

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

FRANCIELE DOS SANTOS SILVA

**GÊNERO E ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: UMA ANÁLISE COMPARATIVA
ENTRE EGRESSOS E EGRESSAS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
PÚBLICA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ – SETOR LITORAL**

MATINHOS

2021

FRANCIELE DOS SANTOS SILVA

**GÊNERO E ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: UMA ANÁLISE COMPARATIVA
ENTRE EGRESSOS E EGRESSAS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
PÚBLICA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ – SETOR LITORAL**

Monografia apresentada ao Curso de Administração Pública da Universidade Federal do Paraná – Setor Litoral como pré-requisito para obtenção do Título de bacharel em Administração Pública.

Orientador: Prof. Dr. Clóvis Wanzinack.

MATINHOS

2021



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

ATA DE REUNIÃO

ATA DE AVALIAÇÃO DA DEFESA DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Aos oito dias do mês de dezembro de dois mil e vinte um, às dezenove horas, na sala virtual <https://meet.jit.si/defesatccfranciele>, reuniu-se a banca avaliadora do trabalho de conclusão de curso, constituída pela **Profa. Dra. Mariana Bettega Braunert** pela **Profa. Dra. Tainá Ribas Mélo**, sob a presidência do orientador **Prof. Dr. Clóvis Wanzinack**. O Trabalho de Conclusão do Curso de Bacharelado em Administração Pública, da estudante **Franciele dos Santos da Silva**, sob o título: "**Gênero e Administração Pública: Uma análise comparativa entre egressos e egressas do curso de Administração Pública da Universidade Federal do Paraná – Setor Litoral**", foi **Aprovada** e obteve o conceito **AS**. A estudante deverá efetuar as correções solicitadas pela banca e entregar a versão final em formato digital para o orientador e para a assessoria da Câmara do curso de Administração Pública, no prazo determinado pela banca.

Prof. Dr. Clóvis Wanzinack
Orientador

Profa. Dra. Mariana Bettega Braunert
Membro da banca avaliadora

Profa. Dra. Tainá Ribas Mélo
Membro da banca avaliadora

Franciele dos Santos da Silva
Acadêmica



Documento assinado eletronicamente por **CLOVIS WANZINACK, COORDENADOR(A) DE CURSO DE GRADUACAO (CURSO DE ADMINISTRACAO PUBLICA) - SL**, em 08/12/2021, às 19:32, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.

Documento assinado eletronicamente por **MARIANA BETTEGA BRAUNERT, PROFESSOR DO**



MAGISTERIO SUPERIOR, em 08/12/2021, às 20:11, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **TAINA RIBAS MELO, PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR**, em 09/12/2021, às 19:50, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **FRANCIELE DOS SANTOS, Usuário Externo**, em 10/12/2021, às 19:03, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida [aqui](#) informando o código verificador **4071451** e o código CRC **623713EC**.

GÊNERO E ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: UMA ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE EGRESSOS E EGRESSAS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ – SETOR LITORAL

RESUMO

Este trabalho consiste em uma análise comparativa de gênero dos egressos e egressas do curso de administração Pública da UFPR – Setor Litoral. O delineamento metodológico incidiu em uma análise comparativa do tipo qualitativa e quantitativa em forma de tabelas e método descritivo com enfoque em pesquisa de campo. Os dados foram coletados por meio de questionários on-line. Foram tratados assuntos como desigualdade de gênero e racial, conquista das mulheres e especialização dos gêneros referente ao mercado de trabalho e na administração pública bem como o perfil dos gêneros que procuram esse curso e quais suas dificuldades.

PALAVRAS-CHAVE: Gênero, Administração Pública, UFPR Litoral.

INTRODUÇÃO

A luta pela igualdade de gênero tem sido fortemente abordada mundo afora nas últimas décadas. As desigualdades entre homens e mulheres provêm de princípios, concepções e crenças advindas de culturas mais antigas e mais conservadoras, além dos valores sociais presentes na criação de cada indivíduo.

Desde ideias aparentemente inofensivas à primeira vista, como a noção de que “menina não brinca de carrinho e menino não usa cor-de-rosa”, a desigualdade de gênero tem como resultado sérios problemas, principalmente para o sexo feminino, que sofre forte repressão e discriminação em diferentes contextos sociais. Mesmo hoje, no século XXI, o assunto gênero ainda tem sido considerado um tabu.

Carvalho e Rabay (2012) fazem um apanhado histórico da conceituação de gênero, na qual concluem que “sexo” é produto das características biológicas do indivíduo e “gênero” é resultado das relações sociais e culturais entre os indivíduos. Essa definição se deu por meio da pesquisa do professor de psiquiatria Robert Stoller, em 1960, na qual foi estabelecido que “sexo” é

entendido como o elemento natural, material e carnal, e “gênero” como o elemento psíquico e psicológico (CARVALHO; RABAY, 2012).

No entanto, podemos também dizer que a definição de “gênero” se dá pela construção de cada indivíduo como padrão de ensinamento depositado ao longo dos anos. É como a pessoa se vê diante de tudo que aprendeu e se reconstruiu ao longo de sua trajetória. Isso difere de sexo homem e mulher que são padrões naturais do ser humano.

O raciocínio que apoia essa distinção se baseia na ideia de que há machos e fêmeas na espécie humana, mas a qualidade de ser homem e ser mulher é realizada pela cultura. “[...] O caráter necessariamente relacional das categorias de gênero. O uso do conceito pressupõe, portanto, que tanto homens quanto mulheres são produtos da sociedade. Seus comportamentos e pensamentos não são derivados de uma natureza biológica” (HEILBORN, 2002, p. 76-77).

A luta pela igualdade de gênero teve início com os primeiros movimentos feministas, nos anos de 1830 e 1900, e foi fortemente influenciada pela escritora Simone de Beauvoir, com a publicação do livro “O Segundo Sexo” em 1949. Mesmo assim, já antes das teorias de Beauvoir, diversos movimentos compostos por mulheres, a fim de desmistificar essa conduta de inferioridade em relação aos homens, aconteceram. Um dos movimentos mais conhecidos foi o das mulheres sufragistas no século XIX conseguindo abrangência mundial no século XX onde as mulheres lutaram pelo direito feminino ao voto.

Depois de muitas lutas e reivindicações, as mulheres conseguiram acesso a educação superior. Antigamente as universidades eram restritas somente aos homens, as mulheres só foram obter acesso às instituições no final do século XIX, no ano de 1879.

Hoje a integralização da mulher no ensino superior está cada vez mais ampla, porém quando analisamos o papel da mulher universitária, observamos que a luta pela igualdade ainda continua. Diferente do homem, a maioria das mulheres enfrentam o desafio de estudar enquanto cuidam dos filhos e do marido. Para aquelas que, além disso, ainda possuem vínculo empregatício, existe o enfrentamento de uma árdua rotina de trabalho somada aos afazeres domésticos – os quais muitas vezes não são divididos com o seu cônjuge.

As mulheres foram ganhando espaço no mercado de trabalho a partir da década de 1970, trajetória marcada por diversos movimentos feministas. Contudo, foi a partir da promulgação da lei do artigo 5º, inciso 1, da Constituição Federal de 1988, que as mulheres conquistaram mais direitos e o respeito por eles.

