



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ  
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO  
MESTRADO PROFISSIONAL EM AVALIAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS**

**JOANALICE PARENTE PIMENTEL LOSSIO**

**AVALIAÇÃO DA POLÍTICA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DO  
PROGRAMA SENAC GRATUIDADE EM JUAZEIRO DO NORTE/CE:  
REFLETINDO SOBRE A INTERSECCIONALIDADE DE GÊNERO FRENTE AO III  
PLANO NACIONAL DE POLÍTICA PARA MULHERES**

**FORTALEZA  
2024**

JOANALICE PARENTE PIMENTEL LOSSIO

AVALIAÇÃO DA POLÍTICA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DO PROGRAMA  
SENAC GRATUIDADE EM JUAZEIRO DO NORTE/CE: REFLETINDO SOBRE A  
INTERSECCIONALIDADE DE GÊNERO FRENTE AO III PLANO NACIONAL DE  
POLÍTICA PARA MULHERES

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Profissional em Avaliação de Políticas Públicas (MAPP) da Universidade Federal do Ceará (UFC), como requisito para a obtenção do título de Mestre em Avaliação de Políticas Públicas. Área de concentração: Políticas Públicas e Mudanças sociais

Orientador: Prof. Dr. Thiago Oliveira da Silva Novaes

FORTALEZA

2024

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

Universidade Federal do Ceará

Sistema de Bibliotecas

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

---

L889a Lossio, Joanalice Parente Pimentel.

Avaliação da política de qualificação profissional do programa Senac gratuidade em Juazeiro do Norte/Ce: refletindo sobre a interseccionalidade de gênero frente ao III plano nacional de política para mulheres / Joanalice Parente Pimentel Lossio. – 2024.  
144 f. : il. color.

Dissertação (mestrado) – Universidade Federal do Ceará, Centro de Ciências Agrárias, Mestrado Profissional em Avaliação de Políticas Públicas, Fortaleza, 2024.

Orientação: Prof. Dr. Thiago Oliveira da Silva Novaes .

1. Gênero. 2. Política pública. 3. Mercado de trabalho. 4. Avaliação em profundidade. I. Título.

---

CDD 320.6

JOANALICE PARENTE PIMENTEL LOSSIO

AVALIAÇÃO DA POLÍTICA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DO PROGRAMA  
SENAC GRATUIDADE EM JUAZEIRO DO NORTE/CE: REFLETINDO SOBRE A  
INTERSECCIONALIDADE DE GÊNERO FRENTE AO III PLANO NACIONAL DE  
POLÍTICA PARA MULHERES

Dissertação apresentada ao Programa de  
Mestrado Profissional em Avaliação de  
Políticas Públicas (MAPP) da  
Universidade Federal do Ceará (UFC),  
como requisito para a obtenção do título  
de Mestre em Avaliação de Políticas  
Públicas.

Aprovada em: 29/11/2024

BANCA EXAMINADORA

---

Prof. Dr. Thiago Oliveira da Silva Novaes (Orientador)  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Izis Moraes Lopes dos Reis  
Universidade de Brasília (UnB)

---

Maria de Nazaré Moraes Soares  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

## AGRADECIMENTOS

“Um sonho quando sonhado sozinho é apenas um sonho”. Esse sonho teve o encontro de vários corações com o mesmo objetivo. Minha jornada no mestrado foi marcada por grandes desafios, conhecimento, comprometimento e resiliência, mais acima de tudo foi marcado por uma grande evolução profissional e pessoal. Deus colocou anjos em minha vida que me deram suporte e força para seguir, não conseguirei citar todos aqui, mas a gratidão será eterna a cada um.

Em primeiro lugar agradeço a Deus que me carregou nos braços por todos esses dias, me mostrando a importância de continuar e nunca desistir dos meus sonhos, me protegendo e me guiando em todos os momentos.

Agradeço ao meu amor eterno, meu marido, que foi o meu maior incentivador dessa jornada, vibravos juntos em todas as fases da seleção do programa, Deus o levou ainda no início do Mestrado, Tiago você foi e será a grande inspiração para que eu continue evoluindo.

Agradeço aos meus filhos pela paciência e pelo companheirismo durante esses anos, Isadora e Guilherme, é por vocês e para vocês que me levanto todo dia.

A minha família que mesmo distante me apoia em todos os momentos, representada aqui por minha mãe que diante de tantas dificuldades e batalhas nunca soltou a minha mão e se orgulha de todas as minhas conquistas. Também agradeço ao meu pai, que lá do céu continua vibrando por mim, eu tenho certeza.

Deixo também a minha gratidão a família que meu marido nos deixou, que aqui de pertinho mesmo com a ausência física dele sempre esteve ao nosso lado, em nome de Dona Simone e minha cunhada Adriana, gratidão a todos vocês.

Aos meus colegas de turma do Mestrado (MAPP) por todos os conhecimentos, partilhas, risadas e angústias vivenciados juntos, ninguém soltou a mão de ninguém, gratidão a cada um, essa batalha tinha que ser com vocês.

Aos meus colegas do SENAC que acreditaram no meu trabalho, me apoiaram e me deram suporte em todos os momentos, gratidão em especial ao meu Gerente Cristiano e a minha supervisora Rejane.

Não posso deixar de citar todas as mulheres que participaram da pesquisa, cada uma deixou marcas especiais dentro do trabalho, contribuindo para um maior reconhecimento e igualdade entre os sexos no mercado de trabalho, mulheres nós podemos estar onde queremos. Vamos à luta, esse trabalho é dedicado a vocês.

Em especial agradeço ao meu orientador, Professor Dr. Thiago Novaes, que me acolheu e me orientou de forma calma e tranquila, diminuindo a angústia vivida por alguns contratemplos do mestrado e acreditando na relevância da pesquisa, o senhor foi admirável durante toda a condução.

## RESUMO

O estudo avalia a Política de Qualificação Profissional e intermediação da mão de obra das mulheres que vivem em condições de vulnerabilidade social, relacionando essa política com os dois primeiros capítulos do III Plano Nacional de Política para Mulheres nos cursos do programa SENAC gratuidade do Cariri. Tem como objetivos específicos: dimensionar a abrangência da Política de Qualificação Profissional para as mulheres em vulnerabilidade social, assim como conhecer e analisar os dados de inserção no mercado de trabalho das mulheres contempladas pelo Programa Senac de Gratuidade no período 2020-2023 no SENAC Cariri e discutir estratégias transversais de inclusão da mulher que vive em situação de vulnerabilidade social, relacionando-as ao III PNPM com a Política de Qualificação Profissional. Utilizamos uma metodologia multisituada, com crítica ao modelo positivista e com uma abordagem antropológica baseada em uma avaliação em profundidade, levando assim em consideração as necessidades de todos os sujeitos envolvidos no processo. Descrevemos o contexto em que essas mulheres estão inseridas, trazendo história de vida dos participantes da pesquisa através do instrumento de coleta de dados utilizado durante a realização dos grupos focais para estimular o diálogo entre as participantes, estimulando a interação delas. Como forma de análise da dados, utilizamos a análise de conteúdo, os dados encontrados foram organizados em categorias teóricas para que pudéssemos organizar uma análise crítica de ação e reflexão de melhorias para a inclusão dessas mulheres no mercado de trabalho. Concluímos com o estudo que III PNPM foi irrelevante na nossa análise devido a desatualização do documento e que política de qualificação profissional é um importante instrumento social que no nosso trabalho foi avaliado através do PSG. A qualificação profissional é uma ferramenta importante de auxílio a entrada da mulher no mercado de trabalho, porém não garante a empregabilidade ainda devido barreiras políticas e institucionais.

**Palavras-chave:** gênero; política pública; mercado de trabalho; avaliação em profundidade.

## ABSTRACT

The study evaluates the Professional Qualification Policy and labor intermediation for women living in socially vulnerable conditions, relating this policy to the first two chapters of the III National Policy Plan for Women in the courses of the SENAC Free Program in Cariri. Its specific objectives are: to measure the scope of the Professional Qualification Policy for women in socially vulnerable situations, as well as to know and analyze the data on the insertion into the labor market of women covered by the Senac Free Program in the period 2020-2023 at SENAC Cariri and to discuss transversal strategies for the inclusion of women living in socially vulnerable situations, relating them to the III PNPM with the Professional Qualification Policy. We use a multi-situated methodology, with a critique of the positivist model and an anthropological approach based on an in-depth assessment, thus taking into account the needs of all subjects involved in the process. We describe the context in which these women are inserted, presenting the life stories of the research participants through the data collection instrument used during the focus groups to stimulate dialogue between the participants, encouraging their interaction. As a form of data analysis, we used content analysis, and the data found were organized into theoretical categories so that we could organize a critical analysis of action and reflection on improvements for the inclusion of these women in the job market. We concluded with the study that the III PNPM was irrelevant in our analysis due to the outdated document and that the professional qualification policy is an important social instrument that in our work was evaluated through the PSG. Professional qualification is an important tool to help women enter the job market, but it does not guarantee employability due to political and institutional barriers.

**Keywords:** gender; public policy; labor market; qualitative assessment.

## **LISTA DE GRÁFICOS**

Gráfico 1 – Matrículas PSG de 2020-2023 no Ceará e no Juazeiro do Norte .....	65
Gráfico 2 – Diferença de matrículas entre homens e mulheres no período de 2020-2023 no Ceará .....	66
Gráfico 3 – Diferença de matrículas entre homens e mulheres no período de 2020-2023 no Juazeiro do Norte .....	67
Gráfico 4 – Entrada no mercado de trabalho através do redes .....	68
Gráfico 5 – Faixa etária dos participantes .....	93
Gráfico 6 – Autodeclaração racial.....	93
Gráfico 7 – Nível de escolaridade.....	94
Gráfico 8 – Moradia .....	94
Gráfico 9 – Empregabilidade atual.....	95
Gráfico 10 – Renda familiar .....	95
Gráfico 11 – Quantidade de filhos por participantes .....	96

## **LISTA DE TABELAS**

Tabela 1 – Relação do IIIPNPM com o PNQ – capítulo 1 .....	56
Tabela 2 – Relação do IIIPNPM com o PNQ – capítulo 2.....	59
Tabela 3 - Perfil identitários das supervisoras pedagógicas participantes da pesquisa.....	70
Tabela 4 - Detalhamento da categorização segundo BARDIN (2020) para o questionário das supervisoras pedagógicas .....	71
Tabela 5 - Detalhamento da categorização segundo BARDIN (2020) para os grupos focais .....	86
Tabela 6 – Perfil identitário das participantes do GF1.....	88
Tabela 7 – Perfil identitário das participantes do GF2.....	89
Tabela 8 – Perfil identitário das participantes do GF3.....	91
Tabela 9 - Detalhamento da categorização segundo BARDIN (2020) para a entrevista oral tipo história de vida.....	106
Tabela 10 - Perfil identitário das participantes da entrevista oral tipo história de ida.....	107

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

CNPM	Conselho Nacional de Política para Mulheres
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
ENEM	Exame Nacional do Ensino Médio
GF	Grupo Focal
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia Estatística
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MTE	Ministério de Trabalho e Emprego
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
ONU	Organização das Nações Unidas
PLANFOR	Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNE	Plano Nacional de Educação
PNPM	Plano Nacional de Política para Mulheres
PNQ	Plano Nacional de Qualificação
PRONATEC	Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego
PSG	Programa Senac Gratuidade
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SPM	Secretaria de Política para Mulheres
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

## SUMÁRIO

1	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	13
1.1	<b>Justificativa.....</b>	14
2	<b>REVISÃO DE LITERATURA.....</b>	21
2.1	<b>A mulher no mercado de trabalho, sua história de lutas, libertação e retrocessos.....</b>	21
2.2	<b>Plano nacional de política para mulheres .....</b>	26
2.3	<b>Barreiras estruturais.....</b>	32
2.3.1	<b><i>Desigualdade de gênero.....</i></b>	33
2.3.2	<b><i>Desigualdade por raça.....</i></b>	34
2.3.3	<b><i>Desigualdade por classe.....</i></b>	36
2.4	<b>Feminismo classista e as consequências para a mulher em vulnerabilidade social .....</b>	38
2.5	<b>Política de qualificação profissional .....</b>	42
3	<b>OBJETIVOS DA PESQUISA .....</b>	47
3.1	<b>Objetivo geral .....</b>	47
3.2	<b>Objetivos específicos.....</b>	47
4	<b>PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....</b>	47
4.1	<b>Sociologia de escopo.....</b>	47
4.2	<b>Amostra.....</b>	49
4.3	<b>Coleta de dados.....</b>	49
4.4	<b>Análise dos dados.....</b>	51
4.5	<b>Considerações éticas.....</b>	51
5	<b>QUALIFICAÇÃO E OS DESAFIOS DO MUNDO CONTEMPORÂNEO .....</b>	52
5.1	<b>Plano nacional de qualificação profissional .....</b>	52

5.2	<b>III PNPM e seu papel no estímulo a entrada da mulher no mercado de trabalho.....</b>	53
5.3	<b>Programa Senac de Gratuidade e o fortalecimento da cadeia produtiva feminina.....</b>	61
5.4	<b>Abordagem territorial e temporal do programa .....</b>	64
6	<b>AS MULHERES E SUA PLURALIDADE DE CONTEXTOS ENVOLVIDOS.....</b>	69
6.1	<b>Questionário para supervisoras pedagógicas – a relevância dos sujeitos envolvidos .....</b>	70
6.1.1	<b><i>Desigualdade no mundo do trabalho.....</i></b>	74
6.1.2	<b><i>Vulnerabilidade social.....</i></b>	76
6.1.3	<b><i>Divulgação e acesso aos cursos .....</i></b>	77
6.1.4	<b><i>Qualificação como inclusão .....</i></b>	80
6.2	<b>Submissão, exclusão e preconceito invisíveis .....</b>	85
6.2.1	<b><i>Grupos focais.....</i></b>	85
6.2.3	<b><i>Mercado de trabalho.....</i></b>	101
6.2.4	<b><i>Qualificação e acesso aos cursos.....</i></b>	103
6.2.5	<b><i>Mulheres ressignificando uma luta que vem do berço.....</i></b>	105
6.3.1	<b><i>Entrevista do tipo história de vida.....</i></b>	108
6.3.2	<b><i>Vulnerabilidade social.....</i></b>	113
6.3.3	<b><i>Mercado de trabalho.....</i></b>	115
6.3.4	<b><i>Qualificação e acesso aos cursos.....</i></b>	117
7	<b>CONCLUSÃO .....</b>	1188
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	122
	<b>APÊNDICE A - ROTEIRO SEMIESTRUTURADO PARA GRUPO FOCAL .....</b>	132
	<b>APÊNDICE B - FICHA COM DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS.....</b>	135

<b>APÊNDICE C - ROTEIRO PARA ENTREVISTA ORAL - TIPO HISTÓRIA DE VIDA .....</b>	<b>136</b>
<b>APÊNDICE D - ENTREVISTA SEMIESTRUTRADA PARA OS SUPERVISORES .....</b>	<b>138</b>
<b>APÊNDICE E - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE).....</b>	<b>142</b>

## 1 INTRODUÇÃO

No decorrer desse estudo, focarei na Política de Qualificação Profissional e intermediação da mão de obra das mulheres que vivem em condições de vulnerabilidade social, relacionando essa política com os dois primeiros capítulos do III Plano Nacional de Política para Mulheres (III PNPM).

Esse trabalho está divido em três seções. A primeira aborda a minha trajetória pessoal e profissional, relacionando-a às dificuldades enfrentadas pelas mulheres e à afinidade pelo tema, trazendo a vivência nos ambientes de trabalho e na vida pessoal, identificando nessa experiência a relevância da política de qualificação profissional para as mulheres, principalmente as que vivem em situação de vulnerabilidade social. Nesta seção, abordo todo o meu envolvimento com a temática e enfatizo a ressignificação do meu conhecimento sobre o assunto principalmente após conviver mais próximo e com outro olhar com as mulheres que se encontram em situação de vulnerabilidade social, passando a conhecer esse difícil contexto que varia entre as mulheres, cenário bem divergente da realidade em que cresci, trazendo assim a justificativa e relevância do estudo. A primeira seção se finaliza com o delineamento dos objetivos que nortearão toda a investigação proposta na pesquisa.

Na segunda seção, abordar-se-á a revisão da literatura, explorando diversas temáticas relevantes para o entendimento da relevância do estudo. Iniciarei com uma discussão sobre os aspectos históricos de lutas, retrocessos e conquistas das mulheres como forma de contextualizar com a realidade atual vivida por essas mulheres e identificar as experiências vividas em todo esse período histórico e conhecendo a importância das barreiras estruturais mais abordadas na literatura atual e as consequências sofridas pelas mulheres. Em seguida, abordarei o III Plano Nacional de Política para Mulheres (III PNPM) e sua relevância para a atualidade: o foco se dará sobre os dois primeiros capítulos que abordam a igualdade entre sexo no mercado de trabalho para que possamos introduzir e relacionar à Política de Qualificação Profissional. Quanto à qualificação, abordarei o Programa Senac de Gratuidade (PSG), objeto do presente estudo de avaliação, por ser um programa próprio do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) e um programa de

grande relevância na inclusão e capacitação da população para o mercado de trabalho.

A terceira seção deste projeto irá se dedicar aos procedimentos metodológicos. Nela, apresentarei uma abordagem crítica de avaliação de políticas públicas, apontando o que seria um plano da metodologia clássica, com suas normas a serem seguida, ao que passamos a um estudo no plano epistemológico, ou seja, procurando diversas formas de adquirir e produzir conhecimentos sobre a realidade de mulheres que estão em situação de vulnerabilidades social através dos relatos delas, adentrando assim na realidade vivenciadas por elas. Para Gussi (2014) o avaliador entendendo os diferentes sujeitos considera os seus contextos social e histórico, construindo a a trajetória a partir de suas próprias representações.

A proposta é realizar uma abordagem transversal, tal como trazido por Boullosa *et al.* em seu artigo “Por um anti manual de avaliação políticas públicas”, no qual os autores levam em consideração a noção de Pierre Bourdieu voltada para uma avaliação de uma multiplicidade de autores, interesses e o uso desse construto como referencial de conhecimento para práticas dispersas e heterogêneas.

## **1.1 Justificativa**

Baseado em situações vivenciadas no dia a dia das minhas atividades laborais, percebi que ainda vivenciamos a desigualdade sexual do trabalho, que dificulta a vida de muitas famílias trazendo benefícios para os homens e inúmeras dificuldades para as mulheres, em especial para as que vivem no contexto da vulnerabilidade social.

Graduada em Enfermagem em faculdade particular, de cor parda, venho de uma família de classe média onde nunca me faltou nada: convivi com tias, primas, mães de amigas que faziam parte do mercado de trabalho, todas muito bem remuneradas. Todas casadas, havia uma parceria entre o casal no que diz respeito ao trabalho, cuidados da casa e cuidados com os filhos. Eu realmente não percebia diferença entre o homem e a mulher, pois naquele contexto e naquele espaço temporal em que eu estava, as atividades voltadas ao cuidar eram prioritariamente das mulheres, era o normal, realidade que vem de gerações anteriores.

No contexto em que eu cresci, a mulher já estava bem inserida no mercado de trabalho e não existia a divisão sexual do trabalho, a meu ver. Ao ser contratada em uma escola de educação profissional, passei a ministrar cursos de capacitação e técnicos, já mais madura e ressignificando o meu conhecimento, percebi que existe uma situação bem diferente da realidade social em que eu estava inserida, que traz sofrimento e consequências sociais e econômicas para as mulheres e suas famílias.

Fiquei viúva no ano de 2022, aos 38 anos, na véspera do início do mestrado. Tudo aconteceu de repente, meu esposo era muito ativo e um defensor das mulheres, sempre me incentivou a estudar, trabalhar e fazer a diferença onde eu estivesse. Repentinamente, a casa desmoronou e eu perdi o apoio e o incentivador que sempre me deu força para seguir. Rápido, porque o tempo não para nem mesmo para viver o luto, precisei unir forças para reerguer a minha casa e minha família, esse trabalho faz parte de uma dessas forças. Assumi todas as obrigações da casa, financeira, dos filhos e do trabalho, fui ativa em todo esse processo de readaptação da vida da minha família. Percebi já nos primeiros meses a falta de credibilidade das pessoas, por eu ser mulher, jovem e com dois filhos. Nas várias tentativas de me acalentar, escutei comentários que eu entendia bem, vai ser difícil “dar conta do recado”, presenciei e ainda presencio a dura realidade dos preconceitos nos diversos contextos, por ser mulher.

A partir de toda essa realidade profissional e pessoal como mulher, comecei a me questionar sobre as dificuldades que as mulheres que estão inseridas em um contexto divergente do meu estão sofrendo, pois eu não estou no mesmo contexto delas sofri e ainda sofro com barreiras, imagine elas que viveram em uma realidade que não permitiu o acesso a uma educação de qualidade. Decidi contribuir para que a mulher viva em uma sociedade de igualdade, incentivando-as a buscar independência emocional, social e financeira, foi nesse contexto que surgiu a iniciativa de avaliar a política de qualificação profissional e verificar se a política contempla/beneficia as mulheres que vivem no contexto de vulnerabilidade social, de acordo com as orientações dos dois primeiros capítulos do III PNPM, auxiliando assim na igualdade entre homens e mulheres e entre mulheres de classes e contextos sociais diferentes.

Nesse estudo focaremos na realidade do mundo do trabalho das mulheres em vulnerabilidade social sob a hipótese de que a educação de qualidade faz a

diferença, para uma concorrência igualitária no mercado de trabalho e entendendo o contexto de vulnerabilidade social. Carmo e Guizardi (2018) descreve que o conceito de vulnerabilidade observado nas produções teóricas evidencia a conformação de um conceito em processo, mas, sobretudo, indicam a multiplicidade de fatores envolvidos. Dessa forma os autores nos mostram a complexidade desse contexto e nos certifica de que a vulnerabilidade não só diz respeito a falta de dinheiro e sim a realidade social de cada mulher, processo esse bem heterogêneo.

Trabalho como instrutora da educação profissional há doze anos, tendo passado por vários programas sociais, prioritariamente o Programa Senac de Gratuidade (PSG), programa próprio da instituição. Como ministro cursos técnicos, de qualificação profissional e cursos de capacitação no eixo da saúde, sempre tive as alunas como maioria em sala de aula, e esse quantitativo maior de mulheres em sala acontece por se tratar de profissões que têm como foco principal o cuidado, trazendo ainda uma contribuição histórica de luta das mulheres. Conforme Passos e Guedes (2018), essa divisão abordada no estudo acontece ainda pelo contexto histórico vivenciado, no qual os papéis instituídos separam a mulher cuidadora do homem provedor do lar, funções assimétricas entre os sexos que foram atribuídas para atividades fora de casa.

Percebi que as mulheres que vivem em situação de vulnerabilidade social ainda sofrem com a dificuldade de inserção profissional, deixando-as mais suscetíveis inclusive à violência. O desemprego é um problema estrutural do sistema capitalista que de acordo com Bezerra (2022) o problema foi agravado com a pandemia do COVID-19<sup>1</sup> e tem trazido uma difícil administração do Estado por ter se tornado um problema de abrangência mundial. O DIEESE 2024 mostra que as mulheres foram as mais atingidas pelo desemprego na pandemia, trazendo assim a necessidade do subemprego, que é reflexo do desemprego e que também traz consequências. Nos relatos escutados em sala, as dificuldades se repetem, na tentativa de ajudar no sustento da casa se sujeitam a jornadas desumanas de trabalho, sem nenhum reconhecimento, e com isso não conseguem estudar para

---

<sup>1</sup> De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS) pandemia é a disseminação mundial de uma nova doença que se espalha por diferentes continentes com transmissão sustentada de pessoa para pessoa. A pandemia do COVID-19 se deu partir de 2019 pela disseminação do coronavírus, necessitando que as autoridades de saúde tomassem medidas de restrição para controlar a disseminação do vírus. Para Costa (2020, p. 969) a pandemia da COVID-19 é um problema de saúde pública global que imprimiu uma nova dinâmica à economia mundial.

conseguir oportunidades melhores. Bezerra (2022) explica o subemprego relatando que essa situação vem de trabalhadores desempregados e com pouca qualificação. Todo esse contexto nos mostra a importância de se intensificar a atenção e o investimento nas políticas públicas relacionadas ao trabalho, emprego e renda.

De acordo com o boletim do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), publicado em março de 2024, durante a pandemia, algumas mulheres assumiram tarefas adicionais nos domicílios (como o cuidado de outras pessoas), outras perderam postos de trabalho em atividades mais afetadas pela crise e, mesmo com a retomada da economia, muitas ainda não conseguiram se recolocar. De acordo com os dados analisados no boletim do 4º trimestre de 2022 até o de 2023, a ocupação feminina aumentou 1,65%, acréscimo de 705 mil mulheres, e a masculina, 1,60%, o equivalente a 910 mil homens a mais na população ocupada. O boletim descreve também uma quantidade maior de empregos informais e a precarização do trabalho da mulher.

Abordaremos aqui a política de qualificação profissional, enfatizando a importância da mesma para uma concorrência justa no mercado de trabalho, para Lima (2021) a profissionalização é uma das principais metas para o alcance de conhecimentos e habilidades e a esperança para que se enfrente as extremas mutações advindas do avanço do que se denomina na atualidade, Indústria 4.0<sup>2</sup>. Para Gohn (2019), as desigualdades sociais têm como causas no Brasil: a falta de acesso à educação de qualidade, o desemprego e os baixos salários, a política fiscal injusta e a dificuldade de acesso aos serviços públicos básicos. Portanto as políticas públicas de trabalho, emprego e renda precisam de uma atenção maior também para esse público.

A qualificação profissional está de acordo com a Organização de Desenvolvimento Sustentável (ODS) que faz parte da agenda de 2030, integrando o pacto global assinado durante a Cúpula das Nações Unidas, em 2015, por 193 países membros com foco em superar os principais desafios de desenvolvimento enfrentados por pessoas no Brasil e no mundo, promovendo o crescimento sustentável global até

---

<sup>2</sup> A revolução 4.0 faz parte de transformações tecnológicas que objetivam impulsionar a economia no mundo capitalista. Lima e Gomes (2020) descreve que esse processo é iniciado pela ação dos empresários visando novas oportunidades de lucros, devendo nesse contexto os funcionários se adequar as mudanças, na mesma velocidade em que acontecem

2030 (ONU, 2015). Três, das dezessete ODSs, abordam o tema da nossa pesquisa, focando na educação de qualidade, a igualdade de gênero e o trabalho decente, promovendo assim o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas. Para alcançar essa meta, a ONU descreve que é preciso que haja trabalho de qualidade para todas as pessoas, especialmente para mulheres, jovens e outros grupos em situação de vulnerabilidade (MACEDO e PINHEIRO, 2022).

O III PNPM vem auxiliar em todo esse contexto de desigualdade, e se afirmar como um fator de inclusão social, de desenvolvimento econômico, com geração de trabalho e distribuição de renda (PNQ, 2003), auxiliando assim no processo de construção social, e trazendo resultados positivos no contexto econômico e social para o nosso país e para os trabalhadores. Utilizaremos esse documento como forma de correlacionar os dois primeiros capítulos e assim fortalecer a relação transversal, levando as políticas para mulheres para a educação profissional, uma vez que os capítulos tratam respectivamente de Igualdade no mundo de trabalho e autonomia econômica e Educação para igualdade e cidadania. Tomaremos como objeto de estudo ações importantes citadas no III PNPM (2008), são eles: a construção social de valores, por meio da Educação, que enfatizem a importância do trabalho historicamente realizado pelas mulheres, além da necessidade de viabilizar novas formas para sua efetivação.

Nesse contexto de disparidade entre homens e mulheres, vivemos em uma era capitalista, onde existe aumento na entrada das mulheres no mercado de trabalho, porém ainda com alguns entraves, pois é visível a desigualdade no reconhecimento do trabalho e nas oportunidades oferecidas às mulheres, quando comparadas ao homem e quando comparadas a mulheres de classe mais elevadas. Com essa desigualdade, resta à mulher no mundo capitalista duas importantes obrigações, o trabalho remunerado e o não-remunerado, porém ainda com pouca valorização, enquanto o outro segue sem valorização ou reconhecimento nenhum. Para Araújo (2019), essas diferenças, construídas e reproduzidas através de mecanismos de gênero e econômicos, colocam as mulheres em níveis de desigualdades.

Durante as aulas, presenciei dificuldades vivenciadas pelas alunas que não conseguem sequer manter a assiduidade das aulas, pela falta de rede de apoio. Uma vez que perdem a aula, são reprovadas e, pior, não adquirem os novos conhecimentos

que poderiam ressignificar inclusive o estilo de vida dela e da família. Quando não se tem conhecimento sobre seus direitos e organização, tudo se torna um grande obstáculo na vida social dessa mulher e consequentemente da sua família, que ainda vivem realidades restritas ao trabalho cansativo e não remunerado de cuidar da casa e dos filhos, sem nenhum tipo de reconhecimento ou incentivo de melhoria. Muitas mulheres ainda apresentam dificuldade de acesso aos cursos de qualificação, seja pela falta de conhecimento sobre o curso (divulgação), pela falta de recursos em se manter no curso (transporte, lanche e outros custos) ou por muitos outros problemas que fazem parte da heterogeneidade do contexto de vulnerabilidades social que elas vivem.

O Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM, 2023) trouxe como proposta de redação o tema *“Os desafios enfrentados da invisibilidade do trabalho de cuidado realizado pelas mulheres no Brasil”*. O importante tema abre oportunidade para que aconteçam debates sobre o assunto dentro das salas de aula e evidenciem o importante contexto histórico e social em que as mulheres estão inseridas. Trazendo como consequência a invisibilidade que gera grandes problemas sociais. Esse tema abordado durante o ENEM 2023 persegue o mesmo objetivo da presente pesquisa, pois gera conhecimento e assim diminui o preconceito, trazendo como consequência no auxílio na igualdade entre os gêneros e autonomia das mulheres, focando nas que vivem em situações de vulnerabilidade social, diminuindo as desigualdades sociais.

Para Barbosa (2014), apesar dos avanços vistos durante toda história já vivida, no que diz respeito à inserção da mulher no mercado de trabalho, ainda parece haver um baixo aproveitamento da capacidade laboral das mulheres, uma vez que essa inclusão no Brasil ainda atinge valores muito abaixo de outros países. Essa disparidade ainda encontrada, por meio da participação da mulher no mercado de trabalho e da igualdade salarial, vem se modificando devido a movimentos feministas que contribuem para o surgimento das Políticas Públicas para Mulheres (SOUTO e MOREIRA, 2021). As Políticas Públicas transformam e organizam regras e procedimentos entre o poder público e a sociedade assegurada pela constituição federal.

De acordo com o III Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNM, 2008), o maior acesso e a participação das mulheres nos espaços de poder são instrumentos essenciais para democratizar o estado e a sociedade. Esse PNPM

(2008) focou em ações chamadas de transversalidade vertical, que são ações que proporcionam a inclusão das mulheres nos diversos contextos e que devem ser executadas nos três níveis de governo. As políticas para as mulheres se apresentam como necessidade à conscientização e organização do coletivo de mulheres a respeito do lugar que ocupam para reprodução dos seus modos de vida na sociedade, bem como exige a conscientização dos direitos sociais e civis que possuem (MENDONÇA e SANTOS, 2018).

Macedo e Pinheiro (2022) atribuem variáveis que podem ser a causa do desemprego das mulheres, ressaltando aqui o nível educacional que ainda é precário para o público abordado, ele é o principal determinante para a participação feminina no mercado de trabalho, que de acordo com os autores são considerados determinantes estruturais, pouco alterados pela conjuntura, mostrando que o aumento do desemprego durante a pandemia se deve a fatores que já eram considerados relevantes anteriormente a esse período. Portanto, a educação e qualificação profissional são aliados importantes para que essas mulheres adentrem no mercado e permaneçam com cargos e salários equiparados aos homens e, consequentemente, com valorização profissional.

Após leitura sobre o assunto, e ao ver alunas inseridas no mercado trabalho após a finalização dos cursos, defendo na prática diária a ideia que a qualificação profissional é um fator importante de inclusão e de manutenção dos trabalhadores no mercado de trabalho cada vez mais competitivo, pois é na qualificação onde acontecem as trocas de conhecimento, trocas de experiências e consequentemente um melhor desenvolvimento, acontecendo o estímulo à criatividade e motivação do aluno, trazendo como resultado uma melhor performance dos mesmos no desenvolvimento das suas atividades laborais.

Assim, a educação profissional e tecnológica funciona não só para atender às novas configurações do mundo de trabalho, mas também para elevar a escolaridade nos trabalhadores em geral, difundindo conhecimentos científicos e tecnológicos e dando suporte aos arranjos produtivos (BARBOSA e PASSOS, 2018) e colocando no mercado de trabalho profissionais qualificados que acompanhem todas as mudanças e modernização vivenciadas por todas as áreas atualmente. Inúmeras são as instituições e os programas de incentivos para qualificação

profissional. Abordaremos durante a pesquisa o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) do Ceará.

O SENAC é uma instituição de Educação Profissional sem fins lucrativos que foi criado e mantido por empresários do comércio de bens, serviços e turismo. Apresenta como marcas formativas a atitude colaborativa, a atitude sustentável, o domínio técnico-científico, a atitude empreendedora e a visão crítica. Afirma-se empenhado em transformar vidas, por meio da educação, capacitação e qualificação de pessoas, para um mercado de trabalho competitivo e exigente. Instituição de grande relevância no cenário educacional do Brasil e que, por isso, é incluída em muitos programas de inclusão do governo federal, a instituição tem uma grande atuação em políticas públicas educacionais, trazendo resultados que merecem ser estudados nesse processo de inclusão e diversidade nos diversos contextos da realidade socioeconômica do Brasil.

