

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES
DEPARTAMENTO DE LETRAS
Secretariado Executivo Trilíngue

**AVALIAÇÃO DO CURSO DE GESTÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS EM GÊ-
NERO E RAÇA: UM ESTUDO DOS SEUS OBJETIVOS A LUZ DO PÚBLICO
ALVO**

Naiara Moraes Amaral

Viçosa – MG
Outubro/2014

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES
DEPARTAMENTO DE LETRAS
Secretariado Executivo Trilíngue

**AVALIAÇÃO DO CURSO DE GESTÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS EM GÊ-
NERO E RAÇA: UM ESTUDO DOS SEUS OBJETIVOS A LUZ DO PÚBLICO
ALVO**

Monografia apresentada ao Departamento de
Letras da Universidade Federal de Viçosa
como parte das exigências de conclusão do
Curso de Secretariado Executivo Trilíngue.

Viçosa – MG
Outubro/2014

NAIARA MORAES AMARAL

**AVALIAÇÃO DO CURSO DE GESTÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE GÊ-
NERO E RAÇA: UM ESTUDO DOS SEUS OBJETIVOS A LUZ DO PÚBLICO
ALVO**

Monografia apresentada ao Curso de Secretariado Executivo Trilíngue da Universidade Federal de Viçosa como requisito para obtenção do título e bacharel em Secretariado Executivo Trilíngue.

APROVADA: 10 de novembro de 2014.

Prof.^a Haudrey Germiniani Calvelli(UFV)

Prof.^a Rosália Beber de Souza
(UFV)

Prof.^a Maria de Fátima Lopes
(Orientadora)
(UFV)

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer imediatamente à Deus e todas as forças que nos proporciona para seguir em frente. À minha chefe no trabalho, orientadora acadêmica e amiga nas horas vagas, prof. Maria de Fátima Lopes (Fatinha) por ter liderado a execução do projeto na UFV, hoje meu objeto de pesquisa que aqui apresento, e por ter me dado a oportunidade de agregar mais conhecimento ao ver de perto a execução de uma política. Agradeço também pelo pouco que consegui absorver por “osmose” todo seu conhecimento em gênero e sexualidade que hoje me torna uma mulher um pouco mais madura. Todo agradecimento se estende também a professora Haudrey Germiniani Calvelli, parte de toda satisfação por ter feito parte do projeto.

Meus sinceros agradecimentos às turmas do GPP-GeR por cederem informações importantes para a pesquisa.

Agradecimentos especiais a todos (as) os professores (as) do curso de Secretariado Executivo, em especial à prof. Rosália Beber de Souza e Odemir Vieira Baeta, pelos ótimos anos de convivência e muitos saberes repassados.

As lindas da Republica 4A4 pelos infinitos dias de diversão, convivência, esforço, amizade e compreensão.

Por fim, e não menos importante, à minha família base de tudo que hoje experimento.

*“Que nada nos defina, que nada nos sujeite,
que a liberdade seja nossa própria substância”
Simone de Beauvoir.*

RESUMO

O presente trabalho monográfico tem como objetivo propor novas metodologias de divulgação do curso de formação em Gestão de Políticas Públicas em Gênero e Raça, com o intuito de avaliar o impacto destas decisões na adequação do perfil do seu público-alvo em relação ao perfil dos alunos matriculados e compreender os motivos da similaridade ou não similaridade destes perfis. Objetivou-se, especificamente, identificar perfil dos alunos matriculados na Turma I e comparar com o perfil do público-alvo; entender como foi realizado o trabalho de divulgação e seleção das turmas; sugerir novas metodologias de divulgação para atender ao público-alvo de acordo com as necessidades percebidas; identificar o perfil dos alunos matriculados na segunda turma e comparar os perfis dos alunos matriculados na primeira turma. A pesquisa, de caráter descritivo e explicativo, utilizou a pesquisa documental e de levantamento, estudos de relatórios e projetos e pesquisa de campo com base em aplicação de questionário e entrevistas. A pesquisa apontou que a renovação das estratégias de promoção bem como os critérios de seleção no curso atraiu um novo perfil de estudantes na busca pelo programa sendo mais adequado aos objetivos da política. Compreendeu-se também a importância do marketing para a gestão universitária bem como um viés essencial na avaliação de políticas públicas.

Palavras-Chave: Políticas Públicas, Avaliação de Políticas Públicas, Marketing, Público-Alvo, Gestão Universitária.

ABSTRACT

The research aims to propose new disseminating methods of the *Curso de Formação em Gestão de Políticas Públicas em Gênero e Raça*, in order to assess the impact of this kind of decisions according to the adequacy of the target audience's profile relative to the profile of the students enrolled and it aims to understand the reasons of the similarity or non-similarity on these profiles. It intends to know the student's profile of the first class and to compare to the target audience's profile; to understand how they did the disclosure and selection; to suggest new disclosure methods looking for the specific target audience according to the perceived needs of the policy; to know the student's profile of the second class and compare to the profile of the first class' students. The research that has descriptive and explanatory profile used the research with documents review and with the study of reports, projects and field research according to the answers of the questionnaires and interviews. The research showed that the changes in the promoting strategies and the selection have attracted a new students profile according to the policy goals. It also showed the importance of the marketing for the university management and it is an essential point on the evaluation of public policies.

Key Words: Public Policies, Marketing, Target Audience, University Management.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

| | |
|---|-----------|
| Figura 1 - Tipos de mídias..... | 21 |
| Figura 2 - Gênero Turma I..... | 27 |
| Figura 3 - Profissão Turma I | 28 |
| Figura 4 - Ocupação Turma I..... | 29 |
| Figura 5 - Gênero Turma II..... | 34 |
| Figura 6 - Profissão Turma II..... | 35 |
| Figura 7 - Ocupação Turma II | 36 |

LISTA DE TABELAS

| | |
|--|-----------|
| Tabela 1- Estudantes envolvidos (as) com a administração pública Turma I e Turma II | 37 |
|--|-----------|

SUMÁRIO

| | |
|--|----|
| LISTA DE ILUSTRAÇÕES | v |
| LISTA DE TABELAS | vi |
| I. INTRODUÇÃO | 9 |
| 1.1. O tema e seu contexto | 9 |
| 1.2. Problema | 10 |
| 1.3. Objetivos | 11 |
| II. REFERENCIAL TEÓRICO | 13 |
| 2.1. Avaliação de Políticas Públicas | 13 |
| 2.2. Políticas Públicas e as questões de Gênero e Raça..... | 13 |
| 2.3. Pós Graduação Lato Sensu em Gestão de Políticas Públicas de Gênero e Raça..... | 15 |
| 2.4. O processo de comunicação | 17 |
| 2.4.1. Mensagem..... | 19 |
| 2.4.2. Estratégias de promoção..... | 20 |
| 2.5. Público-Alvo..... | 21 |
| III. METODOLOGIA..... | 23 |
| 3.1. Objeto de estudo | 23 |
| 3.2. Local de estudo | 23 |
| 3.3. Tipo de pesquisa | 24 |
| 3.4. A população e a amostragem | 25 |
| 3.5. Construção dos dados | 25 |
| 3.6. Modelo operacional | 26 |
| IV. RESULTADOS | 27 |
| 4.1. Perfil dos alunos – Turma I | 27 |
| 4.1.1. Gênero | 27 |
| 4.1.2. Faixa Etária..... | 27 |
| 4.1.3. Profissão | 27 |
| 4.2.4. Ocupação | 28 |
| 4.3. Avaliação do curso a luz do público-alvo..... | 29 |
| 4.4. Novas estratégias de promoção | 30 |
| 4.5. Avaliação dos resultados após novos critérios – Perfil dos alunos – Turma II..... | 34 |
| 4.5.1. Gênero | 34 |
| 4.1.2. Faixa Etária..... | 34 |
| 4.1.3. Profissão | 34 |
| 4.2.4. Ocupação | 36 |
| V. CONCLUSÃO | 38 |

| | |
|--------------------------------------|----|
| VI. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 40 |
| APÊNDICE A..... | 42 |
| APÊNDICE B..... | 43 |
| ANEXO | 44 |

I. INTRODUÇÃO

1.1.O tema e seu contexto

O Brasil, apesar de conhecido como um país tolerante às diversidades tem como parte do seu processo histórico-cultural a desigualdade entre gêneros e raças. Os domínios da população branca e do gênero masculino, concomitante à escravidão e ao processo posterior à abolição fizeram com que a discriminação com negros e mulheres, principalmente com mulheres negras tornasse parte do cenário cultural brasileiro (LÓPEZ, 2011).

O racismo e o sexismo geram consequências negativas à população feminina e negra, que vista de forma desigual é excluída de uma série de oportunidades, impedindo que modifiquem a realidade em que vivem. Nesta perspectiva, são muitas as lutas e algumas conquistas que contribuem para minimizar estas desigualdades.

As próprias políticas públicas desconsideram essas diferenças e com isso, atingem homens e mulheres, bem como negros e brancos de forma desigual. A criação da Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM), e da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR/PR) são marcos que enfatizaram a necessidade de elaborar políticas públicas específicas que considerem as questões de gênero e raça no Brasil (BRASIL, 2013).

Nesta perspectiva, fez-se necessário elaborar políticas sensíveis as questões de gênero e raça. O primeiro passo foi assumir as desigualdades sofridas por estes grupos, de modo a estudar este contexto e ter mais condições de combater a discriminação. Fundamentalmente, as políticas deveriam transformar a forma natural, como parte da cultura, com que se é tratada a discriminação por gênero ou raça. Para isso, é preciso que o gestor tenha consciência do contexto em que estão inseridos estes grupos e que se elabore uma política que considere essas questões desde seu planejamento, até a elaboração do seu orçamento e implementação (BRASIL, 2013).

Uma solução para capacitar os gestores, veio da criação do curso Gênero e Raça nas Escolas – GDE, uma ação que introduziu a necessidade de se discutir sobre gênero e raça nas escolas e melhorar este quadro através da educação. Nesta perspectiva, programou-se o curso de formação em Gestão de Políticas Públicas de Gênero e Raça, com o objetivo de capacitar os gestores públicos na elaboração de políticas públicas focadas em gênero e raça por meio de um curso teórico à distância (GPP-GER, 2011).

O curso tem por objetivo:

Instrumentalizar as/os participantes para intervenção no processo de concepção, elaboração, implementação, monitoramento e avaliação dos programas e ações de forma a assegurar a transversalidade e a intersectorialidade de gênero e raça nas políticas públicas (GPP-GER, s/d).

Assim, o público-alvo estabelecido pelo curso consiste em gestores das áreas de educação, trabalho, saúde e segurança; bem como servidores dos três níveis da administração pública e integrantes dos Conselhos de Educação, Conselhos de Direitos da Mulher, dos Fóruns Intergovernamentais de Promoção da Igualdade Racial, e dirigentes de organismos não governamentais ligados à temática de gênero e da igualdade étnico-racial (GPP-GER, 2011).

1.2.Problema

O conhecimento do gestor/a na elaboração de uma política pública a respeito do público-alvo com o qual vai trabalhar é extremamente importante para que este gestor compreenda a complexidade do problema em que o grupo está envolvido, de forma que o gestor/a seja capaz de transformar a realidade da população beneficiária. O gestor que conhece as reais necessidades e vivencia os problemas do público-alvo, irá determinar ações mais eficientes para solucionar ou minimizar o problema em questão.