A presença da mulher no mercado de trabalho na década de 1970 aconteceu em um “contexto dinâmico de industrialização, de urbanização e expansão da economia de serviços” (FERRAZ; MAPURUNGA, 2012), em que ocorreu uma redução da taxa de fecundidade e foram possibilitadas maiores e melhores chances de formação escolar para elas.

No que tange a procura pela universidade segundo dados do INEP (2013), as mulheres se matriculam e concluem mais cursos de graduação, mas ainda sofrem com jornadas de trabalho maiores que as dos homens (IPEA, 2010).

As mulheres também sofrem com abusos e assédio por parte dos patrões, e as chances de serem mandadas embora do trabalho é muito maior que a dos homens (GALILEU, 2015).

No que tange ao trabalho no setor privado, as mulheres ainda têm permanecido nesse embate com o gênero masculino quanto à desigualdade salarial existente, pois ainda continuam ganhando menos que os homens, por isso a inserção das mulheres no setor público tem ganhado notoriedade. Pesquisa Mensal (IBGE, 2012).

O Estado tem sido o maior defensor das mulheres contra a desigualdade de gênero e, por isso, tem investido em políticas públicas de inclusão.

A Constituição Brasileira, instituída como Estado Democrático de Direito, pautada em uma sociedade pluralista e sem preconceito, consagra a liberdade de cada indivíduo e a proteção à diversidade de gênero como direito fundamental, assim como a democracia, que busca superar as desigualdades e respeitar a diversidade.

Observa-se, então, que as mulheres têm optado por serviços na área pública pela garantia de proteção que lhes é fornecida.

O relatório sobre “Gênero, raça e competências de direção no Serviço Público Federal” (ENAP, 2004) revela que, embora sejam maioria na

Administração Pública, as mulheres não conseguem atingir funções de decisão e gestão (IBGE, 2013).

Outra face da desigualdade social brasileira é a discriminação de raça. As mulheres pretas e pardas ainda possuem uma taxa maior de desocupação em relação às brancas, e o seu nível de escolaridade também é menor (IBGE, 2012).

Embora a participação das mulheres na política tenha crescido ao longo dos anos, sua representatividade ainda é muito baixa. Esse fato incentivou a promulgação da Lei da Cota de Gênero, n. 9.504/1997, que prevê que 30% dos candidatos de cada partido precisam ser mulheres. Podemos observar que ao longo dos anos, depois de lutas e através de leis pautadas em liberdade, respeito e igualdade, as mulheres foram evoluindo, avançando e conquistando seu espaço na sociedade.

Outro assunto que também passou por alta e constante evolução é a administração pública, passando pelos modelos de gestão patrimonialista, burocrático e o gerencialismo. O modelo patrimonialista teve predomínio até 1930, no qual os governantes tinham o bem público como seu patrimônio.

Segundo Paludo (2012), mesmo de forma desordenada, o patrimonialismo foi o primeiro modelo de administração do Estado. Neste modelo administrativo não havia distinção entre a administração de bens públicos e bens particulares: “tudo que existia nos limites territoriais de seu “reinado” era tido como domínio da alteza, que podia utilizar livremente os bens sem qualquer prestação de contas à sociedade” (PALUDO, 2012, p. 50).

O modelo burocrático idealizado pelo sociólogo Max Weber surge para a proteção dos bens públicos sendo implementada no Brasil no Governo de Getúlio Vargas na década de 1930 com a criação do DASP (Departamento Administrativo do Setor Público), onde foram estabelecidas regras de trabalho.

A administração burocrática, segundo Paludo,

[...] trouxe novos conceitos à Administração Pública: a separação entre a coisa pública e a privada, regras legais e operacionais previamente definidas, reestruturação e reorientação da administração para atender ao crescimento das demandas sociais e aos papéis econômicos da sociedade da época, juntamente com o conceito de racionalidade e eficiência administrativa no atendimento às demandas da sociedade (PALUDO, 2012, p. 56).

Por outro lado, a administração gerencial surge para melhorar o andamento da coisa pública. Esse modelo vem com objetivo de privilegiar a inovação, valorizar o cidadão e oferecer serviços de qualidade. Um novo modelo de administração baseado “em valores de eficiência, eficácia e competitividade” (SECCHI, 2009, 354).

Segundo Chaves e Silva (2010, p. 3), a Administração Pública Gerencial

[...] constitui uma evolução na história da administração pública, por focar aspectos de eficiência e eficácia, da necessidade de se reduzir o custo da máquina do Estado e aumento da qualidade dos serviços públicos. A diferença fundamental está na forma de controle, que deixa de ser no processo para se concentrar no resultado. Assim sendo, em vez de privilegiar a eficácia (utilização dos meios e recursos disponíveis), privilegia a eficiência (resultados previstos X resultados alcançados).

Essa comparativa surgiu da necessidade de cada vez mais falarmos sobre desigualdade de gênero, pois mesmo depois de tantos avanços, o problema da desigualdade ainda tem perdurado em muitas áreas e a comparação dentro do curso de administração pública surge com o intuito de levantar dados sobre o papel da mulher dentro desse âmbito de formação acadêmica e também no mercado de trabalho – quais as dificuldades encontradas entre os diferentes gêneros situação financeiras e as dificuldades encontradas ao longo do seu percurso como discente do curso de administração Pública na UFPR Litoral e também a situação dos gêneros no que tange ao seu aperfeiçoamento pessoal para o mercado de trabalho. Analisar a inserção da mulher nos cursos superiores é de suma importância, pois através do ensino superior existe a possibilidade de melhor ascensão da mulher no mercado de trabalho e em muitos departamentos que outrora só eram ocupados pelos homens.

METODOLOGIA

Esta é uma pesquisa de enfoque misto, ou seja, combina os métodos qualitativos e quantitativos aplicados em forma de entrevista, com questionários on-line montados para investigar os egressos e egressas do curso de Administração Pública da UFPR Setor Litoral.

O questionário era composto por 33 questões, sendo 4 abertas e 29 de múltipla escolha. Foi aplicado entre agosto e dezembro de 2020, com um total de 107 acadêmicos(as) convidados(as) a participar, todos formados(as) entre 2012 e 2019. Utilizamos a internet para alcançar o maior número de participantes e respostas.

De acordo com as respostas dadas, foram elaboradas tabelas com número de respostas e porcentagem, explanadas pela forma descritiva.

Entre as dificuldades encontradas para a não participação de alguns egressos, houve dificuldade de contato com alunos que terminaram a graduação há muito tempo atrás, já que vários deles estavam com números de telefone e endereços de e-mail desatualizados. Como a pesquisa foi aplicada com expectativa de livre participação, tivemos que contar somente com as pessoas que se interessaram.

Dentre os 107 egressos selecionados na entrevista, obtivemos a participação de 48 pessoas de gênero feminino e 25 pessoas do gênero masculino.

