheres pretas, pardas ou indígenas		% relativo	Mulheres e cotistas		% relativo
	Masculino	Feminino		Ausência do atributo	Presença do atributo		Não	Sim	
2010	5901,57	4549,93	77%	5136,39			5136,39		
2011	5765,96	4518,01	78%	5055,47			5055,47		
2012	5670,02	4786,25	84%	5147,27			5147,27		
2013	5659,79	4596,68	81%	5290,17	4559,46	86%	5113,26	4507,53	88%
2014	5598,23	4718,07	84%	5353,99	4659,57	87%	5159,66	4811,70	93%
2015	5404,84	4638,07	86%	5205,22	4610,76	89%	5098,60	4661,14	91%
2016	5379,17	4794,68	89%	5243,93	4764,11	91%	5192,90	4772,08	92%
2017	5470,27	4585,12	84%	5245,52	4514,61	86%	5122,28	4679,11	91%
2018	5457,10	4566,72	84%	5075,66	4544,83	90%	5115,86	4678,24	91%
2019	5527,21	4593,25	83%	5134,09	4611,02	90%	5194,31	4660,92	90%
2020	5385,33	4678,20	87%	5074,63	4808,07	95%	5112,25	4802,18	94%

Fonte: elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa.

Ao se levar em consideração os salários médios dos egressos da UFV por gênero, visualiza-se que em 2010 o salário de mulheres correspondia a 77% do salário dos homens. Esse percentual apresenta tendência crescente ao longo dos anos, atingindo o valor de 87% em 2020. De modo semelhante, as mulheres pretas, pardas e indígenas recebiam em média 86% do salário dos demais egressos, valor esse que aumenta ao longo dos anos, atingindo 95% em 2020. Já as mulheres cotistas recebiam em 2013 em média 88% do salário dos demais egressos. Essa porcentagem aumenta brevemente no ano seguinte, e atinge o pico de 94% em 2020. Diante desses dados, percebe-se uma tendência gradual de redução das diferenças salariais entre homens e mulheres, bem como entre mulheres pretas, pardas ou indígenas e cotistas em relação aos demais egressos.

Essa tendência pode indicar o fenômeno da mobilidade social feminina ao romper com o “ciclo vicioso” apontado por Souza e Siqueira (2020) que tem atuado na

manutenção da desigualdade de gênero. O aumento relativo do salário de mulheres pretas, pardas ou indígenas e cotistas em relação aos demais egressos também é corroborado por Cordeiro (2013) ao afirmar que as políticas afirmativas implementadas pela Lei nº 12.711/2012 têm proporcionado a mobilidade social de cotistas negras egressas do ensino superior.

### O efeito da política de cotas no salário médio dos egressos da UFV

A fim de investigar o efeito da política de cotas na modificação do padrão da desigualdade de gênero, a pesquisa estimou modelos lineares utilizando o salário médio das profissões como *proxy*. Nesse processo, cinco modelos distintos foram estimados, conforme a tabela a seguir:

Tabela 7: Resultados para os diferentes modelos estimados

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4	Modelo 5
	logSalário	logSalário	logSalário	logSalário	logSalário
<b>Gênero</b>	-0,068***	-0,09***	-0,071***	-0,068***	-0,032***
<b>grau_inst_mae1</b>	-0,016***	-0,016***	-0,016***	-0,017***	-0,008***
<b>grau_inst_mae2</b>	0,033***	0,035***	0,037***	0,039***	0,015**
<b>grau_inst_mae4</b>	0,004	0,006	0,006	0,004	-0,002
<b>faixa_renda1</b>	-0,003	-0,001	-0,003	-0,009	-0,008*
<b>faixa_renda3</b>	0,02**	0,016**	0,016**	0,018**	0,003
<b>faixa_renda4</b>	0,058***	0,062***	0,06***	0,05***	0
<b>notaspad</b>	0***	0***	0***	0***	0***
<b>etnia</b>	-0,01***	-0,009***	-0,002	-0,026***	-0,007***
<b>tipo_esc</b>	-0,042***	-0,021***	-0,01**	-0,012***	-0,012***
<b>cota</b>	0,065***				0,018***
<b>mulhercotista</b>		0,044***			
<b>MulherRaça</b>			-0,001		
<b>cota1</b>				0,067***	
<b>cota3</b>				0,041***	
<b>cota5</b>				0,023***	
<b>cota7</b>				0,014	
<b>Prestígiosocial1</b>					0,22***
<b>Prestígiosocial3</b>					-0,09***
<b>Constante</b>	3,549***	3,596***	3,593***	3,549***	3,587***
<b>Observações</b>	8422	9940	9940	8422	8422
<b>R<sup>2</sup></b>	0,125	0,134	0,126	0,116	0,587

Fonte: elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa.