Diante do exposto, esse trabalho justifica-se pela necessidade de trazer à tona os debates da inclusão das mulheres em vulnerabilidade social no mercado de trabalho utilizando a qualificação profissional como instrumento de auxílio para a inclusão nesse mercado de trabalho tão disputado e ainda com preconceitos, principalmente no que diz respeito às diferenças de gêneros, raça e classe. Interessamos investigar como as mulheres poderiam ser protagonistas na atuação e na construção da formação da sua carreira profissional, diminuindo os obstáculos encontrados por esse público e, consequentemente, diminuindo a culpa causada pela exclusão financeira e social vividas.

## 2 REVISÃO DE LITERATURA

### **2.1 A mulher no mercado de trabalho, sua história de lutas, libertação e retrocessos**

Desde os tempos de escravidão que a mulher tem seu importante papel de atuação, e nesses tempos já existiam as lutas pela liberdade do trabalho das mulheres. Após inúmeras leituras sobre feminismo, divisão sexual do trabalho,

patriarcalismo e muitos outros assuntos que perpassam sobre o contexto do trabalho, percebemos a relevância da mulher em todo o contexto familiar e econômico.

Com os movimentos antiabolicionistas começou a história de lutas pela igualdade de direitos das mulheres. Esse movimento tinha o objetivo da liberdade tanto de homens como de mulheres escravizadas. Nesse contexto, enfatizamos as mulheres negras que sofriam com a exploração pelo trabalho, assim como os homens, porém ainda com uma grande frequência, sofriam com o abuso sexual principalmente dos seus patrões, os homens brancos.

Todo esse contexto de lutas e sofrimento vivenciados pelas mulheres negras é muito bem contextualizado por Davis (2016, p. 26-27) no seu livro *Mulheres, Raça e Classe*; logo no início ela enfatiza as desigualdades vivenciadas pelas mulheres escravas, inclusive no que diz respeito aos castigos:

(...) é importante lembrar que os castigos infligidos a elas ultrapassavam em intensidades aqueles impostos aos homens, uma vez que não eram apenas açoitadas e mutiladas, mais também estrupadas. Os gritos da mulher, agora indefesa enquanto era submetida ao castigo, se misturava com os insultos do feitor e o choro descontrolado de suas crianças.

Enfatizamos que durante esse período de escravidão a mulher trabalhava muito mais que o homem: elas muitas vezes estavam no trabalho doméstico, mais que também participava de todo o trabalho que os homens desenvolviam e ainda somado ao cuidado das crianças, importante papel pois era justamente as crianças a mão de obra barata mais na frente. Davis (2016) fala que o papel da mulher escrava era bem mais importante do que o do homem escravo, uma vez que a mulher era quem controlava as atividades em casa, e, consequentemente, tinha um maior controle e vínculo no que diz respeito às crianças escravas. Davis (2016, p. 29) fala que:

O marido era, quando muito, ajudante da esposa, seu companheiro e parceiro sexual. Era quase sempre visto como propriedade dela, assim como a cabana em que viviam. Assim, o papel que as mulheres exerciam no interior da família deve ter determinado largamente sua condição social na comunidade escrava.

Diante de todo o contexto vivenciado por esses escravos e escravas, o trabalho durante esse período de exploração eram igualmente necessários: Davis (2016) fala que o trabalho dos homens e das mulheres desse período configura o que

hoje chamamos de luta por igualdade de gênero. Enfatizamos aqui que a igualdade de gênero não se refere somente à presença de mão de obra do homem e da mulher, mas também a sua importância em todo o contexto político social do período abordado.

As mulheres, desde o período da escravidão, vivenciaram piores condições de trabalho, sempre pela falta de valorização do sexo frágil e consequentemente falta de valorização do seu trabalho, isso baseado na sua condição de fêmea, onde Davis (2016) explica que essa condição era baseada na ideia de supremacia masculina característica do período, consequentemente significando passividade, aquiescência e fraqueza.

Para Simas (2017), é valioso que possamos pensar a história partindo da ótica dos grupos que a compõem, da qual a mulher negra escravizada faz parte. Correlacionando com o que diz Pacheco e Dias (2023) sobre a questão de gênero, é fundamental destacar que a formação social brasileira é marcada por 300 anos de escravidão no Brasil, e as marcas são: açoites, violência, estupros. Enfatizamos aqui a importância dessas mulheres escravas nas lutas sociais por igualdade, inclusão e respeito.

Hoje ainda sentimos reflexos desses períodos contextualizados, em outra realidade. A escravidão não existe mais, como no passado, porém vivenciamos outros tipos de escravidão baseados em um modelo político opressor, no qual as mulheres são sempre as que sofrem maiores consequências e as desigualdades de gênero ainda se fazem presente. Pacheco e Dias (2023, p. 266) reforçam no artigo: “(...) a desigualdade de gênero, o racismo e a opressão de classes são elementos formadores da população brasileira, a luta feminista representa uma contestação ao sistema capitalista brasileiro e ao patriarcado que nele se reproduz”.

Seguindo a história das mulheres, precisamos enfatizar o capitalismo, onde tivemos uma mudança da classe trabalhadora na sociedade, mas as opressões não deixaram de existir. Para Fraser e Jaeggi (2020), no capitalismo somos livres para trabalhar, mas também somos livres para morrer de fome, caso não firmemos contrato de trabalho. Pacheco e Dias (2023, p. 265) complementam a afirmação da seguinte forma:

(...) as dominações de uma classe sob a outra estão submetidas a manifestações de opressão. Por outro lado, é necessário identificar que essas opressões recaem mais fortemente para as mulheres e a população negra, ou seja, o sistema capitalista possui a opressão de gênero e raça como seus pilares de sustentação.

O trabalho da mulher, seja ele remunerado ou não, sustenta o mundo. Para Arruzza, Bhattacharya e Fraser (2022), o papel indispensável desempenhado pelo trabalho determinado pelo gênero e não remunerado torna-se visível na sociedade. Porém ainda com diferenças, uma vez que não se considera trabalhadora aquela mulher que desempenha as suas atividades domésticas, no conhecido trabalho não remunerado e consequentemente não valorizado, caracterizando a subvalorização estrutural do trabalho.

A subvalorização da mão de obra feminina também vem do contexto histórico que estamos inseridos e do modelo econômico em que vivemos. Perez (2022) fala em seu livro intitulado “Mulheres Invisíveis” que o olhar predominante considera que o homem é padrão e as mulheres são atípicas, e essa visão faz com que tornemos esquecidas mais da metade da população, que são as mulheres. Pacheco e Dias (2023, p. 269) se referem a esse contexto de forma muito realista, quando relatam que:

A escravidão determinou a existência das mulheres negras no imaginário social até os dias atuais, através do processo de desumanização dos corpos negros femininos, por serem tratadas como força de trabalho precarizada, trabalhadoras em tempo integral, brutalmente violentadas e exploradas sexualmente.

Vários movimentos têm trazido marcos nessa evolução da mulher. As políticas públicas vieram favorecer a briga da equidade de direito para o público feminino e ainda valorização, proporcionando inclusive melhoria econômica para o país no decorrer da história. As políticas sociais e públicas podem acelerar ou diminuir esse processo, construindo alternativas de melhoria no diversos segmento da população (PACHECO e DIAS, 2023).

Durante todos esses marcos históricos tivemos momentos de evolução e de retrocessos, as lutas têm sido frequentes, porém nem sempre tem trazido boas resposta para o público em foco. As mulheres que vivem em situações vulneráveis sempre são as mais atingidas pelo retrocesso das nossas políticas. Para Pacheco e

Dias (2023) essas mulheres vulneráveis experimentam a opressão pelo ponto de vista do que é ser mulher numa sociedade desigual e racista.

As primeiras políticas públicas para as mulheres foram criadas antes mesmo da promulgação da constituição de 1988, visando eliminar a discriminação contra a mulher no contexto político, social e cultural. Para Torarski et al. (2023) o ano de 2003 tem um marco importante nessa história onde a agenda de política para as mulheres foi incluída no governo através da Secretaria de Política para Mulheres (SPM), a implantação dessa secretaria fez parte da Orientação da Declaração e Plataforma de Pequim (1995), pois o Brasil fez parte dos 189 países participantes. O objetivo da transversalidade é reconhecer que existe responsabilidade compartilhada pela execução de políticas para as mulheres que cabe a todos os órgãos (TORARSKI et al., 2023).

A SPM tinha acesso a todos os ministérios para que as ações nesse contexto fossem abordadas, o que se chama de ações de transversalidade horizontal, uma vez que teriam atuação dentro de todos os ministérios, assim como também realizava intervenções em todos os entes federativos, conhecido como ações de transversalidade verticais. Torarski et al. (2023) falam que os objetivos da SPM são bem mais relevantes, uma vez que torna todo o governo permeável às necessidades e interesse das mulheres em cada sociedade. BRASIL (2010, p. 38) complementam que:

A criação da SPM legitimou a elaboração e implementação de políticas públicas para as mulheres no aparelho do estado que tem como objetivo a eliminação de todas as formas de discriminação e desigualdade de raça/etnia e consolidação de plenos direitos humanos e cidadania para as mulheres.

A SPM junto com o Conselho Nacional de Direitos para Mulheres buscava juntos estratégias que minimizassem a discriminação contra as mulheres, as estratégias eram traçadas durante as Conferências Nacionais para Mulheres.

As Conferências mobilizavam a sociedade através da participação de muitas mulheres, das Conferências resultaram grandes instrumentos de luta política entre o Estado que são o Plano Nacional de Política para as Mulheres (PNPM).

## 2.2 Plano nacional de política para mulheres

No decorrer do percurso de lutas das mulheres por liberdade e igualdade, muitas políticas públicas surgiram como tentativa de diminuir as disparidades sociais encontradas na realidade mundial feminista. Manica e Ramirez-Galvez (2024, p. 1) descrevem que essas disparidades perpassam por vários contextos e com isso trazem consequências graves para as mulheres.

De assédios sexuais a feminicídios, passando por violência psicológica cotidianas, precarização total do trabalho e extinção de direitos com a reforma trabalhista, diversas situações sociais evidenciam que as desigualdades históricas de gênero estão longe de serem resolvidas, ao contrário intensificaram-se com o empobrecimento da população, agravado, ainda mais no contexto da pandemia do Covid-19.

As políticas públicas funcionam como uma tentativa de minimizar problemas encontrados e para Santos (2024, p. 2) cabe ao estado promover uma série de políticas que atuem nos mais variados aspectos da vida dos indivíduos, considerando seus direitos e necessidades, tendo a vista a justiça social. Nesse contexto precisamos que o público em foco da política tenha participação durante o planejamento, uma vez que são quem conhecem realmente a necessidade de melhoria e em que ponto necessita melhorar, trazendo sugestões e os problemas enfrentados ao estado. Para Santos, Martins e Monteiro (2022, p. 45) essas políticas para mulheres foram influenciadas por tratados internacionais e pela articulação do movimento feminista local.

No que diz respeito as políticas feministas muitos estímulos são dados através do Conselho Nacional de Política Nacional para Mulheres (CNPM) e durante as Conferências Nacionais de Políticas para as Mulheres, com voz ativa para poder público, sociedade civil, representantes de entidades indicadas e assim proporcionando avanços favoráveis as lutas. Para Santos (2024, p.7) o estímulo para a participação das mulheres tem proporcionado uma maior articulação entre sociedade civil e representantes do estado.

(...)os avanços dos movimentos feministas têm promovido a mobilização de mulheres em diversos âmbitos, por meio do estímulo à fala e à participação ativa. Ainda que existam muitas barreiras, a politização dos debates e o aprofundamento das discussões geraram resultados positivos (SANTOS, 2024, p. 7).

O PNPM representa esforços dos movimentos feminista, no sentido de traçar políticas propostas que pudessem contribuir para redução as desigualdades de gênero (TORARSKI et al., 2023). A elaboração e atualização do PNPM é uma atuação em conjunto de Estado e sociedade civil, que vem se aprimorando com o decorrer dos anos, para BRASIL (2008), o PNPM se renova por meio do processo de avaliação, sem perder os princípios e diretrizes que pautam a Política Nacional para as Mulheres e que norteiam os seus principais objetivos.

O Plano faz parte das atuações de transversalidade vertical, uma vez que contempla ações na agenda de todos os ministérios. Para BRASIL (2013) a transversalidade permite abordar problemas multidimensionais e intersetoriais, dividindo responsabilidades e superando a “departamentalização” da política. Nesse contexto o conjunto de ações de gênero assume um contexto democrático com a inclusão sociopolítica das mulheres.

O I PNPM (2004) foi elaborada após a I Conferência Nacional para Mulheres (1<sup>a</sup> CNPM), as Conferências permitem a participação da população, no qual se discutem ações de melhoria em determinadas contextos vivenciados pelas mulheres. Para Pacheco e Dias (2023, p.265), as CNPM e os PNPM operaram avanços nos direitos para mulheres através de constante lutas e pressão de movimentos feministas organizados e diálogo com os governos populares. De acordo com BRASIL (2004, p. 13) o I PNPM está organizado em prioridades.

São quatro áreas estratégicas de atuação: autonomia, igualdade no mundo do trabalho e cidadania; educação inclusiva e não sexista; saúde das mulheres, direitos sexuais e direitos reprodutivos; e, enfrentamento à violência contra as mulheres. Em relação a estas áreas estão contempladas as políticas e ações que devem ser desenvolvidas ou aprofundadas para que mudanças qualitativas e quantitativas se efetivem na vida das mulheres brasileiras. Outro desafio que se apresenta diz respeito à gestão e monitoramento do Plano que tem como fundamento a transversalidade de gênero.

Nesse contexto segue em nosso país a construção de estratégias de melhorias, porém nem sempre com boas respostas. No I PNPM não existia comprometimento orçamentário para a execução das propostas, e os participantes da comissão de avaliação dos PNPMs não conheciam os principais objetivo do plano. Tokarski et all (2023, p. 13): enfatiza que:

(...) naquele momento não havia ainda compromisso orçamentário com cada ação, seja pelo receio dos órgãos de se comprometerem com valores, seja pela própria dificuldade de, em um orçamento construído de forma universal, conseguir identificar e “reservar” um valor às políticas para as mulheres.

O II PNPM (2008) foi elaborado a partir da revisão do I PNPM na II CNPM, aprimorando a atuação da transversalidade vertical, que diz respeito a ações inclusas dentro da agenda de Estados e Municípios contemplando assim os interesses da pluralidade feminina. Houve a inclusão de duas áreas de atuação que dizem respeito ao enfrentamento das desigualdades geracionais que atingem as mulheres, com especial atenção a jovens e idosas e a gestão e o monitoramento do Plano. Torarski et al. (2022, p. 323) afirmam que:

A II Conferência, porém, ampliou o escopo do Plano Nacional, introduzindo novos eixos estratégicos e propondo o detalhamento de eixos já existentes, de forma a destacar segmentos de mulheres em situação de vulnerabilidade, ou de qualificar os procedimentos e os meios para a obtenção dos resultados esperados.

O III PNPM manteve os acréscimos que foram realizados no II PNPM e aborda um foco específico nas situações adversas de racismo, sexism, lesbofobia e desigualdades geracionais. O terceiro plano não foi avaliado até os dias de hoje, pois foi no período em que teve início o processo de *impeachment* da Presidenta Dilma, a partir desse marco iniciou-se um processo de desconstrução das políticas para mulheres. Torarski et al. (2023) considera o ano de 2015 como um marco, inaugurando uma nova fase das políticas para as mulheres, dessa vez marcada pela estagnação e retração.

Desde o I PNPM aborda-se a igualdade do trabalho entre os gêneros, no decorre das avaliações foi se aprimorando e acrescentando novos eixos de atuação como a classe e a raça, mostrando caminhos que visem diminuir ou acabar com as diversas formas de vulnerabilidade social enfrentada por essas mulheres. O III PNPM ressalta que a população economicamente ativa ainda é Marjoritariamente masculina.

Nesse contexto utilizaremos durante esse estudo o III PNPM, é o último documento elaborado com a participação popular, ele é organizado em dez capítulos, cada um com objetivos gerais, específicos, metas, linha de ação e ações. Focaremos nos capítulos 1 e 2 pois se referem a inclusão da mulher no mercado de trabalho,

abordando também a educação como estratégia incluir de forma igualitária entre os gêneros. De acordo com o III PNPM (2013, p. 11):

O primeiro capítulo trata de igualdade no mundo do trabalho autonomia econômica, com ênfase nas políticas de erradicação da pobreza e na garantia da participação das mulheres no desenvolvimento do país. O segundo capítulo traz ações para construção de educação para igualdade e cidadania, contribuindo para promover o acesso, a permanência e o sucesso de meninas, jovens e mulheres à educação de qualidade, com ênfase em grupos com baixa escolaridade.

Enfatizamos aqui as mulheres que vivem em situações de vulnerabilidade social, que em sua grande parte são negras e com pouco acesso à escola: de acordo com o III PNPM (2013) essas diferenças são apenas uma rica expressão da diversidade humana e por isso é preciso garantir estratégias de oportunidades para todas.

Os objetivos, metas e ações dos capítulos que abordaremos são importantes pois norteiam ações de inclusão no que diz respeito à igualdade entre os sexos no mercado de trabalho, dando ênfase à pluralidade e levando a políticas que considerem as diferenças existentes entre as mulheres.

O capítulo de igualdade no mundo de trabalho e autonomia econômica enfatiza que, apesar de todas as evoluções no que diz respeito à desigualdade sexual do trabalho, as mulheres ainda têm uma entrada e permanência no mercado de trabalho menor do que os homens. O capítulo traz como objetivo:

Promover a igualdade no mundo do trabalho e a autonomia econômica das mulheres urbanas, do campo e da floresta, considerando as desigualdades entre mulheres e homens, as desigualdades de classe, raça e etnia, desenvolvendo ações específicas que contribuam para a eliminação da desigualdade sexual do trabalho, com ênfase nas políticas de erradicação da pobreza e na valorização da participação das mulheres no desenvolvimento do país. (III PNPM 2013, p. 14).

Nesse contexto, debruçamo-nos sobre as metas e ações para avaliar os objetivos a serem atingidos sempre com foco na igualdade de oportunidade entre os sexos no mercado de trabalho. Durante capítulo o III PNPM descreve que a eliminação da desigualdade na divisão sexual do trabalho tem também como objetivo erradicação da pobreza, garantindo a participação das mulheres no desenvolvimento do Brasil e assim a mulher atua diretamente no enfrentamento da vulnerabilidade social. São 14

metas e 7 linhas de ação, portanto no nosso estudo focaremos em 4 metas (Buscar o aumento em 10% das taxas de participação e de ocupação das mulheres, em relação a 2009; Trabalhar para a diminuição da taxa de desigualdade de rendimentos entre mulheres e homens, em relação a 2009; Ampliar a taxa de formalização das mulheres no mercado de trabalho; Estimular a formulação e difusão de dados e indicadores sobre o trabalho das mulheres) e 2 objetivos (Promoção da inserção e da permanência das mulheres em relações formais de trabalho não discriminatórias em razão de sexo, origem, raça, etnia, classe social, idade, orientação sexual, identidade de gênero ou deficiência, com igualdade de rendimentos e fomento à ascensão e à permanência em cargos de direção; Estímulo à capacitação profissional de mulheres e a sua inserção em ocupações que não reforcem a divisão sexual do trabalho) no intuito de ser mais direcionados a profissionalização dessas mulheres, que é o objetivo do nosso trabalho.

O segundo capítulo diz respeito à educação para igualdade e cidadania, intensificando a importância da educação dessas mulheres na construção de uma autonomia individual e coletiva. A importância da educação como princípio fundamental para uma sociedade igualitária vem sendo abordada desde o IPNPM (2004). O III PNPM (2013) afirma que uma educação de qualidade deve estar intrinsecamente relacionada à igualdade e à valorização da diversidade humana. O capítulo traz como objetivos:

Contribuir para a redução da desigualdade entre mulheres e homens e para o enfrentamento do preconceito e da discriminação de gênero, étnica, racial, social, religiosa, geracional, por orientação sexual, identidade de gênero e contra pessoas com deficiência por meio da formação de gestores/as, profissionais da educação e estudantes em todos os níveis e modalidades de ensino; Consolidar na política educacional as perspectivas de gênero, raça, etnia, orientação sexual, geracional, das pessoas com deficiência e o respeito à diversidade em todas as suas formas, de modo a garantir uma educação igualitária e cidadã; Promover o acesso e a permanência de meninas, jovens e mulheres à educação de qualidade, prestando particular atenção a grupos com baixa escolaridade (mulheres adultas e idosas, com deficiência, negras, indígenas, de comunidades tradicionais, do campo e em situação de prisão, e meninas retiradas do trabalho infantil. (III PNPM 2013, p. 23).

As metas e ações serão também abordadas durante o trabalho pois dizem respeito, em sua maior parte, ao suporte a essas mulheres para que possam estudar, e à qualificação delas, para que entrem e se mantenham capacitadas no mercado trabalho, prontas para acompanhar as grandes mudanças tecnológicas que acontecem diariamente. Esse capítulo é composto por 11 metas e 6 linhas de ação, sendo apenas 4 metas (Elevar o número de matrículas da educação profissional e tecnológica, em consonância com o PNE 2011-2020; Ampliar a oferta de cursos de profissionalização articulados com elevação de escolaridade, especialmente para mulheres em situação de vulnerabilidade social, atendendo à 100 mil mulheres; Ampliar a oferta de programas de reconhecimento de saberes para fins da certificação profissional em formação inicial e continuada e técnico de nível médio; Articular a ampliação do alcance do Programa Gênero e Diversidade na Escola para a instituições de ensino superior público e privado e demais modalidades) e 4 linhas de ação ( Promoção de medidas educacionais no âmbito escolar e universitário para o enfrentamento de todas as formas de violência, discriminação e preconceito contra as mulheres, considerando as dimensões raciais, étnicas, de origem, de classe social, de idade, de orientação sexual, de identidade de gênero e as mulheres com deficiência. com relação direta a problemática do nosso estudo; Promoção de políticas educacionais que enfatizem a educação das mulheres jovens e adultas nas áreas científicas e tecnológicas nos meios urbano e rural, com vistas a reduzir a desigualdade de gênero nas carreiras e profissões; Produção e difusão de conhecimentos sobre relações de gênero, identidade de gênero, orientação sexual, raça e etnia, em todos os níveis e modalidades de ensino; Ampliação do acesso e da permanência na educação de mulheres com baixa escolaridade).

Percebemos com a leitura detida do III PNPM e a seleção dos dois capítulos abordados nos vários contextos, que os capítulos se complementam, levando sempre em consideração a igualdade entre os gêneros, independente da realidade em que essa mulher esteja inserida. Aqui traremos sempre a mulher em vulnerabilidade social, na tentativa de evidenciar suas dificuldades e, consequentemente, atuar minimizando esses obstáculos e assim contribuir com a inclusão do público abordado. Enfatizamos também que o III PNPM não teve avaliação, logo algumas metas e linhas de ações apresentam-se com prazo vencidos ou até mesmo já cumpridos, assim buscaremos

sempre abordar essas situações com programas e leis já existentes, contextualizando o documento com a nossa vivência atual.

### **2.3 Barreiras estruturais**

O mundo tem passado por transformações econômicas, sociais, ambientais e culturais, o empoderamento das mulheres e a redução das desigualdades de gênero representam um passo essencial do progresso civilizatório (ALVES, 2016). Após muitas lutas, melhorias para as mulheres no que diz respeito às desigualdades de gênero, ainda existem barreiras consideradas estruturais. Alves (2016) afirma que existem melhoria das condições de vida das mulheres, mas isso acontece de forma diferenciada nas várias áreas de atividade humana e não vem acontecendo uniformemente.

As chamadas barreiras estruturais vêm enraizadas na cultura e nas grandes lutas, conquistas e retrocessos que as mulheres travaram durante toda a história. Mesmo com tantas intervenções, as mulheres consideradas vulneráveis não conseguem igualdade de direitos dentro da sociedade. Souza e Mercês (2021) baseados na Constituição, consolidam a ideia de acesso aos bens e serviços de forma igualitária, enfatizando que grupos que herdaram a desigualdade racial enfrentam barreiras. Oliveira (2020) enfatiza a complexidade das abordagens feministas quando descreve que o campo dos estudos feministas é um campo heterogêneo permeado de diversidade de abordagens, categorias e análises.

Nesse contexto, as barreiras estruturais se correlacionam, sendo impossível abordar uma de maneira isolada, por isso fala-se bastante no termo interseccionalidade. A interseccionalidade é apresentada como uma abordagem analítica para compreender as desigualdades, integrando conceitualmente a interação entre os determinantes estruturais (GKIOULEKA *et al.*, 2018).

Não podemos deixar nesse trabalho de falar dos estudos de Lélia Gonzalez, dada a sua importância nos estudos e teorias sobre o feminismo, a autora aborda muito a interrelação devido a heterogeneidade quando se falar em sexism e racismo. Oliveira (2020) em seu artigo *Lélia Gonzalez e o pensamento interseccional:uma reflexão sobre o mito da democracia racial no Brasil*, refere que

Gonzalez possui uma abordagem que relaciona raça, classe e gênero para caracterizar tal relação ou articulação, trazendo reflexões sobre a sociedade brasileira e o mito que a estrutura simbolicamente. Galvão et al. (2021) correlaciona as barreiras abordadas no nosso estudo e explica que o racismo, a exploração de gênero e classe, entre outras formas de opressão, não são independentes umas das outras, elas atuam em planos múltiplos, muitas vezes simultâneos e amplificados. Com esse pensamento, Bezerra (2018) descreve que gênero, a raça/etnia e a classe são costurados/as juntos na complexidade social.

A abordagem interseccional demarca uma profunda crítica ao desenvolvimento teórico e social das teorias feministas, a partir dos elementos de raça, gênero e classe, questionando especialmente o papel do feminino no mundo, mas especificamente, o sujeito mulher delineado pelas teorias feministas. Portanto, as discussões sobre raça, gênero e classe nascem como uma crítica ao próprio feminismo, alertando que as experiências e vivências concretas das mulheres não são homogêneas. A interseccionalidade, portanto, pode ser compreendida como uma ferramenta de análise teórica que expõe e interconecta os elementos de dominação e exploração das mulheres negras e denuncia a situação de exclusão e marginalização histórica dessas mulheres, revelando, como consequência, o apagamento de suas histórias e experiências concretas. (ARAÚJO, 2019, p. 45-46).

Após diversas leituras e interpretações, torna-se explícito que as principais barreiras se fazem fortemente presentes até os dias de hoje, contribuindo para que essas mulheres ainda sofram com suas consequências, focando na entrada e permanência no mercado de trabalho. Priorizamos durante as leituras três barreiras estruturais bem evidenciadas e que se interrelacionam no contexto abordado. Para Santos (2009), as construções sociais de gênero e raça, embora distintas, estão entrelaçadas na sua constituição histórica e na experiência individual, incluindo também com relevante importância a classe social.

### **2.3.1 Desigualdade de gênero**

No contexto de gênero, percebemos que ainda existe uma divisão sexual do trabalho baseada na mulher, o sexo frágil, com a responsabilidade da casa e da família e o homem, aquele mais racional, que é responsável somente pelo sustento da família. Para Silva, Machado e Magalhães (2021), essas desigualdades estão

presentes desde muito cedo: as/os adolescentes são segregadas/os pelos papéis de gênero. Estudos concluem que a maioria dos/as adolescentes apresenta uma visão dicotômica dos seus papéis sociais. Considerando assim ainda uma forte influência cultural que vem da história, Rodrigues (2023) afirma que os aspectos sociais e culturais são pouco suscetíveis à mudança, principalmente aqueles relacionados a alguns valores e práticas arraigados sobre a divisão de papéis entre homens e mulheres no trabalho e na sociedade de um modo geral.

As mulheres seguem com o trabalho não renumerado da casa, da família e o de reprodução, porém ajudando também no sustento da casa e trabalho fora de casa, muitas vezes sem o suporte para tal. Alves (2016, p. 631) no artigo intitulado “Desafios da equidade de gênero no século XXI” aborda as limitações e evoluções nas relações de gênero no Brasil e enfatiza que:

(...) as mulheres brasileiras continuam apresentando menores taxas de participação no mercado de trabalho, maiores níveis de informalidade nas relações trabalhistas e recebendo salários sistematicamente mais baixos que os dos homens. Embora as desigualdades tenham diminuído ao longo das últimas décadas, o ritmo de redução tem sido muito lento ou até ficado estagnado. Contribui, para esse fato, não apenas as discriminações inerentes ao mercado de trabalho, mas também as permanências culturais e sociais da divisão sexual entre trabalho produtivo e reprodutivo e as dificuldades práticas e institucionais de conciliação entre família e emprego.

Nesse contexto, o que se tem observado é que essas formas de “ser” são mais penalizantes para as mulheres do que para os homens, já que há uma associação natural das mulheres ao feminino e dos homens ao masculino (SILVA, MACHADO e MAGALHÃES, 2021). Alves (2016) finaliza afirmando que a equidade de gênero é, essencialmente, uma questão de direito humano, não deixando de ser uma questão de desenvolvimento do progresso civilizatório.

### **2.3.2 Desigualdade por raça**

O racismo estrutural, cristalizado e internalizado na cultura de um povo, exclui uma parcela da população do acesso à educação, emprego, informação e da mobilidade social ascendente (GALVÃO *et al.*, 2021). Araújo (2019) complementa o pensamento afirmando que a realidade social na qual a mulher negra encontra-se

inserida demonstra não apenas a sua vulnerabilidade social, mas evidencia o aspecto interseccional de suas vivências. Ainda nos tempos contemporâneos, vivenciamos claramente situações de exclusão de determinado grupo simplesmente devido à cor (raça), quando associamos a raça ao gênero, a partir do olhar da interseccionalidade, notamos maior vulnerabilidade do público de mulheres negras. Para Santos, Martins e Monteiro (2022, p. 45) as mulheres negras são as que mais sofrem e todas as esferas, desde o campo laboral até a violência contra as mulheres nos diversos espaços que essa mulher ocupe.

Almeida (2019), em sua coleção Feminismo Plurais, diferencia o significado de racismo e de preconceito racial, afirmando que, embora esses dois conceitos estejam juntos, precisamos diferenciá-los.

(...) o racismo é uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento, e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertençam. O preconceito racial é o juízo baseado em estereótipos acerca de indivíduos que pertençam a um determinado grupo racializado, e que pode ou não resultar em práticas discriminatórias. (ALMEIDA, 2019, p. 23).

Vivenciamos ainda tanto a realidade do racismo, como a do preconceito racial e muitas vezes não sabemos diferenciá-las. Souza e Rapouso (2019) afirmam que no Brasil ainda existe dentro das instituições uma resistência para reconhecer a questão étnico-racial, contribuindo para uma certa invisibilidade. Para Santos, Martins e Monteiro (2022, p. 42) todos os lugares refletem a divisão sexual do trabalho em que mulheres racializadas ocupam na sociedade de classe. Muitas vezes, observamos a presença de cotas para negros unicamente com o objetivo de cumprir leis e não para reconhecimento da capacidade desses profissionais, sendo as mulheres negras e pobres o público mais vulnerável nesse contexto.

Souza e Rapouso (2019) também associam que a decadência do Estado de Bem-Estar Social (*Welfare State*) contribuiu para a desigualdade de gênero no nosso país. Os autores afirmam que a mulher negra possui mais dificuldade de acesso ao espaço público e a garantias sociais. O racismo estrutural traz impactos ao sistema capitalista (lucro) e aos empregadores que não acreditam na competência desses trabalhadores e consequências para a população negra que fica de fora da mão de

obra remunerada e consequentemente passam a integrar o grupo de vulnerabilidade social, uma vez que não conseguem sustentar suas próprias necessidades humanas básicas. Almeida (2019, p. 98) assim resume essa situação:

O racismo aqui não é apenas algo prejudicial ao capitalista e aos trabalhadores negros, mas a todo o capitalismo, visto que o preconceito e a ignorância impedem a otimização da produtividade e do lucro. O racista é aquele que deixa de contratar alguém mais ou igualmente produtivo por ter uma preferência irracional por pessoas que se pareçam física e/ou culturalmente consigo. Desse modo, a discriminação econômica é a soma de comportamentos individuais baseados em preconceitos e uma falha de mercado no que se refere às informações disponíveis. Segundo este argumento, é preciso, então, que o mercado eduque o agente para que ele aprenda que não há diferença na produtividade de pessoas negras e brancas.

Passemos, a seguir, à análise de outros marcadores sociais de identidade relacionando uma literatura de referência que articula o fenômeno da desigualdade com gênero e o mundo do trabalho, destacando especialmente os desafios enfrentados pelas mulheres na combinação das atividades domésticas e profissionais.

### **2.3.3 Desigualdade por classe**

Complementando os determinantes estruturais abordados no estudo, a classe é um dos grande empecilhos para desigualdade feminina enfatizado pelas mulheres feministas. A diferença de classe e a maneira como isso divide as mulheres foi uma questão sobre a qual as mulheres do movimento feministas falavam bem antes de abordar raça (HOOKS, 2022). Para Galvão et al. (2021), em pesquisas sobre desigualdades, os aspectos socioeconômicos se sobressaem em relação aos demais determinantes, obscurecendo os múltiplos e complexos sistemas de estratificação.