RESULTADOS

O presente estudo aborda uma análise comparativa entre os gêneros no âmbito da administração pública. Abordaremos assuntos como desigualdades entre os gêneros – não só na administração pública, mas no mercado de trabalho em geral –; evolução da mulher no mercado de trabalho enquanto mãe, esposa e agente em constante atuação; evolução e conquista dos direitos das mulheres.

O presente documento apresenta, por meio de tabelas, os resultados em forma de números das diversas perguntas relacionadas à administração pública e à formação de cada um.

Falar sobre gênero e administração pública nos exige um olhar mais atento à realidade, pesquisas e, também, às histórias que tanto ouvimos ao longo dos anos. É preciso ter conhecimento de como surgiram e quais são os olhares a respeito desses temas, o que acaba impulsionando cada vez mais estudos e análises a respeito do assunto. Aos poucos, a mulher foi conquistando o espaço que tem hoje na sociedade, mas ainda tem muito para ser conquistado e muitas barreiras a serem derrubadas.

Na tabela abaixo estão o total dos gêneros inclusos neste estudo comparativo.

Tabela 1 – Identidade de gênero.

Gênero	Números	%
Feminino	48	65,8
Masculino	25	34,2
Total	73	100

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

A tabela 1 mostra a quantidade e a porcentagem dos gêneros masculino e feminino do Curso de Administração Pública/Gestão Pública da UFPR – Setor Litoral. Foram analisados dados de 48 pessoas do gênero feminino e 25 pessoas do gênero masculino (65,8% mulheres e 34,2% homens).

O conceito de “gênero” ainda é considerado um tabu para muitas pessoas. Se perguntarmos a elas a respeito desse tema, podemos observar que sua definição ainda é obscura ou, até mesmo, preconceituosa. Isso demonstra a necessidade de esclarecermos esse assunto. Seu conhecimento é de suma importância quando o debate envolve respeito e aceitação, por exemplo.

Na próxima tabela está a relação de raça e cor dos homens e das mulheres.

Tabela 2 – Relação de raça/cor entre homens e mulheres.

Raça/Cor	Mulheres	%	Homens	%	Total	%
Branco	34	70,8	18	72,0	52	71,2
Pardo	12	25,0	6	24,0	18	24,7
Amarelo	1	2,1	0	0,0	1	1,4
Preto	1	2,1	1	4,0	2	2,7
Total	48	100	25	100	73	100

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

Na tabela 2, apresenta-se os resultados da classificação de raça e cor entre homens e mulheres (brancos, pardos, amarelos ou pretos). A coleta foi realizada mediante a autodeclaração de cada participante da pesquisa.

A cor que predominou entre os gêneros foi “branco”, contabilizando 70,8% mulheres e 72% homens. Podemos observar que as cores que menos predominaram foram “preto” e “amarelo”.

Segundo estatísticas sociais do IBGE, houve um aumento no percentual de estudantes pretos ou pardos no nível superior, mas a desigualdade de cor ou raça ainda permanece. “Em 2018, no Brasil, os pretos ou pardos passaram a ser 50,3% dos estudantes de ensino superior da rede pública, porém, como formavam a maioria da população (55,8%), permaneceram sub-representados” (IBGE, 2018).

Segundo dados da Organização das Nações Unidas, existem aproximadamente 200 milhões de pessoas vivendo nas Américas que se identificam como afrodescendentes, sendo que a maioria delas está fora do continente africano. Diversos estudos ainda afirmam que ainda há desigualdade para os afrodescendentes na educação de qualidade, nos serviços de saúde, moradia e segurança, sem falar na baixa participação política, tanto no voto como em cargos políticos.

Veremos agora a idade dos homens e das mulheres que participaram desse estudo.

Tabela 3 – Idade dos homens e das mulheres.

Idade	Mulheres	%	Homens	%	Total	%
20 a 25	10	21,0	06	24,0	16	22,0
26 a 31	26	54,0	08	32,0	34	47,0
32 a 37	08	17,0	07	28,0	15	21,0
38 a 43	03	6,0	01	4,0	4	5,0
48 a 53	0	0	02	8,0	2	3,0
56 a 66	01	2,0	01	4,0	2	3,0
Total	48	100	25	100	73	100%

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

Na tabela 3, observa-se os dados referentes à idade de homens e mulheres, com faixa estabelecida dos 20 até 66 anos. Pode-se observar que houve uma quantidade maior de pessoas com faixa etária de 26 a 31 anos de idade, as mulheres com percentual de 54% e homens com o percentual de 32%.

Tabela 4 – Estado civil dos homens e das mulheres.

Estado Civil	Mulheres	%	Homens	%	Total	%
Solteiro/Amasiado	29	60,0	14	56,0	43	58,8
Casado	13	27,0	8	32,0	21	28,8
União Estável	4	8,0	2	8,0	6	8,0
Separado/Divorciado	02	4,0	1	4,0	3	4,0
Total	48	100	25	100	73	100

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

A tabela 4 demonstra os resultados referentes ao estado civil dos homens e mulheres (se solteiro/amasiado, casado, com união estável ou separado/divorciado). Observou-se que a maioria dos indivíduos se identificou como “solteiro/amasiado”, sendo, destes, 60% mulheres e 56% homens. A categoria com menos pessoas foi “separado/divorciado”, com 8% tanto para homens quanto para mulheres. As demais categorias de estado civil comparativas entre os gêneros foram: “casado” (27% mulheres e 32% homens) e “união estável”, em que ambos os gêneros obtiveram o mesmo resultado: 8%.

Tabela 5 – Atividades exercidas antes de entrar no curso de Administração Pública/Gestão Pública da UFPR – Setor Litoral.

Atividade antes de ingressar na Faculdade	Mulheres	%	Homens	%	Total	%
Estudante	10	20,8	5	22,7	18	24,7
Trabalhava no comércio	15	31,3	12	59,1	31	42,5
Trabalhava na área administrativa	5	9,8	1	4,5	6	8,2
Trabalhava no setor Público	4	7,8	6	13,6	7	9,6
Nenhuma	6	11,8	1	4,5	7	9,6
Cursava outro curso superior	4	8,3	0	0,0	3	4,1
Dona de casa	2	3,9	0	0,0	2	2,7
Desempregada	2	4,2	0	0,0	1	1,4
Total	48	100	25	100	73	100

Fonte: Elaborada pela autora 2021.

A tabela 5 mostra dados referentes às atividades exercidas antes do ingresso no curso de administração Pública/Gestão Pública da UFPR – Setor Litoral. Como podemos observar, ambos os gêneros predominaram nas atividades estudantis e no comércio.

Na categoria “trabalhava no comércio”, obteve-se o maior percentual (31,3% mulheres e 59,1% homens). Na categoria “estudante”, foram contabilizados 20,8% mulheres e 22,7% homens. Na categoria “trabalhava na

área administrativa”, foram somente 5 mulheres (9,8%) e 1 homem (4,5%). Na categoria “trabalhava no setor público”, houve somente 4 mulheres (7,8%) e 6 homens (13,6%). Na categoria “sem nenhuma ocupação”, contabilizou-se um total de 6 mulheres (11,8%) e 1 homem (4,5%). Na categoria “desempregada”, houve 2 mulheres (4,2%) e 1 homem (4,5%).