Os indivíduos que participam do processo decisório de planejamento e implementação de políticas públicas, podem escolher as ações para alcançar as metas e objetivos almejados. Por isto, tratando-se da elaboração de políticas públicas de gênero e raça, é imprescindível que os gestores públicos conheçam e sejam sensibilizados pelo problema da discriminação de forma que possam definir ações que considerem todas as variáveis que interferem a questão. O êxito desta intervenção social depende diretamente do gestor compreender as necessidades do público no qual a política está direcionada (GPP-GER, 2011).

Desta forma, entende-se a relevância de capacitar os gestores na elaboração das políticas públicas e oferecer subsídios para que estes conheçam o contexto em que o problema está inserido. Assim, para que o curso de formação em Gestão de Políticas Públicas seja eficaz, e consiga interferir no processo de elaboração das políticas públicas direcionadas a gênero e raça é essencial que esta atinja o público alvo estabelecido.

O curso de formação em Gestão de Políticas Públicas em Gênero e Raça (Especialização), com duração de 405 horas é oferecido em 17 universidades, dentre elas está a Universidade Federal de Viçosa. Através do Departamento de Ciências Sociais e a Coordenadoria de Educação à Distância, o curso é oferecido pela segunda vez na instituição, abrangendo na edição atual 250 alunos por cinco polos de apoio presencial.

Muitas vezes, por pouca procura dos gestores públicos ou por falha no processo de seleção, o curso acaba sendo oferecido para indivíduos que trabalham no setor privado. Ainda que estes sejam relevantes dentro da discussão da questão de gênero e raça nas políticas públicas, tal fato prejudica o atingimento do objetivo principal da ação, que é a capacitação de gestores públicos na elaboração de políticas públicas em Gênero e Raça.

Na primeira oferta do curso formaram 120 alunos, destes, poucos trabalham na gestão pública, o que demanda uma avaliação da eficiência da política sob a luz do seu público-alvo. Após esta avaliação, é preciso compreender as causas do não atingimento do público alvo e estabelecer metodologias de divulgação e/ou seleção que sejam capazes de ajustar o perfil do público alvo ao perfil dos alunos matriculados.

Percebido isso, se fez necessário propor mudanças na gestão do curso, ou em relação a suas metodologias de divulgação ou de seleção do mesmo. Utilizando a primeira oferta do curso como experiência, faz-se necessário repensar maneiras de atingir o público-alvo propondo novas metodologias para alcançá-lo, e analisando se as metodologias propostas são capazes de ajustar o perfil do aluno matriculado ao perfil do público alvo. Assim tem-se a seguinte problemática:

Considerando o não atingimento do público-alvo do curso de formação em Gestão de Políticas Públicas em Gênero e Raça em sua primeira oferta, questiona-se: a mudança da metodologia empregada no processo de divulgação do curso é um determinante para que o perfil do público-alvo torna-se mais parecido com o aluno matriculado?

1.3.Objetivos

Tendo em vista a problemática identificada, o objetivo geral desta monografia é propor novas metodologias de divulgação do curso de formação em Gestão de Políticas Públicas em Gênero e Raça, com o intuito de avaliar o impacto destas decisões na adequação do perfil do seu público-alvo em relação ao perfil dos alunos matriculados e compreender os motivos da similaridade ou não similaridade destes perfis.

Especificamente, objetiva-se:

- a) Identificar o público-alvo do curso de formação em Gestão de Políticas Públicas em Gênero e Raça;
- b) Identificar o perfil dos alunos matriculados na Turma I e comparar com o perfil do público-alvo;
- c) Entender como foi realizado o trabalho de divulgação e seleção da Turma I;

- d) Sugerir novas metodologias de divulgação para atender o público-alvo de acordo com as necessidades percebidas;
- e) Identificar o perfil dos alunos matriculados na turma II e comparar o perfil do público alvo e dos alunos matriculados após a utilização das metodologias propostas.

II. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Avaliação de Políticas Públicas

Não se tem um parâmetro unificador do que seja avaliação de políticas públicas, tendo em vista que esta área envolve diversas demandas, públicos e situações. Contudo, entende-se por avaliar, atribuir valor a determinada operação (MOKATE, 2002; GARCIA, 2001 apud TREVISAN e BELLEN, 2008). Ala-Harja e Helgason (2000) apud Trevisan e Bellen (2008) simplifica a definição como algo que mensura os resultados de um programa comparado aos objetivos propostos por este.

Desta forma, avaliar políticas públicas pode ser entendido como mensurar resultados de políticas visando os objetivos principais para os quais estas foram implementadas. Assim, a avaliação permite o estudo da eficiência, impacto e efetividade das políticas públicas, de modo a utilizar estas informações no processo de tomada de decisão, oferecendo embasamento para a manutenção das ações e para a prestação de contas a respeito das políticas públicas (ALA-HARJA e HELGASON, 2000 apud TREVISAN e BELLEN, 2008).

A metodologia para a realização das avaliações é extremamente relevante para a credibilidade dos seus resultados. As avaliações são comumente classificadas de acordo com o momento em que são realizadas, se antes, depois ou durante a implementação das políticas públicas. O presente estudo pode ser classificado em avaliações ex post ou somativas (Lobo, 1998) que são feitas após a implementação do programa. Ainda quanto a metodologia, é importante determinar quais serão as variáveis a serem utilizadas para medir a qualidade do programa ou política pública, estas variáveis podem ser indicadores, comparação de outros resultados ou demais critérios que estejam relacionados ao objetivo proposto pela política (ALA-HARJA e HELGASON, 2000 apud TREVISAN e BELLEN, 2008).

As avaliações podem ser disponibilizadas para os cidadãos de forma que estes tenham pleno acesso às informações, tendo conhecimento sobre a efetividade das políticas públicas. Com isso, a avaliação demonstra-se um excelente instrumento a favor da democracia, podendo ser utilizado como forma de controlar a ação dos governantes (ARRETCHE, 1998; TREVISAN e BELLEN, 2008).

2.2. Políticas Públicas e as questões de Gênero e Raça

A discriminação e desigualdade de direitos em relação a determinados grupos sociais

fazem parte do processo histórico-cultural brasileiro. Mulheres e negros, por exemplo, demoraram a ter seus direitos reconhecidos pelo estado brasileiro. Tal fato, culminou na marginalização e discriminação destas classes, o que implica atualmente na necessidade de reverter este cenário e minimizar as consequências de um estado elitista e historicamente focado em classes “supostamente” superiores (GPP-GER, 2011).

O Brasil, demorou a considerar a exclusão social por diferenças de raça, gênero, orientação sexual e classe econômica, e só o fez por lutas sociais, por emergência de movimentos sociais reivindicativos do acesso aos direitos fundamentais. Reverter este processo é extremamente importante para vivermos em uma sociedade que dê liberdade para todos os seus cidadãos. Para isso precisa-se de educar as pessoas para que estas compreendam e respeitem as condições do outro, uma forma de proporcionar esta educação é proporcionar ações na tentativa de eliminar e neutralizar os etnocentrismo, isto é, promover ações contra o preconceito, a discriminação e as desigualdades por meio de políticas públicas. Pereira e Rohden (2007) destacam que:

A percepção de que o desenvolvimento da luta contra as desigualdades sociais devesse ocorrer, necessária e fundamentalmente através da educação, fez com que, em 2004, fosse instituída a Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade (SECAD), no âmbito do Ministério da Educação (MEC).

As políticas públicas englobam homens e mulheres, negros e brancos, heterossexuais e homossexuais de forma desigual. Faz-se necessário rever a formulação das políticas públicas considerando a condição desigual entre estes grupos e minimizar a desigualdade entre eles por meio destas ações. A articulação entre diversos órgãos do governo pensando em promover políticas para reduzir e eliminar estas desigualdades e discriminações resultou no curso de Gênero e Diversidade nas Escolas (PEREIRA E ROHDEN, 2007).

2.3 Políticas Públicas de Gênero e Diversidade nas Escolas

Em 2004, com o lançamento do I Plano Nacional de Política para as Mulheres, a SPM/PR iniciou ações junto ao Ministério da Educação com vistas a incluir o recorte de gênero nas políticas educacionais. O próximo passo foi a assinatura, em 2006, de um Protocolo de Intenções entre os parceiros, com o objetivo de implementar políticas educacionais para a igualdade de gênero, raça/etnia e orientação sexual por meio da formação de educadores/as. O documento estabelece que estas políticas deveriam priorizar a elaboração de material didático-pedagógico e o desenvolvimento de um curso piloto semipresencial para

ser aplicado nas cinco regiões do país.

A realização do projeto envolveu outros atores institucionais, estratégicos para que o curso pudesse ser ofertado nas diversas localidades, e para que a ação pudesse ser efetivada como uma política pública. Desta forma, governadores e prefeitos dos estados e municípios participantes da experiência piloto foram convidados a firmar um convênio, estabelecendo um compromisso para realização do curso GDE, a fim de propiciar todas as condições necessárias para que os/as profissionais da educação pudessem participar do processo de formação.

O curso GDE teve como propósito a construção de uma política de educação para a diversidade que questione estereótipos, preconceitos, desigualdades de gênero, étnico-raciais, a discriminação por orientação sexual e por identidade de gênero. Estas desigualdades contribuem para a injustiça social que ainda persiste no âmbito da escola.

O curso GDE tem como propósito a construção de uma política de educação para a diversidade que questione estereótipos, preconceitos, desigualdades de gênero, étnico-raciais, a discriminação por orientação sexual e por identidade de gênero. Estas desigualdades contribuem para a injustiça social que ainda persiste no âmbito da escola.

O objetivo do GDE é, portanto, socializar conhecimentos por meio da reflexão com as/os professoras/es da educação básica sobre os modos como a diferença e a inferioridade se vinculam. Sua proposta pedagógica se insere em uma política de inclusão social, investindo na possibilidade de transformação de valores sociais tradicionais que têm reproduzido assimetrias de gênero e de raça/etnia e por orientação sexual.

2.3. Pós Graduação Lato Sensu em Gestão de Políticas Públicas de Gênero e Raça

A Política Pública de Formação de Gestores em Gênero e Raça foi pensada a partir de um seminário de avaliação do Curso de Gênero e Diversidade nas Escolas, realizado em Brasília no ano de 2008, onde se viu a necessidade de expandir o atingimento do público da política de formação em gênero e sexualidade não somente para docentes de escolas do ensino básico, mas para os gestores das três esferas da administração pública.

Nesse contexto emergem outras iniciativas de enfrentamento às desigualdades, como a do Curso Gestão de Políticas Públicas em Gênero e Raça - GPP-GeR lançado por meio do Edital numero 28 da Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização, Diversidade e Inclusão, do Ministério da Educação (SECADI/MEC), em 23 de novembro de 2009. Teve como parceiros na sua realização a Secretaria de Políticas para Mulheres, a Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, a Secretaria de Educação Continuada,

Alfabetização, Diversidade e Inclusão – SECADI/MEC; o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA; o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher – ONU MULHER; e o Centro Latino-Americano em Sexualidade e Direitos Humanos – CLAM/IMS/UERJ. Constitui-se em uma iniciativa pioneira no Brasil no sentido de iniciar uma sensibilização para a construção de políticas públicas que sejam transversalizadas por gênero e raça. Essa iniciativa foi executada por 19 instituições de ensino no Brasil tanto no formato de aperfeiçoamento como de especialização.

O GPP-GeR teve como objetivo contribuir na formação de sujeitos aptos a atuarem no processo de elaboração, aplicação, monitoramento e avaliação de projetos e ações, de forma a assegurar a transversalidade e a intersectorialidade de gênero e raça nas políticas públicas.