As mulheres de classe mais elevadas, independente de raça, apresentam um diferencial relevante que é o acesso a maiores oportunidades, estando o acesso à escola e à qualificação profissional em um patamar bem elevado, dessa forma conquistando a entrada no mercado de trabalho e a igualdade de oportunidade dos homens em relação a cargos e salários. Hooks (2022, p. 67) aborda esse contexto de

desigualdade entre as próprias mulheres em seu livro “O feminismo é para todo mundo: políticas arrebatadoras”.

(...) o fato de que os privilegiados ganharam poder de classe, enquanto as mulheres da massa ainda não tinham igualdade de salário com os homens, é indício de como interesses de classe suplantaram esforços feministas para mudar o mercado de trabalho, para que mulheres recebessem salários iguais para funções iguais.

Nesse contexto, a oportunidade da igualdade de cargos, salários e reconhecimentos fica restrita as mulheres de classe mais elevada e, consequentemente, com mais oportunidade de qualificação. Observa-se que, para essas mulheres, libertar-se do trabalho não remunerado e sem valorização - o cuidado doméstico - significou buscar o serviço das mulheres de classe social mais baixa para cuidar da sua casa, dos seus filhos, pagando como recompensa, baixos salários. Dificultando assim as oportunidades para essas mulheres oportunidades de melhoria. Para Hooks (2022), trabalho com salários baixos não liberta a mulher, permanecendo forte a cultura capitalista que opõe explorado e explorador. Dessa forma, temos a classe social interferindo diretamente nos direitos feministas.

Para essas mulheres de classe menos privilegiada, tem-se uma realidade de longas jornada de trabalho no emprego, seguida de longas jornadas de trabalho em casa, trazendo assim problemas físicos, psicológicos e sociais para a mulher e sua família. Federici (2021, p. 41) faz uma breve discussão trazendo os pensamentos marxistas no que diz respeito a esse trabalho ainda não valorizado e considerado como algo natural das mulheres, onde é na verdade um aliado do sistema capitalista.

Descobrir em Marx que as atividades que reproduzem a força de trabalho são essenciais a acumulação capitalista provou a dimensão de classe de nossa rejeição. Mostrou que esse trabalho tão menosprezado, sempre aceito como algo natural e sempre rejeitado por socialistas como ultrapassado, tem sido, na verdade, o pilar da organização capitalista do trabalho. Isso solucionou a controversa questão da relação entre gênero e classe e nos deu ferramentas para analisar conceitualmente não apenas a função da família, mas a profundidade do antagonismo de classe que está na raiz da sociedade capitalista.

Para Bezerra (2018), a classe dominante tem a necessidade de distinguir-se socialmente das demais. Salientamos nesse mesmo pensamento a existência do poder, característico do sistema capitalista, onde a classe elevada domina e a classe

mais baixa é dominada, colocando as mulheres em nível de desigualdade entre elas mesmas.

## **2.4 Feminismo classista e as consequências para a mulher em vulnerabilidade social**

A divisão sexual do trabalho vem evoluindo e faz parte de todo o contexto histórico vivenciado pelas mulheres. A cultura de que mulheres reproduzem e homens produzem ainda está muito enraizada nos dias de hoje, embora muitas evoluções já sejam visíveis e se tornem bem evidenciadas no modelo atual, o capitalismo. Para Fraser e Jaeggi (2020), o Capitalismo tem dimensões sociais, econômicas e políticas e que encontram em algum tipo de relação entre si.

Nesse contexto, as mulheres tiveram que ajudar os homens no sustento da casa, pois o regime econômico atual exige, não deixando de lado as atividades domésticas, tão conhecida como não remuneradas, sendo necessária a associação das atividades. Passos e Souza (2021) descrevem que o modelo de homem provedor e de mulher cuidadora não é mais a marca das sociedades ocidentais, porém existe uma assimetria nessas atividades, e assim permanecem as mulheres mais vulneráveis.

O Capitalismo é o sistema econômico da contemporaneidade que visa à produção e o lucro, onde existem exploradores e explorados. Para Fraser e Jaeggi (2020, p. 29) no livro “Capitalismo em debate: uma conversa na teoria crítica”, assim o caracterizam:

(1) propriedade privada dos meios de produção e a divisão de classe entre proprietários e produtores; (2) a instituição de um mercado de trabalho livre; (3) a dinâmica de acumulação de capital, que se ancora numa orientação à valorização do capital em oposição ao consumo, acoplada a uma orientação ao lucro, não à satisfação de necessidades.

Com todas as leituras realizadas, não podemos deixar de abordar as desigualdades femininas vivenciadas no modelo capitalista, considerando a mulher, um sujeito multifacetado e no qual correlacionamos com o feminismo classista, abordando obstáculos vivenciados pelas mulheres vulneráveis no que diz respeito ao mercado de trabalho, baseado nos pensamentos marxistas. Passos e Souza (2021) confirmam ponderando que, a despeito dos prejuízos sociais comuns as mulheres,

raça e classe comparecem como atributos potencializadores ou desvantagens, delineando dessa forma desigualdades sociais complexas. Goes (2021, p. 37) contextualiza sexo, sexualidade, raça e classe envolvendo as opressões vivenciadas na contemporaneidade.

(...) é importante salientar que as relações sociais de sexo, sexualidade, raça e classe envolvem diversas opressões, que de modo dialético expressam as questões sociais. Tais relações são antagônicas e determinantes para a exploração e opressão existente na divisão sexual do trabalho, na divisão racial do trabalho e na divisão de classes sociais. A sociedade e seus respectivos indivíduos somente poderão ser livres quando as relações antagônicas forem desestruturadas por meio da coletividade.

Nessa perspectiva, percebe-se que, atualmente, o contexto da entrada da mulher no mercado de trabalho tem evoluído, principalmente para as mulheres com classe social mais privilegiada, uma vez que conseguem oportunidades que facilitam essa capacitação e assim enfrentam as concorrências do mercado de trabalho. Para Passos e Souza (2021, p. 201):

A condição econômica concebe privilégio, para um grupo de mulheres, ao possibilitar suavização das tensões nos polos da divisão sexual do trabalho. A renda propicia a mitigação das responsabilidades familiares e abre brechas para maior e melhor inserção feminina no mercado de trabalho.

Goes (2021, p. 38) complementa o pensamento abordando a exploração existente entre as próprias mulheres de classes diferentes.

A classe é, pois, quem determina como essas mais variadas expressões de opressões irão ser vivenciadas por esses sujeitos. Assim, é que uma mulher da classe dominante explora uma mulher da classe trabalhadora, uma idosa pode explorar outra idosa, uma negra pode explorar outra negra. Os movimentos sociais devem, portanto, ter como cerne a luta de classes.

O feminismo classista faz parte de uma vertente teórico-política que correlaciona a divisão sexual do trabalho com as outras formas de opressão vivenciadas pelas mulheres no contexto do sistema capitalista, incluindo raça e classe. Passos e Souza (2021, p. 202), em seu estudo sobre “Vulnerabilidades cruzadas: as mulheres e suas experiências diversificadas”, mostra que quando o olhar para essas

mulheres está direcionado à raça e classes, independente de cor, as mulheres pobres sempre estão em desvantagens nessa entrada no mercado de trabalho. Para os autores:

(...) o resultado vai ao encontro dos apontamentos do feminismo negro de que as mulheres de cor historicamente estão no mercado de trabalho. Mais que sua é obstaculizada pelo racismo velado, certamente, alcança em menor intensidade as negras de estrato superior de renda.

As mulheres negras e pobres são as que mais sofrem em todas as esferas, desde o campo laboral, na violência obstétrica e na violência contra as mulheres. Cisne (2018, p. 212) propõe uma explicação, traçando uma relação com o modelo econômico opressor atual.

(...) a perspectiva do feminismo em que nos situamos encontra na teoria revolucionária marxista e no Projeto Ético-Político do Serviço Social uma estratégia comum: a luta por liberdade substantiva, o que necessariamente demanda pensar as relações sociais e as contradições e conflitos que os conformam, bem como uma ação coletiva em torno de um projeto societário classista. (...) opressões e explorações que se expressam na vida dos indivíduos são determinadas estruturalmente pelas relações sociais de sexo — incluindo sexualidade —, raça e classe, que de forma imbricada e dialética configuram as múltiplas expressões da questão social, tanto na sua dimensão de desigualdade, como na de resistência política. Afinal, entendemos como relações sociais aquelas envoltas por conflitos, exploração e lutas entre grupos e classes antagônicos. De forma mais precisa, entendemos que as relações sociais de sexo, raça e classe são antagônicas e estruturantes porque determinam materialmente a exploração do trabalho, por meio da divisão de classe e da divisão sexual e racial do trabalho.

Pinheiro et al. (2023) publicou o texto para discussão *Gênero é o que importa: determinante do trabalho doméstico não remunerado no Brasil* através do Ipea mostrando a diferença entre os gêneros no que diz respeito a carga de trabalho de cuidar, muitas foram as variáveis utilizadas nessa avaliação, porém fica visível que a mulher negra ou de classe social menos favorecida sempre fica com a maior parte do seu tempo ocupada com os trabalhos de casa, ela trabalhando fora de casa ou não. Um dos pontos que me chamou a atenção foi quando os autores falam sobre a educação, quanto mais instrução a mulher tem, mais o tempo com esse trabalho não remunerado diminui.

A educação é um equalizador das relações de gênero, uma vez que possuir maiores níveis de escolaridade reduz a carga horária doméstica das mulheres ao mesmo tempo que aumenta a dos homens. (...) Esses efeitos educacionais não apenas vão em direção oposta para homens e mulheres como também são muito mais expressivos para elas do que para eles (PINHEIRO et al., 2023, p. 39).

Nesse contexto as mulheres de classe social elevada têm mais facilidade de se capacitar e se profissionalizar, levando em consideração que as mesmas terceirizam essa atividade de cuidar. Situação que muitas vezes não é possível para aquela mulher de uma renda baixa ou até mesmo sem renda, que vive em condições de vulnerabilidades e que não tem rede de apoio. Passos e Souza (2021) concluem que as mulheres pobres encontram diversas barreiras para o seu desenvolvimento profissional, restando um limitado leque de oportunidades de inserção e permanência no mercado de trabalho.

Tomaremos como objeto de estudo as mulheres consideradas em vulnerabilidade social, que são as que sofrem com falta de oportunidade e que, mesmo assim, com toda a realidade socioeconômica vivenciada por elas, precisam dar conta dos trabalhos domésticos e do sustento da casa, sofrendo com a falta de opções e se submetendo a condições precárias de trabalho. Pinheiro et al. (2023) reforça que essas mulheres enfrentam barreiras, uma vez que as famílias mais ricas usam sua renda para adquirir no mercado de bens e serviços que reduzem seu trabalho doméstico.

A vulnerabilidade social é multidimensional, uma vez que correlaciona vários contextos à realidade da população. Para Santos e Facundes (2015), a vulnerabilidade social é um conceito multidimensional formado por indivíduos ou grupos em situação de fragilidade, seja por fatores biológicos, epidemiológicos, sociais e/ou culturais. Nesse estudo, abordaremos a vulnerabilidade social correlacionada com a entrada das mulheres vulneráveis no mercado de trabalho, e a realidade social vivenciada por essas mulheres, enfatizando a mulher de classe desfavorecida no contexto socioeconômico e abordando os determinantes estruturais que favorecem a desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

## 2.5 Política de qualificação profissional

O capitalismo trouxe a realidade do emprego e da acumulação de capital, onde se divide claramente os empregados e os empregadores, dessa forma o lucro acumulado apenas em uma parcela pequena da população e a exploração do trabalhador ficou visível, trazendo como consequência o desemprego, a precarização do trabalho e o subemprego. Lins (2015) escreve sobre o capitalismo contemporâneo explicando que essa precarização nas relações de trabalho contemporâneas conforma, na verdade, uma intensificação da precarização inerente à essência do modo de produção capitalista. Sistema muito criticado por Marx e que traz em tona consequências sociais, o marxismo ainda se faz muito presente no mundo contemporâneo. Ao voltar as pesquisas no que diz respeito ao mercado de trabalho e as mulheres não poderia deixar de me aprofundar no estudo do livro *O Patriarcado do Salário* de Federici (2019) onde ela repensa o marxismo e o feminismo mostrando que:

(...) o marxismo e o feminismo também significa colocar no centro da “luta de classe” a questão das divisões forjadas pelo capitalismo no interior do proletariado mundial, começando pelas discriminações sexual e racial, temas ausentes na obra de Marx.

Todo o contexto capitalista do mundo contemporâneo traz consequências sociais e econômicas para os trabalhadores e sua família, onde a mulher trabalhadora ainda encontra muitas barreiras estruturais que o próprio sistema capitalista implantou. Pinto (2020) contextualiza em seu artigo intitulado *SAFFIOTI REVISITADA: a atualidade do enfrentamento entre feminismo e capitalismo* que não há possibilidade de superação da opressão das mulheres dentro do capitalismo – pelo menos das mulheres de classes populares, que junto com os homens são partes fundamentais para o sistema, ainda para Pinto (2020, p. 4):

(...) a posição subalterna das mulheres no capitalismo provoca o seu desemprego, sua marginalização na estrutura de classe e o reforço do “complexo de masculinidade”, associado ao homem como provedor, e a “mística feminina”, isto é, as mulheres no lar.

As políticas públicas de trabalho, emprego e renda surgiram como auxílio na orientação de ações que beneficiam a população, e amenizem as consequências que a realidade do desemprego traz. Essas políticas caracterizam-se pela

necessidade de proteger e promover o pleno emprego produtivo e enfrentar os problemas do desemprego temporário através de ações que assegurem o funcionamento do mercado (BEZERRA, 2022).

Dentro das políticas descritas estão as políticas passivas que visam minimizar as consequências do desemprego através de auxílios temporários, as políticas ativas têm o objetivo de atuar diretamente na oferta de emprego, atuando diretamente no desemprego. Bezerra (2022, p. 176) descreve de forma bem didática essas duas políticas.

As políticas passivas consistem num mecanismo compensatório, de natureza financeira, voltado ao trabalhador desempregado. Identifica-se como política passiva o Seguro-Desemprego, o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e os programas assistenciais. Já as políticas ativas atuam sobre a oferta ou demanda de posto de trabalho, com o objetivo de reinserir os trabalhadores desempregados no mercado de trabalho ou na promoção de novos empregos.

A política de qualificação se enquadra em uma política ativa, que gera conhecimento e desenvolve competências, proporcionando um melhor acesso dos desempregados ao mercado do trabalho, assim como a melhora dos salários e a manutenção do emprego, daquelas que já estão em seus postos de trabalho. Ao estudar essa política conseguimos associá-la a Teoria do Capital Humano focando em que quanto mais qualificação tem o profissional, melhor o acesso ao mercado de trabalho, uma vez que torna as pessoas mais produtivas e como consequência atua no crescimento econômico do país.

No contexto abordado percebemos que a qualificação passou a ser peça importante no mercado de trabalho a partir do avanço industrial e do grande impulso dado pela tecnologia. Filgueiras (2011, p. 441) afirma que não é tarefa simples definir o que é qualificação, trata-se de um conceito multifacetado, existindo várias acepções para o termo. Qualificar inclui o saber fazer e o saber ser, contemplando as competências exigidas pela conhecida Indústria 4.0. Silva e Fratucci (2022, p. 2) descreve que o processo de qualificação é composto por elementos que se relacionam, por isso, possui três dimensões: política (disputa de interesses pelos atores sociais envolvidos); educativa (processo de ensino-aprendizagem); e de trabalho (formação de profissionais e empregabilidade).

No cenário contemporâneo, a conquista por uma vaga no mercado de trabalho passou a ser mais difícil, ainda mais quando se tratava de uma mulher negra e de classe social menos favorecida, uma vez que depende principalmente da qualificação da candidata e as mesmas não tinham tempo e nem oportunidade para realizar. Araújo e Lima (2014, p. 175) descreve em poucas linhas a necessidade dessa qualificação.

(...) um trabalhador alfabetizado e com escolaridade correspondente aos primeiros degraus da educação básica atendia às exigências técnicas do processo produtivo. No entanto, avanço industrial, processos de inovação tecnológica e ampliação de mercados passam a progressivamente demandar maior qualificação da força de trabalho.

A política de qualificação profissional foi desmembrada da política de trabalho, emprego e renda, auxiliando na construção social da população Brasileira dada sua importância dentro do mercado de trabalho. Para o Plano de Qualificação Profissional (PNQ), no ano de 2003-2007, as políticas públicas de qualificação profissional integram um conjunto de políticas e articulam ações de qualificação social e profissional.

(...) as políticas públicas de Qualificação Profissional devem contribuir para promover a integração das políticas e para a articulação das ações de qualificação social e profissional do Brasil e, em conjunto com outras políticas e ações vinculadas ao emprego, ao trabalho, à renda e à educação, deve promover gradativamente e universalização do direito de trabalhadores à qualificação (PNQ 2003-2007, p. 24).

Para o Ministério do Trabalho e Emprego no gov.com (acessado em 03/10/2023) o objetivo da política de qualificação profissional é contribuir para o aumento da probabilidade de obtenção de trabalho com geração de oportunidade de renda, inclusão social e pobreza, diminuindo a vulnerabilidade da população. Dentro de um conjunto muito vasto de potenciais beneficiários, o PNQ estabelece a prioridade para os trabalhadores desocupados pertencentes aos grupos mais vulneráveis econômica e socialmente (FILGUERAS, 2011, p. 439).

Dentro de todo esse contexto de qualificação profissional como estratégia para a inclusão a nossa pesquisa se enquadra dentro dos Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável (ODS), esses objetivos fazem parte da agenda para o desenvolvimento sustentável até 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU).

Para a ONU os ODS são um apelo global à ação para acabar com a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e garantir que as pessoas, em todos os lugares, possam desfrutar de paz e de prosperidade. A agenda é composta por 17 objetivos no qual nosso trabalho irá articular três que são citados abaixo:

ODS 4 - Educação de Qualidade: defende a educação inclusiva, equitativa e de qualidade, promovendo oportunidades de aprendizado ao longo da vida.

ODS 5 - Igualdade de Gênero: visa alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas.

ODS 8 - Trabalho Decente e Crescimento Econômico: promove o crescimento econômico sustentável, o emprego pleno e produtivo, e o trabalho decente para todos.

Muitos são os programas de qualificação lançados no Brasil e estes variam do momento político e contexto histórico vivenciado no momento, a exemplo desses já passamos pelo PLANFOR, PRONATEC, REDE E-TEC, MULHERES MIL e muitos outros. O Sistema S sempre esteve à frente executando em parceria com o governo federal, estado e municípios muitos desses programas de qualificação profissional.

O Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) é uma instituição de educação privada com fins públicos, e que recebe contribuição compulsória do comércio que faz parte do Sistema S. O Sistema participa de projetos que atuam diretamente na inclusão de pessoas no mercado de trabalho através da qualificação profissional e ensino técnico acompanhando assim as mudanças, auxiliando os profissionais na entrada e na permanência dos mesmos em sua área de atuação específica.

De acordo com o Plano SENAC Brasil 2020-2023, o foco de atuação durante esse período foi a Revolução industrial 4.0 e seus desdobramentos. Devido muitas mudanças nas diversas tecnologias envolvidas, faz-se necessário a capacitação continuada adequada para os profissionais e futuros profissionais desse concorrido mercado de trabalho. Para Lima (2021), a atualidade cobra do trabalhador e do estudante a imersão as tecnologias sob o risco de não pertencimento ao mercado de trabalho.

Lima (2021) aborda a importância de instituições profissionalizantes enfatizando a qualidade do processo de qualificação faz toda a diferença.

Em tempo de uma nova Revolução Industrial, caracterizada pela substituição da força humana pela inteligência artificial, pela produção tecnológica de bens de consumo, pela produção logarítmica de informações e conhecimentos, dentre outros, a urgência da formação profissional tecnológica dentro da sala de aula é uma das saídas para a inserção e a manutenção do emprego (LIMA, 2021 p. 4).

Seguindo as orientações estratégicas, o SENAC (2020-2023) apresenta como valor a transparência e inovação, excelência, inclusão social, atitude empreendedora, desenvolvimento sustentável e educação para a autonomia. O que traz uma grande importância para o nosso estudo, uma vez que, com a inovação, incentivo à promoção social através da educação para o trabalho, contribuirá com a inclusão das mulheres vulneráveis no mercado de trabalho.

O Programa Senac Gratuidade (PSG) é um programa da instituição e tem grande relevância nesse processo de inclusão, uma vez que oferece ações educacionais gratuitamente as pessoas de classe baixa e que estão em situação de vulnerabilidade. De acordo com as Diretrizes do PSG (2021), as regras para acesso aos cursos PSG são pessoas:

1. De baixa renda que estejam matriculadas ou sejam egressas da educação básica;
2. Trabalhadores de baixa renda, empregados ou desempregados;
3. Usuários dos programas de proteção a pessoas ameaçadas instituídas pela Lei nº 9.807, de 13 de julho de 1999, pelo Decreto nº 6.044, de 12 de fevereiro de 2007, pelo Decreto nº 6.231, de 11 de outubro de 2007, e pelo Decreto nº 8.724, de 27 de abril de 2016.

No contexto do presente estudo, investigaremos as alunas que fazem parte desse programa como objeto de nossa avaliação uma vez que se trata de um programa com grande abrangência social e assim nos oferece uma grande oportunidade de atuação, nos trazendo oportunidade para avaliarmos o cenário envolvido dentro da política de qualificação profissional e o que diz respeito a essas mulheres que estão em situação de vulnerabilidade social, sempre levando em consideração as barreiras estruturais abordadas na pesquisa.

### **3 OBJETIVOS DA PESQUISA**

#### **3.1 Objetivo geral**

Avaliar a Política de Qualificação Profissional e sua relação com os dois primeiros capítulos do III Plano Nacional de Políticas para Mulheres como estratégia de inclusão das mulheres em vulnerabilidade social no mercado de trabalho.

#### **3.2 Objetivos específicos**

- Conhecer a história e o contexto social dessas mulheres;
- Relacionar a política de qualificação profissional na minimização das barreiras estruturais;
- Analisar os dados de inserção no mercado de trabalho das mulheres contempladas pelo Programa Senac de Gratuidade no período 2020-2023 no SENAC Cariri;
- Discutir estratégias transversais de inclusão da mulher vulnerabilidade social relacionando os dois primeiros capítulos do III PNPM e a Política de Qualificação Profissional.

### **4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

#### **4.1 Sociologia de escopo**

Os objetivos da pesquisa foram construídos baseados em uma avaliação em profundidade, multisituada, com crítica ao modelo positivista e com uma abordagem antropológica. Para Rodrigues (2015, p. 11), uma avaliação em profundidade precisa dar conta de quatro dimensões analíticas: análise de conteúdo, de contexto e da trajetória institucional de programas e políticas, bem como do espectro temporal e territorial; complementando Junior et al. (2020) descrevem que essa avaliação visa a aproximar a avaliação dos sujeitos e contextos em que

efetivamente as políticas são implementadas. Gussi e Oliveira (2016, p. 84) defendem a abordagem antropológica como a diversidade de atores sociais e institucionais, e o contexto em que são implementadas as políticas públicas.

Lima e Gussi (2021, p. 13) no artigo, *Pode o subalterno avaliar? Possibilidades de um giro contra hegemônico como opção decolonial no campo da avaliação de políticas públicas*, propõem um exercício decolonial no campo da avaliação das políticas públicas problematizando a subalternidade a partir do argumento de que, no campo avaliativo, o sujeito subalternizado resta por vezes excluído ou instrumentalizado. Os autores problematizam que:

(...) figura na disposição do campo científico por meio de assimetrias epistemológicas, no seio do julgo colonial que funda a Ciência, a Modernidade e o Estado, os quais, por sua vez, instrumentalizam a raça e o gênero, dentre outros elementos, como ferramentas coloniais, situando os sujeitos em regime subalternizado, inscritos abaixo em um processo de deslegitimação do conhecimento por meio do epistemicídio (LIMA e GUSSI, 2021, p. 13).

*Pode o Subalterno falar?* (SPIVAK, 1985) é um marco para os estudos pós-coloniais e de gênero, tendo ecos importantes nos debates sobre a autoridade etnográfica, sobre o “lugar de fala” e a chamada “virada ontológica” na antropologia (PEREIRA, 2022). Dentro desse contexto, adentramos na realidade das mulheres, levando em consideração o contexto de vida em que elas estão envolvidas, de acordo com suas percepções e relatos. Permitindo para elas a fala e, consequentemente, a oportunidade de serem ouvidas de acordo com as suas necessidades reais. Para Lima e Gussi (2021, p. 13), esse perfil de avaliação traz uma aproximação paradigmática entre o construtivismo, o pós-construtivismo e a Antropologia.

A pesquisa terá uma orientação majoritariamente qualitativa com apporte quantitativo e de natureza exploratória, uma vez que para Deslaures e Kerisit (2023, p. 130):

Uma pesquisa qualitativa de natureza exploratória possibilita familiarizar-se com pessoas e suas preocupações. Ela também pode servir para determinar impasses e bloqueios, capazes de entravar um projeto de pesquisa e em grande escala. Uma pesquisa descritiva a questão dos mecanismos dos atores, por meio da precisão dos detalhes, ela fornecerá informações contextuais que poderão servir de base para pesquisas explicativas mais desenvolvidas.

O aporte quantitativo acontecerá através da coleta de dados no setor Redes do SENAC, que nos mostrará a inserção das mulheres que fizeram parte do PSG nos últimos 4 anos, auxiliando na análise dos dados qualitativos, deixando a pesquisa mais rica em dados e complementando o entendimento de uma realidade empírica.

## 4.2 Amostra

A amostra da pesquisa foi constituída por mulheres com idade superior ou igual a 18 anos, regularmente matriculadas em cursos que fazem parte do Programa Senac Gratuidade nas unidades Senac Cariri, nas duas unidades de Juazeiro do Norte, durante o mês setembro do ano de 2024 em todos os eixos (turismo, lazer e hospitalidade, informática, gestão, beleza e saúde) que estavam com turmas do PSG em andamento durante o período de coleta, as participantes aceitaram participar voluntariamente da pesquisa.

Como forma de avaliar de forma holística e perceber integralmente a complexidade do processo envolvemos na pesquisa atores ativos no processo de formação dessas mulheres que se deu dos supervisores alocados nas turmas contempladas pelas pesquisas. Boullosa et al. (2021, p. 3) relata que a avaliação está inserida em um campo transversal, vinculando distintos atores institucionais de forma fluida e dispersa. Dessa forma conseguimos realizar uma releitura do problema social, levando em consideração a pluralidade e multiplicidade dos agentes envolvidos no processo e mobilizando assim um repertório variado de conceitos (GROULX, 2023, p. 97).

## 4.3 Coleta de dados

A coleta de dados foi realizada através do grupo focal, no qual estimula o debate entre os participantes, permitindo que os temas abordados sejam mais problematizados do que em uma situação de entrevista individual (BACKES, et al. p. 439). Foram formados 3 grupos focais, um grupo focal para cada unidade do Senac Juazeiro Franciscanos no período da tarde e dois grupos focais na Unidade Senac

São Miguel um no período da manhã e outro no período da tarde, no total participaram 25 mulheres, GF1 (8 participantes), GF2 (8 participantes) e GF3 (9 participantes), Corrêa; Oliveira e Oliveira (2021, p. 43) enfatiza que grupos maiores restringem a troca de ideias, o registro e o aprofundamento sobre a temática, levando em consideração que cada grupo pode evoluir de forma diferente no que diz respeito aos conteúdos abordados na interação. Gatti (2005, p. 11) descreve a relevância dessa técnica de coleta de dados.

O trabalho com grupos focais permite compreender processos de construção da realidade por determinados grupos sociais, compreender práticas cotidianas, ações e reações a fatos e eventos, comportamentos e atitudes, constituindo-se uma técnica importante para o conhecimento das representações, percepções, crenças, hábitos, valores, restrições, preconceitos, linguagens e simbologias prevalentes no trato de uma dada questão por pessoas que partilham alguns traços em comum, relevantes para o estudo do problema visado.

O instrumento utilizado para auxílio na coleta de dados será o roteiro para grupo focal (APÊNDICE A) que traz um direcionamento e melhor organização do pesquisador. O roteiro para grupo focal foi elaborado baseado em todo o contexto abordados na pesquisa e seguindo o modelo do roteiro elaborado por Cal (2016), dividido em etapas como forma de organizar previamente cada encontro. contexto abordado Gatti (2005, p. 32) enfatiza a importância da elaboração de um roteiro cuidadoso, dentro dos propósitos da pesquisa, porém esse roteiro não precisa seguir à risca em sua ordem, podendo o pesquisador deixar a discussão correr. No início do grupo focal as participantes preencheram a ficha com dados sociodemográficos (APÊNDICE B) que nos auxiliaram na análise dos dados e discussão dos resultados. Os encontros serão gravados para proporcionar uma maior segurança na análise dos dados e utilizando como auxílio as gravações, as anotações atentas.

Durante o desenvolvimento do grupo tivemos o auxílio da entrevista do tipo história de vida (APÊNDICE C), Corrêa; Oliveira e Olivera (2021, p. 40) caracteriza a entrevista do tipo história de vida como um instrumento em que valoriza as experiências pessoais e profissionais, levando em consideração a voz do sujeito e o conhecimento de si mesmo. Desse forma conseguimos adentrar de forma mais real na realidade em que essas mulheres estão inseridas. Participaram voluntariamente da entrevista oral 3 mulheres que participaram dos grupos focais.

Ainda como forma de analisar todos os contextos e visões envolvidos na problemática da nossa pesquisa, aplicamos o questionário com perguntas abertas (APÊNDICE D) para as três supervisoras pedagógica que fazem parte do Senac Juazeiro do Norte, o instrumento abordou a vivência desses profissionais com o programa a ser avaliado e sua percepção de importância de acordo com linhas de ações abordadas no nosso estudo e que são descritas pelo III PNPM. Para Bardin (2020) o material coletado com questões abertas traz o conteúdo bem mais rico de informações.

#### **4.4 Análise dos dados**

Como forma de análise da dados, foi utilizado a análise de conteúdo, seguindo as etapas defendidas por Bardin (2020) que se inicia com a pré-análise, onde organizaremos o material para seguir na etapa de exploração do material, etapa onde exploramos o material coletado e formulamos a partir dos dados encontrados a categorização do nosso estudo.

As categorias teóricas nos orientaram na próxima etapa que é interpretação dos resultados, para que possamos traçar estratégias de ação e reflexão de melhorias para a inclusão dessas mulheres no mercado de trabalho. Deslaureies e Kerisit (2023, p. 140) descrevem que essa etapa consiste em encontrar um sentido para os dados coletados e demonstrar como eles respondem ao problema de pesquisa.

#### **4.5 Considerações éticas**

O projeto foi cadastrado na Plataforma Brasil e submetido à apreciação por um Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), o estudo foi direcionado ao PROPESQ-UFC e o parecer liberado com o número de parecer 7.045.301. A pesquisa respeitou os princípios éticos de não maleficência, beneficência, justiça e equidade emanadas pela resolução 466/2012 (BRASIL, 2013) e Resolução 510/16 do Conselho Nacional de saúde (BRASIL, 2016), que dispõe normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais, cujos procedimentos metodológicos envolvam a utilização de dados diretamente obtidos com os participantes, e foi realizada mediante parecer favorável do CEP e anuência do profissional.

O participante foi esclarecido sobre os objetivos da pesquisa, com direito de recusar-se a participar do estudo, sem que isto lhe resulte em nenhuma penalidade, pois será respeitada a sua liberdade de decisão. Podendo, ainda, ter acesso às informações colhidas para esclarecimento de possíveis dúvidas. Por meio do seu Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) assinado, a pesquisa estará autorizada, ficando uma via com o participante e a outra com a pesquisadora.

## 5 QUALIFICAÇÃO E OS DESAFIOS DO MUNDO CONTEMPORÂNEO

### 5.1 Plano nacional de qualificação profissional

Em nosso estudo analisamos a política de qualificação profissional que foi desmembrada da política de trabalho emprego e renda, hoje a política encontra-se bem representada pelo Plano Nacional de Qualificação Profissional (PNQ), fazendo parte de medidas de estímulo a intermediação da mão de obra para um mercado concorrido e pressionado pelo capitalismo contemporâneo. A política de qualificação profissional está no coração do aprimoramento e a qualificação da força de trabalho, envolvendo mudanças institucionais que contempla a parte jurídica, política, social e econômica (SILVA e OLIVEIRA, 2019, p. 5).

A política de qualificação profissional está bem relacionada com a política de educação, uma complementa a outra. Araújo e Lima (2014, p. 176) explica que a questão educacional no que diz respeito ao mercado de trabalho passou a ter um foco maior com a globalização, onde o capitalismo implantou a competição para favorecer a lei da oferta e da procura. A busca por qualificação passou a ser um indicador importante na oferta de vagas de emprego, assim um indicador para o profissional se manter no próprio campo laboral.