Tabela 6 – Renda de Homens e Mulheres antes do Ingresso no curso de Administração Pública/Gestão Pública (foi considerado o salário mínimo de R\$ 1.045,00).

Renda Antes de Entrar na UFPR	Mulheres	%	Homens	%	Total	%
Até 1 salário mínimo (Até R\$ 1.045,00)	17	36,2	9	36,0	26	36,0
De 1 a 3 salários mínimos (De R\$ 1046,00 até R\$3.135,00)	11	23,4	8	32,0	19	26,0
De 3 a 5 salários mínimos (De R\$ 3.136,00 até R\$ 5.225,00)	0	0,0	2	8,0	2	3,0
De 5 a 7 salários mínimos (De R\$5.226,00 até R\$ 7.315,00)	0	0,0	1	4,0	1	1,0
De 7 a 10 salários mínimos (De R\$ 7.316,00 a R\$10.450,00)	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Nenhuma	20	40,4	5	20,0	25	34,0
Total	48	100	25	100	73	100

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

A tabela 6 mostra o resultado referente à renda entre os homens e as mulheres antes do ingresso no curso de Administração Pública/Gestão Pública da UFPR – Setor Litoral, sendo considerado o salário mínimo no valor de 1.045,00. Observou-se que a maioria das pessoas recebia salário mínimo, contabilizando um total de 17 mulheres (36,2%) e 9 homens (36%). Na categoria de salário “De 1 a 3 salários mínimos”, houve 11 mulheres (23,4%) e 8 homens (32%). Das pessoas que não possuíam nenhuma renda, 20 foram mulheres (40,4%) e 5 foram homens (20,0%).

Tabela 7 – Relação de bolsas-auxílio distribuídas entre homens e mulheres.

Recebeu bolsa-auxílio	Mulheres	%	Homens	%	Total	%
Não	24	50,0	11	44,0	35	48,0
Sim	24	50,0	14	56,0	38	51,0
Total	48	100	25	100	73	100

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

Na tabela 7, estão os resultados das bolsas-auxílio distribuídas durante o período do curso de Administração Pública/Gestão Pública – Setor Litoral.

Observou-se que as porcentagens de distribuição de bolsas entre homens e mulheres foram quase iguais. Do total de pessoas que não receberam bolsa-auxílio, 24 foram mulheres (50%) e 11 foram homens (44%). Dos que responderam que receberam bolsa-auxílio, houve 24 mulheres (50%) e 14 homens (56,0%).

Tabela 8 – Tipo de bolsa recebida entre homens e mulheres. ¹

Tipo de bolsa Recebido	Mulheres	%	Homens	%	Total	%
Auxílio Permanência	13	50,0	3	17,6	11	33,3
Auxílio Refeição	4	6,3	4	23,5	5	15,2
Auxílio Moradia	4	18,8	3	17,6	6	18,2
PET	5	6,3	4	23,5	5	15,2
Estágio Remunerado	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Iniciação Científica	3	6,3	1	5,9	2	6,1
Extensão	5	6,3	1	5,9	2	6,1
Total	16	100	17	100	33	100

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

A tabela 8 demonstra a quantidade, a porcentagem e a definição do tipo de bolsa-auxílio recebido por homens e mulheres do curso de Administração Pública/Gestão Pública – Setor Litoral.

Podemos observar que, entre os diferentes tipos de bolsas que foram ofertados, o Auxílio Permanência foi o mais distribuído entre os discentes (contabilizando 13 mulheres, 50%, e 3 homens, 17,6%). As outras bolsas, o Auxílio Refeição, Moradia, PET, Iniciação Científica e Extensão, não foram tão presentes entre os gêneros, sendo que, dentre estes, o tipo que teve menos destaque foi a Bolsa de Iniciação Científica.

Tabela 9 – Situação de moradia entre homens e mulheres antes do ingresso no Curso de Administração Pública/Gestão Pública.

Residência Antes de Entrar na UFPR	Mulheres	%	Homens	%	Total	%
Casa dos pais/avós	20	42,0	7	29,2	27	37,0
Própria	14	29,0	8	29,2	22	30,0
Alugada	10	21,0	8	33,3	18	25,0
Cedida	3	6,0	0	0,0	3	4,0
Financiada	0	0,0	2	8,3	2	3,0

¹ Os resultados na tabela não estão exatos em relação ao total de pessoas de cada gênero devido à distribuição de mais de uma bolsa para a mesma pessoa.

Tia	1	2,0	0	0,0	1	1,1
Total	48	100	25	100	73	100

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

A tabela 9 mostra a quantidade e a porcentagem da situação de moradia entre os homens e as mulheres antes do ingresso no curso de Administração Pública/Gestão Pública – Setor Litoral. Podemos observar que, entre os gêneros, muitos ainda moravam com seus pais/avós, sendo 20 mulheres (42%) e 7 homens (29,2%). Dos que que possuíam casa própria, 14 eram mulheres (29%) e 8 eram homens (29,2%). Dentre os que responderam que moravam de aluguel, 10 foram mulheres (21%) e 8 foram homens (33,3%). As categorias que obtiveram mais respostas foram “casa dos pais/avós”, “própria” e “alugada”. Poucos responderam que moravam com a tia, em casa cedida ou financiada.

Tabela 10 – Ano do ingresso no Curso de Administração Pública/Gestão Pública.

Ingresso Total	Mulheres	%	Homens	%	Total	%
2008	0	0,0	3	12,0	3	4,0
2009	8	17,0	3	12,0	11	15,0
2010	6	13,0	6	24,0	12	16,0
2011	3	6,0	4	16,0	7	10,0
2012	5	10,0	2	0,0	7	10,0
2013	10	21,0	1	4,0	11	15,0
2014	1	2,0	0	0,0	1	1,0
2015	8	17,0	4	16,0	12	16,0
2016	7	15,0	2	8,0	9	12,0
Total	48	100	25	100	73	100

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

Na tabela 10, podemos verificar a quantidade de ingressos por gênero de 2008 a 2016. Podemos observar que houve uma quantidade maior de ingressos no curso Administração Pública/Gestão Pública da UFPR – Setor Litoral entre os anos de 2009 e 2016.

Tabela 11 – Ano de conclusão do curso de Administração Pública/Gestão Pública.

Egresso	Mulheres	%	Homens	%	Total	%
2012	0	0,0	4	16,0	4	5,0
2013	6	13,0	0	0,0	6	8,0

2014	4	8,0	4	16,0	8	11,0
2015	1	2,0	6	24,0	7	10,0
2016	6	13,0	3	12,0	9	12,0
2017	9	19,0	1	4,0	10	14,0
2018	8	17,0	1	4,0	9	12,0
2019	14	29,0	6	24	20	27,0
Total	48	100	25	100	73	100

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

Na tabela 11, pode-se ver o resultado referente ao ano de conclusão dos egressos do curso de Administração Pública/Gestão Pública da UFPR - Setor Litoral. As informações foram colhidas do ano de 2012 a 2019.

Podemos observar que muitos concluíram o curso entre 2014 e 2019, sendo que, em 2019, houve uma quantidade maior de egressos, sendo 27% entre homens e mulheres.