\*\*\*, \*\*, \*: Variáveis estatisticamente significantes ao nível de confiança de 99%, 95% e 90% respectivamente.

Primeiramente, estimou-se o modelo com as primeiras variáveis dependentes supramencionadas. Neste modelo, verificou-se que o fato de determinado estudante ser do gênero feminino tem efeito negativo sobre o salário, corroborando a literatura que aponta que o salário médio de mulheres é inferior ao dos homens (CARVALHO; RIBEIRO, 2019). Também, mães com os menores índices de instrução (fundamental incompleto) e famílias com renda na menor faixa salarial (dois salários mínimos) apresentam efeito negativo sobre o salário do egresso. Em contraposição, mães com grau

de instrução na faixa 2 (ensino médio incompleto) têm efeito positivo no salário, bem como faixas salariais mais elevadas. Esse resultado corrobora a literatura que aponta que o efeito da escolaridade da mãe é de grande importância na determinação da escolaridade do filho. Assim, quanto mais alta a escolaridade da mãe, maior a probabilidade de os filhos concluírem o ensino superior, principalmente para filhos de mães que concluíram o ensino médio e também superior (RIBEIRO; CINEVIVA; BRITO, 2015).

Estudantes autodeclarados pretos, pardos e indígenas, bem como aqueles advindos do ensino médio em escola pública também têm efeito negativo sobre o salário. Esse resultado pode sugerir que essa população adentra ao ensino superior em cursos que propiciam menores retornos salariais. Em contraponto, o fato de determinado estudante ter ingressado por alguma modalidade de cota tem efeito positivo no salário do egresso, sugerindo que as cotas atuam no sentido de promover a mobilidade social de seus usuários ao propiciar o acesso a cursos que fornecem melhores retornos salariais.

É interessante analisar o efeito positivo da variável de cotas no salário médio dos egressos, uma vez que vai de encontro à perspectiva de Wagner, Cardoso e Rodrigues (2021) ao afirmarem que a política de cotas auxilia na ruptura com os ciclos de pobreza ao estimular a mobilidade social de classes menos favorecidas. Além disso, esse resultado também refuta os argumentos contrários a implementação da política baseados em um discurso meritocrático (SILVA; XAVIER; CALBINO, 2022) uma vez que apresenta indícios práticos do efeito dessa política na democratização do ensino superior, assim como na mobilidade social.

No segundo modelo, incluiu-se uma variável para mulheres cotistas, a fim de mensurar o efeito específico dessa categoria no salário médio. A regressão mostrou um efeito positivo e estatisticamente significativo dessa variável no salário médio das egressas. Isso indica que as cotas têm atuado no sentido de romper com o “ciclo vicioso” apontado por Souza e Siqueira (2020) que tem atuado na manutenção da desigualdade de gênero ao propiciar melhores retornos salariais. Por outro lado, assim como discutido por Barreto (2015), ainda se faz necessário discutir e implementar ações específicas que focalizem as disparidades de gênero de modo sistêmico nas IEs brasileiras.

No terceiro modelo, foi acrescentada uma variável para mulheres pretas, pardas e indígenas, que não obteve significância estatística nem modificou expressivamente os demais coeficientes. O modelo 4 levou em consideração distintas modalidades de cotas. As modalidades 1, 3 e 5 obtiveram significância estatística e apresentaram efeito positivo

sobre o salário médio. Já o grupo 7 de cotas não apresentou efeito sobre o salário estatisticamente significativo.