A qualificação profissional, de acordo com O PNQ (2012), está diretamente relacionada com o processo de construção social e é algo que vai muito além do pensamento pedagógico, favorecendo efetivamente a construção de um sistema de trabalho, emprego e renda no país. Porém, Araujo e Lima (2014, p. 176) descreve que a correlação entre qualificação profissional e produtividade tem como pressuposto básico um bom sistema educacional, e, portanto, educação de boa qualidade. Para Silva e Oliveira (2019, p. 6) o PNQ orienta a educação profissional no Brasil de acordo

com as mudanças capitalistas contemporâneas, que inclusive vem acontecendo muito rapidamente.

Durante a análise do PNQ não foi percebido nenhum objetivo voltado exclusivamente para mulheres, porém foi observado durante a leitura, uma prioridade de qualificação para pessoas em situações de vulnerabilidade social.

Cabe salientar que, de qualquer forma, em todas as ações do PNQ, a preferência de acesso será de pessoas em maior vulnerabilidade econômica e social, população mais sujeitas às diversas formas de discriminação social que, consequentemente, têm maiores dificuldades de acesso a um posto de trabalho, particularmente os/as trabalhadores/as desempregados/as com baixa renda e baixa escolaridade, desempregados de longa duração, afrodescendentes, indiodescendentes, mulheres, jovens, pessoas com deficiência, pessoas com mais de quarenta anos e outras. (PNQ, 2012, p. 4).

As mulheres e toda a interseccionalidade que se refere ao gênero ainda se encontra dentro do contexto de vulnerabilidade social, logo esse público está bem dentro dos objetivos do PNQ. Para Avila e Arosa (2023, p. 2) a vulnerabilidade da mulher é um tema recorrente e inesgotável, o construto de uma vida nas relações de poder entre os sexos vem favorecendo essa vulnerabilidade, o que nos fez nesse estudo considerar a mulher como vulnerável, cada uma em seu contexto social e especificidades próprias.

O PNQ é executado através dos diversos programas de qualificação profissional existente através do governo federal e de instituições parceiras, como é o caso do Sistema S. Para Araújo e Lima (2014, p. 177) o vetor institucional da profissionalização foi constituído inicialmente pela rede federal de educação profissional e tecnológica, seguido pelo SENAI que foi a primeira instituição do Sistema S a participar na área da indústria. Hoje o SENAC já tem sua grande contribuição dentro da política e qualificação profissional através de parcerias com o governo e com o desenvolvimento de programa de qualificação próprio da instituição, voltado o comércio de bens, serviços e turismo.

## **5.2 III PNPM e seu papel no estímulo a entrada da mulher no mercado de trabalho**

O III PNPM foi o último documento elaborado com a participação popular que traça estratégias para que as mulheres atinjam a tão almejada igualdade entre os gêneros, o documento foi por muito tempo uma importante direção para ações em todos os eixos governamentais. Esse documento de acordo com Pacheco e Dias (2023, p. 271) representa esforços dos movimentos feministas e da gestão governamental, no sentido de traçar propostas que possam contribuir reduzindo desigualdades de gênero. O documento traz como princípios fundamentais (III PNPM, 2013 p. 9-10):

Autonomia das mulheres em todas as dimensões da vida; busca da igualdade efetiva entre mulheres e homens, em todos os âmbitos; Respeito à diversidade e combate a todas as formas de discriminação; Caráter laico do Estado; Universalidade dos serviços e benefícios ofertados pelo Estado; Participação ativa das mulheres em todas as fases das políticas públicas; Transversalidade como princípio orientador de todas as políticas públicas.

Na pesquisa o III PNPM foi utilizado como orientador de ações no contexto de qualificação e igualdade das mulheres no mercado de trabalho e para obter os objetivos foram utilizados os dois primeiros capítulos que enfatizam a igualdade entre os gêneros e a educação como auxílio a essa igualdade. Mendonça e Santos (2018, p. 12) descreve que o plano vem problematizar a entrada e garantia das mulheres no mercado de trabalho visando a garantia de direito trabalhistas as mesmas, bem como a defesa da justa remuneração sem distinção entre sexo, raça e classe social.

O documento não foi mais atualizado, algumas das metas e ações ficaram sem justificativa e com anos distantes da realidade atual, muitos programas não existem mais e alguns anos de referência são bem antigos, mesmo assim foi enfatizado esse ponto e contextualizado com o período em que vivemos atualmente.

Dentro desse percurso entre o IIIPNPM e os dias atuais muitos acontecimentos marcaram os retrocessos no que diz respeito ao direito de igualdade entre os sexos relacionado ao mercado de trabalho, envolvendo contextos políticos, econômicos e sociais. Para Macedo e Pinheiro (2022, p. 43) as mulheres foram penalizadas nesse período, pois no geral os trabalhos de cuidar foram diminuídos ou até mesmo fechados durante a pandemia. O cenário político também teve grande relevância nesse processo de retrocesso, para TORASKI et all (2023, p.350) a chegada do presidente Jair Bolsonaro e a modificação de pautas no Ministério da

Mulher, Família e Direitos Humanos, indicaram mudanças na agenda das políticas para as mulheres.

O capítulo 1 do III PNPM discorre sobre a igualdade no mundo de trabalho e a autonomia econômica das mulheres, no capítulo é enfatizado que:

A autonomia econômica e a igualdade entre mulheres e homens no mundo do trabalho estão fundamentadas em ações específicas que visam a eliminação da desigual divisão sexual do trabalho, com ênfase na erradicação da pobreza e na garantia da participação das mulheres no desenvolvimento do Brasil (IIIPNPM, 2013, p. 14).

Esse capítulo é composto por 14 metas e 7 linhas de ação, e foi utilizado na pesquisa apenas as metas e linhas de ação que se relacionam com a qualificação profissional e o mercado de trabalho, trazendo acesso a essas mulheres no mundo laboral e nos proporcionando uma avaliação mais efetiva da política contemplada no nosso estudo. Algumas metas trazem como parâmetros o ano de 2009, como já explicado o III PNPM não foi mais atualizado.

**Metas: Buscar o aumento em 10% das taxas de participação e de ocupação das mulheres, em relação a 2009; ampliar a taxa de formalização das mulheres no mercado de trabalho; estimular a formulação e difusão de dados e indicadores sobre o trabalho das mulheres.**

**Tabela 1** – Relação do III PNPM com o PNQ – Capítulo 1

LINHA DE AÇÃO	AÇÃO	PNQ (2012)
Promoção da inserção e da permanência das mulheres em relações formais de trabalho não discriminatórias em razão de sexo, origem, raça, etnia, classe social, idade, orientação	Ampliar a oferta de cursos de profissionalização articulados com o aumento da escolaridade, especialmente para mulheres em situação	PRINCÍPIOS: - Articulação entre Trabalho, Educação e Desenvolvimento;  OBETIVOS: - Formação intelectual, técnica e cultural do trabalhador brasileiro; Inclusão social do trabalhador, redução da

<p>sexual, identidade de gênero ou deficiência, com igualdade de rendimentos e fomento à ascensão e à permanência em cargos de direção.</p>	<p>de vulnerabilidade social</p>	<p>pobreza, o combate à discriminação e vulnerabilidade da população.</p>
	<p>Fortalecer a participação das mulheres nos programas e iniciativas de capacitação profissional, voltados especialmente para o ensino técnico-profissionalizante.</p>	<p><b>PRINCÍPIOS</b></p>
		<p>- Qualificação como direito e Política Pública;</p>
		<p><b>OBJETIVOS:</b></p>
		<p>- Inclusão social do trabalhador, redução da</p>
		<p>pobreza, o combate à</p>
		<p>discriminação e</p>
		<p>vulnerabilidade da população.</p>
		<p><b>PRINCÍPIOS:</b></p>
		<p>-Efetividade Social e na</p>
		<p>Qualidade pedagógica das</p>
		<p>ações</p>
		<p><b>OBJETIVOS:</b></p>
		<p>- Inclusão social do</p>
		<p>trabalhador, redução da</p>
		<p>pobreza, o combate à</p>
		<p>discriminação e</p>
		<p>vulnerabilidade das</p>
		<p>populações.</p>

<p>Estímulo à capacitação profissional de mulheres e a sua inserção em ocupações que não reforcem a divisão sexual do trabalho.</p>	<p>Contribuir para reorganização das estratégias de formação para o mercado de trabalho, de modo a reduzir a discriminação de mulheres negras, indígenas e lésbicas em postos de trabalho.</p>	<p><b>PRINCÍPIOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adequação entre as demandas do mundo do trabalho e da sociedade e a oferta de ações de qualificação.</li> </ul> <p><b>OBJETIVOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inclusão social do trabalhador, redução da pobreza, o combate à discriminação e vulnerabilidade da população;</li> <li>Obtenção de emprego e trabalho decente e da participação em processo de geração de oportunidade de trabalho e de renda, ou seja, a inserção no mundo do trabalho, reduzindo os níveis de desemprego e subemprego.</li> </ul>
---	--	--

	<p>Incluir as dimensões de gênero, étnica, racial e de orientação sexual nos programas de formação para o mundo do trabalho implementados pelo governo federal.</p>	<p><b>PRINCÍPIOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Efetividade social e na qualidade pedagógica das ações.</li> </ul> <p><b>OBJETIVOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inclusão social do trabalhador, redução da pobreza, o combate à discriminação e vulnerabilidade da população.</li> </ul>
--	---	--

Fonte: Elaborado pela autora com base nas linhas de ação do III PNPM

O capítulo 2 é a educação para igualdade e cidadania ele se refere a todos os níveis de educação (básica, profissional, técnica e superior), trazendo um estímulo a rede de apoio para que essas mulheres se profissionalizem, no estudo focamos na qualificação profissional. Esse capítulo enfatiza a importância da educação para auxiliar no processo de igualdade de gêneros: “A educação é um meio fundamental para o desmonte das desigualdades sociais de gênero, raciais, étnicas, geracionais, de orientação sexual, regionais e locais” (IIIPNPM, 2013, p. 23).

O capítulo é composto por 11 metas e 6 linhas de ação, foram utilizados como referência na pesquisa apenas as que estão relacionadas a qualificação profissional de técnica, estimulando dessa forma uma maior entrada na mulher no mercado de trabalho e favorecendo a diversidade de gênero nesse contexto.

**Metas:** Elevar o número de matrículas da educação profissional e tecnológica, em consonância com o PNE 2011-2020; Ampliar a oferta de cursos de profissionalização articulados com elevação de escolaridade, especialmente para mulheres em situação de vulnerabilidade social, atendendo à 100 mil mulheres; Ampliar a oferta de programas de reconhecimento de saberes para fins da certificação profissional em formação inicial e continuada e técnico de nível médio; Articular a ampliação do alcance do Programa Gênero e Diversidade na Escola para as instituições de ensino superior público e privado e demais modalidades.

**Tabela 2 – Relação do III PNPM com a PNQ – Capítulo 2**

LINHA DE AÇÃO	AÇÃO	PNQ (2012)
<p>Promoção de medidas educacionais no âmbito escolar e universitário para o enfrentamento de todas as formas de violência, discriminação e preconceito contra as mulheres, considerando as dimensões raciais, étnicas, de origem, de classe social, de idade, de orientação sexual, de identidade de gênero e as mulheres com deficiência.</p>	<p>Promover junto com a comunidade escolar programas permanentes e campanhas educativas de prevenção da violência contra as mulheres e que discutam as interfaces entre a violência doméstica contra mulheres e violência contra crianças, jovens e adolescentes.</p>	<p><b>PRINCÍPIOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Efetividade social e na qualidade pedagógica das ações.</li> </ul> <p><b>OBJETIVOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inclusão social do trabalhador, redução da pobreza, o combate à discriminação e vulnerabilidade da população.</li> </ul>
	<p>Elaborar e distribuir materiais didáticos referentes a gênero, raça, etnia, orientação sexual e direitos humanos.</p>	<p><b>PRINCÍPIOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Efetividade social e na qualidade pedagógica das ações.</li> </ul> <p><b>OBJETIVOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formação intelectual, técnica e cultural do trabalhador brasileiro; Inclusão social do trabalhador, redução da pobreza, o combate à discriminação e vulnerabilidade da população.</li> </ul>
<p>Promoção de políticas educacionais que enfatizem a educação</p>	<p>Promover o acesso e permanência das mulheres em áreas de</p>	<p><b>PRINCÍPIOS:</b></p>

<p>das mulheres jovens e adultas nas áreas científicas e tecnológicas nos meios urbano e rural, com vista a reduzir desigualdade de gênero nas carreiras e nas profissões.</p>	<p>formação profissional e tecnológica tradicionalmente não ocupadas por elas, por meio de políticas de ação afirmativa e de assistência estudantil.</p>	<p>- Adequação entre as demandas do mundo do trabalho e da sociedade e a oferta de ações de qualificação, consideradas as especificidades do território do setor produtivo.</p> <p><b>OBJETIVOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inclusão social do trabalhador, redução da pobreza, o combate à discriminação e vulnerabilidade da população;</li> <li>Formação intelectual, técnica e cultural do trabalhador brasileiro;</li> </ul>
	<p>Realizar campanhas para ampliar o número de mulheres nos cursos, tradicionalmente não ocupados por mulheres, do ensino tecnológico e profissional.</p>	<p><b>PRINCÍPIOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Efetividade social;</li> </ul> <p><b>OBJETIVOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formação intelectual, técnica e cultural do trabalhador brasileiro; Inclusão social do trabalhador, redução da pobreza, o combate à discriminação e vulnerabilidade da população.</li> </ul>
<p>Ampliação do acesso e da permanência na educação de mulheres com baixa escolaridade.</p>	<p>Ampliar a oferta de cursos de profissionalização articulados com elevação da</p>	<p><b>PRINCÍPIOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Efetividade social e na qualidade pedagógica das</li> </ul>

	<p>escolaridade, especialmente para mulheres em situação de vulnerabilidade social.</p>	<p>ações; Qualificação como direito e política pública.</p> <p><b>OBJETIVOS:</b></p> <p>Formação intelectual, técnica e cultural do trabalhador brasileiro; Inclusão social do trabalhador, redução da pobreza, o combate à discriminação e vulnerabilidade da população; Elevação da escolaridade do trabalhador, por meio de articulação com políticas públicas de educação, em particular com a educação de jovens e adultos e a educação profissional e tecnológica.</p>
--	---	--

Fonte: Elaborado pela autora com base nas linhas de ação do III PNPM

### **5.3 Programa Senac de Gratuidade e o fortalecimento da cadeia produtiva feminina**

Em nosso estudo utilizamos o PSG para avaliar a política de qualificação profissional, representada pelo PNQ e a sua relação com as metas e ações do III PNPM. Nos baseamos na Diretriz do PSG, versão 10 (SENAC, 2021). Essa Diretriz é um documento orientador produzido pelo Departamento Nacional (DN) do Senac que orienta os 27 Departamentos Regionais (DR) a executas atividades em todos os estados Brasileiro, garantido a assertividade e efetividade das ações educativas.

O PSG é um programa próprio da Instituição que de acordo com a Diretriz (SENAC, 2021, p. 7) é o resultado de um compromisso firmado entre MEC, MTE, Ministério da Fazenda (MF), a CNC e o SENAC com o objetivo de ampliar o acesso a educação profissional e tecnológica de cidadãos brasileiros por meio de vagas gratuitas direcionadas ao público-alvo do programa, cumprindo com um dos objetivos do PNQ que é a efetividade social.

As ações do PNQ, para cada modalidade, serão executadas por meio da celebração de instrumento entre a entidade proponente e o MTE (concedente). Esse instrumento pode ser convênio, contrato ou outro instrumento legal, nos termos da legislação vigente (PNQ, 2012, p. 21).

Dentro do PSG deve ser priorizado o atendimento daquelas pessoas que satisfazem as condições de alunos e de trabalhador simultaneamente e dos usuários dos programas de proteção as pessoas ameaçadas, não sendo prioridades para mulheres no geral. Essa orientação da Diretriz prioriza a capacitação e inclusão das pessoas que vivem em alguma situação de vulnerabilidade social, não sendo exclusiva de mulheres. A PNQ (2012) orienta a realização de cursos com características inclusivas. A diretriz de educação tecnológica é profissional Senac (2023, p.10) descreve educação inclusiva com como um ensino que proporciona o direito à educação pressupõe a valorização e o acolhimento das diferenças de todos, reconhecendo a capacidade de todos em aprender.

As Diretrizes orientam os estados, porém cada DR segue com definições específicas dependendo da demanda, a exemplo de divulgação, orientações de matrículas, cursos ofertados e quantidade de curso por pessoa, orientador que também se encontra bem descrito na PNQ (2012, p.12) dos planos setoriais de qualificação incluindo as modalidades formais, sociais, emergenciais e emendas parlamentares. Todos respeitando localidade e temporalidade.

Os Planos Territoriais de Qualificação - PlanTeQs contemplam projetos e ações de QSP circunscritos a um determinado território (unidade federativa ou município), e devem estar articulados às demais ações do sistema público de emprego, principalmente a intermediação de mão-de-obra e a habilitação do seguro-desemprego. Essa articulação deve ser garantida ainda na fase de planejamento, cujos Projetos Básicos ou correspondentes devem ser avaliados pelo MTE com base nessa premissa (PNQ, 2012, p. 10).

Quanto a qualidade pedagógica bem descrita na PNQ, a diretriz do PSG é clara uma vez que que segue a Diretriz de Educação Profissional e Tecnológica do SENAC 2023, as metodologias de ensino são as mesmas independentes de se tratar de cursos do PSG, ou curso pertencentes a programação aberta, no qual o aluno paga para se capacitar.

As ações de qualificação social e profissional, no âmbito do PNQ, são de caráter formativo e de diversas naturezas, tais

como cursos presenciais com aulas teóricas e práticas, cursos à distância, laboratórios, seminários, oficinas, assessorias, extensão, pesquisas, estudos, e outras, as quais envolvem ações de educação profissional (formação inicial e continuada), devendo incluir, de forma integrada, os conteúdos indicados a seguir, sem prejuízo de outros que se definam em função da realidade local, das necessidades dos/as trabalhadores/as, do desenvolvimento do território, do mercado de trabalho e do perfil

O Programa Senac Gratuidade passa por avaliações de qualidade com objetivo de acompanhamento, medição de resultados e eventuais proposta de revisão do PSG, de acordo com orientações do PNQ no seu item de controle e avaliação.

Para garantir a efetividade social, a qualidade pedagógica, a eficiência e a eficácia das ações previstas, além da transparência e lisura na aplicação dos recursos, o PNQ deverá contar com ações de monitoramento, supervisão e avaliação (PNQ, 2012, p. 32)

No que diz respeito a avaliação de qualidade do PSG também entra como avaliação a inserção desses alunos no mercado de trabalho, esse índice de avaliação se baseia em dados do setor REDES que encaminha os alunos egressos a empresas que solicitam determinado perfil de profissional, porém dentro desse contexto do REDES, encaminha-se ao mercado de trabalho formal, ficando o mercado informal ainda sem dados suficientes para avaliação. A PNQ (2012, p.33) descreve nesses contextos que os executores deverão cumprir uma meta de inserção no mundo do trabalho equivalente ao mínimo de 30%. O setor REDES dos Senac segue também o PNQ colocando em prática ações sugeridas pelo plano dentro do contexto da efetividade social.

O encaminhamento ao mercado e as oportunidades de trabalho, entendido como intermediação para vagas ofertadas por empresas, organizações de formas associativas de produção, apoio para atividades autônomas e outras alternativas de trabalho e geração de renda, em contrapartida com o Sistema Público de Trabalho e Renda (PNQ, 2012, p. 3).

O PNQ enfatizando a importância da relação entre social e profissional orienta a integração entre as políticas pública de geração de emprego e renda, educação e desenvolvimento socioeconômico com ações de planejamento, monitoramento, acompanhamento e avaliação para proporcionar um planejamento no contexto do PNQ.

## 5.4 Abordagem territorial e temporal do programa

As ofertas de cursos do PSG encontram-se disponíveis em todas as unidades do Senac Ceará e como orientado nas diretrizes as ofertas aconteceram de acordo com a necessidade de cada região. Contemplando 160 municípios no estado, o Senac Ceará conta com 13 unidades fixas, distribuídas em Fortaleza (3 unidades), Aquiraz, Maranguape, Cedro, Sobral, Itapipoca, Crato, Iguatu, Juazeiro do Norte (2 unidades), Quixadá e com quatro unidades móveis – nas áreas de Turismo, Lazer e Hospitalidade; Informática; Beleza e Saúde.

As duas unidades do Senac Juazeiro do Norte têm uma abrangência de 27 municípios que estão ao seu entorno. No nosso estudo não detalhamos os municípios, avaliamos os dados gerais, levando em consideração número de matrículas realizadas no período e avaliando a relação entre matrículas de homens mulheres, matrículas no estado e matrículas no Juazeiro do Norte, assim como avaliando a absorção desses alunos pelo mercado de trabalho através do setor REDES.

**Gráfico 1** – Matrículas PSG de 2020 – 2023 no Ceará e no Juazeiro do Norte



Fonte: Elaborado pela autora.

Realizando um cálculo de proporção através da quantidade de municípios que abrangem observamos que o Senac Juazeiro do Norte contempla aproximadamente 17% dos municípios contemplado pelo DR CE logo com esse cálculo justificamos essa diferença grande de números entre o Ceará e Juazeiro do Norte. Foi observado também com os dados que o ano de 2021 teve uma queda em matrículas, associada ao isolamento social que aconteceu no período em decorrência da Pandemia do COVID-19, e que também proporcionou uma queda na oferta de curso desse período, Senkevics, e Alcântara (2023, p. 1) fala sobre as consequências da pandemia que proporcionou fechamento de algumas escolas e que também afetou em larga escala a dinâmica do mercado de trabalho e os recursos das famílias no interior dos domicílios, as instituições e os alunos necessitaram se adequar à nova realidade. Philips et al.(2022, p. 404) explicam que a pandemia de COVID-19 tornou necessário uma readaptação para um novo contexto, que atendesse às demandas transpassando as atividades, até então presenciais, para o modelo digital.

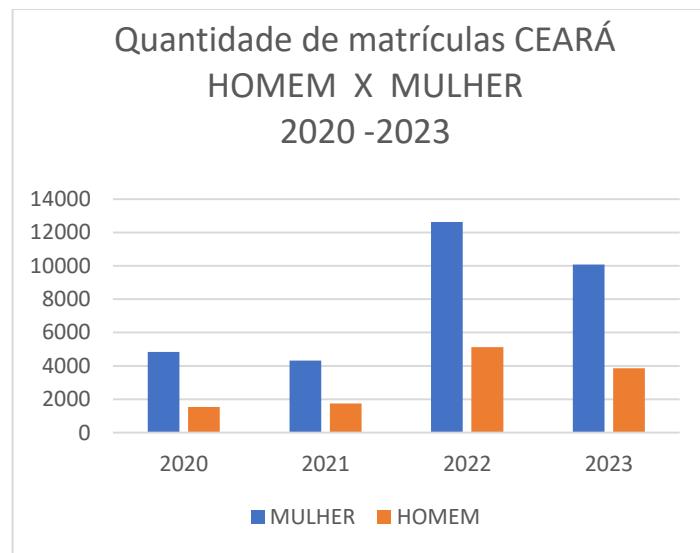
O gráfico 1 representa o número total de matrículas para homens e mulheres. Os anos de 2022 e 2023 tiveram um aumento nas matrículas e percebemos o crescimento gradual, uma vez que aconteceu de forma mais lenta. No ano de 2022, todos já estavam mais adaptados ao ensino online e ficou até mais cômodo para muitos alunos conciliarem os estudos com as atividades diárias.

Os gráficos 2 e 3 representam a diferença de matrículas entre homens e mulheres no período estudado no Ceará e no Juazeiro do Norte. Os dois gráficos nos mostram que o número de mulheres nas salas de aula é bem mais expressivo do que o número de homens em todos os anos avaliados. Essa é uma realidade do Estado mais que está comprovado nos estudos que seguem por todo o Brasil através do site do Ministério das Mulheres, com a divulgação do Relatório Anual Socioeconômico da Mulher 2024 (Raseam), mostrando que a presença majoritariamente feminina nos cursos técnicos e profissionalizantes de nível médio (BRASIL, 2024).

Nos dados dos gráficos analisamos as matrículas somente o quantitativo geral de matrículas femininas, não levamos em consideração eixo de atuação e nem os cursos individualmente, uma vez que ainda existe uma afinidade maior por cursos para trabalhos com características femininas ou masculinas e essas escolhas irão repercutir diretamente na inserção dessas mulheres no mercado de trabalho formal ou mercado informal.

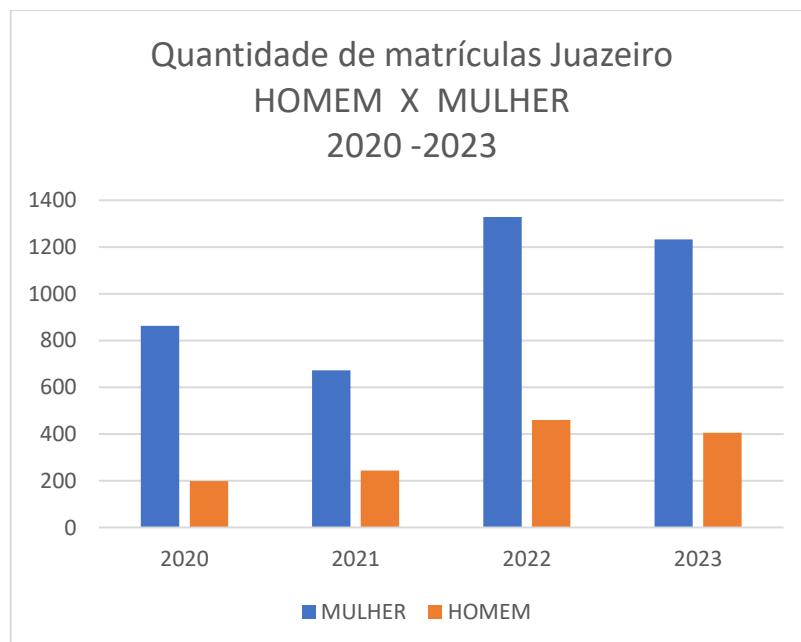
É fato, que as questões de gênero são determinantes nas escolhas profissionais de homens e mulheres; e a educação, enquanto um processo de socialização dos indivíduos, constitui-se num elemento que pode contribuir na reprodução dessa divisão (SANTOS, SANTOS e NERY, 2020, p. 8).

**Gráfico 2** – Diferença de matrículas entre Homens e Mulheres no período de 2020 – 2023 no Ceará



Fonte: Elaborado pela autora.

**Gráfico 3** – Diferença de matrícula entre homens e mulheres no Juazeiro do Norte



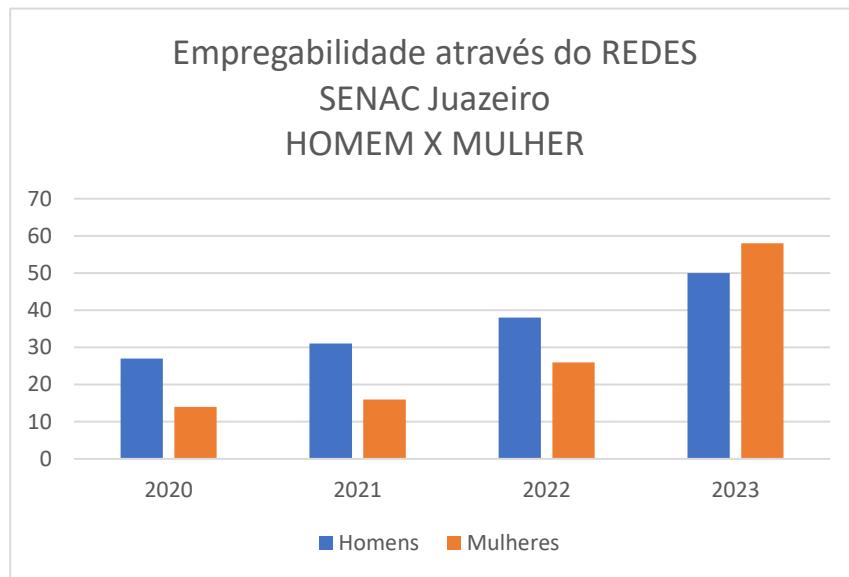
Fonte: Elaborado pela autora.

Dentro desse contexto, percebemos a sala de aula como importante ambiente de inclusão onde pode-se estimular discussões para conscientização de igualdade entre os sexos independente do eixo ou profissão escolhida. Ferreira et al. (2024, p. 18) contextualiza bem essa discussão.

É primordial desconstruir a ideia de que apenas as habilidades técnicas e cognitivas são satisfatórias para formar excelentes profissionais, as problematizações sobre diversidades, inclusão e direitos humanos precisam estar apreciados nos currículos, com a finalidade de que por meio da educação consigamos plantar sementes da equidade no mundo do trabalho. há uma insuficiência de debates e práticas que interligam as questões de raça e gênero com o mundo do trabalho, perceber como a raça e gênero atuam é fundamental, não só como sinalizadores sociais da desigualdade, mas especialmente, como intermediadores que condicionam os itinerários.

O Gráfico 4 representa a entrada dessas mulheres no mercado de trabalho formal através do setor de encaminhamento profissional REDES, representando os números de profissionais inseridos no mercado de trabalho no período de 2020-2023. Com essa representação consegui fazer a relação entre o número de homens e mulheres alocados no mercado de trabalho durante o período. Os homens tiveram uma representatividade maior nos três primeiros anos, esse resultado se deve principalmente ao período de pandemia de COVID-19, um período em que teve mais saída do que entrada no mercado de trabalho e que quando contataram, as empresas priorizaram os homens

**Gráfico 4 – Entrada no mercado de trabalho através do REDES**



No ano de 2023, as mulheres tiveram uma quantidade maior de alocações, se equiparando aos homens em número no mercado formal e dessa forma já conseguimos visualizar uma boa representação de mulheres entrando no mercado de trabalho e assim começando a recuperar a queda sofrida durante a pandemia.

É importante ressaltar que os dados dos gráficos representam dados de empregos que foram encaminhados pelo setor Redes do SENAC, não mostrando a realidade fiel da situação pôr a rede se relacionar a dados de empregos formais. Santos, Santos e Nery (2020, p. 3) mostram que no Brasil e no mundo, é crescente a participação feminina na educação e no mundo do trabalho, porém esse fenômeno não tem eliminado o problema da concentração das mulheres em grupos específicos de profissões, atribuídas culturalmente como femininas.

Foi percebido, pelo perfil de cada curso, que muitas alunas se encontram na informalidade e outras montaram seu próprio negócio, a exemplo desses casos citamos as alunas da beleza, da gastronomia e muitas áreas da saúde, que são áreas com seu maior quantitativo de profissionais do sexo feminino, proporcionando assim uma feminização do setor informal. Para Medeiros (2017, p. 8) a feminização do setor informal contribui para a permanência desigual em que as mulheres assumem no mercado de trabalho, este sob influência direta do capital, e sob relações de precarização.

## 6 AS MULHERES E SUA PLURALIDADE DE CONTEXTOS ENVOLVIDOS

A análise de conteúdo aconteceu através da análise de todos os instrumentos utilizados na nossa pesquisa e contextualizado de acordo com a literatura. Foi seguida pela proposta de análise de conteúdo de Bardin (2020), a partir da qual foi realizada a codificação de acordo com as respostas, utilizamos para unidade de registro as palavras e temas, que dizem respeito a uma unidade de significação que serve de guia de leitura (BARDIN, 2020); e como unidade de contexto, utilizamos a presença, uma vez que para Bardin (2020) a presença diz respeito a palavras ou temas que podem ser significativos na análise e que podem ser utilizados como indicadores.

Após a codificação, seguimos o passo da categorização que consiste no agrupamento dos códigos que foram identificados anteriormente. Nessa etapa, foi utilizado o critério semântico e léxico identificados por Bardin (2020), onde os códigos identificados foram agrupados de acordo com a significação e o sentido encontrado nas respostas, facilitando assim o processo de categorização. Encontramos, após a análise de todos os instrumentos categorias teóricas que se repetiram, trazendo uma sinergia na hora de juntarmos os resultados de todos os instrumentos.

Após a análise de todos os instrumentos de coleta de dados encontramos categorias teóricas que serão demonstradas em quadros e logo depois detalhadas por tipo de instrumentos. Na nossa pesquisa utilizamos como participantes as supervisoras pedagógicas que representam a visão da instituição e as alunas que usufruem do programa e trouxeram a vivência, as experiências e dificuldades vivenciadas no dia a dia do mercado de trabalho, nos auxiliando assim a avaliar a política de qualificação profissional de acordo com as duas linhas de atuação do III PNPM abordados pelo nosso estudo, trazendo a vivência, as experiências e dificuldades vivenciadas no dia a dia do mercado de trabalho.

Após todas as análises dos instrumentos realizamos a triangulação dos dados obtidos, uma vez que utilizamos três instrumentos de coletas em momentos distintos e com sujeitos distintos. Almeida (2016, p. 107) reforça que a triangulação de dados na pesquisa qualitativa, por meio de diferentes técnicas, permite a exploração da realidade a partir de diferentes ângulos. No caso da nossa pesquisa essa técnica

trouxe resultados maravilhosos, algumas surpresas e dessa forma nos permitiu realizar uma pesquisa relevante e com resultados seguros.