Tabela 12 – Relação das atividades extraclasse em que participaram durante o curso.

Atividade Extraclasse	Mulheres	%	Homens	%	Total	%
Não	16	44,4	8	32,0	24	32,
Sim	32	55,6	17	68,0	49	67,1
Total	48	100	25	100	73	100

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

Na tabela 12, estão os dados sobre as atividades extraclasse em que participaram os homens e as mulheres do Curso Administração Pública/Gestão Pública da UFPR – Setor Litoral (“sim” se participaram ou “não”, se não participaram). Predominaram entre os gêneros uma maior quantidade de “sim” como resposta. Foram 32 mulheres (55,6%) e 17 homens (68%) que responderam que sim, que participaram de atividades extraclasse.

Tabela 13 – Atividades extraclasse em que participaram durante o curso de Administração Pública/Gestão Pública.²

Atividade extraclasse	Mulheres	%	Homens	%	Total	%
Estágio	13	35,1	1	5,3	14	25,0

² Os dados colhidos acerca dos homens e das mulheres não são exatos de acordo com a quantidade total de cada gênero pelo fato de a mesma pessoa poder ter participado de mais de uma atividade.

Projeto de pesquisa	13	35,1	8	42,1	21	37,5
Centro Acadêmico	3	8,1	4	21,1	7	12,5
Projeto de extensão	8	21,6	6	31,6	14	25,0
Atividade de monitoria	0	0,0	0	0,0	0	0,0
PET	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Empresa Junior	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Feira de Profissões	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Maracatu	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Intercâmbio	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	37	100	19	100	56	100

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

Na tabela 13, estão mais detalhes sobre as atividades extraclasse que participaram os homens e as mulheres durante o curso de Administração Pública/Gestão Pública da UFPR – Setor Litoral.

Tabela 14 – Se está cursando ou concluiu alguma graduação além do curso de Administração Pública/Gestão Pública.

Outra Graduação	Mulheres	%	Homens	%	Total	%
Não	33	68,8	16	64,0	49	67,1
Sim, estou cursando.	9	18,8	4	16,0	13	17,8
Sim, já conclui.	6	12,5	5	20,0	11	15,1
Total	48	100	25	100	73	100

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

A tabela 14 demonstra se, entre os gêneros masculino e feminino, existiam graduados ou graduandos em outra área de atuação além do curso de Administração Pública/Gestão Pública. Podemos observar que 67,1% das pessoas não possuíam outra graduação.

Tabela 15 – Concluiu ou está cursando algum curso além de Adm./Pública/Gestão Pública? Qual?

Qual Curso?	Mulheres	%	Homens	%	Total	%
Direito	3	6,0	1	4,0	4	5,5
Ciências Contábeis	2	4,0	0	0,0	2	2,7

Administração	1	2,0	0	0,0	1	1,4
Bacharel em teologia	0	0,0	1	4,0	1	1,4
Biomedicina	1	2,0	0	0,0	1	1,4
Comunicação institucional	0	0,0	1	4,0	1	1,4
Educação Física	1	2,0	0	0,0	1	1,4
Gestão Ambiental	1	2,0	0	0,0	1	1,4
Gestão Pública	0	0,0	1	4,0	1	1,4
Licenciatura em Ciências Sociais	1	2,0	0	0,0	1	1,4
Pedagogia	1	2,0	0	0,0	1	1,4
Pós Graduação em Governança Corporativa e Gestão Estratégica	1	2,0	0	0,0	1	1,4
Redes de Computadores	0	0,0	1	4,0	1	1,4
Relações Públicas	0	0,0	1	4,0	1	1,4
Tecnólogo em Processos Gerencias	1	2,0	0	0,0	1	1,4
Turismo	0	0,0	1	4,0	1	1,4
Não se aplica	35	73,0	17	68,0	52	71,2
Contabilidade	0	0,0	1	4,0	1	1,4
Total	48	100	25	100	73	100

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

A tabela 15 demonstra a área de formação específica de cada gênero além do curso de Administração Pública/Gestão Pública. Podemos observar que 71,2% dos indivíduos não se encaixaram na questão e responderam que não se aplicava a eles, mas 5,5% dos participantes (3 mulheres e 4 homens) responderam que concluíram ou estavam cursando Direito, 2,7% (2 mulheres e 2 homens) responderam que cursavam ou estavam cursando Ciências Contábeis.

Tabela 16 – Frequenta ou possui alguma pós-graduação? Qual?

Frequenta ou possui alguma pós Graduação?	Mulheres	%	Homens	%	Total	%
Doutorado	0	0	2	8,0	2	2,7
Mestrado (Concluído)	2	4,2	2	8,0	4	5,5
Especialização/MBA Concluído	3	6,3	2	8,0	5	6,8
Especialização/MBA em andamento	7	14,6	3	12,0	10	13,7
Não	36	75	16	64,0	52	71,2

Total	48	100	25	100	73	100
--------------	-----------	------------	-----------	------------	-----------	------------

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

Na tabela 16, está especificada a quantidade e a área de atuação entre os que possuem pós-graduação. Podemos observar que 71,2% das pessoas responderam que não possuem pós-graduação, 13,7% (7 mulheres e 3 homens) responderam que estão com Especialização/MBA em andamento, 6,8% (3 mulheres e 2 homens) responderam que concluíram Especialização/ MBA, 5,5% (2 homens e 2 mulheres) responderam que concluíram Mestrado e 2,7% (2 homens) responderam que frequentam ou possuem doutorado.

Tabela 17 – Domínio de Língua Estrangeira. Qual? Ou quais?

Quais Línguas estrangeiras você possui domínio?	Mulheres	%	Homens	%	Total	%
Nenhuma	33	68,8	17	68,0	50	68,5
Inglês	8	16,7	3	12,0	11	15,1
Espanhol	4	8,3	2	8,0	6	8,2
Francês e inglês	1	2,1	0	0,0	1	1,4
Espanhol e Inglês	2	4,2	3	12,0	5	6,8
Total	48	100	25	100	73	100

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

Na tabela 17, observa-se os dados acerca do domínio de línguas estrangeiras. Podemos observar que 68,5% dos indivíduos responderam que não possuem domínio de línguas estrangeiras, 15,1% responderam que possuem o domínio do inglês, 8,2% possuem domínio de espanhol, 1,4% possuem domínio do inglês e do francês e 6,8% possuem do espanhol e do inglês.

Tabela 18 – Situação atual no mercado de trabalho.