O modelo 5 teve como objetivo aferir o efeito dos diferentes estratos de prestígio social dos cursos sobre o salário médio. Nesse sentido, os cursos de maior prestígio social têm efeito positivo no salário médio dos egressos, enquanto os cursos de menor prestígio social influenciam negativamente neste. Dito isso, levando em consideração a distribuição de matrículas por gênero nos diferentes estratos apresentada na tabela 5, o modelo em questão comprova que o essencialismo de gênero e sua influência na escolha dos cursos têm influência na manutenção da desigualdade de gênero. Isso porque, os cursos de menor prestígio social, que influenciam negativamente no salário médio do egresso, possuem presença majoritária de mulheres, enquanto os cursos de maior prestígio social, que influenciam positivamente no salário médio do egresso, são permeados predominantemente por homens. Assim, esse resultado corrobora a literatura que aponta que diferentes diplomas universitários trazem vantagens desiguais para os diplomados, sendo que os cursos permeados majoritariamente por homens trazem retornos salariais médios superiores aos cursos com matrículas predominantemente femininas (CARVALHO; RIBEIRO, 2019).

Por outro lado, é válido ressaltar o fenômeno que vem ocorrendo quando se trata da proporção de mulheres em cada estrato de prestígio social. Nesse sentido, o percentual de mulheres matriculadas em curso de menor e médio prestígio social tem diminuído ao longo dos anos, possivelmente elevando o salário médio deste segmento em comparação ao dos homens, conforme apresentado pela tabela 6. Contudo, essa redução da proporção de mulheres nesses estratos acontece mediante a redução total da proporcionalidade de mulheres na referida instituição, que atinge o valor de 49,6% em 2020, suscitando o questionamento sobre o motivo desse fenômeno que se contrasta com a média brasileira de 57% de matrículas femininas nas IEs brasileiras (INEP, 2020).

Por possuir o maior valor para o  $R^2$ , o modelo 5 é considerado o mais ajustado. Ou seja, esse modelo tem o maior potencial explicativo para as variações no salário médio dos egressos, tendo em vista as variáveis explicativas utilizadas. De modo geral, percebe-se que a variável gênero é aquela que tem maior influência sobre o salário médio de egressos por apresentar maior módulo de coeficiente. Assim, mesmo observado o gradual processo de equiparação salarial entre mulheres e homens, bem como mulheres cotistas e pretas pardas e indígenas, a desigualdade de gênero ainda persiste e configura uma questão a ser discutida. Nesse sentido, torna-se imperativo pautar iniciativas que

focalizem as disparidades de gênero, conforme apontado por Barreto (2015), e que possam potencializar os efeitos da política de cotas na democratização do ensino superior brasileiro.

### **Considerações finais**

Este estudo teve como objetivo investigar o efeito da política de cotas na redução da desigualdade de gênero em egressos da UFV. Ao analisar os dados do questionário socioeconômico dos discentes da instituição, percebe-se uma redução gradual da proporção de matrículas femininas ao longo dos anos. Essa redução possivelmente se deu em cursos de menor e médio prestígio social, enquanto a proporção de mulheres em cursos de maior prestígio social pouco se alterou ao longo da série. O efeito dessa dinâmica foi o aumento do salário médio de mulheres egressas, diminuindo a diferença percentual em comparação ao salário dos homens.

Além disso, esse fenômeno de equiparação salarial também pôde ser visualizado quando se trata de mulheres cotistas e autodeclaradas pretas, pardas ou indígenas, dando indícios sobre a mobilidade social de seus usuários. Através dos modelos de regressão estimados pôde-se constatar que o ingresso na instituição pela modalidade de cotas apresenta efeito significativo e positivo sobre o salário médio dos egressos. Com efeito, o ingresso de mulheres cotistas também possui efeito significativo e positivo no salário dos egressos, reafirmando o potencial de ruptura com ciclos de pobreza por meio da mobilidade social proporcionados pela implementação da Lei 12.711/2012.

Por outro lado, a diminuição de matrículas femininas nos cursos da UFV é um ponto que chama atenção, sendo possível sugerir como estudo futuro a compreensão desse fenômeno. Também, tendo em vista que a própria política lança um olhar regionalista ao tomar como base dados do IBGE para nortear o quantitativo de vagas para cada categoria prevista em cada região, é fundamental aprofundar o conhecimento acerca dos efeitos dessa política em cada localidade. Levando em consideração que os resultados apresentados se referem ao contexto específico dos discentes da UFV, pode-se sugerir como estudo futuro a ampliação do escopo da pesquisa a fim de compreender o efeito da política de cotas em outras instituições de ensino superior.