### **6.1 Questionário para supervisoras pedagógicas – a relevância dos sujeitos envolvidos**

Foram realizados questionário com três supervisoras pedagógicas que fazem parte do Senac Juazeiro do Norte, todas do sexo feminino e com formação em pedagogia. Em no nosso estudo elas serão identificadas como Super 1, Super 2 e Super 3, como forma de tornar anônimas suas identidades. A supervisora entrevistada com menor tempo de atuação no Senac já está há 9 anos no cargo, o que nos sugere uma grande experiência, conhecimento e domínio sobre o tema abordado no trabalho. As supervisoras se dividem entre eixos, para que aconteça a divisão dos cursos em que são responsáveis, no estudo não detalharemos o eixo, também como forma de preservar a identidade delas.

**Tabela 3** – Perfil identitário das supervisoras pedagógica participantes da pesquisa

<b>Participante</b>	<b>Idade</b>	<b>Formação</b>	<b>Raça</b>	<b>Tempo de atuação no cargo</b>
<b>Super 1</b>	46a	Pedagogia	Branca	9 anos
<b>Super 2</b>	50a	Pedagogia	Parda	16 anos
<b>Super 3</b>	50a	Pedagogia	Parda	24 anos

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

O questionário apresentou 13 questões subjetivas para que as participantes tivessem oportunidade de escrever livremente sobre seu conhecimento e percepção sobre cada temática contemplada nas questões. A qualificação profissional e o PSG foram o foco principal das perguntas para as supervisoras pedagógicas. Foram feitos questionamentos sobre o funcionamento do programa, acesso das mulheres, assim como a correlação dessa qualificação com o IIIPNPM, abordando também a percepção das supervisoras sobre as dificuldades encontradas pelas mulheres no mercado de trabalho. Destaque-se nas falas nosso interesse especial em investigar a relação da interseccionalidade de gênero com outras noções

dentro dessas barreiras, desenvolvendo analiticamente o conceito de vulnerabilidade social.

A Supervisão pedagógica tem o importante papel no desenvolvimento do aluno, ela está junto do professor e acompanha desde o planejamento até o desenvolvimento das competências, incluindo acompanhamento de matrícula, articulação com parceiros e o desenvolvimento do perfil de conclusão do curso, acompanhando também os alunos e suas necessidades individuais. Sergio e Mogarro (2021, p. 4) conceituam os supervisores no complexo processo de ensino-aprendizagem, demonstrando a importância deles:

“(...) o conceito de supervisão será entendido como ação de regulação, apoio e orientação da prática pedagógica ao serviço da transformação e do desenvolvimento profissional dos professores nos contextos em que trabalham, segundo uma matriz formativa e humanista em consonância com o desenvolvimento dado ao conceito por diferentes autores.”

Todo o processo de codificação e categorização do questionário aplicado às supervisoras encontra-se representado no quadro 1, detalhado por questão. Continuando a análise de conteúdo orientada por Bardin (2020), seguimos para a próxima etapa que consiste na análise categorial, onde detalhamos cada categoria teórica de acordo com as respostas analisadas dos questionários.

**Tabela 4** – Detalhamento da categorização segundo Bardin (2020) para o questionário das supervisoras pedagógicas

QUESTÕES	CODIFICAÇÃO	CATEGORIA TEÓRICA
01	Inclusão Formação Profissional Qualificação Oportunidade Mudança	Qualificação como inclusão
02	Site Internet	Divulgação e acesso aos cursos

	Parceiros Presencial	
03	Margem socioeconômica baixa  Mudança de vida  Baixo acesso	Vulnerabilidade social
04	Parceiros	Divulgação e acesso aos cursos
05	Evolução  Qualificação  Prioridade Masculina	Desigualdade no mundo do trabalho
06	Desigualdade sempre  Luta  Não presenciou  Locais Femininos	Desigualdade no mundo do trabalho
07	País do Preconceito  Não percebe	Desigualdade no mundo do trabalho
08	Fundamental  Inclusão	Qualificação como inclusão
09	Qualifica  Acesso  Permanência  Promoção  Ascensão social	Qualificação como inclusão

10	Oportunidade Livre Escolha Orientação	Divulgação e acesso aos cursos
11	Palestras Interações Conscientização Acolhimento	Qualificação como inclusão
12	Apoio Psicossocial Flexibilidade Incentivo Inclusão	Divulgação e acesso aos cursos
13	Empoderamento Conhecimento Inclusão Acesso Profissionalização Qualificação	Qualificação como inclusão

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

Encontramos, após a análise das respostas por questão, quatro categorias teóricas que foram: qualificação como inclusão, vulnerabilidade social, divulgação e acesso aos cursos e desigualdade no mundo do trabalho. A categorização foi acontecendo de acordo com as questões relacionada, e daí a relação com as falas de maior relevância das participantes.

### **6.1.1 Desigualdade no mundo do trabalho**

As desigualdades de gênero no mundo do trabalho ainda existem e conseguimos percebê-las nos relatos escutados em todos os instrumentos de coleta de dados utilizados na pesquisa: o que muda, na verdade, é o contexto em que cada mulher está vivendo, e de acordo com esse contexto, citam diferentes oportunidades vivenciadas ou observadas.

Dentre as perguntas realizadas no questionário para as supervisoras pedagógicas, as questões 05, 06 e 07 estão relacionadas a essa categoria e dizem respeito à percepção das supervisoras sobre as diferenças de oportunidades atualmente entre homens e mulheres no mundo do trabalho, como aborda também sobre experiências vivenciadas em algum momento de preconceitos.

#### **05 - No que diz respeito ao mercado de trabalho, como você percebe hoje a diferença de oportunidade entre homens e mulheres?**

A questão 05 fala aborda sobre as diferenças de gênero no mercado de trabalho. E as respostas estiveram todas relacionadas com uma grande evolução na igualdade entre os gêneros, trazendo como diferencial nessas oportunidades a qualificação profissional.

“Acredito que tudo vai a partir da escolaridade e conhecimentos adquiridos através dos cursos de qualificação.” (Super 2)

“Percebo uma grande evolução, porém muito ainda tem a se conquistar.” (Super 1)

“O mercado ainda prioriza o homem, porém essa realidade está mudando lentamente com qualificação profissional.” (Super 3)

As percepções sobre as diferenças de gênero no mercado de trabalho por muitas vezes não são visualizadas, principalmente quando essas dificuldades não fazem parte da realidade muitas. Trazendo realmente em questionamento a interseccionalidade de gênero abordada no nosso estudo.

As evoluções e incentivos no que diz respeito ao mercado de trabalho acontecem, porém ainda existem muitas barreiras a serem enfrentadas. Corcertti e

Loreto (2017), em seu artigo que teve como objetivo analisar o programa Mulheres Mil, que qualificava as mulheres para o mercado de trabalho, concluem que a qualificação inclui a mulher no mercado de trabalho, porém ainda reproduz hierarquias existente entre homens e mulheres dentro do mercado de trabalho. Vivemos em um sistema capitalista que é hierárquico e funde gênero, raça e classe, determinando situações complicadas para as mulheres (ARRUZZA, BHATTACHARYA e FRASER, 2022). Logo, percebemos que aquele preconceito visível exposto está diminuído e agora vivemos algo mais interno, sem exposição.

Arruzza, Bhattacharya e Fraser (2022) abordam no livro *Feminismo para os 99% um manifesto* que o sistema capitalista traz como uma de suas consequências a violência de gênero que vivenciamos hoje, refletindo as dinâmicas contraditórias da vida e da família na sociedade. Essa violência, considerando-se as diferenças no mercado de trabalho, ainda se encontra alarmante. Federici (2021) também contextualiza a questão entre capitalismo e feminismo onde critica as novas formas de exploração que ainda existem, correlacionando gênero, raça e posicionamento de classe.

**06 - Em algum momento da sua trajetória profissional você já vivenciou ou presenciou preconceitos com mulheres no mercado de trabalho?**

**07- E quando nos referimos a raça ou classe, você já teve alguma experiência? Como?**

As questões 06 e 07 dizem respeito a experiências vivenciadas pelo preconceito de gênero, raça e classe, trazendo dessa forma um resgate do preconceito estrutural ainda vivenciado pela sociedade, e que se interrelacionam diretamente. No que se refere à experiência desse tipo, nenhuma das três supervisoras vivenciou o preconceito em ambientes profissionais e não viram colegas de trabalho sofrendo esse tipo de preconceito. A Super 2 justificou inclusive que sempre trabalhou em lugares que eram predominantemente femininos.

“Creio que não, por sempre ter trabalhado em ambientes na sua maioria feminino, como creches e escolas.” (Super 2)

Durant (2021) descreve bem que só em se enquadrar no gênero, as mulheres por muitas situações já estão em situação de vulnerabilidade, e ressalta que as pessoas que vivem essa condição nem sempre a reconhecem, por vivermos em país no qual o patriarcado ainda se encontra imbricado à nossa cultura. Apesar de

não terem presenciado uma situação de preconceito, elas entendem que o esse preconceito ainda é comum em muitas organizações, por vivermos em um país ainda com uma cultura excludente.

“A luta por igualdade de gênero continua, ele é forte em todos os sentidos, raça, classe social. O Brasil é um país de preconceitos.” (Super 1)

### **6.1.2 Vulnerabilidade social**

O conceito de vulnerabilidade social ainda é algo muito distorcido, principalmente por pessoas que não vivem no mesmo contexto social e ainda está muito atrelado ao conceito de pobreza, ou seja, ausência de dinheiro propriamente dita. Porém, a literatura nos mostra o contexto bem mais amplo e diversificado quando nos referimos ao termo vulnerabilidade social. Durand et al (2021) considera em seu estudo o conceito de vulnerabilidade social como se referindo a necessidades básicas insatisfeitas, pobreza multidimensional e um baixo desenvolvimento humano, um conceito amplo, plural e que não está voltado apenas a pessoas conhecidas como pobres.

#### **03 - O que você entende pelo termo vulnerabilidade social?**

A questão 03 contempla essa categoria teórica e perguntamos diretamente o que as supervisoras entendem pelo termo vulnerabilidade social: essa categoria foi abordada com o objetivo de entender a percepção das supervisoras, uma vez que elas estão diretamente ligadas às alunas que vivem em contextos diversos e que de acordo com as suas individualidades de vida podem estar em situações de vulnerabilidade social.

“Grupos, indivíduos que estão à margem social, principalmente por fatores econômicos.” (Super 1)

“Pessoas que precisam mudar de vida.” (Super 2)

“Diz respeito a condições de vida, que envolvem aspectos sociais, educacionais, econômicos das pessoas que não possuem acesso mínimo à dignidade de sua existência.” (Super 3)

Nas respostas das supervisoras pedagógicas, temos conceitos amplos e que se complementam, mostrando que a vulnerabilidade social é uma condição bem mais complexa e que exige mudança de vida dessas mulheres em todos os problemas envolvidos: a vulnerabilidade social é condição que vem sendo construída junto com toda a história de lutas e batalhas femininas. Segundo Duran et al. (2021) o direito das mulheres chegou muito tarde e, consequentemente, gerou gerações inferiorizadas do sexo feminino, trazendo riscos e situações em que caracterizam as mulheres por diversas situações em vulneráveis.

### **6.1.3 Divulgação e acesso aos cursos**

Essa categoria teórica é importante para que possamos avaliar o acesso e permanência das mulheres aos cursos, principalmente aquelas que estão em um contexto de vulnerabilidade social e apresentem diversas barreiras para se qualificar.

As questões 02, 04, 10 e 12 contempladas por essa categoria teórica dizem respeito justamente às formas de divulgação, de acesso das mulheres aos cursos ofertados dentro do PSG e os incentivos para manter a assiduidade em sala, desenvolvendo as atividades propostas e motivando-as a desenvolver as competências<sup>3</sup> contempladas em cada curso.

#### **2-) Como acontece a divulgação e acesso dos cursos PSG?**

Nessa questão foi perguntado sobre como acontece a divulgação dos cursos e vagas ofertadas pelo PSG na perspectiva de observar se fica acessível a todo o público contemplado no programa. Todas falaram sobre o *site* oficial do Senac Ceará como forma de divulgação padrão iniciada no ano de 2024. As inscrições também são realizadas prioritariamente pelo *link* que se encontra no *site*. Também foram citadas instituições parceiras e presencialmente nas unidades do Senac.

---

<sup>3</sup> O Parecer do Conselho Nacional de Educação CNE/CEB nº 16/1999, que trata das Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional de Nível Técnico e regulamenta a Lei de Diretrizes e Bases da Educação define competência como “a capacidade de mobilizar, articular e colocar em ação valores, conhecimentos e habilidades necessárias ao desempenho eficiente e eficaz de atividades requeridas pela natureza do trabalho”. (SENAC DN, 2015, p. 10).

“A divulgação é feita no *site* do Senac e nas instituições de forma presencial.” (Super 3)

“Pela internet, parceiros e presencial.” (Super 2)

De acordo com o documento SENAC (2021), que descreve sobre as diretrizes do Programa Senac Gratuidade, a divulgação deve se dar por diferentes meios, a depender do departamento regional, porém a preferência deve ser pelos sítios eletrônicos da instituição. Logo, o Senac Ceará encontra-se de acordo com as diretrizes. Percebemos ainda um déficit nessa divulgação, embora os meios eletrônicos estejam cada vez mais acessíveis a todos, ainda visualizamos no decorrer do nosso estudo o desconhecimento de muitas mulheres sobre a existência desses cursos: por muitas vezes, não sabem navegar na internet, encontrar um *site*, links e até mesmo preencher formulários de inscrição.

Quanto às inscrições, as diretrizes do PSG Senac (2021) orientam a oferta de meio eletrônico ou mesmo presencial, em uma das unidades. O grande impasse resta na questão da divulgação, pois para finalizar a inscrição, em especial as mulheres em vulnerabilidade social, essas necessitam ter o conhecimento da vaga.

#### **04 - Esse programa inclui essas pessoas que se encontram em situação de vulnerabilidade social? Como acontece?**

Esse questionamento ficou nessa categoria teórica por se tratar de formas de acesso e permanência delas nos cursos. Todas as supervisoras falaram que o programa inclui sim essas mulheres, por ser um dos objetivos do PSG.

“Sim. Através de associações, grupo e comunidades. Mulheres atendidas em CRAS, CAPS e etc.” (Super 1)

“Sim. Através das cláusulas de acesso ao programa. Através das parcerias firmadas entre Senac/ONG/Instituições.” (Super 2)

“Sim. O programa é destinado a pessoas que declaram renda mínima. Geralmente divulgado entre pessoas participantes dos programas como bolsa família, que fazem parte do CADÚNICO, de assistência social e outros.” (Super 3).

O PSG oferta vagas em cursos para pessoas de baixa renda, na condição de alunos matriculados ou egressos da educação básica e trabalhadores, assim como para os usuários dos programas de proteção a pessoas ameaçadas (SENAC, 2021).

Na diretriz, não visualizamos nada específico para mulheres em vulnerabilidade

social, porém consideramos que as mesas se enquadram de acordo com sua característica, no público-alvo do programa.

**10 - O III PNPM também traz como linha de ação o “Estímulo à capacitação profissional de mulheres e a sua inserção em ocupações que não reforcem a divisão sexual do trabalho.” Você percebe a importância desse estímulo. Fale um pouco.**

A questão 10 contextualiza uma das linhas de ação o III PNPM que é foco do nosso estudo, com o objetivo de investigar a percepção das mesmas sobre a importância desse incentivo no contexto trabalhado no PSG. Todas as supervisoras expressam ser importante o incentivo de realizar o curso por afinidade.

“Sim. Realizando a desigualdade, o plano visa garantir que essas mulheres tenham oportunidades e assim melhorem as suas condições de vida.” (SUPER 1)

“Creio que o programa oportuniza de forma geral, sem se preocupar com o incentivo à divisão sexual do trabalho. Penso que essa questão se mostra mesmo de acordo com a escolha que cada aluno/aluna faz na hora da oferta de cursos profissionalizantes pelo programa.” (Super 3)

Reforçamos a importância de estudar e trabalhar com o que se gosta, por afinidade, e não por pressão de uma sociedade que ainda exclui, ressaltando-se que ainda existem profissões para o sexo masculino e profissões do sexo feminino.

**12-) No que diz respeito aos acessos e permanência nos cursos das mulheres com baixa escolaridade ou em vulnerabilidade social. Quais as estratégias utilizadas para estimulá-las para entrar e permanecer com assiduidade durante o curso.**

A questão 12 aborda a temática sobre incentivo à permanência dos alunos de baixa escolaridade ou também em situação em vulnerabilidade social, e de que forma acontece o estímulo a esses alunos a permanecerem em sala de aula. As respostas foram complementares umas das outras, nas quais as supervisoras mostraram todas as estratégias utilizadas para o incentivo a esse público abordado, motivando-as a finalizar o curso com todas as competências desenvolvidas.

“Flexibilidade e acessibilidade, apoio psicossocial, valorização e apoio acadêmico para o desenvolvimento das competências.” (Super 1)

“Mostrando que só através do estudo estas conseguem um emprego, muitas vezes é o caminho para se libertarem das relações abusivas.” (Super 2)

“Cada curso tem como pré-requisito um determinado grau de escolaridade. Se o aluno ler ou escrever com dificuldade, a depender do curso, sugerimos avaliação oral, prática ou de outra metodologia que respeito sua condição.” (Super 3)

As respostas nos mostraram que a inclusão e estímulo à permanência em sala de aula de aula tem sido constante, e uma prioridade dentro da instituição: as supervisoras têm uma fala complementar, o que nos mostra um trabalho em equipe em harmonia nas condutas pautadas pela orientação da instituição.

A escolarização mínima para alguns cursos é o ensino fundamental completo, para outros, em especial os cursos técnicos, necessita-se do ensino médio completo. Porém, vem aumentado a quantidade de alunos com déficit de conteúdos básicos, como português e matemática, dentro dos cursos: mesmo com a finalização da escolarização, nessas situações, precisa-se atuar incluindo o aluno através de estratégias específicas e incentivo a esse perfil de alunos.

#### ***6.1.4 Qualificação como inclusão***

A qualificação profissional tem se mostrado um importante fator na concorrência ao mercado de trabalho e essa categoria teórica contempla a avaliação sobre o conhecimento das supervisoras acerca do preparo para o exercício da profissão, em especial ao PSG. Nessa categoria, destacadas as questões 01, 08, 09, 11 e 13, abordando a relevância e o diferencial do programa principalmente no que diz respeito às mulheres vulneráveis.

#### **01 - O que é o Programa Senac Gratuidade (PSG), e qual a importância desse programa?**

A questão 01 investiga o que é o PSG e qual a importância do programa na percepção das supervisoras. As supervisoras contemplaram em suas respostas a relevância social que o programa tem no que diz respeito à inclusão de pessoas que pertencem a classes sociais menos favorecidas.

“É um programa que tem por objetivo inserir jovens e adultos pertencentes a camadas sociais menos favorecidas em cursos gratuitos para sua formação profissional.” (Super 1)

“Programa de inclusão e acessibilidade à qualificação profissional.” (Super 2)

“O programa que representa a oportunidade de pessoas adquirirem”

De acordo com o PNQ (2012), a qualificação é uma ação de caráter inclusivo, que contribui fortemente para a ação e atuação do cidadão no mundo do trabalho. Favorecendo dessa forma o incentivo à qualificação através de diversos programas que ofertam vagas prioritariamente para um público vulnerável, aqui representado pelo PSG.

#### **08 - Fale um pouco sobre sua percepção da qualificação profissional como auxílio a entrada dos profissionais no mercado de trabalho?**

A questão 08 investiga como as supervisoras percebem a qualificação profissional no auxílio do profissional para entrada no mercado de trabalho. Em todas as respostas percebemos a relevância da qualificação dentro do complexo contexto de entrada e permanência no mercado de trabalho, havendo um diferencial na postura e desenvolvimento laboral daquele profissional qualificado.

“A qualificação profissional empenha um papel crucial na inserção no mercado de trabalho, pois é através dela que o indivíduo desenvolve os conhecimentos, habilidades e atitudes para se destacar no mercado de trabalho.” (Super 1)

“A qualificação profissional oportuniza a entrada no mundo do trabalho. Faz com que os participantes se percebam como pessoas capazes de exercer uma função no mercado de trabalho.” (Super 3)

Uma das supervisoras também enfatizou em sua resposta a importância da finalização do ensino médio, para daí iniciar o processo de qualificação profissional. Oliveira (2018) conclui em seu artigo *O ensino médio e a inserção juvenil no mercado*

*de trabalho* que o mercado informal ou o trabalho precarizado tem sido o destino de parte considerável daqueles que não completaram o ensino médio.

“Luto primeiro para as pessoas concluírem o ensino médio, essa é a meu ver a primeira barreira a ser enfrentada. Vencendo a primeira, precisamos incentivar essa pessoa na qualificação, para a partir daí conseguir um diferencial no mercado de trabalho.” (Super 2)

As supervisoras pedagógicas acompanham de perto os alunos desde a entrada nos cursos, até a conquista de uma vaga no mercado de trabalho; essa vivência, por tantos anos na profissão, enfatiza e assegura essas respostas, evidenciando a importância da qualificação profissional em todo esse processo.

**9 - O III Plano Nacional de Política para Mulheres (III PNPM) traz como uma das suas linhas de ação a “*Promoção da inserção e da permanência das mulheres em relações formais de trabalho não discriminatórias em razão de sexo, origem, raça, etnia, classe social, idade, orientação sexual, identidade de gênero ou deficiência, com igualdade de rendimentos e fomento à ascensão e à permanência em cargos de direção.*” Essa ação acontece dentro do PSG? Se SIM, Como você identifica a ação dentro PSG?**

A questão 09 contempla mais uma linha de atuação do III PNPM. Interessamo-nos em avaliar como essa linha de atuação acontece dentro do PSG. Todas as respostas foram positivas, que o programa promove a inserção e permanência das mulheres no mercado de trabalho. Abaixo descrevo apenas uma fala que contempla o pensamento exposto das três supervisoras.

“Sim. O programa permite que as mulheres que entrem na instituição como alunas [sejam] donas de casa, porém, saem do programa como mulheres técnicas em enfermagem, costureiras, cozinheiras, operadoras de caixa, esteticistas, enfim através do programa algumas se empoderam e tornam-se produtivas e até ascendem socialmente.” (Super 3)

**11 - Como acontece dentro dos cursos a Produção e difusão de conhecimentos sobre relações de gênero, identidade de gênero orientação sexual, raça e etnia, em todos os níveis e modalidades de ensino?**

A questão 11 fala sobre o incentivo à inclusão dentro da sala de aula e de que forma esse incentivo acontece dentro dos cursos ofertados. No que diz respeito a esse assunto, todas as supervisoras afirmaram existir esse incentivo dentro de sala de aula de diversas estratégias.

“Com interação e debate sobre temas, relações de gênero e orientação sexual. Palestras e atividades acadêmicas.” (Super 1)

“Trabalhamos com palestras, eventos gratuitos, divulgando nos cursos legislação e conscientização da igualdade e direitos.” (Super 2)

“Acontece sempre no sentido de acolher as pessoas na sua diversidade, respeitando sua condição de seres humanos de direitos.” (Super 3)

Percebemos um avanço dentro do PSG no que diz respeito a esse perfil de orientação, uma vez que os estudos nos mostram ainda um déficit a esse respeito, dentro de sala de aula. Para Assucena e Colenese (2022, p. 240) esse assunto ainda é um déficit nas salas de aula, uma vez que se percebe com uma frequência maior as orientações quando direcionada ao gênero, focada em educação sexual, no sentido reprodutor e biológico.

Durante o desenvolvimento dos cursos, os instrutores, junto com os supervisores, são incentivados a trabalhar temas chamado de transversais: trata-se daqueles assuntos que perpassam todas as unidades curriculares dos cursos, de todos os eixos, e contextualizam a realidade principalmente do mercado de trabalho e abordando temas como inclusão, respeito, ética e muitas outras problemáticas.

Todas são trabalhadas através das diversas estratégias planejadas dentro dos itinerários formativos Senac<sup>4</sup>.

A última pergunta do questionário, questão 13, abriu espaço para que as supervisoras pedagógicas escrevessem um pouco sobre a percepção delas e sobre a importância do PSG para as mulheres em vulnerabilidade social, no que diz respeito a melhores oportunidades de emprego e mais reconhecimento em seus campos e atuação profissional. Confirmando nossa hipótese, as três respostas descreveram uma grande relevância do programa na vida das mulheres vulneráveis.

“O PSG contribui diretamente para o empoderamento de mulheres proporcionando a elas ferramentas e conhecimento necessários para a conquista e autonomia econômica.” (Super 1)

“A importância do PSG para a mulher é singular. O programa tem o acesso à profissionalização, o empoderamento através do trabalho. As lutas já começam a mudar sua condição de vida, durante os cursos, já adquirindo renda, ou simplesmente se sentindo capaz.” (Super 3)

A qualificação profissional, como descrito nas respostas das supervisoras pedagógicas, tem um papel importante no empoderamento das mulheres, uma vez que traz o que ninguém pode tirá-las, o conhecimento e consequentemente a segurança na execução das atividades laborais.

O empoderamento feminino abordado nessa questão é muito discutido e estimulado na atualidade, uma vez que fortalece a autoconfiança da mulher. Santos (2018) descreve o empoderamento baseado no Livro *O que é empoderamento* de Berth (2018) fazendo alusão ao ato de dar poder, relacionando-o ao autoconhecimento e articulando-o com autovalorização que passam a ter.

---

<sup>4</sup> O Itinerário Formativo representa o conjunto de percursos de formação propiciados por uma instituição de educação profissional dentro de cada um dos diferentes segmentos profissionais com os quais atua. Deve estar organizado de forma articulada, a fim de permitir que o aluno escolha entre diferentes possibilidades de educação profissional disponíveis, que vão desde a formação inicial até a pós-graduação (SENAC, DN, 2024, <https://dn.senac.br/>)

Durand et al. (2021, p. 2) enfatizam que o empoderamento feminino se faz essencial, afirmando que ele traz possibilidades para que as mulheres lutem contra a desigualdade de gênero, contribuindo com a emersão de instrumentos de viabilização de direitos. Couto e Saiani (2021, p. 3) afirmam em seu estudo que o empoderamento é o elemento essencial da superação das desigualdades de gênero em uma sociedade com fortes bases patriarcais, como a sociedade brasileira.

## **6.2 Submissão, exclusão e preconceito invisíveis**

### ***6.2.1 Grupos focais***

Os Grupos Focais (GF) foram formados com alunas que estão regularmente matriculadas em pelo menos um curso do PSG nas unidades do Senac Juazeiro do Norte e que estava em sala de aula no dia da realização dos GFs. Aconteceram 2 GFs na unidade São Miguel, um no horário da manhã e outro no horário da tarde e 1 GF na unidade Franciscanos no horário da tarde. A unidade São Miguel apresenta um volume maior de alunas matriculadas no PSG no período da pesquisa, essa unidade fica com os cursos do eixo de saúde, beleza, gastronomia e hospitalidade. Já a unidade Franciscanos apresenta um grande volume de cursos voltados para aprendizagem, que não será foco do nosso estudo, e cursos da gestão, informática, língua brasileira de sinais (Libras) e estética, apresentando dessa forma uma quantidade menor de mulheres matriculadas.

No horário da realização dos GFs a pesquisadora passou em todas as salas convidando as alunas que fazem parte do PSG, explicando a todos o objetivo da pesquisa e voluntariamente aceitaram participar as que se interessaram pelo nosso estudo. Conseguimos voluntárias em alguns cursos que serão detalhados nos próximos tópicos, em outras turmas não conseguimos, enfatizamos sempre a importância de a participação ser voluntária.

Como forma de preservar a identidade das participantes foram confeccionados crachás com nomes de rosas e ao serem recepcionadas na sala, as mulheres escolhiam o nome da rosa para representá-la durante todo o GF. A ideia do

nome de rosas surgiu por a pesquisadora entender que as rosas trazem um significado leve e ao mesmo tempo intenso para as mulheres, assim como elas são. As rosas representam a feminilidade através de suas cores e delicadezas, assim como também representa a força das mulheres para sobreviver em meio a tantas barreiras diárias. Muitas dessas mulheres entraram na sala com expressão séria, indiferente, sem saber na verdade como seria conduzido e ao escolher o crachá já conseguimos perceber uma leveza no olhar, tranquilidade e confiança, proporcionado dessa forma motivação para participar no desenvolvimento do grupo.

A realização dos grupos focais foi direcionada pelo roteiro semiestruturado confeccionado pela pesquisadora (APÊNDICE A). De acordo com o roteiro e o desenvolvimento dos grupos construímos as categorias teóricas que serão abordadas nessa análise como forma de direcionar a discussão dos nossos resultados. As categorias teóricas são: Mercado de trabalho para mulheres, rede de apoio, interseccionalidade de gênero e importância da qualificação profissional. Cada grupo teve sua especificidade e igual importância na discussão de cada categoria que chamaremos nesse estudo de categorização, de acordo com a quarta etapa da análise conteúdo de Bardin (2020).

**Tabela 5** - Detalhamento da categorização segundo Bardin (2020) para os Grupos Focais

MOMENTOS	CODIFICAÇÃO	CATEGORIZAÇÃO
1º Momento  Apresentação	Própria Alugada  Família grande  Mae cuidadora  Pouco incentivo para a escola	Vulnerabilidade social
2º Momento  <b>Trecho 1 – Mercado de Trabalho para mulheres</b>	Mulher cuidadora  Homem tem força  Homem prioridade	Mercado de Trabalho

	Preconceito no trabalho	
2º Momento <b>Trecho 2 – Rede de Apoio</b>	Incentivo Falta de incentivo	Mercado de Trabalho
2º Momento <b>Trecho 3 – A interseccionalidade de gênero</b>	Preconceito Racismo Falta de oportunidade	Vulnerabilidade Social
2º Momento <b>Trecho 4 - Importância da qualificação profissional</b>	Capacitar Experiência Concorrência Motivação	Qualificação e acesso aos cursos

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

Os GFs foram iniciados com a apresentação da pesquisadora e uma breve explicação sobre a pesquisa e seus objetivos, foi reforçado durante a apresentação sobre a importância da participação ativa de todas para que o estudo atingisse os objetivos, em seguida as participantes se apresentaram como o nome das rosas e o curso em que estavam matriculadas. Durante os três grupos focais participaram 25 mulheres dos diversos cursos em andamento. Os três grupos foram gravados pelo aplicativo *Gravador*, no celular da pesquisadora e transcritos através do aplicativo *Transkriptor*, esse aplicativo transcreve através da inteligência artificial (AI), após a transcrição da AI a pesquisadora escutou atentamente todas as gravações acompanhada pela transcrição para realizar correções e adequações, uma vez que a IA não reconhece algumas palavras e até mesmo algumas falas.

O GR 1 aconteceu na unidade São Miguel no horário da manhã e participaram 8 mulheres, sendo elas distribuídas nos seguintes cursos: 02 do técnico em podologia, 01 do técnicas para garçom, 04 do técnico em enfermagem e 01 do curso de manicure. O quantitativo maior no curso técnico em enfermagem se deu por nesse mesmo horário está acontecendo duas turmas do mesmo curso, assim ficaram 02 de cada turma. Nesse grupo 75% das participantes se autodeclararam negras, 12,5% pardas e 12,5% brancas.

**Tabela 6** - Perfil de identitário das participantes do GF1

Participante	Raça	Curso
Suyane	Branca	Técnico em Enfermagem
Amarilis	Parda	Técnico em Enfermagem
Jasmin	Parda	Técnico em Enfermagem
Orquidea	Negra	Técnico em Podologia
Tulipa	Negra	Técnico em Podologia
Camélia	Negra	Técnico em Enfermagem
Acácia	Negra	Técnicas de Garçom
Magnólia	Negra	Manicure

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

Foi um grupo muito rico em informações, a gravação durou 1h 04 min 05s de relatos que enriqueceram o nosso estudo. As participantes foram todas muito ativas, participativas e bem esclarecidas dos direitos das mulheres no mercado de

trabalho, assim como também muito conscientes das barreiras e preconceito encontrados por muitas.

O grupo teve em sua maioria mulheres negras e todas já viveram algum tipo de preconceito em algum momento de sua vida, focamos no mercado de trabalho. As duas participantes que não são negras também já sofreram preconceitos em outros conceitos e que se enquadram no nosso estudo no feminismo classista. Foi abordado por elas a realidade do racismo estrutural assim como também a influência do colonialismo no contexto ainda dos dias atuais. Enfatizaram a realidade de que as mulheres têm facilidade maior de oportunidades nas atividades de cuidar, trazendo também em seus relatos, a influência do patriarcado e a dupla jornada da mulher no mundo capitalista que foi muito discutida no livro *Capitalismo em debate* de Fraser e Jaeggi (2020).

O GF 2 aconteceu também na unidade São Miguel só que no período da tarde, nesse grupo tivemos uma diversidade maior de curso participantes. Participaram desse grupo 8 mulheres que estavam divididas nos seguintes cursos: 01 técnico em podologia, 02 técnicos em enfermagem, 02 barbeiro, 02 curso de salgadeiro e 01 curso cozinheiro. Nesse grupo 25% das participantes se autodeclararam negras e 75% pardas.

**Tabela 7** - Perfil de identitário das participantes do GF2

Participante	Raça	Curso
Melissa	Parda	Cozinheiro
Begônia	Parda	Cozinheiro
Violeta	Parda	Técnico em Enfermagem
Azaléia	Parda	Técnico em Podologia
Hortência	Negra	Técnico em Enfermagem
Rosa	Parda	Barbeiro

Flora	Parda	Barbeiro
Angélica	Negra	Salgadeiro

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

A duração da gravação do grupo foi e 38min 28s, apesar de menor esse grupo também nos trouxe informações importantes, divergindo em alguns momentos do GF 1, o que tornou o nosso trabalho ainda mais rico, pois voluntariamente conseguimos contextos diferentes e nos mostrou a complexidade que é o estudo relacionado a mulher, comprovando a pluralidade de contextos familiares vivido por elas.