Atual Situação no mercado de Trabalho	Mulheres	%	Homens	%	Total	%
Empregado com Carteira Assinada	19	39,6	9	36,0	28	38,4
Funcionário Público	6	12,5	6	24,0	12	16,4
Desempregado	11	22,9	2	8,0	13	17,8
Autônomo	1	2,1	5	20,0	6	8,2
Empresário	3	6,3	0	0,0	3	4,1

Não Trabalha por Opção Própria	2	4,2	0	0,0	2	2,7
Trabalho em outro país e sem Carteira Assinada	1	2,1	0	0,0	1	1,4
Empregado sem carteira assinada	3	6,3	2	8,0	5	6,8
Gerente de Empresa	1	2,1	0	0,0	1	1,4
Empregado Cargo Público	1	2,1	0	0,0	1	1,4
Residente Técnica	1	2,1	0	0,0	1	1,4
Servidor Público Federal	0	0	1	4,0	1	1,4
Total	48	100	25	100	73	100

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

Na tabela 18, estão os dados acerca da situação atual no mercado de trabalho entre homens e mulheres. Os dados nos mostram que 38,4% são trabalhadores com carteira assinada e 6,8% trabalham sem carteira assinada. Além disso, 16,4% são funcionários públicos e 17,8% estavam desempregados. Nessa tabela podemos observar que temos menos mulheres exercendo o cargo público sendo 12,5% mulheres enquanto os homens são 24,0%. No que tange ao desemprego temos mais mulheres desempregadas sendo 22,9% de mulheres e 8,0% homens.

Tabela 19 – Renda atual, considerando o salário mínimo de R\$ 1.045,00.

Renda Após sair da UFPR	Mulheres	%	Homens	%	Total	%
Até 1 Salário Mínimo (Até R\$ 1045,00)	8	16,7	3	12,0	11	15,1
De 1 a 3 salários mínimos (De R\$1046,00 até R\$3135,00)	26	54,2	11	44,0	37	50,7
De 3 a 5 Salários Mínimos (De R\$ 3136,00 a R\$ 5.225,00)	5	10,4	5	20,0	10	13,7
De 5 a 7 Salários Mínimos (De R\$ 5226,00 até R\$ 7315,00)	1	2,1	3	12,0	4	5,5
De 7 a 10 Salários Mínimos (De R\$7.316,00 até R\$10.450,00)	1	2,1	2	8,0	3	4,1
Nenhuma	7	14,6	1	4,0	8	11,0
Total	48	100	25	100	73	100

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

Na tabela 19, foram contabilizados os dados da renda atual entre os gêneros após sair da UFPR, considerando o salário mínimo de R\$ 1.045,00. Observou-se que a maioria ganhava de 1 a 3 salários mínimos (54,2% mulheres

e 44% homens). Somente 15,1% continuaram ganhando um salário mínimo. Observa-se que na faixa salarial de 1 a 3 salários mínimos temos uma quantidade maior de mulheres, porém à medida que o salário vai subindo nota-se que a quantidade de mulheres diminui enquanto a dos homens aumenta em relação às mulheres. Entre os gêneros sem nenhuma renda, há muito mais pessoas do gênero feminino sem renda do que pessoas do gênero masculino (14,6% mulheres e 4,0% homens). Isso conclui que os homens estão tendo mais acesso ao serviço público e aos cargos de chefia salarial.

Tabela 20 – Situação de moradia atualmente.

Qual sua situação de moradia atualmente?	Mulheres	%	Homens	%	Total	%
Própria	14	29,0	8	32,0	22	30,0
Alugada	10	21,0	8	32,0	18	25,0
Casa dos pais/avós	20	42,0	7	28,0	27	37,0
Financiada	0	0	2	8,0	2	3,0
Cedida	3	6,0	0	0,0	3	4,0
Temporária	0	0	0	0,0	0	0,0
Tia	1	2,0	0	0,0	1	1,0
Total	48	100	25	100	73	100

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

Na tabela 20, está a situação de moradia entre os gêneros masculino e feminino. Nota-se que 37% responderam que ainda moravam com seus pais/avós, 30% já possuíam casa própria, 25% moravam em casa alugada, 4% ainda moravam em casa cedida, 3% em casa financiada e 1% respondeu que morava com a tia.

Tabela 21 – Após conclusão do curso, tempo que levou para obter um emprego na área.

Tempo para obter um emprego na Área?	Mulheres	%	Homens	%	Total	%
De 1 a 6 meses	2	4,2	1	4,0	3	4,1
De 7 a 12 meses	1	2,1	1	4,0	2	2,7
Mais de 1 ano	2	4,2	0,0	0,0	2	2,7
Mais de 2 anos	1	2,1	2	8,0	3	4,1
Estou desempregado	8	16,7	2	8,0	10	13,7
Já trabalhava na área	13	27,1	7	28,0	20	27,4
Não atuo na Área	21	43,8	12	48,0	33	45,2
Total	48	100	25	100	73	100

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

Na tabela 21, vê-se o resultado do tempo que os indivíduos levaram para obterem um emprego na área de formação. Podemos observar que a maioria não atua na sua área de formação e 13,7% ainda continuam desempregados.

Tabela 22 – Em qual seguimento trabalha atualmente.

Segmento Trabalha Atualmente	Mulheres	%	Homens	%	Total	%
Não trabalho	28	58,3	10	40,0	38	52,1
Área Pública	6	12,5	5	20,0	11	15,1
Finanças	3	6,3	2	8,0	5	6,8
Administração	1	2,1	0	0,0	1	1,4
Atendente Telemarketing	1	2,1	0	0,0	1	1,4
Autônomo	0	0,0	1	4,0	1	1,4
Cargo de Comissão setor de Licitações	1	2,1	0	0,0	1	1,4
Compras Governamentais	0	0,0	1	4,0	1	1,4
Consultoria Jurídica em Gestões Públicas e afins	0	0,0	1	4,0	1	1,4
Escrevente em Cartório de Registro	0	0,0	1	4,0	1	1,4
Licitações	1	2,1	0	0,0	1	1,4
Plano Diretor	0	0,0	1	4,0	1	1,4
Recursos Humanos	1	2,1	0	0,0	1	1,4
Saneamento	0	0,0	1	4,0	1	1,4
Servidor Comissionado	2	4,2	0	0,0	2	2,7
Servidor Público Efetivo	0	0,0	1	4,0	1	1,4
Servidor Público em Estágio Probatório	1	2,1	0	0,0	1	1,4
Setor de Compras	1	2,1	0	0,0	1	1,4
Terceirizada	1	2,1	0	0,0	1	1,4
Terceiro Setor	0	0,0	1	4,0	1	1,4
Trabalho em outro país	1	2,1	0	0,0	1	1,4
Total	48	100	25	100	73	100

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

Na tabela 22, estão os dados acerca de qual segmento trabalham os egressos. Podemos observar que a maioria não estava trabalhando, 15,1% ingressaram na área pública e 6,8% na área de finanças.

Tabela 23 – Área em que trabalha, após conclusão do curso de Administração Pública/Gestão Pública.