O curso de Pós Graduação Lato Sensu em Gestão de Políticas Públicas de Gênero e Raça foi elaborado com o intuito de

Instrumentalizar as/os participantes para intervenção no processo de concepção, elaboração, implementação, monitoramento e avaliação dos programas e ações de forma a assegurar a transversalidade e a intersectorialidade de gênero e raça nas políticas públicas (GPP-GER, 2011).

Desta forma, o curso complementa a intenção da política de minimizar as desigualdades e a discriminação em relação as diferenças de gênero e raça através da capacitação de gestores para a elaboração de políticas públicas nesta perspectiva. O curso de Gestão de Políticas Públicas em Gênero e Raça (GPP-GER) tem como objetivo geral instrumentalizar as/os participantes para o entendimento dos processos históricos de surgimento e naturalização do tratamento desigual justificado pelas diferenças raciais e de gênero, assim como para intervenção, visando à concepção, elaboração, implementação, monitoramento e avaliação dos programas e ações de combate à discriminação. Possui como objetivos específicos:

- Contribuir para que, ao pensar as políticas públicas, a administração não se atenha apenas à possibilidade de superar as desigualdades entre diferentes segmentos sociais, mas também tenha instrumentos para transformar a preocupação com a questão da equidade de gênero e raça em ações que propiciem a formação de sujeitos pró-ativos, protagonistas da sua trajetória em busca da plena cidadania;
- Estimular formuladores(as) e executores(as) de políticas públicas a fazer com que a preocupação com a equidade seja permanente e que por meio da capacitação dos(as) gestores(as) e dos(as) demais envolvidos(as), as temáticas de gênero e raça sejam

incorporadas à agenda pública;

- Contribuir para a promoção da inclusão digital por meio de conteúdos transformadores das culturas discriminatórias de gênero e raça/etnia no país;

Estimular a gestão local para a diversificação dos parceiros estratégicos, visando a ampliar a atuação temática dos municípios.

Sendo assim, seu público alvo é formado por

Servidoras/es dos três níveis da administração pública, integrantes dos Conselhos de Direitos da Mulher, dos Fóruns Intergovernamentais de Promoção da Igualdade Racial, dos Conselhos de Educação, dirigentes de organismos não governamentais ligados à temática de gênero e da igualdade étnico-racial. Igualmente, espera-se contar com gestoras/es das áreas de educação, saúde, trabalho, segurança e planejamento (GPP-GER, 2011).

Este público alvo foi definido considerando que os indivíduos que estão envolvidos com o governo fazem parte do processo que sugere e elabora as decisões que englobam a política pública no qual se vai implementar. São estes gestores que escolhem como essas políticas irão atingir seus objetivos e quais serão os principais objetivos desta. Gestores que compreendem e são sensíveis às condições de gênero e raça no Brasil, certamente intervirão por ações que melhor se enquadrem no contexto do público para o qual a política será direcionada (RODRIGUES, 2010).

Além de pensar especificamente para o caso de gênero e raça estes gestores estarão mais capacitados para atender as especificidades das necessidades da sociedade. Além de ser mais eficiente ao operar no sistema tomada de decisões que diariamente lida com a formulação, definição da agenda, implementação e avaliação de determinada política (RODRIGUES, 2010).

2.4. O processo de comunicação

Estudando as teorias do processo de comunicação, bem como as orientações sobre a estruturação da mensagem e as estratégias de promoção identifica-se uma variedade de linhas de pensamento. Somente um paradigma não abrange todas as questões referentes ao processo de comunicação, Pinho (2006) foca sua teoria ilustrando os componentes do processo de comunicação com base em DuBrin (2003), e relata ainda as possíveis interferências que podem afetar a transmissão e a recepção das mensagens, são eles:

- a) Fonte (emissor / transmissor) – A fonte é a pessoa que envia a mensagem, seja ela falada, escrita, por meio de sinais, ou não-verbal, a uma outra pessoa ou mais

pessoas. A credibilidade passada pelo transmissor irá influenciar na atenção que a mensagem receberá.

b) Mensagem – A mensagem é o propósito ou a ideia a ser transmitida, ela é o centro da comunicação. Muitas são as variáveis que interferem no modo como a mensagem é interpretada pelo receptor, dentre elas estão a clareza, a experiência e o conhecimento do receptor a cerca do conteúdo da mensagem, a complexidade e extensão da mensagem e o modo como a informação é organizada, bem como os elementos visuais que complementarão a mensagem como cor e/ou imagem utilizada. Este tópico é o mais importante para o presente estudo, visto que são as estratégias de mensagem que serão testadas para analisar o quanto isto interfere no atingimento do público-alvo

c) Canal – O canal também possui sua importância, pois são meios de fazer com que a mensagem do emissor chegue ao receptor. Os meios de comunicação podem ser o rádio, telefone, telégrafo, jornais, revistas, televisão, palco, etc. Decidido o canal que será o veículo da mensagem, deve-se atentar para o canal que é utilizado pelo receptor, seria inútil escolher o rádio como o canal para transmitir uma mensagem se o público de receptores não utilizam o rádio, cada canal atinge um determinado público. Como cada “barco” tem um destino, não seria interessante enviar a mensagem por um “barco” que não chega ao destino que desejo.

d) Receptor – É a pessoa ou pessoas que recebem a mensagem. Responsáveis pela conclusão da comunicação. A interpretação da mensagem pelo receptor desejada pelo emissor irão depender dos valores, conceitos e cultura do receptor.

e) Feedback – O feedback é a reação do receptor quanto a mensagem recebida, sem feedback não é possível saber se a mensagem foi recebida e entendida. Se o receptor reage como esperado pelo transmissor a mensagem foi transmitida adequadamente, enquanto se ele tem uma reação não esperada, a mensagem não foi recebida da maneira desejada pelo emissor.

f) Ruído – O ruído é qualquer coisa que interfira no processo de comunicação. Sejam elas a emoção e atitude do receptor, o ruído de uma máquina, a música ambiente, ou seja, todo elemento que pode perturbar a comunicação.

Para planejar bem um processo de comunicação, de modo que o público-alvo do mesmo seja atingido através da informação. Conhecido o público, é preciso planejar a

mensagem a ser enviada para este, é preciso definir quais são os objetivos dessa mensagem e como elas podem ser direcionadas para o público alvo. Depois da mensagem estruturada é preciso selecionar os canais adequados para atingir o público-alvo e transmitir a mensagem. Feito isto é preciso realizar a avaliação do processo, impacto e resultado deste a partir do feedback dado pelo receptor em relação ao objetivo proposto pela campanha (LOPES, 2010).

Estes elementos compõem o paradigma de comunicação informacional do matemático Warren Weaver, proposto em meados do século XX, que entende a comunicação como um processo de comunicação que engloba os fatores fonte de informação, mensagem, transmissão, sinal, canal, codificação, decodificação e ruído. A comunicação defendida pelo paradigma da Teoria da Informação traduz-se nas seguintes etapas

A fonte (de informação), que produz uma mensagem (a palavra ao telefone), o codificador ou emissor, que transforma a mensagem em sinais a fim de torná-la transmissível (o telefone transforma a voz em oscilações elétricas), o canal, que é o meio utilizado para transportar os sinais (cabo telefônico), o decodificador ou receptor, que reconstrói a mensagem a partir dos sinais, e a destinação, pessoa ou coisa à qual a mensagem é transmitida (MATTELART, 1999, p.58).

A mensagem e os canais de comunicação são elementos cruciais para atingir o público alvo de qualquer comunicação, a estratégia de mensagem é uma das principais formas de chamar atenção do público, sendo canal de comunicação o meio pelo qual a mensagem é disponibilizada, sendo este também relevante, pois um canal escolhido de forma errônea, provavelmente não faz com que a mensagem chegue até o cliente (KOTLER e LEE, 2011).

Devido a relevância das estratégias da mensagem e de promoção para os objetivos propostos pela monografia, divulgação do curso de Gestão de Políticas Públicas de Gênero e Raça, estas teorias serão tratadas em tópicos separados.

2.4.1. Mensagem

A mensagem envolve as estratégias de comunicação persuasivas ligadas às questões sobre o que uma promoção ou ação deseja comunicar ao público, nesta etapa define-se o que será dito, como, para quem, onde e quantas vezes para alcançar o objetivo proposto pela campanha. Com isso, este processo inclui quatro decisões essenciais sobre a mensagem, o conteúdo, o mensageiro, a estratégia criativa (KOTLER e LEE, 2011).

Quanto a estratégia da mensagem, é importante utilizar mensagens que sejam vívidas, pessoais e concretas. De acordo com McKenzie-Mohr e Smith (1999) esta é uma das maneiras

mais eficazes de chamar a atenção do público e fazer com que a mensagem seja facilmente memorizada pelo mesmo. As informações vívidas, ou seja, expressivas são rapidamente lembradas e têm destaque em relação as outras.

Santiago (s.d.) afirma que o ideal é que a mensagem transmitida aumente a atenção, reduza a dispersão e anule os ruídos, de forma deixar claro para o público-alvo (receptor) a informação que se quer disponibilizar (fonte). Tratando-se da divulgação de informações referentes ao público que o curso deseja captar, a mensagem que deixe claro as características deste público e as estratégias de seleção que serão adotadas, de forma que apenas este público (público alvo do curso) seja atraído pela mensagem.

2.4.2. Estratégias de promoção

Definida a mensagem, inicia-se uma etapa importante no processo de comunicação, a escolhas dos canais de comunicação, parte das estratégias de Promoção, como define o marketing (KOTLER e LEE, 2011). Nas estratégias de promoção, serão definidos as estratégias de divulgação da mensagem, como os canais de comunicação e a frequência de exposição da mensagem.

Kotler e Lee (2011) enfatizam que os canais de comunicação serão definidos de acordo com o perfil do público que a mensagem deseja atingir, conhecido isto, é preciso compreender quais canais mais eficientes para levar a mensagem ao público, isto é, onde este público está e quais canais este público está mais acostumado a acessar. Tendo em vista a amplitude do público alvo do curso em estudo, pode-se considerar todos os canais de comunicação, como:

Canais de comunicação visuais, auditivos, audiovisuais e funcionais. O primeiro tipo de canal, trata-se da exposição da mensagem lida ou vista, através de outdoors, banners, folhetos, jornais, etc. Quanto aos canais auditivos, estes são aqueles nos quais a mensagem é disponibilizada para ser ouvida, como o rádio, telefone, alto-falantes, entre outros.

No que tange aos canais audiovisuais, estes transmitem a mensagem utilizando-se de som e imagem, como a televisão, vídeos, cinemas. Quanto aos canais funcionais, estes são caracterizados por proporcionar a experiência ou o sentimento proporcionado pelo “produto”, como mostras, feiras, brindes, etc.

Com a chegada da internet, o cenário dos canais de comunicação torna-se dinâmico, sendo cada dia mais inovado pelas mídias digitais (computador, smartphones, tablets) que têm alto potencial de divulgação e fácil acesso. A utilização de sites, blogs e redes sociais como

canais de comunicação entra na lista dos canais de comunicação, podendo ser classificadas como visuais, auditivas ou audiovisuais (CARVALHAL, 2011).

Todos os canais citados, são também conhecidos como canais impessoais, isto é, tratam-se de mídias de massa, que visam atingir um maior número de pessoas. Mas há dentre os tipos de canais, uma ramificação importante, os canais pessoais, o envolvimento de duas ou mais pessoas através da comunicação direta, este canal, apesar de não atingir um grande público, apresenta mais eficácia na comunicação, fazendo com que o receptor dê maior significância à mensagem transmitida (VORMITTAG, GUAGLIARDI, LARRAÑAGA, s.d.).