No início do GF2 percebi que a realidade que aquelas mulheres vivam era diferente do grupo anterior, apenas uma relatou preconceito no trabalho e não foi por raça e nem por classe, foi por gênero, elas consideram que hoje as oportunidades entre os sexos estão iguais no que diz respeito ao mercado de trabalho. No desenvolvimento do grupo percebi que os preconceitos são vivenciados sim, porém não são reconhecidos pelas próprias mulheres, que na verdade naturalizam determinadas atitudes. Nesse momento veio de encontro todas as temáticas abordadas que contempla principalmente o patriarcado e o preconceito estrutural de gênero.

Durante o desenvolvimento dos grupos focais foi percebido que normalmente o relato da primeira sobre determinado ponto, influência na repostadas das outras. Não podemos considerar como regra, porém aconteceu em diversos momentos, principalmente quando se tratava de relacionamento em casa, a questão do patriarcado e da dupla jornada de trabalho da mulher. No GF2 as mulheres não eram tão esclarecidas quanto as lutas do feminismo e naturalizavam as rotinas de submissão em que a mulher por muitas vezes vivem. Quando uma levantava alguma situação, outras percebiam que já tinham vivenciado situação parecida e aí essas experiências trouxeram riqueza ao nosso estudo.

O GF3 aconteceu na unidade Franciscanos no período da tarde, participaram do grupo 9 mulheres, sendo 6 alunas do curso Técnico em estética e 3 do curso Técnico em Língua Brasileira de Sinais (Libras). Nesse grupo 55,5%

participantes se autodeclaram pardas, 22,2% brancas e 22,2% negras. Dentre as mulheres voluntárias do grupo focal tivemos a participação da 1 mulher trans.

**Tabela 8** - Perfil de identitário das participantes do GF3

Participante	Raça	Curso
Açucena	Parda	Técnico em Estética
Rosemary	Parda	Técnico em Estética
Melissa	Negra	Técnico em Estética
Iris	Parda	Técnico em Estética
Astromélia	Negra	Técnico em Estética
Perepétua	Parda	Técnico em Libras
Margarida	Parda	Técnico em Libras
Gardênia	Branca	Técnico em Libras
Girassol	Branca	Técnico em Estética

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

A gravação do GF3 33min 27s foi um grupo que nem todas as voluntárias participaram ativamente, algumas concordavam com a fala de outros somente balançando a cabeça. Durante o desenvolvimento do GF3 foi observado que as diferenças nas vivências sociais das mulheres influenciam bastante em sua percepção

sobre mercado de trabalho, vulnerabilidade e sobre as lutas e dificuldades que não são reconhecidas por todas do grupo, associamos também a falta de conhecimento de algumas sobre os direitos e a influência do patriarcado, do colonialismo ainda se encontram atrelada a vivência de algumas. Outras por nunca ter precisado trabalhar, não percebem nenhuma dificuldade, ao final do grupo uma participante veio conversar comigo enfatizando que não existe barreira nenhuma no mercado de trabalho para uma profissional qualificado independente do gênero.

“O que existe mesmo é a mulher preguiçosa, que quer viver a vida recebendo bolsa família. Se procurar emprego consegue fácil.” (Rosemary, GF3)

Em contrapartida outras participantes percebem muitas barreiras e descreve a importância das mulheres se unir em busca de igualdade dos direitos.

“Eu acho que todas nós mulheres incluindo as trans, negras, nordestinas, a gente merece, a gente já nasce lutando, já nasce querendo o nosso lugar nessa sociedade tão machista que todo dia quer colocar a gente pra baixo, quando a gente se une, eles percebem que não é assim, é isso”. (Astromelia, GF3)

Mendes (2021) em seu estudo sobre a subalternidade feminina, relembrhou todo o contexto histórico e a influência do patriarcado dentro da cultura, influenciando assim na personalidade feminina. A personalidade feminina pelo que o autor aborda está relacionada a maneira de ainda normalizar a submissão feminina e por essa normalização, percebemos um preconceito estrutural e pré-julgamento entre as próprias mulheres de contextos sociais diferente. Mendes (2021, p.176) enfatiza a importância das mulheres ressignificar seu papel na sociedade, modificando assim a personalidade feminina e criando oportunidades. Escutamos uma tempestade de relatos, em uma diversidade de vivências que essas mulheres estão inseridas.

No início dos GFs todas as participantes preencheram a ficha com dados sociodemográficos (APÊNDICE B). Esses dados nos ajudam a conhecer de forma mais específica o grupo que estamos estudando e nos trouxeram um grande aporte teórico e assim respaldo para contextualizar toda as barreiras vividas por essas mulheres. A construção da ficha se baseou em pontos observados na revisão de literatura e que podem ser barreiras dessas mulheres no que diz respeito ao mercado de trabalho, favorecendo a vulnerabilidade social.

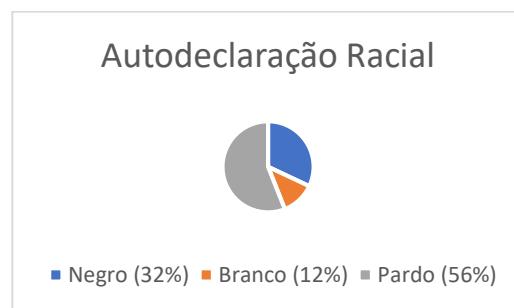
**Gráfico 5 – Faixa etária das participantes**



Fonte: Elaborado pela autora.

Foi observado um maior quantitativo de mulheres na faixa etária de 25 a 34 anos, seguido dos 35 a 44 anos. Essa faixa etária está bem relacionada com a idade ativa da mulher, onde ela busca qualificação como forma de se aperfeiçoar em determinada área e fazer a diferencia no mercado de trabalho, seja para ter uma entrada facilitada a esse mercado ou até mesmo se manter e evoluir dentro de um mundo laboral competitivo. Para o IBGE, a faixa etária da população economicamente ativa (PIA) é de 14 anos acima, porém o IPEA (2024) mostrou uma maior facilidade para entrar no mercado de trabalho pessoas de 25 a 49 anos, perfil que se encontra em maioria nas nossas participantes.

**Gráfico 6 – Autodeclaração racial**



Fonte: Elaborado pela autora.

A raça tem sido um ponto importante dentro do nosso estudo, uma vez que ainda é percebido com uma barreira vivida dentro da nossa comunidade. Observamos o maior quantitativo de mulheres pardas, seguidas das negras dentro das salas de aula. A raça parda é considerada uma mistura, o cruzamento de outras raças, é aquela pessoa não está nas outras classificações raciais. Muniz, Porto e Fuks (2019, p. 4) diz que nos Estados Unidos os que antes eram percebidos como pardos foram socialmente, politicamente, legalmente e estatisticamente assimilados como pretos, no Brasil, eles essas pessoas ocupando a categoria parda. Por muitas vezes a própria

pessoa não se autodeclara como negra devido as opressões vividas pelo negro em nossa história, no nosso estudo utilizamos a autodeclaração, em que as participantes declararam sua própria raça, sem levarmos em consideração as características próprias de cada uma.

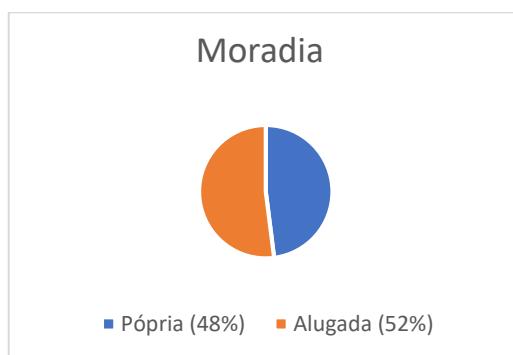
**Gráfico 7 – Nível de escolaridade**



Fonte: Elaborado pela autora.

No que diz respeito à escolaridade, foi percebido que a maioria tem concluído o ensino médio, associamos ao maior quantitativo da nossa pesquisa ter contemplado alunas que fazem algum curso técnico, o nível técnico tem como pré-requisito o ensino médio completo. Também de acordo com a escolaridade da maioria foi percebido um esclarecimento maior de todo o contexto histórico das lutas vivenciados pelas mulheres assim como também conseguem perceber as diferenças de gênero ainda vivenciadas em nossa sociedade. Oliveira (2018) torna relevante a finalização do ensino médio demonstrando que com a ausência dessa formação, as oportunidades de trabalhos são escassas e precarizadas, além disto, demonstra que a não finalização do ensino médio, no âmbito da qualificação profissional, promoverá a formação precarizada de um maior contingente de trabalhadores.

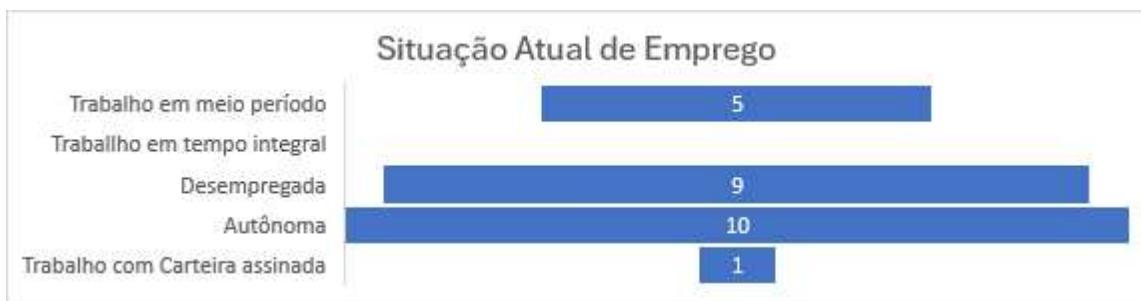
**Gráfico 8 - Moradia**



Fonte: Elaborado pela autora.

Na análise de moradia, a maioria ainda mora em casa alugadas, nesse contexto foi falado sobre a questão da moradia popular que ainda traz suas grandes dificuldades de acesso. Nenhuma das mulheres que moram em casa própria fazem parte de algum programa de casa popular. Spink et al. (2020, p. 1) descreve que não é só necessário ter um teto sobre a cabeça, faz-se necessário ter uma vida digna. Por muitas vezes o pagamento do aluguel não proporciona essa vida digna, e sim uma vida com mais dificuldades, levando as pessoas a se submeter a uma moradia insegura, devido aos custos.

**Gráfico 9 – Empregabilidade atual**



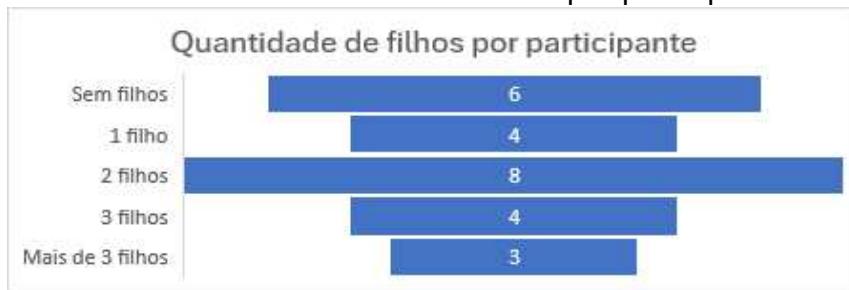
Fonte: Elaborado pela autora.

Dentre as nossas participantes a maioria tem uma contribuição nas despesas de casa, com trabalhos de forma autônoma. Apenas uma trabalha com carteira assinada, essa é responsável por todo o sustento da casa. Porém todas as que tem uma vida profissional, mesmo que de forma complementar, tem a realidade da dupla jornada, que ao chegar em casa ainda precisam realizar todo o trabalho de casa, dos filhos e do marido. O DIEESE (2024) mostra que a persistente informalidade do mercado de trabalho, com um número cada vez maior de trabalhadoras por conta própria, assalariadas ou não, sem carteira assinada e trabalhadoras domésticas sem direitos, abriga enorme contingente de mulheres negras e não negras em subocupações. Deixando essas mulheres cada vez mais vulneráveis socialmente.

**Gráfico 10 – Renda familiar**

Fonte: Elaborado pela autora.

Na análise de renda familiar foi a grande maioria tem uma renda familiar de até 3.000,00, enfatizamos a importância de colocar a renda de todos os participantes do núcleo familiar, essa renda também inclui as pensões/aposentos. O PSG tem como público-alvo aqueles que apresentam uma renda familiar per capita de até 2 salários-mínimos. Levamos em consideração de a renda per capita familiar como sendo a soma da renda de todos os componentes da casa e dividir pela quantidade de componentes (SENAC, 2021 p. 8). Como demonstrado no Gráfico 7, a maioria das participantes tem filhos, além de companheiros, e algumas com outros componentes familiares (pai, mãe, tia, sogra entre outros). De acordo com a renda e grupo familiar, todas as nossas alunas participantes estão contempladas dentro do programa.

**Gráfico 11 – Quantidade de filhos por participante**

Fonte: Elaborado pela autora.

A presença ou não de filhos, assim como a quantidade tem relevância na nossa pesquisa, uma vez que por muitas vezes os filhos são barreiras para essas mulheres atuarem no mercado de trabalho, assim como realizar cursos de capacitação. A rede de apoio no que se refere aos cuidados com os filhos e a casa se faz necessário. Para Guiginski e Wajnman (2023, p.1) a presença de filhos, principalmente em idade escolar, afeta diretamente a vida dessas mulheres no

mercado de trabalho, afetando a condição de entrada e favorecendo a precarização do trabalho feminino. Hoje com o maior acesso a informação e a disponibilidade maior de métodos contraceptivos tem incentivado as famílias a planejarem melhor o momento certo de ter filhos, na nossa pesquisa a maioria das mulheres tem até dois filhos, a maioria relatou ter apoio de alguma forma, principalmente dos maridos, para frequentar o curso.

### **6.2.2 Vulnerabilidade social**

Durante o desenvolvimento dos GFs foi perguntado o que essas mulheres entendiam sobre o termo vulnerabilidade social, como elas percebiam uma mulher que se encontra nessa situação. As falas no que diz respeito a essa abordagem nos trouxeram um grande aporte teórico e percebeu-se a pluralidade de conhecimentos que essas mulheres têm acumulado no decorrer da sua vida, correlacionado a vulnerabilidade social a história dessas mulheres e a grande influência do colonialismo. A maioria não se percebe em vulnerabilidade social.

Várias foram as situações que caracterizam a vulnerabilidade pela percepção das mulheres, dentre elas estão: gênero, classe, autopercepção, falta de dinheiro, falta de força de vontade, cultura machista. E que na verdade observamos que a vulnerabilidade social é conceito plural ainda em formação, uma vez que aborda muitos contextos envolvidos. Ávila a Areosa (2023, p. 3) contextualiza que a vulnerabilidade remete à fragilidade que existe em determinado grupo populacional, envolvendo, portanto, abordagem integrada. Logo, o termo não remete apenas a uma pessoa e sim a determinado grupo populacional.

“Vulnerabilidade social é aquela mulher pobre, que não tem o que comer, que vive em um barraco, tem uns 5 filhos, sabe aquela mulher sertaneja da roça que não teve estudo”. (Astromélia, GF3)

“Acho que o ser mulher já é uma condição de vulnerabilidade social, só em a gente ser mulher, já estamos em uma condição vulnerável, tem os assédios, tem preconceitos, nós que estamos no PSG somos vulneráveis, porque estamos fazendo parte daquele grupo que o programa contempla, somos todas mulheres pobres”. (Girassol, GF3)

“A vulnerabilidade tá em nós mesmo, ficam dizendo que a mulher é sexo frágil, mas nós somos é uma fortaleza”. (Tulipa, GF1)

“Eu não associo a vulnerabilidade a pobreza não, eu associo ao poder, como já falei a falta de oportunidade”. (Acácia, GF1)

“Eu acho que muitas mulheres estão em vulnerabilidade social porque acham que não conseguem melhorar de vida, e se acomodam ali mesmo”. (Amarilis, GF1)

“São as mulheres que se acomodam, ficam acomodadas com aquilo e se contentam com o pouco”. (Melissa, GF2)

“A vulnerabilidade da mulher está enraizada na sociedade, a mulher é tratada como joia preciosa, sendo que em casa os próprios maridos destroem ela com a violência e não dão o devido valor.” (Iris, GF3)

Carmo e Guizardi (2019, p. 8) descreve o conceito de vulnerabilidade observado nas produções teóricas sobre as políticas públicas de saúde e assistência social e evidencia a conformação de um conceito em processo, mas, sobretudo, indicam a multiplicidade de fatores que determinam o fenômeno. No decorrer dos grupos foram abordadas temáticas que nos mostram que algumas participantes vivem em algum contexto de vulnerabilidade social, porém elas não se percebem nessa condição.

Essa questão de normalizar a rotina e as obrigações das mulheres foi visível durante a pesquisa de campo, relacionamos aqui a força que o patriarcado ainda exerce na nossa sociedade, deixando as mulheres em situação vulneráveis e mantendo a conformação da família patriarcal contemporânea. São famílias em que os homens impõem o sustento econômico da família e continua condicionando as mulheres à responsabilidade de realizar as atividades de cuidar, sem fornecer condições e reconhecimento para tal atividade, tendo agora que a mulher também exercer as atividades laborais fora de casa (MARIANO, 2019, p. 436).

“Eu cuido da casa e meu marido raramente pode me ajudar, porque ele trabalha os três turnos por muitas vezes aí eu fico com o cuidado da casa e da minha filha”. (Gardênia, GF3)

“Meu esposo trabalha e eu fico em casa com minha filha, tenho dois outros filhos que ajudam mais com coisas externas a casa”. (Margarida, GF3)

“Meu marido disponibiliza o transporte pra que eu vá deixar e pegar minha filha na escola, é raro ele ir essa responsabilidade é minha, nós temos a divisão de tarefa pra que a gente tenha uma boa convivência, a responsabilidade dele é trabalhar e sustentar a casa”. (Rosemary, GF3)

A Rede de apoio a essas mulheres também é um ponto importante a ser abordado uma vez que é uma grande barreira para a vida laboral das mulheres e que faz perder oportunidades de se qualificar e de trabalhar. Essa rede de apoio se faz importante para vencer as barreiras impostas principalmente pelo patriarcado contemporâneo. O apoio e incentivo é essencial para empoderamento dessas mulheres e percebi nos relatos que quando não acontece, elas se acomodam, se tornando também uma mulher em vulnerabilidade social, por não acreditar em si mesmas.

“Meu filho me ajuda em levar minha menina pra escola.” (Iris, GF3)

“Perdi muita oportunidade na minha vida por causa dos meus filhos, terminei ensino fundamental e ensino médio levando sempre o mais novo pra escola.” (Violeta, GF2)

“Eu não tenho muito incentivo não, eu vim porque quando eu decido eu faço, principalmente pelo lado de marido nunca tive apoio.” (Azaleia, GF2)

“Tem marido que te bota lá em cima, mais a maioria se poder arrastar, arrasta. Eu dependo das pessoas pra vir pra o curso e tem dias que estão de cara feia, cara bonita e assim vai.” (Rosa GF2)

Quanto ao racismo estrutural vivido por uma sociedade preconceituosa os relatos também mostraram que a mulher negra também vai influenciar diretamente na situação de vulnerabilidade social.

“A pessoa negra vai sofrer preconceito sempre, desde o berço. Se ela for rica, ela sofre preconceito da mesma forma por ser negra, aí imagina negra e pobre”. (Melissa, GF3)

“Eu sou negra e já sofri preconceito pela cor várias vezes, fiz um processo seletivo e passei em três etapas que não presenciais, a última que era presencial, percebi que não passei pela minha cor, a gente percebe”. (Magnólia, GF1)

“É triste o racismo, ao ponto do próprio negro se sentir inferior”. (Tulipa, GF1)

“Eu acho muito feio, estava em um hospital e chegou lá um grupo de alunos era um negro e todos os ouros brancos, o porteiro

disse olha que legal um monte de pombinho e um urubu no meio, nesse dia eu chorei". (Jasmin, GF1)

A percepção do racismo por elas é muito visível, inclusive contestando leis e orientações que tem o objetivo de incluir, elas entendem que as políticas algumas vezes excluem e isso se deve ao desconhecimento acerca do assunto. A falta de conhecimento faz as mulheres questionarem por algo que faz parte de políticas de inclusão, na tentativa de minimizar as diferenças estruturais existentes na nossa sociedade.

"Sempre tem preconceito, a começar por uma cota de negro nas vagas, o branco e o preto é a mesma coisa, somos pessoa e não tem que ter diferença, o negro é um ser humano e tem que respeitar". (Angélica, GF2)

"O Brasil é um país tão preconceituoso que tem políticas só para negros, pra que isso?". (Magnólia, GF1)

Arruda, Bulhões e Santos (2023, p. 109) explica que essa Lei de cotas viabiliza, ainda que em meio a críticas e empecilhos, a entrada de maior quantitativo de negros/as nas universidades. E dessa forma dando oportunidade a uma parcela da população que por muito tempo foi excluída e segue batalhando pela sua igualdade. Para Santana (2023, p. 3) as leis de cotas são possibilidade de concretização da cidadania de sujeitos historicamente subalternizados.

Importante enfatizar também no contexto de vulnerabilidade social que a classe influencia bastante nessa condição, mas a classe não define a situação de vulnerabilidade social, uma vez que essa vulnerabilidade tem uma multiplicidade de fatores envolvidos que podem ser pessoais, sociais ou ambientais, porém sabemos que a população de classe social menos favorecida tem mais chance de estar em vulnerabilidade social (Garcia *et al.*, 434).

"Se você é pobre, você consegue, mas o seu esforço vai ser dobrado, isso é fato. Vai ter que andar muito, vai ter dias que não vai ter o almoço, outros dias não têm o dinheiro pra transporte e vai comer sapato, tudo isso deixa a mente de uma pessoa de classe baixa exaustada e muitos não tem força". (Perpetua e Astromelia, GF3)

No que diz respeito a vulnerabilidade social percebemos um conhecimento das participantes sobre o contexto envolvido dentro desse termo. Porém estratégias de empoderamento feminino precisam ser traçadas para abrir a mentalidade das

mesmas e perceber o seu próprio contexto em vulnerabilidade, para que desse reconhecimento elas possam lutar pela igualdade de direitos entre os gêneros.

### **6.2.3 Mercado de trabalho**

Abordaremos essa categoria teórica enfatizando todas as mudanças enfrentadas pelas mulheres no mundo capitalista, que proporcionou a entrada da mão de obra feminina, porém ainda com muitas barreiras a serem enfrentadas. Tonelli (2023, p. 1) argumenta que ao entrar no mercado as mulheres seguem atribuições orientadas pelos homens e acabam por reproduzir os modelos hierárquicos masculinos. Foi evidenciado na pesquisa a percepção de preconceito pela mulher ser a genitora, ter direito a licença maternidade, faltar emprego quando o filho está doente.

“A mulher sempre sofre mais no mercado de trabalho, por vim de um processo estrutural, pra os empresários existem uma despesa a mais com essas mulheres”. (Girassol, GF3)

“Por a mulher ser fértil e engravidar, eu vejo muito preconceito no mercado de trabalho em relação a isso, principalmente dos patrões”. (Açucena, GF3)

“meu patrão se a gente engravidar, é só o tempo da licença, quando volta ele demite”. (Cameli, GF1)

Observamos que as obrigações do cuidar ainda estão sempre com as mulheres, quando um filho precisa de qualquer cuidado ou atenção a mais, seja na saúde, na escola ou em outros momentos, sempre quem corre para socorrer é a mãe, o pai fica livre para desenvolver suas atribuições laborais.

Outras situações vêm do preconceito estrutural de raça, classe, gênero ou transfobia<sup>5</sup>.

“Sou uma mulher trans e quando eu fui trabalhar em uma casa de família, a minha patroa me tratava com desprezo, acho que por ela pensar que eu não arrumaria emprego em outro lugar, não demorou muito e ele me deu as contas e eu percebi que foi por preconceito, desse tempo pra cá não trabalhei mais em lugar nenhum, justamente pelo preconceito eu fiquei com receio e

---

<sup>5</sup> A transfobia é a prática de violência e exclusão, infligida de diversas formas contra indivíduos travestis e transexuais, sendo as trans significativamente mais atingidas (RIBEIRO E SILVEIRA, 2020, p. 66).

como medo, por eu ser uma mulher trans, negra e da periferia". (Astromélia, GF3)

"Toda a dificuldade vivida por nós hoje vem da nossa história, das nossas lutas. Mulher só trabalhava em casa, sem ganhar nada. E se a gente parar pra pensar quem fez as leis dentro desses mercado, foram os homens que não vivem na pele a nossa realidade". (Magnólia, GF1)

"Já sofri preconceito por ser mulher, meu patrão me entregou o carro pra ir pegar um cliente, e o colega insistiu para que não fosse, e vi que era porque eu era mulher e ele achava que eu não era capaz". (Rosa, GF2)

"Acredito que a diferença maior entre o homem e a mulher seja a questão da força, o home fica com o trabalho mais braçal da força física e a mulher de cuidadora, da que cuida". (Tulipa, GF1)

O etarismo também foi uma barreira elencada por algumas de nossas participantes. O Brasil tem sofrido o envelhecimento populacional, uma vez que a população tem vivido mais e consequente a população ativa está ficando mais velha. Infelizmente ainda se percebe a prioridade no campo laboral de pessoas jovens, por inúmeras justificativas, e no caso a produtividade é o objetivo. Para Rodrigues et al. (2020, p.2) o setor de mercado trabalhista, trabalhadores mais velhos podem ser preferidos pelos mais jovens, com a crença de que são menos competentes e flexíveis.

"A dificuldade no mercado de trabalho aumenta depois dos 30 anos, é difícil, as portas não se abrem com facilidade não". (Hortência, GF2)

"É difícil conseguir serviço, principalmente depois dos 40 anos e vai ficar mais difícil ainda é isso o problema de muitas mulheres, principalmente as de periferia, que os maridos por muito tempo não deixavam trabalhar". (Angelica, GF2)

Com todas as barreiras enfrentada pelas mulheres, tem uma participante que não consegue perceber dificuldades no mercado de trabalho, com a fala dela identificamos que ela vive em um contexto financeiro favorável, não necessitando trabalhar fora de casa, quando não se vivencia uma realidade é difícil de reconhecer como uma dificuldade.

"Não vejo dificuldade nenhuma no meu ponto de vista em dificuldade no mercado de trabalho, tem dificuldade, tem concorrência, mas tem muita oportunidade é só procurar. Eu não trabalho por causa da minha filha, mas tenho certeza que se eu procurar em consigo." (Rosemary, GF3)

Por outro lado, algumas participantes mostraram a importância de se observar a realidade de vida de cada pessoa, mostrando que não é tão fácil o acesso ao emprego para todas as mulheres de forma igualitária.

“Temos que ter cuidado em generalizar essa facilidade no mercado de trabalho, cada um tem sua realidade.” (Girassol, GF3)

“Quem mais desmotiva nós mulheres, são as próprias mulheres, se a gente não tiver força de vontade, não vamos pra canto nenhum”. (Acácia, GF1)

As evoluções vêm acontecendo mais ainda se percebe que o acesso a essa evolução não é para todas. Proni e Proni (2018, p.1) descreve que as mulheres estão presentes em quase todas as profissões, inclusive em atividades antes destinadas apenas aos homens, como na engenharia mecânica, no transporte público, na carreira militar, dentre outras

“Graças a Deus as mulheres vem evoluindo e conquistando espaços. Fiquei muito feliz esses dias em ver que o exército abriu vaga para mulheres, em 2025 vai ser liberada para as mulheres se inscrever, é um sonho para muitas”. (Iris, GF3)

#### ***6.2.4 Qualificação e acesso aos cursos***

A abordar a qualificação profissional dentro dos grupos focais percebemos a importância que muitas delas dão ao profissional qualificado. Abordamos o programa que elas fazem parte como forma de perceber o reconhecimento, a realidade e dificuldades que elas viveram ou vivem para fazer parte do programa. Todas as participantes reconhecem a relevância do PSG e enfatizam ainda mais essa importância quando associam ao SENAC, uma instituição reconhecida por sua excelência na qualificação e formação técnica dos profissionais. A instituição tem como missão educar para o trabalho em atividades do comércio de bens e serviços e turismo (SENAC, 2019).

“Sei que o curso que eu estou fazendo pelo PSG, através do SENAC vai abrir uma oportunidade, a oportunidade que eu mereço”. (Astromelia, GF3)

“A qualificação é importante, porque se a mulher vai atras de um emprego sem ser qualificada, ela não consegue”. (Flora, GF2)

“Quando você se prepara, estudo você consegue um emprego. SENAC, facilita porque nos encaminha.” (Rosemary, GF3)

“Pra diminuir a dificuldade tem a estratégia para facilitar que é o prefeito e a capacitação, essa é uma estratégia verídica, independentemente de você nascer em periferia ou nascer em um berço de ouro”. (Perpétua, GF3)

“Nem sempre a qualificação vai facilitar a entrada, o reconhecimento dos profissionais no mercado de trabalho, principalmente dos mais capacitados não acontece e tem um despreparo grande das coordenações dos serviços”. (Girassol, GF3)

“Para quem é aluno do SENAC, fica um pouco mais fácil e ele encaminha a gente pra o mercado” (Hortência, GF2)

Apesar de todas reconhecerem a importância da instituição e se demonstrarem satisfeitas com a qualidade do serviço prestado pela instituição, percebe-se que somente a qualificação não tornará o mercado de portas abertas para esses egressos dos cursos técnico e de capacitação. Foram citados durante o desenvolvimento dos grupos, em especial, o problema da experiência profissional e um problema muito comum no mundo contemporâneo que é a indicação, que nas falas elas se referem ao quem indica (QI).

“Hoje o mercado de trabalho exige experiência mesmo que você seja qualificado, pra você conseguir um trabalho de limpar o chão ta exigindo experiência e nossa experiência dos cuidados de casa não conta.” (Flora, GF2)

“O mercado não da muita abertura, se você não tiver experiência comprovada, o mercado não contrata você.” (Hortência, GF2)

“A qualificação aumenta a chance entre aspas, porque quando eles pegarem a carteira que não tiver experiência, não adianta de nada se qualificar.” (Azaleia, GF2)

“Não adianta tanto a qualificação porque hoje no mercado de trabalho estão priorizando o QI.” (Tulipa, GF1)

Apesar de a instituição apresentar o setor Redes, que encaminha ao mercado de trabalho essas duas barreiras citadas no grupo, o setor não conseguiu vencer. O encaminhamento do setor acontece através de solicitação de empresas sobre determinado profissional, o Redes pesquisa em seu banco de dados e encaminha os alunos que fazem parte do perfil solicitado. Muitas empresas contratam sem ser através do setor e aí as barreiras continuam. São pontos a serem avaliados

com objetivo de melhorar o objetivo final que é a inserção dessas mulheres no mercado de trabalho.

No que diz respeito ao acesso e permanência do curso, percebemos a dificuldade de acesso e o sacrifício de algumas participantes para manter a assiduidade das aulas. O transporte e a divulgação dos cursos estão como principais barreiras e quando perguntado sobre sugestões de melhorias esses dois pontos foram abordados.

“Acho que a meia passagem para nós, seria um ponto importante para melhorar nossa frequência, eu falo por mim que todo dia são 6 reais, no fim do mês fica muito”. (Azaléia, GF2)

“A divulgação dos cursos não chega pra todo mundo, as vezes a gente sabe quando tem colegas aqui, e muita gente nem conhece”. (Angélica, GF2)

“Divulgação maior desses cursos PSG, porque a instituição é a melhor”. (Tulipa, GF1)

“Quando cheguei aqui tinha que tirar xerox de uns documentos e eu não tinha dinheiro, pode ver outras formas. A moça tirou porque teve boa vontade”. (Azaléia, GF2)

As formas de divulgação citadas anteriormente apresentam barreiras para essas mulheres, a divulgação pela internet não é inclusiva, muitas não têm tanta afinidade com os dispositivos tecnológico. E a ida ao SENAC só para saber de vagas é um custo que muitas não podem assumir.

### ***6.2.5 Mulheres ressignificando uma luta que vem do berço***

Cada mulher tem sua história, todas elas trazem um pouco do colonialismo, do patriarcado, da dupla jornada de trabalho enraizada em sua história de vida, e isso faz com que a sociedade naturalize determinada situações vivenciadas por nós mulheres. Fomos criadas em uma sociedade machista e esse foi o “normal” por muito tempo. No intuito de entender a influência da cultura anterior ainda nos dias de hoje, foram realizadas três entrevistas orais do para construção de histórias de vida, guiadas por um instrumento construído durante a pesquisa (APÊNDICE C).

O instrumento teve como objetivo resgatar vivências anteriores e atuais dessas mulheres, trazendo uma contextualização no que diz respeito ao contexto

histórico. Para Santos e Santos (2008, p. 715), as entrevistas do tipo história de vida nos permitem obter informações na essência da subjetividade da vida de uma pessoa, nos fornecendo uma riqueza de detalhes sobre o tema. Nogueira et al. (2017, p. 482) descrevem em seu estudo a importância da construção do vínculo para que aconteça esse tipo e coleta, enfatizam também que nos tempos modernos se faz necessário a presença física na construção desse vínculo, uma vez que vivemos em um contexto em que a tecnologia tem falado mais alto. Foi gratificante escutar as três participantes e vê-las abrindo um passado muitas vezes sofrido e cheio de lembranças, que trouxeram um mundo de informações no que diz respeito as lutas e batalhas delas.