Se não trabalha na área, em qual área trabalha?	Mulheres	%	Homens	%	Total	%
Não trabalho	23	47,9	5	20,0	28	38,4
Área Administrativa de Empresa privada	4	8,3	1	4,0	5	6,8
Comércio	3	6,3	2	8,0	5	6,8
Advocacia e Consultoria	0	0,0	1	4,0	1	1,4
Atuo na Área Pública	1	2,1	3	12,0	4	5,5
Call center	1	2,1	0	0,0	1	1,4
Contabilidade	0	0,0	2	8,0	2	2,7
Empreendedora	1	2,1	1	4,0	2	2,7
Vendas	2	4,2	0	0,0	2	2,7
Acadêmica	1	2,1	0	0,0	1	1,4
Autônomo	1	2,1	0	0,0	1	1,4
Caixa Operador	0	0,0	1	4,0	1	1,4
Cartorária	1	2,1	0	0,0	1	1,4
Comerciante	1	2,1	0	0,0	1	1,4
Comércio Exterior	1	2,1	0	0,0	1	1,4
Compras Governamentais	0	0,0	1	4,0	1	1,4
Conselho Tutelar	0	0,0	1	4,0	1	1,4
Consultoria Ambiental	0	0,0	1	4,0	1	1,4
Consultoria Política	0	0,0	1	4,0	1	1,4
Educação	1	2,1	0	0,0	1	1,4
Empresa Portuária, RH	1	2,1	0	0,0	1	1,4
Moldureira	0	0,0	1	4,0	1	1,4
Professor Universitário	0	0,0	1	4,0	1	1,4
Escrevente de Cartório de Registro Civil	0	0,0	1	4,0	1	1,4
Recepcionista	1	2,1	0	0,0	1	1,4
Recursos Humanos	1	2,1	0	0,0	1	1,4
Saneamento	0	0,0	1	4,0	1	1,4
Saúde	1	2,1	0	0,0	1	1,4
Secretária	1	2,1	0	0,0	1	1,4
Tecnologia e Comunicação	1	2,1	0	0,0	1	1,4
Trabalho como Babá (Nanny/Baby Sister)	1	2,1	0	0,0	1	1,4
Trabalho em uma Organização da Sociedade civil	0	0,0	1	4,0	1	1,4
Total	48	100	25	100	73	100

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

Na tabela 23, observa-se as áreas de atuação após a conclusão do curso. De acordo com a tabela, 38,4% ainda continuavam sem trabalho, 6,8% ingressaram na Administração Privada, 6,8% declaravam-se trabalhadores do comércio e apenas 5,5% ingressaram na área pública.

Tabela 24 – De 0 a 10 a relação do seu trabalho com o Curso de Adm. Pública/Gestão Pública.

De 0 a 10 que grau seu trabalho com o curso	Mulheres	%	Homens	%	Total	%
Não se aplica	3	6,3	2	8,0	5	6,8
10	9	18,8	5	20,0	14	19,2
0	11	22,9	2	8,0	13	17,8
8	8	16,7	3	12,0	11	15,1
6	4	8,3	4	16,0	8	11,0
7	3	6,3	3	12,0	6	8,2
5	4	8,3	1	4,0	5	6,8
4	3	6,3	1	4,0	4	5,5
9	1	2,1	2	8,0	3	4,1
3	1	2,1	2	8,0	3	4,1
1	1	2,1	0	0,0	1	1,4
Total	48	100	25	100	73	100

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

A tabela 24 mostra o grau de relação do trabalho de cada gênero com o curso de Administração Pública/Gestão Pública. Observou-se que houve mais respostas de 5 a 10 e apenas 6,8% responderam “não se aplica”.

Tabela 25 – Recebeu algum tipo de promoção no trabalho após conclusão do curso.

Recebeu algum tipo de promoção	Mulheres	%	Homens	%	Total	%
Não	16	33,3	10	40	26	35,6
Sim	13	27,1	6	24	19	26,0
Não estava trabalhando quando me formei	12	25,0	2	8	14	19,2
Não se aplica	7	14,6	7	28	14	19,2
Total	48	100	25	100	73	100

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

Na tabela 25, estão os dados de promoção no trabalho entre os gêneros masculino e feminino após Conclusão do Curso de Administração

Pública/Gestão Pública. Observou-se que 35,6% não receberam nenhum tipo de promoção no trabalho, enquanto somente 26% responderam que receberam alguma promoção no trabalho.

Tabela 26 – Dificuldades encontradas no mercado de trabalho.

Dificuldades encontradas no Mercado de Trabalho	Mulheres	%	Homens	%	Total	%
Dificuldade pela grande concorrência em passar em concursos públicos	15	31,3	4	16,0	19	26,0
Falta de experiência profissional	15	31,3	8	32,0	23	31,5
Não procurei emprego	8	16,7	3	12,0	11	15,1
Falta de conhecimento em relação ao Mercado de Trabalho	2	4,2	1	4,0	3	4,1
Não tive Dificuldade	0	0,0	2	8,0	2	2,7
Falta de Disponibilidade de empregos na Área	2	4,2	5	20,0	7	2,6
Alta Concorrência na Área Almejada	1	2,1	0	0,0	1	1,4
Falta de Conhecimento de outros Idiomas	1	2,1	0	0,0	1	1,4
Falta de Conhecimento Teórico	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Covid-19	0	0,0	1	4,0	0	0,0
Trabalho no Setor Público antes do ingresso na Faculdade até agora	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Concorrência para passar em Concursos Públicos	1	2,1	0	0,0	1	1,4
Já estava empregada antes de me formar	1	2,1	1	4,0	2	2,7
Nenhuma sempre trabalhei no Setor Público	2	4,2	0	0,0	2	2,7
Total	48	100	25	100	73	100

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

Na tabela 26, estão os dados acerca das dificuldades encontradas no mercado de trabalho. Podemos observar que as duas maiores dificuldades encontradas por ambos os gêneros foram a falta de experiência profissional no mercado de trabalho e a grande concorrência dos concursos públicos.

Tabela 27 – Dados de avaliação dos componentes do curso do 1 ao 5 (mulheres).

Com base nos quesitos abaixo, avalie os componentes do curso marcando de 1 a 5:

Mulheres	1 Muito Ruim	2 Ruim	3 Regular	4 Bom	5 muito Bom
Grade curricular ofertada	1	2	11	25	11
A bibliografia	0	2	9	19	18
A didática adotada	2	3	12	14	15
O corpo docente	1	0	5	9	33
Inter-relação entre teoria e prática	2	11	12	11	12

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

Na tabela 27, vê-se os dados da avaliação do gênero feminino referente aos componentes do curso. A avaliação consistiu na aplicação de nota de 1 a 5 acerca do que elas achavam a respeito da grade curricular ofertada, da bibliografia, da didática adotada no curso, do corpo docente e da inter-relação entre teoria e prática adotada pela universidade. Podemos observar que a maioria das mulheres respondeu entre “bom” e “muito bom” para todas as perguntas realizadas.

Tabela 28 – Dados de avaliação dos componentes do curso do 1 ao 5 (Homens).

Com base nos quesitos abaixo, avalie os componentes do curso marcando de 1 a 5:					
Homens	1 Muito Ruim	2 Ruim	3 Regular	4 Bom	5 Muito Bom
A grade curricular ofertada	0	0	8	1	6
A bibliografia	0	0	6	12	7
A didática adotada	0	0	5	11	9
O corpo docente	0	0	1	5	17
Inter-relação entre teoria e prática	0	6	10	5	4

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

Na tabela 28, estão os dados da avaliação do gênero masculino referente aos componentes do curso. Podemos observar que a maioria dos homens também respondeu entre “bom” e “muito bom” para todas as perguntas realizadas.