A figura 1 resume a classificação e os tipos de canais de comunicação:

| Tipos de Mídias | | |
|-----------------|---------------------------------|-----------------|
| Impressa | Visual | Interna/Externa |
| Eletrônica | Auditiva / Visual / Audiovisual | Interna/Externa |
| Digital | Auditiva / Visual / Audiovisual | Interna/Externa |
| Funcionais | Visuais (frequentemente) | - |

Figura 1 - Tipos de mídias
Fonte: Avemarketing (2010)

2.5. Público-Alvo

Toda comunicação ou ação depende de um emissor e de um receptor. Este receptor pode ser chamado, neste contexto, de público-alvo. Conhecer quem será esse público persuadido e quais são suas características é importante para objetivar a comunicação e atingir o público a quem ela se destina (BERLO, 2003 apud MARCHIORI, 2010).

Entende-se por “público alvo” uma parcela de indivíduos para o qual uma ação, mensagem, produto ou serviço está focado. Sabe-se que é necessário conhecer o perfil do público-alvo da política social para que se possa definir estratégias adequadas para o mesmo. É essencial para o sucesso de uma ação que envolva comunicação uma descrição minuciosa do seu público-alvo, suas características demográficas, geográficas, comportamentais, psicológicas e se possível, até o tamanho deste público (KOTLER e LEE, 2011).

O público pode ser segmentado por fatores geográficos, demográficos, psicográficos, dentre outros (KOTLER, 1997). Determinar um público alvo adequado aos objetivos da ação proposta é extremamente relevante para que esta seja eficiente, direcionar os esforços e atingir

o público alvo estipulado é uma questão crucial para que os esforços concentrados para a realização da ação não sejam desperdiçados (KOTLER, 1997).

Tratando-se de políticas públicas atribui-se à definição, ao alcance e ao conhecimento do público alvo um papel de grande relevância para que estas sejam efetivas. A focalização do público alvo é um dos métodos mais utilizados para elaborar projetos, definir o foco de uma ação é o mesmo que direcionar os beneficiários de determinada política pública e atender as particularidades e especificidades de cada caso. Assim, faz-se necessário conhecer as características do público alvo e planejar ações adequadas para envolver o público-alvo definido (GPP-GER, 2011).

Especificamente no caso da Política Pública de Gênero e Diversidade nas escolas, que gerou o curso de Pós Graduação em Gestão de Políticas Públicas de Gênero e raça, o atingimento do público-alvo definido pelo curso é essencial para o alcance do seu objetivo principal, que consiste em capacitar gestores para o desenvolvimento de políticas públicas focadas para as questões de gênero e raça (GPP-GER, 2011).

III. METODOLOGIA

3.1. Objeto de estudo

Pós Graduação “Lato Sensu” de Gestão de Políticas Públicas em Gênero e Raça.

3.2. Local de estudo

A Coordenadoria de Educação Aberta e a Distância (CEAD), instituída em 2001, na Universidade Federal de Viçosa (UFV), é responsável pela coordenação, supervisão, assessoramento e prestação de suporte técnico às atividades realizadas em diferentes áreas de ensino, utilizando novas tecnologias de informação e comunicação.

Além de apoiar os professores nas suas atividades de ensino e extensão, sua proposta é diversificar as formas de atuação para atingir o maior e mais variado público possível. Para isso, utiliza os resultados obtidos pela UFV em mais de 80 anos de atividades nos campos do ensino, pesquisa e extensão.

É vinculada, administrativamente, à reitoria da UFV e dispõe de suportes administrativo, pedagógico e técnico-computacional. Em 2007, o regimento da CEAD foi revisto e passou a ser regida pelas determinações da Resolução 06/2007, do Conselho Universitário.

São finalidades da CEAD:

- ✓ Proporcionar recursos humanos e materiais para o desenvolvimento de atividades em EaD;
- ✓ Apoiar e acompanhar a interlocução entre professor, aluno e tutor em atividades semi-presenciais;
- ✓ Prestar suporte técnico e pedagógico na produção e utilização das novas Tecnologias de Informação e Comunicação – TICs – às unidades da Universidade;
- ✓ Coordenar e supervisionar, em conjunto com os centros de ciências, departamentos e unidades de ensino, as atividades acadêmicas na modalidade a distância; e
- ✓ Promover cursos e atividades didáticas no campo de TICs e em outras áreas, com a aprovação dos colegiados competentes.

A CEAD/UFV, coordenada pelo seu Diretor Executivo, prof. Frederico José Vieira Passos, atualmente oferece concretamente 2 (dois) cursos de graduação, 4 (quatro) cursos de Pós-Graduação, 1 (um) curso de Mestrado Profissional, dentre vários outros

profissionalizantes nas áreas das TICs.

3.3. Tipo de pesquisa

O estudo tem natureza qualitativa, por objetivar discorrer sobre adequação do público-alvo definido no objetivo do curso de Pós Graduação em Gestão de Políticas Públicas de Gênero e Raça (GPP-GeR) em relação aos alunos matriculados.

Quanto aos objetivos, a pesquisa tem caráter descritivo e explicativo. Segundo Gil (2008) a pesquisa descritiva busca descrever características de um fenômeno, de uma ação governamental ou de uma determinada população e ainda visa descobrir se há relações entre variáveis e estudar a natureza destas relações. Já a pesquisa explicativa, visa explicar determinados fenômenos, relacionando suas causas e efeitos. Desta forma, esta classificação se justifica tendo em vista que se propõe a descrição e avaliação das características dos alunos matriculados na primeira e segunda oferta da GPP-GR em relação ao público alvo previamente definido pela política e posteriormente explicar a razão da adequação ou não adequação deste público, apontando soluções para que o objetivo tenha condições de ser alcançado.

Sobre os procedimentos técnicos da pesquisa, trata-se de pesquisa documental e de levantamento. Segundo Gil (2002) este procedimento assemelha-se muito com a pesquisa bibliográfica, mas diferencia-se da qualidade do material utilizado, que não recebe ainda um tratamento analítico, mas pode ser considerado objeto de pesquisa. A diferença entre esses dois tipos de estudo consiste nas fontes; na pesquisa documental, estas são muito mais variadas. Geralmente, nesta categoria, os documentos estão em arquivos de instituições públicas e privadas, bem como associações científicas, igrejas, sindicatos, partidos políticos, entre outros.

Visto que a pesquisa também está fundamentada no estudo de relatórios e projetos que envolvem o curso de GPP-GeR, estes documentos são considerados como a base documental da pesquisa.

Além disso, com o objetivo de ter embasamento para descrever as características dos alunos matriculados, o estudo apoia-se em uma pesquisa de campo (levantamento), caracterizada pela interrogação direta de um grupo específico de pessoas para reunir informações e conhecer suas opiniões a cerca do problema estudado (GIL, 2008). Foram aplicados questionários tanto aos alunos da primeira oferta, quanto da segunda oferta do curso, além de entrevistas com a coordenação do curso.

3.4. A população e a amostragem

A população do estudo consiste em alunos e ex-alunos do curso de GPP-GeR. A amostragem equivale a 120 alunos já formados na primeira oferta do curso, e 249 alunos matriculados na segunda oferta do curso. Não se utilizou metodologia para o cálculo da amostra, considerando que a amostragem é igual a população total do estudo.

3.5. Construção dos dados

Esse estudo empregou três técnicas de coleta de dados, são elas documental, questionário e entrevista.

A coleta de dados documental tem como fonte de dados documentos como arquivos públicos ou relatórios estatísticos. Os documentos da pesquisa são de fonte secundária, ou seja, colhidos por outros pesquisadores e publicados em livros, revistas, sites, entre outros (MARCONI e LAKATOS, 2003). O local principal de coleta de dados nesse estudo foi a Coordenadoria de Educação a Distância (CEAD), especificamente, a secretaria do curso de Pós Graduação de Gestão de Políticas Públicas de Gênero e Raça, juntamente com a coordenação que disponibilizou artigos, projetos e documentos a respeito do curso em estudo.

A segunda técnica de coleta de dados foi por meio de questionários, que são uma fonte de investigação formada por um conjunto de questões feitas às pessoas, objetivando obter informações a cerca das suas características, sentimentos, interesses, expectativas e comportamentos (GIL, 2008). Os questionários foram aplicados pela pesquisadora com todos os alunos que se formaram na primeira oferta e que estão matriculados na segunda oferta do curso.

O questionário foi elaborado baseado nos objetivos propostos pela pesquisa, e buscam informações sobre as características dos alunos do curso, como gênero, profissão, cargo e o município.

A terceira técnica utilizada baseou-se na realização de entrevistas não estruturadas com a coordenação do curso de GPP-GeR. Gil (2008) explica que esta entrevista visa entender realidades pouco conhecidas pelo pesquisador, possibilitando que o mesmo tenha uma visão mais próxima do problema pesquisado. Normalmente a entrevista é feita com “informantes-chaves”, que conhecem bem o tema em estudo. A entrevista buscou conhecer como foi feita a seleção dos alunos no curso na primeira e na segunda oferta, com o intuito de explicar o perfil dos matriculados.

3.6. Modelo operacional

Para avaliar o cumprimento do objetivo da política do curso de Pós Graduação de Gestão em Políticas Públicas de Gênero e Raça, o perfil dos alunos foi delimitado considerando as características geográficas, demográficas e sociais, que são as variáveis tradicionalmente usadas para se definir um público-alvo (KOTLER e LEE, 2011).

Para medir a adequação do perfil dos alunos ao público-alvo definido pelo curso, comparou-se o perfil dos alunos com o perfil do público-alvo, apontando as semelhanças e diferenças entre os dois perfis, este processo foi realizado tanto com a primeira turma, quanto com a segunda. A característica definida como crucial para o atingimento do objetivo do curso é o cargo ocupado pelos alunos, tendo em vista que a política pública consiste no desenvolvimento de um curso para capacitar os gestores públicos na elaboração e execução de políticas públicas focadas para as questões de gênero e raça. Para medir a ocorrência desta variável foi analisada a questão X do questionário.

IV. RESULTADOS

4.1. Perfil dos alunos – Turma I

4.1.1. Gênero

Considerando o objetivo do curso de capacitar gestores envolvidos com a formulação de políticas públicas que visam promover a igualdade de gênero e raça na sociedade, é interessante observar uma prevalência de estudantes do sexo feminino, conforme indica a Figura 1, sendo 78% dos discentes mulheres e apenas 22% homens.

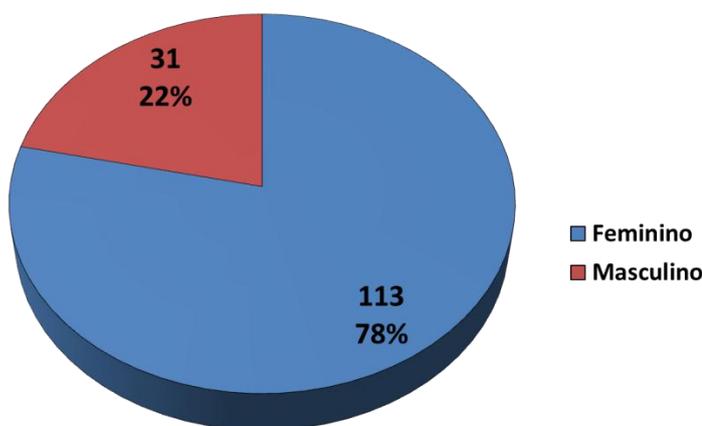


Figura 2 - Gênero Turma I

Fonte: Dados da pesquisa (2014)

4.1.2. Faixa Etária

Apenas com fins de complementar o desenho do perfil dos alunos na primeira oferta do curso, verifica-se que a maioria dos matriculados 44% possuem de 30 a 40 anos e que 19% dos alunos possuem mais de 40 anos, demonstrando que o curso atrai pessoas com mais idade. Este fator pode ser justificado pelo fato do curso ser uma pós-graduação e ainda ser oferecida na modalidade à distância, metodologia esta, que atrai um perfil de estudantes geralmente com mais idade.