### **Agradecimentos**

À fonte financiadora FAPEMIG.

## Referências

- AQUINO, M. A presença de mulheres negras em espaços públicos como uma questão de desigualdade de gênero. **Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação**, p. 555-576, 2015.
- BARRETO, A. A mulher no ensino superior: distribuição e representatividade. **Cadernos do GEA**, p. 5-52, 2014.
- BARRETO, P. C. D. S. Gênero, raça, desigualdades e políticas de ação afirmativa no ensino superior. **Brasileira de Ciência Política**, p. 39-64, 2015.
- CAMERON, A. C.; TRIVEDI, P. K. **Microeconometrics: methods and applications**. [S.l.]: Cambridge university press, 2005.
- CARDOSO, L. Desigualdade de gênero e o equilíbrio entre trabalho e família. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 39, 2022.
- CARVALHAES, F.; RIBEIRO, C. A. C. Estratificação horizontal da educação superior no Brasil: Desigualdades de classe, gênero e raça em um contexto de expansão educacional. **Tempo Social**, v. 31, p. 195-233, 2019.
- CORDEIRO, A. L. A. Ações afirmativas na educação superior: mulheres negras cotistas e mobilidade social. **Revista Pedagógica**, p. 297-314, 2013.
- GISI, M. L. A Educação Superior no Brasil e o caráter de desigualdade do acesso e da permanência. **Revista Diálogo Educacional**, v. 6, n. 17, p. 97-112, 2006.
- GOLDIN, C. **Career and family: women's century-long journey toward equity**. [S.l.]: Princeton University Press, 2021.
- GUIMARÃES, E. D. A. F.; ZELAYA, M. A Política de Cotas Raciais nas Universidades Públicas do Brasil duas décadas depois: uma análise. **Trabalho & Educação**, v. 30, n. 3, p. 133-148, 2021.
- GUJARATI, D. N.; PORTER, D. C. **Econometria básica**. Porto Alegre: AMGH, 2011.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). **Resumo Técnico: Censo da Educação Superior (CES) de 2020**. [S.l.]. 2022.
- MACEDO, R. M. “Agora quer ser rica?”: negociações cotidianas sobre classe e mobilidade social entre estudantes universitárias. **Antropolítica-Revista Contemporânea de Antropologia**, 2020.
- RIBEIRO, C. A. C. Desigualdades de gênero no ensino superior e no mercado de trabalho no Brasil: uma análise de idade, período e coorte. **Sociedade e Estado**, p. 301-323, 2016.
- RIBEIRO, C. C.; CENEVIVA, R.; BRITO, M. M. A. Estratificação educacional entre jovens no Brasil: 1960 a 2010. In: ARRETCHE, M. **Trajetórias das desigualdades: como o Brasil mudou nos últimos cinquenta anos**. São Paulo: UNESP/CEM, 2015. p. 79-162.
- RIBEIRO, M. A.; JORGE, C. F. B.; VALENTIM, M. L. P. Política de Cotas no Ensino Superior: uma inovação social e necessária. **Informação & Informação**, v. 27, n. 1, p. 207-228, 2022.
- SANTIAGO, E. Carreira acadêmica de mulheres e dinâmicas de gênero. **Revista Espaço Acadêmico**, p. 69-80, 2022.
- SILVA, B. C. M.; XAVIER, W. S.; CALBINO, D. Política de Cotas e Meritocracia: Uma Análise da Percepção de Professores Universitários. **Dados**, v. 65, n. 1, p. 1-34, 2022.
- SILVEIRA, L. S.; LEÃO, N. S. O impacto da segregação ocupacional por gênero e raça na desigualdade de renda no Brasil em três décadas (1986-2015). **Revista Latinoamericana de Población**, p. 41-76, 2020.

WAGNER, Y. G.; CARDOSO, L. C. B.; RODRIGUES, C. T. Política de Cotas: Uma democratização ao acesso para cursos de graduação na Universidade Federal de Viçosa. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação**, v. 37, n. 1, p. 394-416, 2021.