Tabela 29 – Dados dos componentes da universidade.

Com base nos quesitos abaixo, avalie os componentes do curso marcando de 1 a 5:						
Mulheres	1 – Muito Ruim	2- Ruim	3- Regular	4- Bom	5- Muito Bom	6- Não sei

	Ruim					
Áreas comuns (auditórios/banheiros)	0	2	16	17	12	1
Sala de aula	0	2	5	25	13	2
Biblioteca	0	2	8	20	15	3
Laboratório	0	4	10	18	8	8
Restaurante universitário	0	2	6	12	25	3
Estrutura organizacional	1	1	8	21	15	2
Incentivo à pesquisa	0	2	10	12	20	4
Incentivo à extensão	1	1	11	16	15	4
Programas de Assistência Estudantil	2	0	11	15	12	8
Internacionalização	2	4	12	13	5	12

Fonte: Elaborada pela Autora.

Tabela 30 - Dados dos componentes da universidade.

Com base nos quesitos abaixo avalie os componentes do curso marcando de 1 a 5:						
Homens	1 – Muito Ruim %	2- Ruim %	3- Regular %	4- Bom %	5- Muito Bom %	6- Não sei %
Áreas Comuns (Auditórios/Banheiros)	0	0	4	7	12	1
Sala de aula	0	0	1	11	12	1
Biblioteca	0	0	1	9	14	1
Laboratório	0	0	6	11	5	3
Restaurante Universitário	0	0	2	6	15	2
Estrutura Organizacional	0	0	5	9	8	2
Incentivo à pesquisa	0	2	6	6	8	2
Incentivo à Extensão	0	1	8	7	7	2
Programas de Assistência Estudantil	0	2	4	7	7	3
Internacionalização	0	3	8	3	7	3

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

Nas tabelas 29 e 30, estão os resultados da avaliação aplicada aos gêneros feminino e masculino sobre os dados dos componentes da

universidade. A avaliação consistiu em nota de 1 a 6: se “muito ruim”, “regular”, “bom”, “muito bom” e “não sei”. Dentre as perguntas, existem várias acerca das áreas comuns (banheiro, auditório), sala de aula, biblioteca, laboratório, restaurante universitário, estrutura organizacional, incentivo à pesquisa e extensão, programas de assistência estudantil e a internacionalização. Observamos que a maioria das respostas ficou entre “regular”, “bom” e “muito bom”.

Tabela 31 – Resultado da avaliação de contribuição ao desenvolvimento pessoal.

O curso contribuiu para o seu desenvolvimento pessoal?	Mulheres	%	Homens	%	Total	%
Contribui decisivamente	28	58,3	17	68,0	45	61,6
Contribuiu razoavelmente	16	33,3	6	24,0	22	30,1
Contribuiu pouco	4	8,3	2	8,0	6	8,2
Total	48	100	25	100	73	100

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

Na tabela 31, observa-se o resultado da avaliação de contribuição pessoal de cada gênero. Podemos observar que 61,6% se consideram aptos ao exercício da função e responderam que o curso contribuiu decisivamente, enquanto 30,1% responderam que o curso contribuiu razoavelmente e 8,2% responderam que contribuiu pouco.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Segundo as comparações de gênero obtidas através desta análise, podemos concluir que as mulheres optam mais pela escolha do curso de Administração Pública em relação aos homens. Isso se dá pela estabilidade financeira e de salário que o setor público oferece. Podemos observar também que dentre os ingressos e egressas do curso, entre os participantes dessa análise, as mulheres foram maioria sobre os homens – o que demonstra o empoderamento feminino, explicando o engajamento delas em diversos setores em constante avanço.

Observou-se que a faixa etária das mulheres que optaram pelo curso era de 26 a 31 anos de idade. Isso significa que são mulheres em idade fértil e muitas

delas são casadas. São mulheres que estão buscando por um futuro melhor e por independência financeira. Nota-se que a maioria dos Gêneros provinha de famílias simples, muitas delas trabalhadoras do comércio, ganhando o piso salarial, não detentores do conhecimento de línguas estrangeiras ou curso superior, o que resultou (em alguns casos) na necessidade de bolsas auxílio.

No que diz respeito à participação dos gêneros no curso ambos obtiveram ótima participação nas diversas atividades que o curso oferece. Dentre as perguntas de satisfação do curso e da Universidade Federal Setor – Litoral ambos os gêneros responderam que se sentiam satisfeitos com os serviços oferecidos obtendo um percentual baixo de insatisfação o que precisa ser investigado para melhoramento dos serviços e andamento da Universidade e engajamento do curso.

Observamos que mesmo satisfeitos com o curso, com os aprendizados obtidos e se considerarem aptos para o exercício da função os ingressos e egressas encontraram grande dificuldade de inclusão no mercado de trabalho principalmente no setor público tendo a necessidade de muitos estarem trabalhando em outros setores que não de sua formação acadêmica. Isso demonstra que o comércio local não supre a necessidade de mão de obra na área.

Esperamos que essa análise sirva para ampliar, melhorar e atrair bons olhares em relação ao curso de administração pública, o aumento e a valorização de profissionais nessa área de formação.

REFERÊNCIAS

BARROSO, Carmem. A chefia feminina na Administração Pública Brasileira. **Revista De Administração Pública**, v. 24, n. 1, p. 17-30, 1990.

BIROLI, Flavia. **Gênero e Desigualdade**: Limites da democracia no Brasil. Editora Boitempo, 2018.

CARVALHO, Maria Eulina Pessoa; RABAY, Glória. Usos e Incompreensões do Conceito de Gênero no Discurso Educacional do Brasil. **Revista de Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 12, n. 1, p. 119-136, jan./abr. 2012. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/37466/28761>. Acesso em: 22 out. 2021.

CHAVES, Débora Almeida; SILVA, Marcos Raimundo Pereira da. **Administração Pública Gerencial**: Dificuldades de Implementação nas Organizações Públicas. Congresso Sul Brasileiro de Administração Pública, Curitiba, 2010.

FERRAZ, Serafim Firmo de Souza; MAPURUNGA, Angélica Nogueira de Vasconcelos; FERRAZ, Sofia Batista. **A Inserção Tardia de Mulheres no Mercado de Trabalho**. VII Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD. Curitiba, maio de 2012. Disponível em: http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnEO/eneo_2012/2012_ENEO374.pdf. Acesso em: 2 out. 2021.

HEILBORN, Maria. Fronteiras simbólicas: gênero, corpo e sexualidade. **Cadernos Cepia**, Rio de Janeiro, v. 5, p. 76-77, 2002.

PALUDO, Augustinho. **Administração Pública para Auditor Fiscal da Receita Federal e Auditor Fiscal do Trabalho**. Rio de Janeiro: Campus-Elsevier, 2012.

SECCHI, Leonardo. Modelos Organizacionais e Reformas da Administração Pública. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 43, n. 2, mar./abr., 2009.

SILVA, Carlos Eduardo de Souza. Autonomia de gestão e concorrência: em busca de novas formas de gestão do setor público em um contexto pós-fordista. **Rev. adm. pública**, v. 28, n. 3, p. 211-228, 1994.