4.1.3. Profissão

Com o intuito de verificar o envolvimento do aluno com a área de formação na área do curso, constata-se uma variedade de áreas de formação dentre os alunos matriculados, prevalecendo os alunos graduados em pedagogia (35%), a formação é predominantemente na

área de humanas, 55% dos cursos.

Assim, dos 144 estudantes matriculados, 35% formaram em Pedagogia, 10% em Serviço Social, 5% em Enfermagem, 4% em Administração, 3% em Direito e 3% em Psicologia. Os cursos com menor representação são Zootecnia, Matemática, Secretariado, Química, Publicidade, Engenharia e Biologia dos quais tiveram apenas um representante. A Figura 2 ilustra esta distribuição de cursos de graduação no universo de alunos matriculados.

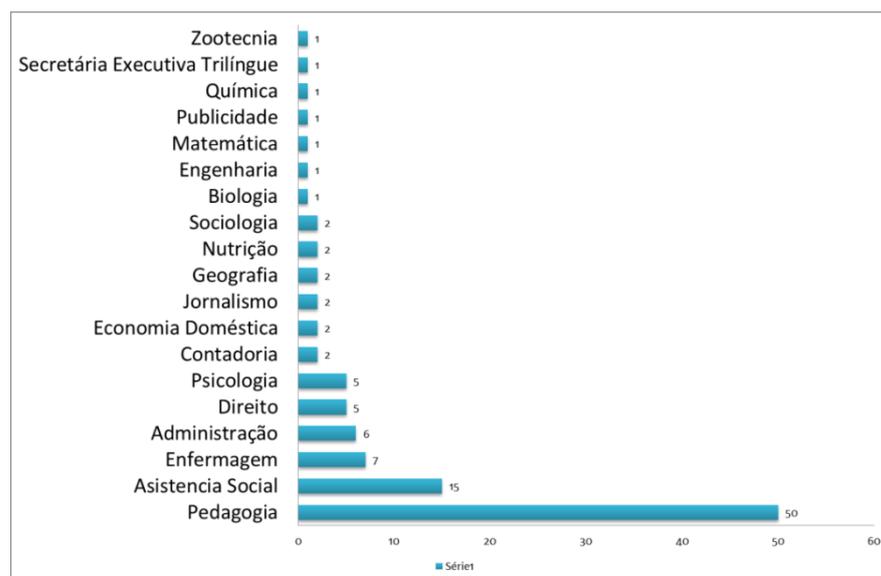


Figura 3 - Profissão Turma I

Fonte: Dados da pesquisa (2014)

4.2.4. Ocupação

Visando analisar se os estudantes matriculados na primeira oferta do curso ocupavam cargos de gestores públicos ou estavam envolvidos com o setor público, perguntou-se sobre a ocupação dos alunos. Verificou-se que apenas 22% dos alunos estavam envolvidos com o setor público e que somente 2% desenvolviam funções de gestores públicos.

A maioria dos estudantes ocupava cargos em escolas, públicas e particulares (28%), sabe-se da relevância deste público para a conscientização e neutralização quanto à preconceitos e diferenças de gênero e raça, contudo, este público não cumpre com o principal objetivo do curso, formar e instrumentalizar as/os participantes para a formulação, controle e avaliação dos programas e ações relacionados às políticas públicas de gênero e raça. A figura 3 demonstra as principais ocupações dos alunos.



Figura 4 - Ocupação Turma I

Fonte: Dados da pesquisa (2014)

4.3. Avaliação do curso a luz do público-alvo

Para avaliar o curso com base no atingimento do seu público-alvo comparou-se os dados obtidos da primeira oferta do curso com o público traçado nos objetivos da política do curso. Tendo em vista que o público-alvo do curso são servidoras e servidores dos três níveis da administração pública, integrantes dos Conselhos de Direitos da Mulher, dos Fóruns Intergovernamentais de Promoção da Igualdade Racial, dos Conselhos de Educação, dirigentes de organismos não governamentais ligados à temática de gênero e da igualdade étnico-racial, espera-se contar com gestoras e gestores das áreas de educação, saúde, trabalho, segurança e planejamento (GPP-GER, 2011).

Comparando o perfil desejado, ao perfil do (a) estudante matriculado (a) no curso, pode-se observar algumas discrepâncias. Quanto aos estudantes matriculados (as), pode-se traçar seu perfil como profissionais do gênero masculino e feminino, em sua maioria formados (as) em Pedagogia, ocupando cargos de professor (a) e pedagogo (a) nas escolas. Vê-se que há carência do público de gênero masculino (apenas 22%), e de estudantes envolvidos (as) com o setor público, e principalmente, com a gestão pública (3%).

Apenas 22% dos (as) estudantes estão envolvidos nos três níveis da administração pública. Nenhum dos estudantes participa de conselhos de Direitos da Mulher, Fóruns ou órgãos relacionados a promoção da igualdade racial e de gênero. Identifica-se gestores das áreas de educação e saúde, mas em pequena escala. Tais dados, demonstram que o curso não atingiu seu objetivo quanto ao público alvo desejado, implicando em pouca eficácia do curso

em relação ao desenvolvimento de ações e políticas públicas orientadas para as desigualdades de gênero e raça.

Analisando os dados acima, constata-se que para que o curso seja eficaz quanto a seu objetivo, faz-se necessário modificar as estratégias de promoção e seleção do curso para que a procura pelo curso seja feita pelo público alvo idealizado pela política, e que, com uma seleção mais criteriosa, se possa aproximar o perfil dos (as) estudantes com o perfil do público-alvo desejado.

4.4. Novas estratégias de promoção

Vista a necessidade de formular estratégias de promoção que visem atingir o público-alvo desejado pelo curso, utilizou-se as teorias do processo de comunicação, citadas no referencial. Buscou-se conhecer melhor o público alvo definido pelos objetivos do curso e elaborou-se a mensagem pensando no atingimento deste público.

Pensando nos elementos citados por Pinho (2006), dividiu-se as propostas em etapas com base nas orientações do autor:

Etapa 1(a) - Fonte (emissor / transmissor) - identificou-se a fonte como a Secretaria do Curso de Gestão de Políticas de Gênero e Raça (GPP-GER) localizada na Coordenadoria de Educação a Distância da Universidade Federal de Viçosa. Tendo em vista a seriedade e competência da UFV, se considerou que não seria pela falta de credibilidade que a mensagem de divulgação da primeira oferta do curso não foi captada pelo público-alvo desejado pelo curso.

Etapa 2 (b) – Mensagem - Tendo em vista que a fonte não foi identificada como o fator que interferisse o processo de comunicação, trabalhou-se na mensagem a ser transmitida, enfatizando a necessidade que os candidatos às vagas da segunda oferta do curso ocupassem cargos das três esferas da administração pública, ligando tal fato ao atingimento do objetivo do curso.

No recrutamento dos estudantes para a segunda oferta do curso a mensagem teve outro foco e deixava mais claro as preferências de seleção que seriam orientadas de acordo com o objetivo do curso: “Objetivo do curso: Formar profissionais para atuar na elaboração, monitoramento e avaliação de programas e ações relacionadas à temática de gênero e raça.”

A mensagem do edital também foi modificada, enfatizando que seriam selecionados (as) aqueles (as) envolvidas com a administração pública e com a temática de gênero e raça, e ainda, que seriam selecionados (as) preferencialmente os (as) gestores (as), conforme está

explícito no item 1.2 do edital (EDITAL GPPGER, 2013):

1.2. O curso está dirigido para servidoras/es dos três níveis da administração pública, integrantes dos Conselhos de Direitos da Mulher, dos Fóruns Intergovernamentais de Promoção da Igualdade Racial, dos Conselhos de Educação, dirigentes de organismos não governamentais ligados à temática de gênero e da igualdade étnico-racial. Igualmente, espera-se contar com gestoras/es das áreas de educação, saúde, trabalho, segurança e planejamento. Como demais profissionais interessados/as na temática proposta pelo curso.

A mensagem também foi modificada, deixando de forma mais clara os critérios de seleção, informando o “público alvo”:

“Público alvo: Prioritariamente, gestores (as), integrantes dos três níveis da administração pública, dos conselhos de Direitos da Mulher, dos fóruns intergovernamentais de Promoção da Igualdade Racial, dos conselhos de educação, e dirigentes de organismos não governamentais ligados à temática de gênero e da igualdade étnico-racial; dentre outros (as) interessados (as) no tema Gênero e Raça (Site da CEAD).

Estabeleceu-se também como parte da mensagem, os requisitos mínimos para se candidatar para o curso, quanto aos requisitos mínimos da primeira oferta do curso:

DOS REQUISITOS MÍNIMOS:

- a) Ser graduado em curso superior reconhecido pelo MEC ou, se obtido no exterior, o diploma deve estar revalidado por uma Instituição Federal de Ensino;
- b) Ter acesso e habilidade no uso de computadores e ferramentas de Tecnologia de Informação e Comunicação, incluindo recursos de conectividade e interatividade (internet e ambientes virtuais de aprendizagem);
- c) Ter disponibilidade de 10 (dez) horas semanais para estudo dos conteúdos e realização de atividades a distância, no ambiente virtual de aprendizagem PVANet/UFV, com acompanhamento de tutoria;
- d) Ter disponibilidade para participar de, no mínimo, 6 (seis) encontros presenciais nos pólos”.

Quanto aos requisitos mínimos da segunda oferta (Edital 2013), os itens modificados foram destacados em negrito.

DOS REQUISITOS MÍNIMOS

Os candidatos deverão atender aos seguintes requisitos mínimos:

Ser graduado/a em curso superior reconhecido pelo MEC ou se obtido no exterior o diploma

deve estar revalidado por uma Instituição Federal de Ensino;

b) Gestores (as), integrantes dos três níveis da administração pública, dos Conselhos de Direitos da Mulher, dos Fóruns Intergovernamentais de Promoção da Igualdade Racial, dos Conselhos de Educação e às(aos) dirigentes de organismos não governamentais ligados à temática de gênero e da igualdade étnico-racial;

c) Demais profissionais interessados/as na temática do Curso;

d) Ter acesso e habilidade no uso de computadores e ferramentas de Tecnologia de Informação e Comunicação, incluindo recursos de conectividade e interatividade (internet e ambientes virtuais de aprendizagem);

e) Ter disponibilidade de 10 (dez) horas semanais para estudo dos conteúdos e realização de atividades à distância, no ambiente virtual de aprendizagem PVANet/UFV, com acompanhamento de tutoria;

f) Ter disponibilidade para participar dos Encontros Presenciais nos pólos (no

mínimo seis).

Vê-se que as estratégias de mensagem foram orientadas para atrair os gestores públicos envolvidos ou interessados na temática do curso, de forma a atingir os principais objetivos da política.

Etapa 3 (c) – Canal – Feitas as sugestões em relação a necessidade de modificar a mensagem, percebeu-se que apenas a modificação desta não seria suficiente para atingir o público-alvo desejado, desta forma entendeu-se que deveria ser modificado também a estratégia de divulgação das mensagens, isto é, os canais.