As entrevistas orais do tipo história de vida foram realizadas com participantes do grupo focal que se sentiram à vontade. A pesquisadora, na finalização do GF, convidou-as a falar um pouco sobre sua história de vida. Conseguimos voluntariamente 2 participantes do GF1 e uma participante do GF2; as voluntárias trouxeram relatos importantíssimos para a discussão do nosso estudo. O instrumento abordou a história anterior no grupo familiar, história atual de acordo com o contexto vivido por cada uma e o encerramento abordou as percepções das participantes sobre o preconceito vivenciados pela mulher no mercado de trabalho, a importância da qualificação profissional e sugestões que poderiam vir a melhorar esse acesso.

As entrevistas aconteceram em sala de aula onde só estavam presentes a pesquisadora e as participantes, cada uma em seu momento. As gravações aconteceram com autorização através da leitura e assinatura do TCLE (APÊNDICE E). Para gravação, utilizamos o aplicativo *Gravador* do celular da pesquisadora; após a gravação, as entrevistas foram transcritas manualmente. A análise dos dados foi realizada também pela codificação, e identificação de categorias teóricas, seguidas da categorização orientadas por Bardin (2020) na análise de conteúdo. A codificação aconteceu por temática abordada, como representado no quadro 7. As categorias encontradas para essa análise: vulnerabilidade social, mercado de trabalho, qualificação e acesso aos cursos.

**Tabela 9** - Detalhamento da categorização segundo Bardin (2020) para as Entrevistas Oral do tipo História de Vida

Momentos	Codificação	Categorização
<b>História Anterior</b>	Mãe cuidadora	Vulnerabilidade Social

	Pai provedor Baixa renda Falta de oportunidade	
<b>História Atual</b>	Marido provedor Provedora Idade Preconceito Racismo Feminismo	Mercado de Trabalho
<b>Encerramento</b>	Primeiro emprego Dificuldade de curso Capacitação Quem indica Experiência	Qualificação e acesso aos cursos

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

As características básicas das participantes estão no quadro abaixo: elas foram identificadas com o nome da rosa que a representou nos grupos focais, ainda como forma de preservar a identidade das mesmas. A construção do quadro abaixo levou em consideração raça, curso, idade e o nível de formação delas, correlacionando assim com a interseccionalidade de gênero.

**Tabela 10** – Perfil identitário das participantes da entrevista tipo História de Vida

<b>Participante da Pesquisa</b>	<b>Idade</b>	<b>Curso matriculada</b>	<b>Raça</b>	<b>Formação</b>	<b>Grupo Focal Participante</b>
<b>Violeta</b>	50 <sup>a</sup>	Técnico Enfermagem	Branca	Ensino Médio	GF2

<b>Camélia</b>	32 <sup>a</sup>	Técnico Enfermagem	Negra	Ensino Médio	GF1
<b>Suyane</b>	49 <sup>a</sup>	Técnico em Enfermagem	Parda	Ensino Médio	GF2

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

As alunas do curso técnico em enfermagem se sentiram mais à vontade em participar da entrevista do tipo história de vida; associo essa frequência da enfermagem por ser a pesquisadora instrutora desse curso e as participantes se sentiram mais à vontade, reforçando a importância da participação voluntária. Nogueira et al. (2017, p. 468) justificam essa afinidade descrevendo que a relação entre pesquisador e aquele que narra sua história é um ponto essencial, e só acontece na presença de um vínculo de confiança mútua que é construído ao longo de um processo. No grupo focal 3, não conseguimos voluntárias para realizar a entrevista do tipo de vida, e respeitamos a vontade das participantes.

### **6.3.1 Entrevista do tipo história de vida**

#### **VIOLETA**

Violeta nasceu no ano de 1974, na cidade Juazeiro do Norte. Morava na casa com sua mãe, seu pai e suas três irmãs. Ela se autodeclara branca. Quem trabalhava e sustentava a casa era somente o pai: ele era sapateiro e sofreu um acidente; conseguiu um auxílio, nessa época a renda diminuiu e a mãe precisou trabalhar para ajudar nas despesas da casa: ela foi trabalhar em casa de família. Ela e as irmãs tiveram acesso à escola.

Começou a trabalhar com dez anos em casa de família, ajudando a cuidar das crianças da casa, porque perdeu o pai cedo. Violeta se emocionou nesse momento, ela percebia muita dificuldade para as mulheres conseguirem emprego na época, “antigamente as mulheres não tinha oportunidades, as oportunidades delas eram mesmo em casa de família, tiro por minha mãe e por mim, não via muita mulher no mercado de trabalho não.”

Casou-se com 21 anos, foi quando saiu da casa de seus pais e teve com seu marido 3 filhas. Hoje moram na mesma casa, com o esposo e duas filhas, pois a mais velha já casou e tem sua casa. Na sua casa, o seu esposo é o provedor do lar, ele é ourives e trabalha em casa mesmo, "ajudo ele quando posso, porque eu fico com a casa e trabalho de casa nunca para." O esposo também hoje ajuda dentro de casa.

Atualmente, a realidade de mercado de trabalho já melhorou de acordo com a análise de Violeta, já conseguimos ver muitas mulheres no mercado de trabalho, embora ainda haja uma grande prioridade para os homens. "Percebemos que tem mais homens, acho que por causa da força que muita profissão exige."

O curso Técnico em Enfermagem faz parte de um sonho que ela está realizando. Não teve oportunidade de estudar cedo, porque se dedicou a cuidar das filhas e agora que as filhas estão crescidas, vai recuperar o tempo perdido. Ela considera a qualificação importante diferencial no mercado de trabalho: "importante porque sem qualificação você não arruma um serviço bom, né?" Hoje, Violeta não tem dificuldades para frequentar o curso, as filhas já estão crescidas. Quanto à diferença de oportunidade no que diz respeito a classes, Violeta disse não perceber, porém reconheceu as chances de acesso maior para mulheres de classe social mais favorecida: "é verdade que as mulheres que têm condições têm mais oportunidade de acesso, de indicação." No que se refere à raça, ela acha que atualmente não tem tanta diferença de oportunidade: "hoje em dia, acho que não tem mais isso não, acho que tá quebrando mais isso ai." Violeta sugeriu como forma de melhorar o acesso das mulheres ao mercado de trabalho o aumento do acesso à qualificação profissional e o acesso a melhores experiências.

## CAMÉLIA

Camélia nasceu em 1992 no Hospital São Vicente, na cidade de Barbalha, interior do estado do Ceará. Ela se autodeclara de cor negra, foi adotada logo que nasceu por uma família composta por cinco irmãos em que todos tiveram acesso à escola, porém não tinham incentivo para frequentar a escola. "Nunca me senti inferior por ser adotada." A mãe não estudou e não trabalhava, dedicava-se às atividades de cuidar da casa. Seu pai faleceu quando ela era pequena, ela não sabe por qual motivo, mas explicou que seu pai era deficiente e que tinha um benefício do INSS: foi esse

benefício que sustentou a família sempre. Após falecer a mãe, ficou com a pensão que continuou sendo o sustento de toda a família.

Casou-se no civil aos 19 anos, e logo depois engravidou do seu primeiro filho. Após o menino nascer, ela precisou trabalhar para ajudar no sustento da casa e iniciou suas atividades trabalhando em casa de família, cuidando de uma criança. Ela descreve que já nessa época percebia muita falta de oportunidade para mulher conseguir trabalho: “as oportunidades sempre foram mais para o trabalho doméstico.” Teve mais dois filhos, outro menino e a mais nova é menina.

Hoje com 32 anos, ela está separada informalmente, ainda continua casada no cartório e o pai das crianças não ajuda em nada. Mora em uma casa alugada com os dois filhos mais novos, o mais velho mora com a sua mãe. Faz o curso Técnico em Enfermagem no horário da manhã e trabalha como cozinheira de um hotel no horário da tarde e da noite. “Acordo 4hrs da manhã, faço comida e organizo muita coisa em casa, meu filho mais velho me ajuda com os cuidados da louça, arruma o quarto dele e ajuda com a menina mais nova, arruma ela e vai pra escola juntos, quando eu chego de noite eu termino de fazer o que tem.”

Quanto à história profissional, Camélia iniciou como babá e após se separar teve dificuldade de encontrar emprego, trabalhou inicialmente como voluntária em uma escola ganhando por diária, até que um tempo depois conseguiu uma bolsa em uma creche no valor de R\$ 700,00, e após esse período foi contratada de carteira assinada no hotel, onde trabalha há um ano. Camélia não sofreu preconceito assim visível, mas sente que muitas vezes é julgada por sua aparência: ela associa a isso a condição de ser negra e pertencer a uma classe social menos favorecida. Apesar de ter um emprego, ainda passa por muitas dificuldades por ser a provedora do lar sem ajuda “é muito difícil porque mãe solo pagando aluguel, o transporte, a comida, internet, água. Tem que apertar o tempo todo, e mesmo assim não dá.”

No que diz respeito às diferenças entre homem e mulher no mercado de trabalho, Camélia trabalha em um lugar que é essencialmente feminino, “acho que porque é trabalho pra arrumar e cozinhar.” O homem no ambiente é o patrão, que se acha superior à função de gerente: diz ela que esse profissional tem uma forma grosseira de tratar as mulheres. Camélia percebe em seu dia a dia as diferenças existentes entre homens e mulheres, e até mesmo entre mulheres que estão em

classes sociais diferentes, não restringindo essas diferenças ao mercado de trabalho. “Você chega em uma loja e a atenção, o atendimento é diferenciado.” Nunca sofreu preconceito assim explícito, mas sente que muitas vezes é julgada por sua aparência: ela insiste que isso se deve à condição de ser negra e pertencer a uma classe social menos favorecida. “Mais ou menos, às vezes é o olhar que diz tudo, discrimina.”

Em se tratando de vagas no mercado de trabalho, Camélia considera o racismo muito visível, “as pessoas deixam de dar oportunidade pela cor, racismo, acham que não somos capazes, eles descrevem nós pela cor.” O primeiro emprego ainda é uma grande barreira pela percepção de Camélia, “eu acho que deviam dar mais oportunidade àquelas pessoas do primeiro emprego, porque tudo exige logo experiência: como ter experiência se não tem oportunidade?” Para Camélia, os cursos de qualificação são muito importantes, “tem que ter qualificação, mas também dedicação. É muito difícil conseguir e principalmente seguir no curso com uma responsabilidade de trabalho, da casa e dos filhos.” O incentivo de estar cursando o Técnico em Enfermagem foi a morte de uma irmã; ela terminou o curso e não conseguiu chegar a trabalhar porque sofreu um acidente automobilístico, “eu prometi a ela que ia realizar o sonho dela”. Hoje, Camélia se sente feliz e se identifica com o curso, “ele vai me ajudar a melhorar de vida.”

## SUYANE

Suyane nasceu em 1975, na cidade de Juazeiro do Norte e foi registrada no Crato, seu parto foi feito em casa. Ela se autodeclara parda. Na sua casa morava seu pai, sua mãe e mais 10 irmãos; sua mãe teve um total de 17 filhos e 5 faleceram ainda criança. Sua família era pobre, o pai não sabia ler e a mãe sabia ler pouco, os dois eram responsáveis pelo sustento da casa, a mãe ficava mais com os trabalhos de casa e da roça: “ela não tinha nem condições de trabalhar com esse monte de filhos, todo ano era um filho, todo ano”. O pai era cacheiro viajante, passava de 4 meses viajando, mas deixava todo o sustento da casa certo para viajar.

Todos os filhos do casal tiveram acesso à escola, porém não tinha incentivo, “minha mãe nunca incentivou a gente a estudar, era o faça o que quiser na hora que quiser”. Alguns irmãos não finalizaram os estudos básicos: “dos meus irmãos a única que se levantou foi eu, eu fui aquela pessoa rebelde que criava atrito, não era igual aos outros, eu sonhava mais alto, mas no meu tempo não tinha oportunidade.”

Suyane começou a desenvolver atividades laborais aos 11 anos de idade, com uma amiga que vendia revistas da AVON, “eu vendia e ela me passava a comissão”.

Saiu da casa dos seus pais aos 16 anos e começou a batalha pelo sustento. Conheceu o seu companheiro atual e se juntaram, eles têm uma diferença de idade de mais de 20 anos, mantêm uma união estável e dessa união ela engravidou da sua única filha. Suyane é mãe atípica por sua filha ter o Transtorno do Espectro Autista. Essa situação fez com que ela parasse a sua vida profissional, e fosse correr atrás de todas as terapias necessárias para o desenvolvimento da sua filha: ela trabalhava na própria casa como massoterapeuta. Hoje moram na mesma casa com o marido e a filha e ele ajuda bastante nas atividades de casa. Atualmente, o esposo está sem trabalhar e a família vive do benefício do INSS dele e o da filha, somando dois salários mí nimos em uma casa alugada.

No que diz respeito ao mercado de trabalho, Suyane percebe a dificuldade principalmente para pessoas mais velhas, independente do sexo e, no caso dela, muita dificuldade por ser mãe atípica. “Por ser mãe atípica eu tenho direito à redução de carga horária e as empresas quando sabem, nem contratam.” Mas enfatiza ver maiores dificuldades para as mulheres, junto com esses fatores abordados. Suyane não percebe diferença de oportunidade entre mulheres de classes social diferente, “às vezes acho que sim, às vezes que não; eu fico nesse pensamento que as mulheres que têm dinheiro têm mais oportunidade, eu acho que não, eu acho que isso vai do conhecimento, vai do querer, do quero, eu vou conseguir e chego lá, acho que é assim, mas existe o QI, sabemos que nas empresas tem muito quem indica.” Já quando nos referimos à raça, Suyane percebe um preconceito ainda grande. “Existe porque eu já passei por isso, levei uma amiga negra para uma entrevista de recepcionista, o cara era meu amigo e ele barrou na hora, quando ele olhou pra minha amiga eu percebi no semblante dele que de cara ele já disse não, e minha migra também percebeu.”

Suyane enfatiza a importância da qualificação profissional: “é importante em todos os sentidos, porque eu também posso trabalhar como autônoma.” Mas tem enfrentado dificuldades em alguns momentos para ir às aulas, principalmente por causa da filha que vive momentos de altos e baixos e nessas situações só ela que consegue dar o apoio necessário à filha. “Os altos e baixos da minha filha às vezes me tornam fraca.” Para melhorar o acesso das mulheres no mercado de trabalho a

participante sugere o diálogo, cursos e até mesmo terapia para as mulheres. “Elas mesmas se trancam naquele mundinho delas por saber que não conseguem.”

### 6.3.2 Vulnerabilidade social

Para chegar a essa categoria teórica, relacionamos os códigos identificados no decorrer das três entrevistas orais. São eles: mãe cuidadora, pai provedor, baixa renda, falta de oportunidade. Esses códigos, mesmo que independentes, nos trazem em mente o contexto e o conceito amplo de vulnerabilidade social, uma vez que são situações que deixam a mulher em situação de submissão. Quando mulheres nessa situação vão em busca de se colocar no campo laboral, verificamos uma grande probabilidade de precarização da mão de obra. Como já abordado pelo nosso estudo, a vulnerabilidade não está somente relacionada à escassez de dinheiro, mas a todo o contexto social dessas mulheres.

A história anterior dessas mulheres foi marcada por batalhas onde a mulher sempre cuida da casa, dos filhos e dos maridos, estando ou não trabalhando fora de casa para auxiliar no sustento da casa. Uma realidade de muitos filhos e de pouco incentivo à escolarização.

“Na nossa casa nos nunca tivemos estímulo para ir pra escola, ia se quisesse, se não quisesse não fazia diferença nenhuma (Suyane)”

“Minha mãe cuidava dos 4 filhos e da casa, mais quando meu pai se acidentou ele teve que trabalhar fora, trabalhou em casa de família (Violeta)”

“Minha mãe ajudava meu pai só que no trabalho da roça, em casa mesmo. Eu tive, acho que 14 irmão, quando eu nasci acho que ainda tinham 10 (Suyane)”

“Minha mãe não trabalhava, só cuidava dos filhos, e quem nos sustentava era pensão que meu pai deixou (Camélia)”

“Com 10 anos eu precisei ajudar minha família, fui trabalhar em casa de família (Violeta)”.

Em todas essas falas, foi percebido que a situação de vulnerabilidade social vem da história anterior de cada uma. Cada uma em seu contexto de vida. Reis et al.

(2019, p. 587) afirmam que a condição de vulnerabilidade social não constitui uma característica própria do indivíduo, mas sim um conjunto de arranjos sociais em que o sujeito está envolvido e influencia a sua vida. Em nosso estudo, percebemos essa influência especificamente nas mulheres: a vulnerabilidade não é condição de uma ou outra participante, mas de todas, cada uma com a sua especificidade. Para Durand et al. (2021, p. 2), todo o contexto de vulnerabilidade vivido pelas mulheres vem dos direitos tardios que nos trouxeram uma geração inferiorizada, e o pior de tudo é que foi normalizada essa inferioridade. Mendes (2019, p. 175) complementa quando fala na construção de personalidade feminina, contextualizando a história dessas mulheres, aquela personalidade já formada e considerada o normal. As participantes percebem que antigamente a mulher tinha grande dificuldade de trabalhar fora de casa, e quando conseguiam algum trabalho, era somente em casa de família.

“Antigamente as mulheres não tinha oportunidades, as oportunidades delas era mesmo em casa de família, tiro por minha mãe e por mim, não via muito mulher no mercado de trabalho não” (Violeta).

“Só trabalhava em casa de família, acho que porque o home ficava com a força né?” (Camélia).

“Minha mãe criou a gente pra ficar em casa, não foi pra trabalhar fora não. Os trabalhos era tudo em casa de família” (Suyane).

Com o passar do tempo, e principalmente com a evolução do capitalismo, as mulheres foram conquistando uma visibilidade, embora pequena e precarizada, no mercado de trabalho. Outras mulheres continuaram sem a oportunidade para conseguir uma vaga no mercado de trabalho por muitas barreiras ainda enraizadas em nossa cultura.

“Depois de casada eu não trabalhei porque priorizei minha casa e cuidado dos meus filhos, não tive como me qualificar, agora que os meninos estão grandes eu vou correr atrás do meu sonho, cuidar de pessoas (Violeta)”.

A falta de oportunidade sofrida por muitas, deixa as mesmas sem condições de batalharem por uma melhoria na qualidade de vida, permanecendo na condição de vulnerabilidade social. Como mencionado na análise do questionário das supervisoras pedagógicas, o empoderamento feminino é importante e trazemos esse empoderamento como plano de ação para amenizar a condição de vulnerabilidade social dessas mulheres; Enfatizamos no estudo a ideia de amenizar, pois, como

abordado nos grupos focais por muitas participantes, a situação de ser mulher já nos deixa em vulnerabilidade social. Spinks et al. (2015, p. 8) associam a vulnerabilidade feminina ao machismo, que pode ser entendido como uma estrutura social subjetiva, construída a partir da existência de gênero como uma classificação criada socialmente.

Nossas participantes são todas casadas, uma não vive com o companheiro. Todas descrevem o papel de cuidado da casa como prioritariamente delas, com o auxílio de filhos ou esposo. Apenas uma participante trabalha e sustenta sozinha a casa e os filhos.

“Acordo 4hrs da manhã, faço comida e organizo muita coisa em casa, meu filho mais velho me ajuda com os cuidados da louça, arruma o quarto dele e ajuda com a menina mais nova, arruma ela e vai pra escola juntos, quando eu chego de noite eu termino de fazer o que tem.” (Camélia).

As outras duas participantes não trabalham, e essa opção se deve à necessidade de cuidar dos filhos, em acordo com os companheiros que, quando têm tempo, ajudam-nas com as atividades de casa. Percebi em muitos depoimentos a preocupação das mulheres em ajudar o companheiro no sustento da casa, sempre normalizando que o trabalho de casa é da mulher.

“Meu marido trabalha em casa; aí quando eu termino as atividades de cuidar da casa, eu vou ajudar ele.” (Violeta)

“Quando dá, ele me ajuda nas obrigações da casa, mas como nós dividimos as atividades, essa é minha função.” (Suyane)

O patriarcado ainda se encontra muito ativo na fala e na vivência das mulheres participantes. A supremacia masculina, ditada pelos valores instituídos, atribuiu maior importância às atividades masculinas em detrimento das atividades femininas (MARIANO, 2019, p. 431). Embora no mundo contemporâneo, com as evoluções no conhecimento, muitas adequações estejam sendo feitas no contexto familiar, a mulher ainda continua ativa nas atividades de cuidar, não remuneradas e pouco reconhecidas.

### 6.3.3 Mercado de trabalho

No que diz respeito ao mercado de trabalho, as três voluntárias conseguem perceber uma grande evolução para as mulheres, embora ainda vivenciemos muitas barreiras. Dentre as entrevistas realizadas, encontramos as seguintes barreiras: gênero, raça, classe, falta de rede de apoio com o cuidado com os filhos e o etarismo.

“Percebo diferença de oportunidade entre homens e mulheres e também entre idades, pessoas mais velhas não tem oportunidade”. (Suyane)

“No meu serviço o dono se acha superior por ser homem, lá tem mais mulheres”. (Camélia)

“As pessoas deixam de dar oportunidade pela cor, racismo, acham que não somos capazes, eles descrevem nós pela cor.” (Camélia)

“As mulheres que têm condições têm mais oportunidade de acesso, de indicação”. (Violeta)

“Lá no meu trabalho eles não querem que a gente tenha filhos”. (Camélia)

Pelas desigualdades até aqui pesquisadas, evidencia-se que as mulheres frequentemente não têm a mesma liberdade que os homens na escolha das atividades que querem desempenhar (GOES e MACHADO, 2018, p. 53). Em uma publicação de março de 2024 no gov.com, na aba de Ministério do trabalho e emprego, estão dispostos dados da Pesquisa Nacional por Amostra por Domicílio (Pnad) do IBGE de 2023: a pesquisa mostra que as mulheres estão tendo mais acesso ao mercado de trabalho, embora ainda não estejam em igualdade, e que a mobilização por essa igualdade deve envolver toda a sociedade, esse trabalho faz parte de uma necessária mobilização.

Goes e Machado (2028, p. 54) abordam que a realidade é que as mulheres sempre devem apresentar um requisito a mais que seus colegas homens para ocupar o mesmo posto de trabalho. Evidenciando as desigualdades ainda vividas na atualidade.

“Levei uma amiga negra para uma entrevista de recepcionista, o cara era meu amigo e ele barrou na hora, quando ele olhou pra minha amiga eu percebi no semblante dele que de cara ele já disse não, e minha amiga também percebeu.” (Suyane)

Durante as entrevistas, também foi abordado o que poderia mudar para que o acesso ao mercado de trabalho fosse mais tranquilo e eficaz.

“Acho que eles deviam dar mais atenção ao primeiro emprego, com maiores incentivos a esses novo profissionais. Como vamos ter experiência, sem ter a oportunidade”. (Camélia)

A questão da experiência cobrada por muitas empresas se mostrou um grande obstáculo vivenciado por essas mulheres.

#### **6.3.4 Qualificação e acesso aos cursos**

Na entrevista oral, procuramos saber o que levou a mulher a fazer o curso, qual a relevância que elas percebem da qualificação profissional e se apresentam alguma dificuldade. Todas consideram importante a qualificação profissional, elas fortalecem o pensamento de que o profissional qualificado consegue mais visibilidade no mercado de trabalho, tanto para entrada no mundo do trabalho como na qualificação para se manter no emprego.

Quanto ao PSG, as participantes consideram o programa muito bom, mas observam que o acesso não é tão fácil, principalmente quando se trata de cursos técnicos. O fato de a divulgação dos cursos se dar prioritariamente pela internet resulta em que não cheguem a todos, e por muitas vezes as mulheres que se encontram em situação de vulnerabilidade social não têm acesso nem à divulgação dos cursos nem à programação disponível.

“Acho que esses cursos ainda não são para todos e nem para os que mais precisam, porque muitas vezes essas mulheres que mais precisam nem sabem que tem cursos e vagas disponíveis”. (Violeta)

“Quando ficamos sabendo é pela boca de outra pessoa, e como as vagas acabam logo, muitas mulheres não conseguem chegar a tempo de conseguir”. (Suyane)

## 7 CONCLUSÃO

Ao chegar ao final desse estudo, concluímos que todos os objetivos propostos no trabalho foram alcançados. Foi avaliada a Política de Qualificação Profissional através do Plano de Qualificação Profissional que orienta todas as ações a serem executadas pelos programas existentes em parceria com o governo. No nosso estudo, enfocamos o PSG como parâmetro para observar a relevância da qualificação na entrada das mulheres no mercado de trabalho e assim perceber e avaliar a política.

A igualdade de gênero no contexto do mundo trabalho é um desafio que acompanha a árdua história de batalhas que as mulheres enfrentaram e ainda enfrentam, por toda a linha do tempo, e foi abordada durante o estudo. Percebemos evoluções e retrocessos por muitos anos e a realidade política do momento como detentora de uma grande relação com melhorias ou pioras nas oportunidades vividas pelas mulheres. Ao longo do percurso vivido nessa luta, a noção de normalidade, no que diz respeito à superioridade e autoridade masculina, parece ter sido plantada na cultura em que vivemos há tempos, e ainda se encontra enraizada na vida de muitas pessoas, inclusive das próprias mulheres. Foi observado durante a coleta de dados que muitas mulheres percebem essa desigualdade como normal. O patriarcado, principalmente, ainda permanece visível em nossas sociedades pós-industriais, e segue sendo um ponto de apoio à normalização de sua condição de subalternidade por parte das mulheres.

Considero essencial que as mulheres percebam as atuais diferenças entre os sexos, favorecendo a exclusão delas, uma vez que são as mulheres unidas que vão mostrar a força e a capacidade feminina onde ela esteja. O empoderamento dessas mulheres se faz necessário. No desenvolvimento do estudo, observamos que a interseccionalidade de gênero ainda é visível e principalmente as mulheres negras e pobres são as que mais sofrem com as desigualdades, enfatizada aqui a desigualdade de acesso, permanência, remuneração e reconhecimento no mundo do trabalho.

No que diz respeito à interseccionalidade de gênero abordada no estudo, confirmamos através da realidade das participantes de classe social mais

desfavoráveis ainda sofrem as maiores exclusões no mundo do trabalho; porém, as mulheres negras ainda são as que mais sofrem preconceito. Isso nos aponta a necessidade de políticas públicas voltadas para as mesmas, e que essas políticas contem com a participação delas, que são os sujeitos que vivenciam a realidade.

No desenvolvimento do trabalho de campo, foram percebidas outras realidades não abordadas na interseccionalidade de gênero, e que trazem prejuízo para elas, carecendo de atenção e políticas públicas que favoreçam a inclusão dessas mulheres, a exemplo da mãe atípica, que sofre dificuldades de conseguir um trabalho devido às necessidades especiais de seus filhos. Essa conclusão se vale também da observação da experiência da mulher trans que vive uma variedade de preconceitos em todos os contextos de sua vida. O desenvolvimento dos grupos focais nos proporcionou a entrada dentro da realidade plural dessas mulheres, a partir dos quais foi percebido que o contexto familiar de cada mulher influencia diretamente na maneira de pensar e agir de cada uma.

Acreditamos que a profissionalização seja um fator importante no auxílio no combate a todas essas desigualdades, uma vez que se trata de aquisição, troca de conhecimentos e experiências entre os participantes. O conhecimento adquirido nos deixa mais críticos, e assim identificamos mais facilmente qualquer forma de preconceito. Outro ponto que emana da reflexão sobre a profissionalização é que as metodologias de aulas inclusivas vão mostrando e conscientizando de forma didática que cada mulher tem a sua particularidade, e que precisa assim ser respeitada e desenvolvida de acordo com sua capacidade específica.

No que diz respeito à relação da política de qualificação profissional com III PNPM, observamos pouca relevância, ou até mesmo uma irrelevância para a contribuição do III PNPM: por ser um plano que se encontra desatualizado, foram poucas as metas e ações aproveitadas no estudo devido à desatualização na atualidade e a contexto social, político e econômico em que se aplicaria. Sentimos a necessidade de uma atualização desse documento levando em consideração um estudo aprofundado da realidade atual das mulheres em todo o contexto em que estão submetidas.

A pandemia do COVID-19 ajudou no retrocesso de muitas conquistas das mulheres, principalmente no campo laboral. Muitas mulheres perderam seu trabalho

e voltaram para o cuidado de casa; os cursos ficaram prejudicados e elas tiveram que se adaptar ao ensino à distância. As mulheres, nesse período, tiveram que se adaptar à difícil rotina, e de dentro de casa continuavam com a batalha de conciliar as atividades cuidados com estudos. Naquele momento, isso se tornou ainda mais complicado: esse período registra uma queda tanto no número de matrículas quanto no número de novos empregos para mulheres.

A literatura dos últimos cinco anos guarda uma grande quantidade de publicações sobre feminismos, racismo, classismo e as dificuldades no que diz respeito às diferenças de gênero. Porém, foi percebido que a maioria das publicações se refere à violência sofrida pelas mulheres, principalmente quando falamos de mulheres em vulnerabilidade social. No desenvolvimento do estudo, observou-se que a vulnerabilidade social contempla todas as mulheres independente das interseccionalidade de gênero abordada no estudo, uma vez que a percepção da autoridade masculina encontra-se muito fortemente estabelecida na sociedade atual e a normalização desse perfil ainda está presente na vida de muitas mulheres.

No que diz respeito à influência da qualificação profissional na entrada das mulheres no mercado de trabalho, encontramos uma grande surpresa, as mulheres são a maioria dentro das salas de aula, porém ainda continuam entrando menos no mercado de trabalho quando comparada aos homens. Ao mesmo tempo, percebemos que a profissionalização não garante a empregabilidade, ela favorece e proporciona mais oportunidade, porém ainda existem barreiras que atrapalham o processo de empregabilidade, a exemplo dos empregos por promessas políticas. Percebemos que em todos os grupos focais foi abordado o favorecimento por indicação como prioridade em uma vaga de emprego, como uma realidade perceptível no contexto político no nosso país, onde muito se fala em meritocracia, mas por muitas vezes não é executado. Outra barreira encontrada na entrada no mundo do trabalho foi a exigência de experiência, apesar dos cursos apresentarem uma carga horária significativa de práticas, elas não contam como experiência profissional em um processo seletivo de emprego.

O PSG é um programa de grande relevância social e econômica, e segue todas as orientações expressas no plano de qualificação profissional. Entretanto, ainda foram percebidas algumas barreiras pelas mulheres participantes da pesquisa, como acesso restrito, devido à divulgação não ser acessível a todos, principalmente

às mulheres que estão em alguma situação de vulnerabilidade social. Outra barreira encontrada foi a questão financeira para frequentar o curso, e por muitas vezes não conseguem o dinheiro do transporte e do lanche. Outra barreira foi a falta da rede de apoio nos cuidados de casa da família. Alguns cursos do PSG são ofertados nas comunidades, porém, em sua maioria, acontecem dentro das unidades SENAC, ficando distantes da residência de algumas mulheres.

No decorrer da nossa análise, não levamos em consideração a evasão de sala de aula dessas mulheres, apenas o número de matrículas realizado no período do estudo. Foi percebido que as mulheres encontram grandes dificuldades para se qualificar, principalmente no que diz respeito à falta da rede de apoio. Seria importante um estudo detalhado nesse ponto para que estratégias de auxílio fossem incluídas dentro do PNQ, uma vez que o mesmo não trata dessa temática.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural: feminismo plurais**. São Paulo, Sueli Carneiro, Pólen, 2019.

ALMEIDA, Tatiane Santos Couto de. **TRIANGULAÇÃO DE TÉCNICAS PARA COLETA DE DADOS EM PESQUISA QUALITATIVA EM SAÚDE**. Textura, Governador Mangabeira-BA, v. 9, n. 17, p. 107-117, jul - dez, 2016.

ALVES, Jose Eustáquio Diniz. **Desafio da equidade de gênero no século XXI**. Estudos Feministas. V.24, n.2, Florianópolis, mai/agosto, 2016.

ALVES, Leonardo Dias. **A divisão racial do trabalho como ordenamento do racismo estrutural**. R. Katál., Florianópolis, v. 25, n. 2, p. 212-221, maio-ago. 2022.

ARAUJO, Elita Isabella Morais Dorville. **Sobre a morte das Dandaras: gênero, raça e classe como aportes para pensar uma criminologia feminista e interseccional**. 139 páginas, UFAL, 2019.

ARAUJO, Tarcisio Patrício de; LIMA, Roberto Alves de. **Formação profissional no Brasil: revisão crítica, estágio atual e perspectivas**. Estudos avançados v.28, n.81, 2014. Disponível em:  
<https://www.scielo.br/j/ea/a/N3VttP4xNz3TfzN8QMcGJGb/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 24/10/2024 às 13:10.

ARRUZA, Cinzia; BHATTACHARYA, Tithi; FRASER, Nancy. **Feminismo para os 99% um manifesto**. Tradução Heci Regina Candiani. 1ª edição, São Paulo, Boitempo, 2019.