Assim, estes também foram modificados em relação a primeira oferta do curso, que foi realizada apenas através do site da CEAD¹, da UFV² e pela rede social Facebook³. Quanto a segunda oferta, utilizou-se além destes canais, a divulgação corpo a corpo nos órgãos municipais e estaduais envolvidos com a temática de gênero e raça, com o intuito de alcançar de modo mais preciso o público procurado pelo curso. A coordenação do GPP-GeR da Universidade Federal de Viçosa adotou algumas estratégias de divulgação para a segunda turma para a efetivação do atingimento do público-alvo mencionado pela Secretaria de Políticas para as Mulheres, são elas:

Seguindo a proposta de Carvalho (2011), utilizou-se de recursos visuais, principalmente nas mídias impressas e digitais, visando a divulgação em massa da estratégia.

- Divulgação por meio de cartazes nas secretarias estaduais de saúde e educação;
- Na UFV, foram utilizados os veículos de comunicação da instituição, como postagem de uma notícia de abertura do edital no “UFV em Rede”, site da CEAD e site do Departamento de Ciências Sociais.

- Foram também utilizadas as redes sociais como o Facebook, para postagens em grupos de discussões onde o público-alvo poderia estar mais concentrado.

- O blog do GPP-GeR surgiu para uma divulgação mais rápida e consequente das informações sobre a abertura de novo edital.

Conforme considerado por Vormittag, Guagliardi e Larrañaga [s.d.], aproveitou-se também da eficácia dos canais pessoais, sendo a mensagem também divulgada pessoalmente pela coordenação do curso:

- Divulgação presencial aos coordenadores dos pólos de apoio presencial;

¹<https://www2.cead.ufv.br/cead/scripts/verCurso.php>

²<http://www.ufv.br>

³<https://www.facebook.com/pages/Gest%C3%A3o-de-Pol%C3%ADticas-P%C3%ABlicas-em-G%C3%AAnero-e-Ra%C3%A7a/371711686268473>

- Divulgação corpo a corpo nas secretarias e conselhos municipais;

A escolha destes locais para a divulgação, foi embasada no fato de que haviam gestores públicos nos locais de divulgação, e o convite ao debate das questões de gênero e raça, principalmente nas secretarias e conselhos municipais seria relevante para a discussão de políticas orientadas para estes públicos (gênero e raça).

Conforme orientado por Kotler e Lee (2011), os canais de comunicação foram definidos a partir do público alvo que se desejava atingir. Considerando que este público normalmente acessava as mídias digitais, estas foram as bases para a divulgação da mensagem, O uso de sites, blogs e redes sociais foram responsáveis pela divulgação em massa da mensagem. Em sua maioria, os canais utilizados possuíam recursos visuais.

Etapa 4 (d) – Receptor – Apesar de ser relatada como a etapa 4, esta foi a primeira etapa na sugestão de estratégias de divulgação. Identificou-se como receptor o público alvo desejado para o curso de Gestão de Políticas Públicas de Gênero e Raça, e como citado anteriormente, todas as estratégias foram orientadas para este público.

Os receptores podem ser entendidos como:

Servidoras/es dos três níveis da administração pública, integrantes dos Conselhos de Direitos da Mulher, dos Fóruns Intergovernamentais de Promoção da Igualdade Racial, dos Conselhos de Educação, dirigentes de organismos não governamentais ligados à temática de gênero e da igualdade étnico-racial. Igualmente, espera-se contar com gestoras/es das áreas de educação, saúde, trabalho, segurança e planejamento (GPP-GER, 2011).

Etapa 5 (e) – Feedback - Tendo em vista a modificação da estratégia de mensagem e as estratégias de promoção propostas para a divulgação da nova oferta do curso, buscou-se compreender os resultados (feedback) destas mudanças, resultados estes, demonstrados conforme o novo perfil de alunos do curso em estudo. O feedback, neste caso, é o perfil dos estudantes das vagas da segunda oferta curso, se o perfil deste público estava mais próximo do perfil do público alvo do curso.

Etapa 6 (f) – Ruídos – Considerando que os ruídos são possíveis fatores que atrapalhem a comunicação entre a fonte (Secretaria do Curso de Gestão de Políticas de Gênero e Raça-GPP-GER) e o Receptor (público-alvo do curso), elementou-se como possíveis ruídos a falta de interesse pela temática e a pouca acessibilidade às mídias digitais.

4.5. Avaliação dos resultados após novos critérios – Perfil dos alunos – Turma II

4.5.1. Gênero

Quanto ao gênero, mesmo após as novas técnicas de divulgação, a prevalência de alunas do sexo feminino permaneceu, conforme indica a Figura 4, sendo 85.5% dos discentes são mulheres e apenas 14.5% homens. Tal fato, permite-nos perceber que o curso atrai um público feminino maior que um público masculino, talvez pelo debate e assunto que permanece o mesmo.

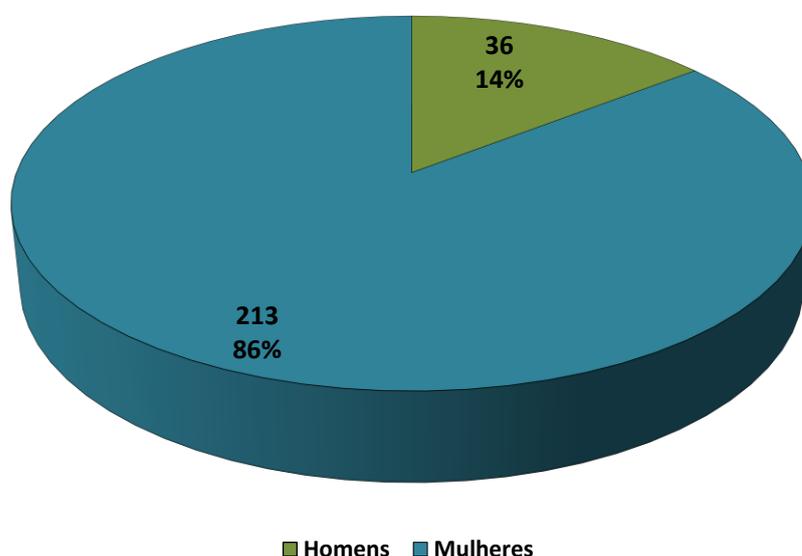


Figura 5 - Gênero Turma II

Fonte: Dados da pesquisa (2014)

Conforme a orientação do público alvo do curso, este é orientado para gestores públicos, sendo interessante para o curso, tanto mulheres, quanto homens compondo seu cenário de alunos. Demonstrado a necessidade de ainda incentivar o curso para o público masculino, de forma a enriquecer o debate sobre a questão do gênero.

4.1.2. Faixa Etária

Apenas com fins de complementar o desenho do perfil dos alunos na segunda oferta do curso, verifica-se que a média de idade dos estudantes matriculados foi de 34 anos, com mínimo de idade de 24 anos e máximo de 67 anos.

4.1.3. Profissão

Verifica-se uma consistência e homogeneidade na formação acadêmica dos alunos

matriculados, com predominância na formação na área de humanas, distinguindo-se um total de 21 cursos de graduação diferentes. Também vale notar que, em média, os participantes concluíram seus estudos de graduação há 6 anos, com uma amplitude que vai de 0 a 31 anos de formados.

Assim, dos 249 estudantes matriculados, 43,8% tem formação em Serviço Social, seguida por Psicologia com 16,1%, Pedagogia com 8,8%, História com 7,2%, Direito com 4,4% e Sociologia com 4,0%. Os cursos com menor representação são Agronomia, Ciências Contábeis, Engenharia de Pesca, Farmácia e Gestão Ambiental, dos quais cada um possui um único representante. Demonstrando o quanto o perfil dos alunos da segunda oferta modificou-se, influenciado pela mudança nas estratégias de mensagem. A Figura 5 ilustra esta distribuição de cursos de graduação no universo de alunos matriculados.

Ressalta-se uma elevada porcentagem de estudantes que possuem curso de pós-graduação, 41,4%. Os cursos de pós-graduação apresentam uma rica dispersão disciplinar, que vão de Administração de Projetos Públicos a Trabalho Social à Saúde Mental e Psicopedagogia; incluindo por sua vez cursos de especialização, pós-graduação *latu sensu*, MBAs, e Mestrados. Demonstrando que nem sempre o aluno esteve dedicado e envolvido com o contexto das questões de gênero e raça.

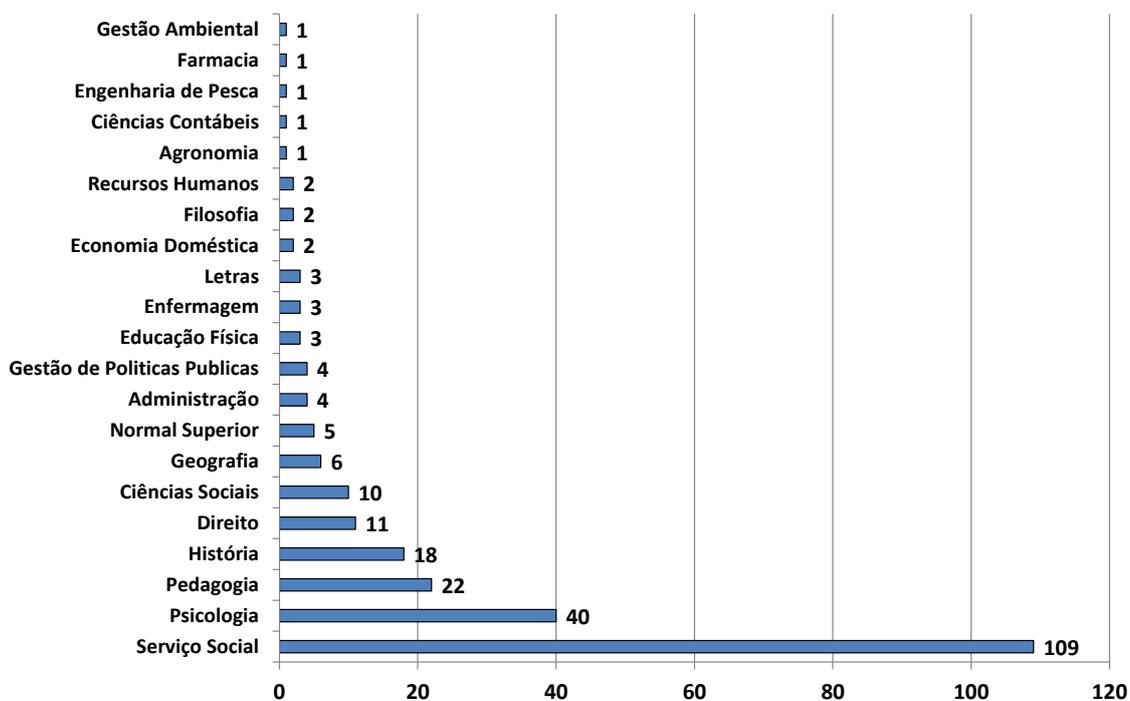


Figura 6 - Profissão Turma II

Fonte: Dados da pesquisa (2014)

4.2.4. Ocupação

É nesta variável que identifica-se a mudança do perfil dos (as) estudantes da segunda oferta do curso, se comparada com a primeira oferta. Do total de participantes do curso somente 2% declararam não possuir emprego no momento de fazer a inscrição. A Figura 6 demonstra a ocupação dos estudantes, sendo os locais de trabalho mais frequentes as prefeituras municipais (114), as associações ou fundações de assistência social (22), as secretarias estaduais (19) e as escolas estaduais (18). Estes quatro locais de trabalho agrupam 71,5% dos estudantes.

Tais dados provam que houve, nesta oferta, uma adequação maior do perfil dos (as) estudantes com o perfil do público alvo desejado pela política do curso, sendo, em sua maioria, pessoas envolvidas com a administração pública e com órgãos relacionados às questões de gênero e raça.

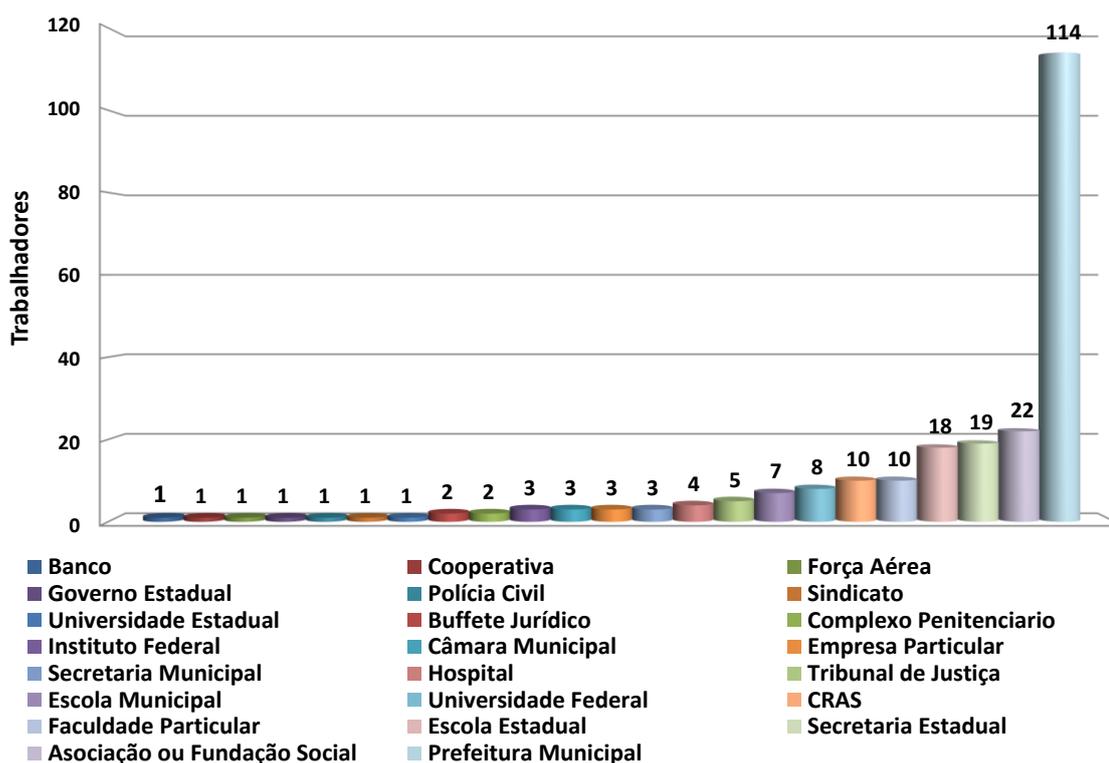


Figura 7 - Ocupação Turma II

Fonte: Dados da pesquisa (2014)

A tabela 1 compara o perfil dos estudantes da primeira oferta do curso com o perfil dos estudantes da segunda oferta, tomando como base a porcentagem de estudantes que são profissionais envolvidos com a administração pública.

Tabela 1- Estudantes envolvidos (as) com a administração pública Turma I e Turma II

| Turma | Profissionais envolvidos com os três níveis da administração pública (%) |
|--------------|---|
| Turma I | 22% |
| Turma II | 93% |

Fonte: Dados da pesquisa (2014)

Visualizando os dados da tabela 1, vê-se que 93% dos alunos da turma II são profissionais envolvidos com a administração pública, enquanto apenas 22% dos matriculados na turma I têm suas profissões atreladas ao setor público. Desta forma, percebe-se o quanto as estratégias de promoção, tanto em relação à mensagem, quanto em relação aos canais de comunicação, conseguiram atingir um maior número de profissionais envolvidos com os três níveis da administração pública, e com isto, formar um novo perfil de estudantes, mais adequado aos objetivos do curso.

Considerando os principais resultados obtidos percebe-se que a segunda oferta do curso conseguiu, em questão de público alvo, atingir seus objetivos. Contudo, ainda é preciso trabalhar para incentivar o interesse pela temática pelo público de gênero masculino, que manteve-se bem inferior do que o público do gênero feminino.

V. CONCLUSÃO

A política que originou o curso Gestão de Políticas Públicas de Gênero e Raça foi avaliada com base na adequação do público alvo desejado pelo curso em relação ao perfil dos (as) estudantes matriculados (as). Após um trabalho de compreensão dos principais objetivos da política e da desvinculação destes objetivos ao perfil dos alunos da primeira oferta do público, viu-se a necessidade de buscar soluções para atingir o público-alvo defendido pelo curso de Pós-Graduação em Gestão de Políticas Públicas de Gênero e Raça.

A solução encontrada foi a de modificar as estratégias de comunicação e promoção da oferta do curso, com o intuito de atrair um novo perfil de estudantes, mais adequado aos objetivos da política. Compreendeu-se a importância do marketing para a gestão universitária, sendo este relevante para a divulgação e seleção dos estudantes.

As teorias de comunicação e marketing mostraram-se eficientes, conseguindo, através de suas sugestões de estratégias de mensagem e promoção, atrair um perfil totalmente diferente do perfil atraído na primeira oferta do curso. Vê-se a importância de formular estratégias de divulgação dos cursos que sejam capazes de atingir o perfil do público desejado pelo curso. A presente monografia demonstra a importância de aliar conhecimentos de marketing e de comunicação para a administração de cursos, e os resultados comprovam a relevância da mensagem e dos canais de comunicação para que os candidatos às vagas de um curso estejam cientes das preferências dos critérios de seleção e dos objetivos do curso.

Outro fator importante foi a percepção da essencialidade dos critérios de seleção estarem bem colocados na mensagem, fazendo com que os (as) estudantes possam apresentar conformidade com os objetivos previstos pela Secretaria de Políticas para as Mulheres, e para que o curso possa, de fato, influenciar e conscientizar gestores e profissionais da administração pública a respeito da necessidade de formular ações orientadas para a neutralização das diferenças de gênero e raça no Brasil.

Constatou-se que a forma de comunicar e os locais (canais) em que serão disponibilizadas estas informações estão diretamente relacionados ao sucesso de um curso, principalmente um curso como a Pós-Graduação em Gestão de Políticas Públicas de Gênero e Raça, que tem seu objetivo muito atrelado ao perfil dos (as) estudantes matriculados (as).

Espera-se que o estudo seja capaz de oferecer subsídios para futuras avaliações de cursos e chamar a atenção para a importância das estratégias de comunicação e divulgação na gestão universitária. E ainda, demonstrar o quanto a educação e a formação podem contribuir para a mudança do cenário brasileiro, não só em questões de gênero e raça, mas em outras

áreas que permeiam as discussões da agenda política brasileira.

Para futuras pesquisas, sugere-se a avaliação do impacto do curso quanto a atuação do gestor público atingido pela política do curso, ou seja, pós-graduado em Gestão de Políticas Públicas de Gênero e Raça.

VI. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALA-HARJA, M. & HELGASON, S. **Em direção às melhores práticas de avaliação.** Revista do Serviço Público, Brasília, ano 51, nº 4, p. 5 - 60, out/dez 2000.

ARRETCHE, M. **Tendências no estudo sobre avaliação.**In: RICO, E. M. et al (org.) Avaliação de políticas sociais: uma questão em debate. São Paulo: Cortez, 1998.

AVEMARKETING. 2010. **Classificação das mídias.** Disponível em: <<http://www.elciofernando.com.br/blog/2010/10/classificacao-das-midias/>>. Acesso em: 01 out. 2014.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres. **Plano Nacional de Políticas para as Mulheres.** Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2013. 114 p. : il

CARVALHAL, Márcia. **Comunicação e Marketing Digitais: conceitos, práticas, métricas e inovações** / Marcello Chamusca e Márcia Carvalhal. -- Salvador, BA: Edições VNI, 2011.

GESTÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS EM GÊNERO E RAÇA. **GPP – GeR: módulo V/Orgs.** Maria Luiza Heilborn, Leila Araújo, Andréia Barreto. – Rio de Janeiro : CEPESC; Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2011.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

KOTLER, Philip; LEE, Nancy. **Marketing social: influenciando comportamentos para o bem.** Porto Alegre: Bookman, 2011.

LOPEZ, Laura Cecília. **Uma Análise das Políticas de Enfrentamento ao HIV/Aids na Perspectiva da Interseccionalidade de Raça e Gênero.** Saúde e Sociedade vol. 20, Rio de Janeiro, 2011, pp.590-603.

MARCHIORI, M. 2010. **Reflexões Iniciais sobre a Comunicação como Processo nas Organizações da Contemporaneidade.** Disponível em: <http://www.uel.br/grupo-estu-do/gecorp/images/reflex%C3%B5es_iniciais_sobre_a_comunica%C3%A7%C3%A3o.pdf>. Acesso em Jul. 2014.

MARCONI, M. A., LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MATTELART, A. e M. **História das teorias da comunicação**. São Paulo: Loyola, 1999.

MOKATE, K. M. **Convirtiendoeel “monstruo” en aliado: laevaluación como herramienta de la gerencia social**. Revista do Serviço Público, Brasília, v. 53, n. 1, p. 89-131, jan./mar. 2002.

PEREIRA, M. E., ROHDEN, F. (ET AL). **Gênero e diversidade na escola: formação de professoras/ES em gênero, Sexualidade, Orientação Sexual e Relações Étnico-Raciais**. Brasília/Rio de Janeiro: SPM/CEPESC, 2007.

PINHO, J.B. **Comunicação nas organizações**. Viçosa: UFV, 2006.

RODRIGUES, M. M. A. **Políticas Públicas**. Folha Explica. São Paulo: Publifolha, 2010.

SANTIAGO, Marcelo Piragibe. **Comunicação Integrada de Marketing**. [s.d.]. Disponível em:

<<http://professor.ucg.br/SiteDocente/admin/arquivosUpload/15381/material/CIM%20Marcelo%20Piragibe.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2014.

VORMITTAG, Carlos; GUAGLIARDI, José Augusto; LARRAÑAGA, Félix. [s.d.]. **Publicitários versus Consumidores**. Marketing e Comunicação. Disponível em: <<http://www.ead.fea.usp.br/Semead/8semead/resultado/trabalhospdf/151.pdf>>. Acesso em: 10 set. 2014.

APÊNDICE A

Questionário aplicado aos alunos do Curso de Gestão de Políticas Públicas em Gênero e Raça da Universidade Federal de Viçosa:

Prezados (as) alunos (as) do GPP-GeR:

Estamos fazendo um levantamento de dados para a pesquisa da acadêmica e secretária do curso, Naiara Moraes Amaral, com o intuito de traçar o perfil do público alvo para futuras avaliações da política pública de Formação de Gestores em Gênero e Raça. Pedimos encarecidamente que respondam ao questionário com 5 (cinco) perguntas objetivas:

1. Qual seu gênero?
2. Idade?
3. Profissão (formação)?
4. Ocupação
5. Está ou esteve ligado à alguma atividade relacionada à gestão pública?

APÊNDICE B

Perguntas utilizadas nas entrevistas e roda de conversa com a coordenação geral, coordenação de tutoria e diretoria CEAD:

1. Quais as estratégias de divulgação foram utilizadas na abertura do edital da turma do GPP-GeR de 2010?
2. A coordenação havia traçado o público alvo do curso?
3. De onde vieram as informações do projeto piloto do curso relacionadas ao público alvo e demografia?
4. A coordenação considerou as estratégias de divulgação do primeiro edital eficientes?
5. Quais alterações foram realizadas nas estratégias de divulgação para uma consistente mudança no perfil do público que se inscreveu para o segundo edital? E Por que houve a mudança?
6. A coordenação avalia a política mais eficiente após a alteração do público alvo?
7. A coordenação considera a internet como o principal meio de comunicação com o público interessado?
8. A credibilidade da instituição ofertante interfere na atual procura pelo curso?
9. A coordenação considera o fato de o curso ser gratuito um estímulo pela grande procura pelo curso?

ANEXO

EDITAL DO PROCESSO SELETIVO

Edital nº 1/2013 do Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* de Gestão de Políticas Públicas em Gênero e Raça da Universidade Federal de Viçosa:

EDITAL DE PROCESSO SELETIVO

**CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO LATO SENSU
EM GESTÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS EM
GÊNERO E RAÇA INSERIDO NA UNIVESI-
DADE ABERTA DO BRASIL
(UAB/SECADI/MEC)**

A Coordenadoria de Educação a Distância da Universidade Federal de Viçosa (CEAD/UFV), instituição integrante do Sistema Universidade Aberta do Brasil, instituído pela Secretaria de Educação a Distância do Ministério da Educação (UAB/SECADI/MEC), torna pública, por meio deste Edital, as Normas do Processo Seletivo de CURSISTAS para o curso de Pós-Graduação Lato Sensu em Gestão de Políticas Públicas com foco na temática de Gênero e Raça, com início previsto para outubro de 2013.

1. DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

1.1. O CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO LATO SENSU EM GESTÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS COM FOCO NA TEMÁTICA DE GÊNERO E RAÇA tem como objetivo geral instrumentalizar as/os participantes para o entendimento dos processos históricos de surgimento e naturalização do tratamento desigual justificado pelas diferenças raciais e de gênero, assim como para intervenção, visando a concepção, elaboração, implementação, monitoramento e avaliação dos programas e ações de combate à discriminação.

1.2. O curso está dirigido para servidoras/es dos três níveis da administração pública, integrantes dos Conselhos de Direitos da Mulher, dos Fóruns Intergovernamentais de Promoção da Igualdade Racial, dos Conselhos de Educação, dirigentes de organismos não

governamentais ligados à temática de gênero e da igualdade étnico-racial. Igualmente, espera-se contar com gestoras/es das áreas de educação, saúde, trabalho, segurança e planejamento. Como demais profissionais interessados/as na temática proposta pelo curso.

1.3. A matriz curricular do Curso prevê atividades na modalidade presencial e a distância, perfazendo uma carga horária total de 405 (quatrocentas e cinco) horas, sendo 45 (quarenta e cinco) horas de ambientação, 385 (trezentos e oitenta e cinco) horas em disciplinas à distância incluídas 75 horas para realização do Trabalho de Conclusão de Curso - TCC).

1.3.1. O conteúdo programático e ementário do curso encontra-se disponível na página www.cead.ufv.br.

1.4. O curso tem duração de 16 (dezesesseis) meses incluindo o tempo de elaboração e apresentação do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC).

2. DOS REQUISITOS MÍNIMOS

Os candidatos deverão atender aos seguintes requisitos mínimos:

- a) Ser graduado/a em curso superior reconhecido pelo MEC ou se obtido no exterior o diploma deve estar revalidado por uma Instituição Federal de Ensino;
- b) Gestores (as), integrantes dos três níveis da administração pública, dos Conselhos de Direitos da Mulher, dos Fóruns Intergovernamentais de Promoção da Igualdade Racial, dos Conselhos de Educação e às(aos) dirigentes de organismos não governamentais ligados à temática de gênero e da igualdade étnico-racial;
- c) Demais profissionais interessados/as na temática do Curso;
- d) Ter acesso e habilidade no uso de computadores e ferramentas de Tecnologia de Informação e Comunicação, incluindo recursos de conectividade e interatividade (internet e ambientes virtuais de aprendizagem);
- e) Ter disponibilidade de 10 (dez) horas semanais para estudo dos conteúdos e realização de atividades à distância, no ambiente virtual de aprendizagem PVAnet/UFV, com acompanhamento de tutoria;
- f) Ter disponibilidade para participar dos Encontros Presenciais nos pólos (no mínimo seis).

3. DO NÚMERO DE VAGAS

Serão selecionados 250 (duzentos e cinquenta) cursistas, sendo 50 vagas para cada Pólo UAB (Ubá, Barroso, João Monlevade, Ponte Nova e Viçosa). Os demais classificados comporão lista complementar e poderão ser chamados, no caso de eventuais desistências, na fase inicial do Curso.

4. DAS INSCRIÇÕES

4.1. Ao inscrever-se o/a candidato/a declara conhecer e aceitar as condições estabelecidas neste Edital e compromete-se a tomar conhecimento de eventuais chamadas complementares e avisos que vierem a ser publicados no site da CEAD/UFV (www.cead.ufv.br), dos quais não poderá alegar desconhecimento.

4.2 - A inscrição deverá ser efetuada somente via Internet, no período entre o dia 22 de agosto de 2013 e 02 de setembro de 2013, observado o horário oficial de Brasília/DF, por meio do formulário específico disponível neste período na página da CEAD/UFV. (link da página com o formulário - www.cead.ufv.br).

4.2.1. Não serão aceitas inscrições realizadas de forma presencial. No ato da inscrição, deverão ser informados no formulário os documentos de identificação (RG, CPF, dados de endereço, vaga/local da vaga pretendida e cargo/função que ocupa.

4.2.3. As informações prestadas pelo candidato/a serão de total responsabilidade do mesmo. É assegurado à CEAD/UFV e Coordenadoria do Curso o direito de excluir do Processo Seletivo aquele que não preencher a inscrição de forma correta e completa.

4.2.4 - . Os documentos necessários para a inscrição são:

- Três vias do formulário de inscrição devidamente preenchido;
- uma cópia autenticada do diploma ou declaração de conclusão de cursos de graduação ou declaração de possível formando até a data da matrícula na Universidade Federal de Viçosa;

-uma cópia autenticada do histórico escolar da graduação explicitando o sistema de avaliação;
- curriculum vitae em uma via, comprovando atuação profissional vigente, se for o caso;
uma fotografia 3x4 recente;
uma cópia legível da certidão de nascimento ou de casamento;
uma cópia legível do documento de identidade;
uma cópia legível do cartão de CPF;
uma cópia legível do título de eleitor e do comprovante de quitação com a justiça eleitoral; e
uma cópia legível do comprovante de estar em dia com o serviço militar (para candidatos do sexo masculino).

4.2.5 Os candidatos deverão enviar os documentos listados no item 4.2.4 para o seguinte endereço:

Universidade Federal de Viçosa - UFV
Coordenadoria de Educação Aberta e à Distância
A/C Coordenação do Curso de Gestão de Políticas Públicas em Gênero e Raça
Av. P.H. Rolfs, s/nº, Campus Universitário
CEP: 36570-000 Viçosa - MG

4.2.6 No envelope, além do endereçamento, deverá constar a informação para qual curso e para qual Polo o candidato está se inscrevendo.

4.2.7. A documentação completa deverá ser postada, **VIA SEDEX**, até o 02 de setembro de 2013 e recebida pela Universidade Federal de Viçosa até o dia 06 de setembro de 2013, inclusive.

4.2.8. Não serão aceitas inscrições dos candidatos com documentação incompleta, postada após o dia 02 de setembro de 2013 ou recebida pela Universidade Federal de Viçosa após o dia 06 de setembro de 2013.

4.2.9 O cumprimento dos procedimentos e prazos é de responsabilidade exclusiva do/a Interessado/a, cabendo a ele o ônus em caso de inobservância dos mesmos. A Universidade Federal de Viçosa não se responsabiliza por problemas de envio postal que gerem a entrega em atraso do material de inscrição.

4.2.10. A Universidade Federal de Viçosa não se responsabiliza por solicitação de inscrição não recebida por motivos de ordem técnica dos computadores, falhas de comunicação, congestionamento das linhas de comunicação, bem como por outros fatores que

impossibilitem a transferência de dados.

4.2.11 Os/as candidatos/as que prestarem qualquer declaração falsa ou inexata ao se inscrever, ou caso não possam satisfazer a todas as condições enumeradas neste Edital, terão sua inscrição cancelada e serão anulados todos os atos dela decorrentes, mesmo que classificados nas avaliações.

4.2.12 A Coordenadoria do curso não se responsabiliza por solicitações de inscrição via Internet não recebidas por quaisquer motivos de ordem técnica ou por procedimento indevido dos usuários.

5. CRITÉRIOS DE SELEÇÃO E CLASSIFICAÇÃO

5.1. O processo seletivo será realizado por uma comissão de seleção formada pela Coordenadoria do Curso e Professores responsáveis pelas disciplinas.

5.2. O processo de seleção dos candidatos será realizado mediante as seguintes fases, eliminatórias e classificatórias:

1ª fase (eliminatória):

- a) Análise da Ficha de Inscrição, onde será verificado o preenchimento do item 2 REQUISITOS MÍNIMOS PARA INSCRIÇÃO, deste Edital;
- b) Análise da documentação (item 4.2.4) . Serão eliminados os candidatos com documentação incompleta.

2ª. fase (classificatória):

- a) Serão **priorizados** na seleção, Gestores (as), integrantes dos três níveis da administração pública, dos Conselhos de Direitos da Mulher, dos Fóruns Intergovernamentais de Promoção da Igualdade Racial, dos Conselhos de Educação e às(aos) dirigentes de organismos não governamentais ligados à temática de gênero e da igualdade étnico-racial
- b) As vagas não preenchidas pelo item anterior serão distribuídas entre os/as demais/as candidatos/as, a partir da análise curricular destes(as).

6. DIVULGAÇÃO DA LISTA FINAL DOS CANDIDATOS SELECIONADOS

6.1. O resultado final do processo seletivo, bem como a lista final de candidatos classificados e a lista de chamada complementar serão divulgados no site da CEAD/UFV (www.cead.ufv.br) até a data de 04 de outubro de 2013.

6.2. É de responsabilidade do/a candidato/a o acompanhamento do cronograma de divulgação dos resultados no site da CEAD/UFV.

6.3. Cada candidato/a selecionado/a receberá mensagem eletrônica pelo e-mail fornecido na ficha de inscrição.

6.4. Não caberão recursos ao processo seletivo e seus resultados. Os casos omissos e as situações não previstas serão resolvidos pela comissão de seleção.

7. INFORMAÇÕES GERAIS

7.1 Qualquer irregularidade identificada pelos profissionais que farão a seleção provocará a eliminação do candidato/a, anulando-se todas as condições decorrentes de sua inscrição.

7.2 Os casos omissos serão decididos pela equipe de coordenação e professores do curso responsáveis pelo Processo Seletivo, respeitadas as normas vigentes.

Informações adicionais poderão ser obtidas pelo endereço eletrônico gppger@ufv.br ou pelo telefone (31) 3899-1011 - Secretaria do Curso.

Viçosa, 20 de agosto de 2013.

Profa. Maria de Fátima Lopes
Coordenadora Geral do Curso

Prof. Frederico J. Vieira Passos
Diretor da CEAD