ARRUDA, Dyego de Oliveira; BULHOES, Lucas Mateus Gonçalves; SANTOS, Caroline Oliveira. **A política de cotas raciais em concursos públicos**: desafios em face da luta antirracista. Serv. Soc. Soc., São Paulo, n. 145, p. 91-111, set./dez. 2022.

ASSUCENA, Bianca; COLONESE, Cristiane. **Discutindo gênero e saúde na formação de residentes de um hospital universitário**. SAÚDE DEBATE | RIO DE JANEIRO, V. 46, N. Especial 6, P. 239-250, Dez 2022. Disponível em:  
<https://www.scielo.br/j/sdeb/a/yCsm44JLK5FPBxt5QZ6sYFg/?format=pdf&lang=pt> acesso em: 10/09/2024 as 09:20hrs.

AVILA, Juliana da Silva; AREOSA, Silvia Virginia Coutinho. **A mulher em vulnerabilidade social e a relação com a violência familiar**. Revista Psicologia, Diversidade e Saúde, [s.l.], 12, 2023. <http://dx.doi.org/10.17267/2317-3394rpds.2023.e4821>

BARBOSA, Ana Luiza Neves de Holanda. **Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro**. Nota técnica Ipea, 2014. Disponível em:  
[https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3736/1/bmt57\\_nt02\\_participa%C3%A7%C3%A3o.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3736/1/bmt57_nt02_participa%C3%A7%C3%A3o.pdf), acessado em 07/04/2024.

BACKES, Dirce Stein; COLOMÉ, Juliana Silveira; ERDMANN, Rolf Herdmann; LUNARD, Valéria Lerch. **Grupo focal como técnica de coleta e análise de dados em pesquisas qualitativas.** O Mundo da Saúde, São Paulo: v.35, n.4, p.438-442, 2011.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo. Tradução** Luis Antero Reto e Augusto Pinheiro. 4<sup>a</sup> edição, Portugal, Edições 70, Agosto, 2020.

BERTH, Joice. **Para entender o empoderamento.** Revista Estudos Feministas, Florianópolis, n. 28, v.1, 2018.

BEZERRA, Lorena. **Gênero, raça e classe:** um olhar interseccional sobre a violência simbólica no cotidiano da universidade. Revista feminismo. v.6, n.2, Maio-Agosto, 2018.

BOULLOSA, Rosana de Freitas; ARAÚJO, Edgilson Tavares de; OLIVEIRA, Breyner Ricardo de; GUSSI, Alcides Fernando. **Por antimanual de avaliação de políticas públicas.** Revista Brasileira de Avaliação. v.10, n.1, e100521, 2021. <http://dx.doi.org/10.4322/rbaval202110005>

BRASIL. **Plano Nacional de Políticas da Mulheres.** Brasília, DF. Secretaria especial de política para mulheres, 2005.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasilia, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Tempos e Memórias do feminismo no Brasil.** Presidência da República. Secretaria de Política para Mulheres, Brasília, 2019.

BRASIL. **III Plano Nacional de Políticas para as Mulheres.** Presidência da República. Secretaria de Política para Mulheres, Brasília, 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. **Plano Nacional de Qualificação – PNQ:** 2003-2007. Brasília, 2003.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Mulheres no Mercado de Trabalho: Uma Evolução Constante Rumo à Igualdade.** Publicado em 28/03/2024 17h47 Atualizado em 28/03/2024 17h48. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/mulheres-no-mercado-de-trabalho-uma-evolucao-constante-rumo-a-igualdade>. Acesso em: 11/09/2024 as 11:18hrs

BRASIL. Ministério das Mulheres. Disponível em: <https://agenciagov.ebc.com.br/noticias/202404/mulheres-sao-a-maioria-no-ensino-tecnico-profissionalizante>, Acesso em 19/10/2024 as 12:09hrs.

Brasil. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres. **Tempos e Memórias do Feminismo no Brasil.** Brasília: SPM, 2010.

BENIGNO, Gabriel Oliveira Loiola; VIEIRA, Diego Mota; OLIVEIRA, Jessica Eloísa de. **Desigualdade de gênero nos estados brasileiros e análise dos stakeholders**

**do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher.** Rev de Administração Pública. Rio de Janeiro, 55(2): 483-501, mar. - abr. 2021.

CAL, Danila Gentil Rodriguez. **Apêndice B – roteiro semi estruturado para grupo focal.** In: *Comunicação e trabalho infantil doméstico: política, poder, resistência* [online]. Salvador, EDUFBA, 2016. pp.359-362.

CARMO, Michelle Eustáquia de, GUIZARDI, Francini Lube. **O conceito de vulnerabilidade e seus sentidos para as políticas públicas de saúde e assistência social.** Cad. Saúde Pública 34 (3), 2018.

CISNE, Mirla. **Feminismo e marxismo: apontamentos teóricos-políticos para o enfrentamento das desigualdades sociais.** Serv. Soc. Soc, n. 132, p. 211-230, São Paulo, maio/ago, 2018.

CORCETTI, Elisabete; LORETO, Maria das Dores Saraiva de. **O discurso político sobre a qualificação profissional de mulheres desfavorecidas:** emancipação ou hegemonia? Cad. EBAPE.BR, v. 15, nº 2, Artigo 10, p. 364-376, Rio de Janeiro, Abr./Jun .2017.

CORRÊA, Avani Maria de Campos; OLIVEIRA, Guilherme de; OLIVEIRA Anny Carolina de. **O Grupo focal na pesquisa qualitativa: princípios e fundamentos.** *Revista Prisma*, v.2, n.1, p.34-47. Acessado em: 31/03/2024. Recuperado de <https://revistaprisma.emnuvens.com.br/prisma/article/view/41>

COSTA, Simone da Silva. **Pandemia e desemprego no Brasil.** Revista de Administração Pública. Rio de Janeiro 54(4):969-978, jul. - ago. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/SGWCFyFzjzrDwgDJYKcdhNt/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 23/05/2024.

COUTO, Mari Carolina do Amaral; SAIANI, Carlos Cesar Santejo. **Dimensões do empoderamento feminino no Brasil:** índices e caracterização por atributos locacionais e individuais e participação no Programa Bolsa Família. Disponível: <https://www.scielo.br/j/rbepop/a/FjLVCbPchwKzFDbG4rQsVdL/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 09/09/2024.

DAVIS, Angela, 1944. **Mulheres, raça e classe.** Tradução: Heci Regina Candiani. 1<sup>a</sup> edição, São Paulo, Bointempo, 2016.

DESLAURIERS, Jean-Pierre.; KÉRISIT, Michele. O delineamento de pesquisa qualitativa. In: **A pesquisa qualitativa: enfoques metodológicos e metodológicos.** Petrópolis: Editora Vozes. p. 127-150, 4<sup>a</sup> edição, 2023.

**DIEESE. Mulheres no mercado de trabalho: desafios e desigualdades constantes.** Boletim Especial 8 de Março de 2024 – Dia Internacional da Mulher. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2024/mulheres2024.pdf>. Acesso em: 11/09/2024, 13:05hrs.

DURAND, Michelle Kunt; HEIDEMANN, Ivonete Teresinha Schülter Buss; RUMOR, Pamela Camila Fernandes; VENDRUSCOLO, Carine; BELAUNDE, Aline Megumi

Arakawa; SOUSA, Jeane Barros de. **Possibilidades e desafios para o empoderamento feminino: perspectivas de mulheres em vulnerabilidade social.** Escola Anna Nery v.25, n.5, 2021.

FEDERICI, Silvia. **O patriarcado do salário: Notas sobre Marx, gênero e feminismo.** São Paulo: Boitempo, 2021.

FERREIRA, Marli Polenz; OLIVEIRA, Francisco Nilton Gomes de; PEREIRA, Ascísio dos Reis; DINIZ, Gebson Andrei Almeida. **Educação Profissional e Tecnológica: Uma Suscinta Análise da Trajetória do Gênero Feminino.** Rev. de Estudos Interdisciplinares, v. 6, n. 1, jan-dez, 2024. Disponível em: <https://revistas.ceeinter.com.br/revistadeestudosinterdisciplinar/article/view/772/1102> Acesso em: 19/10/2024.

FILGUEIRA, Cristina Almeida Cunha. **Atores locais na implementação da política de qualificação profissional.** Serv. Soc. Soc., São Paulo, n. 107, p. 438-460, jul./set. 2011.

FRASE, Nancy; JAEGGI, Rahel. **Capitalismo em debate: uma conversa na teoria crítica.** Tradução Nathalie Bressiani, 1<sup>a</sup> edição , São Paulo, Boitempo, 2020.

GALVAO, Anna Larice Meneses; OLIVEIRA, Elda; GERMANI, Ana Claudia Camargo Gonçalves; LUIZ, Olinda do Carmo. **Determinantes estruturais da saúde, raça, gênero e classe social: uma revisão de escopo.** Saúde Soc. São Paulo, v. 30, n. 2, e200743, 2021.

GARCIA , Lucas França; BERNUCI, Marcelo Picinin; MARQUES, Andrea Grano; BERTOLINI, Sonia Maria Marques; SILVA, Tania Maria Gomes da. **Um estudo de caso sobre vulnerabilidade social: reflexões para a promoção da saúde.** Rev. bioét. (Impr.). n. 27, v. 3, p. 430-8, 2019.

GATTI, Bernadete Angelina. **Grupo focal na pesquisa em ciências sociais e humanas.** Brasília: Liber Livro, 2005.

GKIOULEKA, A. et al. Understanding the micro and macro politics of health: inequalities, intersectionality & institutions: a research agenda. Social Science & Medicine, Oxford, v. 200, p. 92-98, 2018.

GOES, Mayara Jennyfer Vieira de. **Feminismo classista: a aliança entre o feminismo e o marxismo.** Qualitas Revista Eletrônica, v. 22, n. 1, janeiro/abril, 2021.

GOES, Fabio; MACHADO, Fernanda. **A mulher e o mercado de trabalho: permanência e perspectivas.** Revista Eletrônica do TRT-PR - V. 10 n.99 . Mai.21. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/189686/2021\\_goes\\_fabio\\_mulher\\_mercado.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/189686/2021_goes_fabio_mulher_mercado.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 11/09/2024.

GOHN, Maria da Glória. **Teorias sobre a participação social: desafios para a compreensão das desigualdades sociais.** Caderno CR. Salvador. v. 31, n. 85. jan-abr, 2019.

GROULX, Lionel-Henri. **Contribuição da pesquisa qualitativa na pesquisa social.** Petrópolis: Editora Vozes. p. 95 - 126, 4<sup>a</sup> edição, 2023.

GUSSI, Alcides Fernando; OLIVEIRA, Breyunner Ricardo de. **Políticas públicas e outra perspectiva de avaliação: uma abordagem antropológica.** Desenvolvimento em debate. v. 4, n. 1, p. 83-101, 2016.

GUIGINSKI, Janaína; WAJNMAN, Simone. **A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos.** Rev. bras. estud. popul. V. 39, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbepop/a/YqqJqjPwYW33k6GFLknY4sS>. Acesso em: 12/10/2024.

HOOKS, Bells, 1952. **O feminismo é para todo mundo: políticas arrebatadoras.** Tradução Bhuvi Libanio. 18<sup>a</sup> edição – Rio de Janeiro, Rosa dos tempos, 2022.

IPEA. **Mulher e trabalho: avanços e continuidade.** Nota Técnica, n. 40, 08 de março de 2010.

IPEA. **Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014.** Nota técnica, n. 24. Março, 2016.

JUNIOR, Paulo Torres; GUSSI, Alcides Fernando; SILVA, Paulo Junior Barbosa da; NOGUEIRA, Tiago Amorim. **Avaliar em Profundidade: Dimensões Epistemológicas, Metodológicas e Experiências Práticas de uma Nova Perspectiva de Avaliação de Políticas Públicas.** Revista Brasileira de Políticas Públicas e Internacionais, v. 5, n. 2, ago./2020.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina Andrade. **Fundamentos de metodologia científica: Técnicas de pesquisa.** 7. Ed. – São Paulo: Atlas, 2010.

LIMA, Francisco Assis de. **Qualificação do trabalho e políticas públicas de potencialização humana.** Revista Educação Pública, v. 21, n. 12, 6 de abril de 2021.

LIMA, Francisco Anderson Carvalho de; GUSSI, Alcides Fernando. Pode o subalterno avaliar? Possibilidades de um giro contra-hegemônico como opção descolonial no campo da avaliação de políticas pública. **Revista Aval**, julho/dezembro, v. 6, n. 20, 2021.

LIMA, Faique Ribeiro; GOMES, Rogerio. Conceitos e tecnologias da Indústria 4.0: uma análise bibliométrica. **Revista Brasileira de Inovação.** Campinas (SP), v. 19, p. 1-30, 2020.

LINS, Maria Alcina Terto. **CAPITALISMO CONTEMPORÂNEO: precarização e flexibilização das relações de trabalho e das políticas social.** VII Jornada Internacional Políticas Públicas. São Luiz, 2015. Disponível em:

<https://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2015/pdfs/eixo2/capitalismo-contemporaneo-precarizacao-e-flexibilizacao-das-relacoes-de-trabalho-e-das-politicas-sociais.pdf> Acesso em 12/06/2024.

MACEDO, Natália Guerra da Rocha; PINHEIRO, Luana Simões. **Determinantes das mulheres brasileiras na força de trabalho durante a pandemia do COVID-19.** IPEA, Mercado de trabalho, n. 73, abril de 2022.

MANICA, Daniela Tonelli, RAMIREZ-GALVEZ, Martha. **Abertura do Dossiê Temático – Mulheres e política, e políticas para mulheres no obscurantismo do século XXI.** Abertura. Mediações, Londrina, v. 29, n. 1, p. 1-6, jan-abr, 2024.

MARIANO Fabiene Passamani. **A família patriarcal contemporânea.** Anais do V Encontro Internacional UFES/ Paris-Est, 2019. Disponível em: <file:///C:/Users/icinh/Downloads/acampos,+33+-+FABIENE+PASSAMANI+MARIANO.pdf>, acesso em: 11/09/2024.

MEDEIROS, Priscilla Brandão de. A Feminização do Mercado Informal: inserção precarizada e desigual. **VIII Jornada Internacional de Políticas Públicas**, São Luiz, 2017.

MENDONÇA, Isabelle Pinto; SANTOS, Vânia Carvalho. **Política públicas para mulheres: indicações apresentadas no plano nacional brasileiro.** In: ENPESS. Vitoria-ES, 2018.

MENDES, Gigliola. A subalternidade feminina na filosofia da práxis: caminhos para a (nova) hegemonia na contemporaneidade. **Revista Práxis e Hegemonia Popular**, ano 4, n. 4, p. 167-187, jan/jul, 2019.

MOZZATO, Anelise Rebelato; GRZYBOVSKI, Denize. Análise de conteúdo como técnica de análise de dados qualitativos no campo da administração: potencial e desafios. Documentos e Debates. **Rev. adm. contemp.** 15 (4) . Ago, 201. Acesso em:07.11.2023. <https://www.scielo.br/j/rac/a/YDnWhSkP3tzfXdb9YRLCPjn/?lang=pt#>

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde.** 8. ed. São Paulo: HUCITEC, 2004.

MUNIZ, Jerônimo Oliveira; PORTO, Nathália; FUKS, Mario. GROUPNESS RACIAL E FLUTUAÇÕES ATITUDINAIS DE PARDOS ENTRE FRONTEIRAS SIMBÓLICAS E SOCIAIS. **Rev. Brasileira de Ciências Sociais**, v. 34, n. 101, 2019.

NOGUEIRA, Maria Luísa Magalhães; BARROS, Vanessa Andrade de; ARAUJO, Adriana Dias Gomide; PIMENTA, Denise Aparecida Oliveira. O método de história de vida: a exigência de um encontro em tempos de aceleração. **Pesquisas e Práticas Psicossociais** 12 (2), São João del Rei, maio-agosto de 2017. e1037. Disponível em: <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/ppp/v12n2/16.pdf>, acesso em 09/09/2024 às 12:55.

OLIVEIRA, Ana Caroline Amorim. Lelia Gonzalez e o pensamento interseccional: uma reflexão sobre o mito da democracia racial no Brasil. **Interterritórios, Revista de Educação** Universidade Federal do Pernambuco, Caruaru, v.6, n.10, 2020.

OLIVEIRAS, Ramon de. O ENSINO MÉDIO E A INSERÇÃO JUVENIL NO MERCADO DE TRABALHO. **Trab. Educ. Saúde**, Rio de Janeiro, v. 16 n. 1, p. 79-98, jan./abr. 2018.

Organização das Nações Unidas. **Transformando o nosso mundo: a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável. Resolução A/RES/70/1 [internet]**. Nova Iorque: UN; 2015. [acesso em Abril 2024]. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2015/10/agenda2030-pt-br.pdf>.

PACHECO, Eriane Martins; DIAS, Miriam Thais Guterres. A luta das mulheres por políticas sociais: avanços e retrocessos. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, v. 146 (1), p. 263-283, 2023.

PADILHA, Tarcisio; SANCHES, Mário Antônio. **Participação masculina no planejamento familiar: revisão integrativa da literatura**. 2020, v. 24, 2018. Epub 20 Nov 2020. ISSN 1807-5762. <https://doi.org/10.1590/interface.200047>

PASSOS, Luana; SOUZA, Lorena. Vulnerabilidades cruzadas: as mulheres e suas experiências diversificadas. **R. Katál.**, Florianópolis, v. 24, n. 1, p. 198-209, jan./abr. 2021.

PASSOS, Luana; GUEDES, Dyego Rocha. Participação feminina no mercado de trabalho a crise de cuidados da modernidade: conexões diversas. **Planejamento de Políticas Públicas**, n. 50, jan-jul, 2018.

PEREZ, Caroline Criado. **Mulheres Invisíveis: o viés dos dados de um mundo projetado para homens**. 1ª edição. Rio de Janeiro. Intrinseca, 2022.

PEREIRA, Sasha Cruz Alves. **"Pode o Subalterno falar?"**. In: *Enciclopédia de Antropologia*. São Paulo: Universidade de São Paulo, Departamento de Antropologia, 2022. Disponível em: <https://ea.fflch.usp.br/obra/pode-o-subalterno-falar>.

PHEILLIPPS, Alexandra Ferreira; COSTA, Jeniffer Ferreira; OGASSAVARA, Dante; TERTULIANO, Ivan Wallan; FERREIRA, Thais da Silva; BARTHOLOMEU, Daniel; MONTIEL, José Maria. Problemáticas na aprendizagem na pandemia COVID-19: Diretrizes e ferramentas educacionais. **Rev. Psicopedagogia**, v. 39, n. 120, p. 404-411, 2022. Disponível em: [https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-84862022000300010](https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-84862022000300010). Acesso em 19/10/2024.

PINTO, Céli Regina Jardim. SAFFIOTI REVISITADA: a atualidade do enfrentamento entre feminismo e capitalismo. **DOSSIÊ • Cad. CRH** . v. 33, p.1-15, 2020.

PINHEIRO, Luana; MEDEIROS, Marcelo; COSTA, Joana; BARBOSA, Ana de Holanda. **Gênero é o que importa: determinantes do trabalho doméstico não remunerado no Brasil**. Brasília, DF: Ipea, set. 2023.44 p. ISSN 1415-4765. (Texto para Discussão, n. 2920). DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/td2920-port>.

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt; PRONI, Marcelo Weishaupt. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v.26, n.1, 2016.

RIBEIRO, Amanda Karoline de Oliveira, SILVEIRA, Lia Carneiro. Transfobia e abjeção: Diálogos possíveis entre a psicanálise e a teoria queer. **Ágora** (Rio de Janeiro) v. XXIII n. 1, p. 66-74, janeiro/abril 2020.

RODRIGUES, Lea Carvalho. Propostas para uma avaliação em profundidade de políticas públicas sociais. **Revista Avaliação de Políticas Públicas (AVAL)**, Fortaleza, ano 1, v. 1, n. 1, p. 7-15, jan./jun. 2008.

RODRIGUES. Fabiana Alves. Barreiras à efetivação da igualdade salarial de gênero no Brasil. **Rev. Estud. Fem.** v. 31, n. 1, 2023.

RODRIGUES, Renan; ALMADA, Jessica Suellen De Oliveira; ANTUNES, Rodrigo; SANTOS, Fabiano Ramos. Desafio do etarismo no mercado de trabalho no Brasil. **Revista Científica Eletrônica de Ciências Aplicadas da FAIT**, 2020. Disponível em: [https://fait.revista.inf.br/imagens\\_arquivos/arquivos\\_destaque/kSZ02sibQS2dZUn\\_2023-11-8-9-39-23.pdf](https://fait.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/kSZ02sibQS2dZUn_2023-11-8-9-39-23.pdf). Acesso em: 18/10/2024.

SANTANA, Jackeline Caixeta. **Lei de Cotas: Políticas da (In)Visibilidade e Cidadanias Decoloniais**. Educação & Realidade, Porto Alegre, v. 48, e122396, 2023.

SANTOS, V. C. B.; MARTINS, B.; MONTEIRO, R. Áurea F. G. **A mulher no mundo do trabalho: uma análise sobre o III Plano Nacional de Políticas para Mulheres sob as lentes do feminismo classista**. Semina: Ciências Sociais e Humanas, [S. I.], v. 43, n. 1, p. 39–54, 2022. DOI: 10.5433/1679-0383.2022v43n1p39. Disponível em: <https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/seminasoc/article/view/44870>. Acesso em: 8 maio. 2024.

SANTOS, Jose Alcides Figueiredo. **A interação estrutural entre desigualdade de raça e de gênero no Brasil**. Revista Brasileira de Ciências Sociais. v. 24, n. 70, junho/2009.

SANTOS, Patricia da Silva; FACUNDES, Vera Lúcia Dutra. Vulnerabilidade social e suas implicações na qualidade de vida na adolescência: concepções de monitores de um programa social de esporte educacional. **Anais**. XIII CONIC VII CONITI IV ENIC, Recife, 2015.

SANTOS, Letícia Rocha. Participação Popular e Políticas para Mulheres: Uma Análise das Conferências nacionais de Políticas para Mulheres. DOSSIÊ-Mulheres e Política. E Políticas para Mulheres no século XXI. **Mediações**, Londrina, v. 29, n. 1, p. 1-21, jan-abr, 2024.

SANTOS, Inês Maria Meneses dos; SANTOS, Rosângela da Silva. Etapa de análise no método história de vida – uma experiência de pesquisadores de enfermagem. **Texto Contexto Enferm**, Florianópolis, 2008 Out-Dez; 17(4): 714-9. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tce/a/fgg38tGXsf9F4qsDjH7KFbJ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 09/09/2024.

SANTOS, Elza Ferreira; SANTOS, Ieda Fraga; NERY, Marco Arlindo Amorim Melo. Relações de Gênero e Educação Profissional: A Presença das Mulheres. **Rev.**

**Educação:** Teoria e Prática/ Rio Claro, SP/ v. 30, n.63, 2020. Disponível em: [http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1981-81062020000100094](http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-81062020000100094). Acesso em: 19/10/2024 às 13:31hrs.

Secretaria Nacional de Assistência Social, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Resolução do Conselho Nacional de Assistência Social - CNAS nº 145, de 15 de outubro de 2004.** Aprova a Política Nacional de Assistência Social - PNAS. Brasília: Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome; 2009.

SENAC.DN. **Programa Senac de Gratuidade: diretrizes.** Departamento Nacional. Versão 10 – Rio de Janeiro, 2021.

SENAC.DN. **Plano Senac Brasil 2020-2023: referências estratégicas.** Rio de Janeiro, 2019.

SENAC. DN. **Competência. Coleção de Documentos Técnicos do Modelo Pedagógico Senac, 2.** Rio de Janeiro, 2015.

SENKEVICS, Adriano Souza, ALCÂNTARA, Victor Gabriel. Nivelando por baixo: Impactos da pandemia na queda de aprendizado no 5º ano do ensino fundamental brasileiro. **SciELO Preprints**, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.6574>, Acesso em: 19/10/2024.

SERGIO, Ana de Lurdes Videira; MOGARRO, Maria Joao. Modalidades de Supervisão e colaboração em escolas Portuguesas: os discursos e as práticas dos professores e contexto de formação. **Educação em Revista**, Belo Horizonte, v. 37, 2021.

SILVA, Ivan Conceição Martins da; FRATUCCI, Aguinaldo Cesar. Uma análise de discurso da política pública nacional de qualificação profissional em turismo. **Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo**, São Paulo, 16, e-2250. <http://doi.org/10.7784/rbtur.v16.2250>.

SILVA, Carla Alexandra F. da; MACHADO, Gil; MAGALHAES, Sara Isabel. (AS)SIMETRIAS DE GÉNERO: SUCESSOS E BARREIRAS EM DISCURSOS PROFISSIONAIS. **Cad. Pesqui.**, São Paulo, v. 51, e07980, 2021.

SIMAS, Tatiany de Oliveira. Histórias de resistência de mulheres escravizadas em Pernambuco (1830-1856). **Dissertação de Mestrado.** Programa de Pós Graduação em História. Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2017.

SOUTO, Katia; MOREIRA, Marcelo Rasga. Política Nacional de Atenção Integral à Saúde da Mulher: protagonismo do movimento de mulheres. **Rev. Saúde Debate.** Rio de Janeiro, v. 45, n. 130, p. 832-846, jul-set/2021.

SOUZA, Marciana de Freitas e; RAPOSO, Patricia Lorena. **Algumas considerações sobre racismo estrutural e a luta feminista.** Feminismo em America Latina. Espirales, n. IV, vol. II, Out, 2019.

SOUZA, Marcio Costa de; Souza, Jairrose Nascimento; MERCES, Magno Conceição das. Racismo estrutural como barreira de acesso à saúde: O que pandemia da COVID-19 nos revela? **Journal Multiprofessional Health Research**, May 01, 2021.

SPINK, Mary Jane Paris. MARTINS, Mário Henrique da Mata; SILVA, Sandra Luzia Assis. SILVA, Simone Borges da. O Direito à Moradia: Reflexões sobre Habitabilidade e Dignidade. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 40, p.1-14, 2020.

SPIVAK, Gayatri. **Pode o Subalterno Falar?** Belo Horizonte: Ed. UFMG, [1985] 2018.

TOKARSKI, Carolina Pereira; MATIAS, Krislane de Andrade; PINHEIRO, Luana Simões; CORREA, Ranna Mirthes Sousa. **DE POLÍTICA PÚBLICA À IDEOLOGIA DE GÊNERO: O PROCESSO DE (DES)INSTITUCIONALIZAÇÃO DAS POLÍTICAS PARA AS MULHERES DE 2003 A 2020.** Livro Desmonte e reconfiguração de políticas públicas (2016-2022), capítulo 11, Editora Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), Brasilia, 2023.

TONELLI, Maria Jose. Nada de novo no front: As mulheres no mercado de trabalho. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 27, n. 5, e2302, 2023.

## APÊNDICE A - ROTEIRO SEMIESTRUTURADO PARA GRUPO FOCAL

### ROTEIRO SEMIESTRUTURADO PARA GRUPO FOCAL

**Acolhimento - Recepção dos participantes com um lanche e distribuição dos crachás em branco para que cada uma coloque o nome e como gosta de ser chamado durante o desenvolvimento do grupo focal.**

**Apresentação da pesquisadora - A pesquisadora e a assistente se apresentam explicando em linhas gerais a pesquisa e como funcionará o grupo focal. Será enfatizado o sigilo de todo o processo e a importância da necessidade de gravação durante todo o desenvolvimento do grupo focal. Todas as participantes irão preencher uma ficha com os dados sociodemográficos (APÊNDICE B), após o preenchimento as fichas serão entregues a pesquisadora.**

**Dinâmica de Apresentação – Cada mulher apresenta-se com seu nome, o curso que está realizando e em poucas palavras descreve o que a motivou a realizar o curso em que está matriculada.**

**Discussão – Esse período se dará com o direcionamento da pesquisadora através de contextualização da discussão, estimulando as participantes a interagirem com o grupo livremente, esse período se dará em 3 momentos.**

**1º Momento – Perguntas gerais sobre lugares de origem, relações familiares, histórico de trabalho, papel da mulher e do homem nos trabalhos de cuidar e do sustento da casa.**

**De onde são? Como é o bairro em que moram?**

**A casa é própria?**

**Quem é responsável pelo sustento da casa/filhos?**

**Quem mora na mesma casa?**

**Como é a relação com as outras pessoas que moram na mesma casa?**

**Qual o papel da mulher dentro do seu contexto familiar?**

**Com relação ao homem (provedor do lar) e a mulher (cuidadora do lar) como acontece na casa de vocês?**

**Com relação as atividades de cuidar, como vocês orientam seus filhos(as)?**

**Você trabalham para auxiliar no sustento da casa? Esse trabalho é formal ou informal?**

**Caso não trabalhe no momento, já trabalharam? E por que saíram?**

**2º Momento – Com trechos de pesquisas realizadas para o trabalho, a pesquisadora contextualiza e direciona as discussões.**

Trecho 1 – Mercado de Trabalho para mulheres

**“De acordo com o boletim do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) publicado em março de 2024, durante a pandemia, algumas mulheres assumiram tarefas adicionais nos domicílios (como o cuidado de outras pessoas), outras perderam postos de trabalho em atividades mais afetadas pela crise e, mesmo com a retomada da economia, muitas ainda não conseguiram se recolocar.”**

**Porque vocês acham que as mulheres foram as mais afetadas pelo desemprego durante a pandemia?**

**Quais dificuldades vocês encontram no mercado de trabalho?**

Vocês já foram tratadas de forma diferente por ser mulher, no trabalho?

Como você percebe a diferença de gênero no mercado de trabalho?

Trecho 2 – Rede de Apoio

“Mulheres de classe social elevada têm mais facilidade de se capacitar e se profissionalizar, levando em consideração que elas terceirizam essa atividade de cuidar. Situação que muitas vezes não é possível para aquela mulher de uma renda baixa ou até mesmo sem renda, que vive em condições de vulnerabilidades e que não tem rede de apoio.”

Como vocês lidam com o equilíbrio entre vida pessoal e profissional?

Você já enfrentou obstáculos específicos relacionado a maternidade ou responsabilidade familiar no trabalho?

Dentro da casa de vocês existe incentivo por parte dos outros familiares para que vocês estejam dentro do mercado de trabalho?

Trecho 3 – A interseccionalidade de gênero

“(...) raça, gênero e classe nascem como uma crítica ao próprio feminismo, alertando que as experiências e vivências concretas das mulheres não são homogêneas (ARAÚJO, 2019, p. 45-46).”

Como você acredita que sua identidade de gênero afeta suas oportunidades de emprego ou progressão na carreira?

Você percebe se as mulheres de diferentes raças ou classe social são tratadas diferente no mercado de trabalho? Se sim, de que forma?

Como a interseccionalidade de gênero afeta as mulheres em equilibrar trabalho e vida pessoal?

Trecho 4 - Importância da qualificação profissional

“A Teoria do Capital Humano focando em que quanto mais qualificação tem o profissional, melhor o acesso ao mercado de trabalho, uma vez que torna as pessoas mais produtivas e como consequência atua no crescimento econômico do país.”

Qual a importância da qualificação profissional para as mulheres em termos de acesso a oportunidades de emprego?

Quais os desafios enfrentados para realizar o curso?

Quais iniciativas que podem ser implementadas para aumentar o acesso das mulheres a qualificação profissional?

3º Momento

Encerramento – A pesquisadora faz um fechamento e dar abertura para quem quiser falar mais algo ou sugestões. Agradecimento a todas as participantes e finalização da gravação.

## APÊNDICE B - FICHA COM DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

### FICHA COM DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

**NOME:** \_\_\_\_\_

<b>IDADE</b>	<input type="checkbox"/> <b>Casado</b>
<input type="checkbox"/> <b>18 anos a 24 anos</b>	<input type="checkbox"/> <b>União de facto</b>
<input type="checkbox"/> <b>25 anos a 34 anos</b>	<input type="checkbox"/> <b>Divorciado</b>
<input type="checkbox"/> <b>35 anos a 44 anos</b>	<input type="checkbox"/> <b>Viúvo</b>
<input type="checkbox"/> <b>45 anos a 54 anos</b>	<b>MORADIA</b>
<input type="checkbox"/> <b>Mais de 54 anos</b>	<input type="checkbox"/> <b>Própria</b>
<b>NÚMERO DE FILHOS:</b> _____	<input type="checkbox"/> <b>Alugada</b>
<b>RAÇA</b>	<input type="checkbox"/> <b>Moradia social</b>
<input type="checkbox"/> <b>Preto</b>	<input type="checkbox"/> <b>Outra</b> _____
<input type="checkbox"/> <b>Branco</b>	<b>SITUAÇÃO ATUAL DE EMPREGO</b>
<input type="checkbox"/> <b>Pardo</b>	<input type="checkbox"/> <b>Trabalho de meio período</b>
<input type="checkbox"/> <b>Indígena</b>	<input type="checkbox"/> <b>Trabalho de tempo completo</b>
<input type="checkbox"/> <b>Amarelo</b>	<input type="checkbox"/> <b>Desempregado</b>
<b>NÍVEL ESCOLAR</b>	<input type="checkbox"/> <b>Autônomo</b>
<input type="checkbox"/> <b>Ensino fundamental</b>	<input type="checkbox"/> <b>Aposentado</b>
<input type="checkbox"/> <b>Ensino médio</b>	<input type="checkbox"/> <b>Trabalho formal – carteira assinada</b>
<input type="checkbox"/> <b>Graduação</b>	<b>RENDA DA FAMILIA</b>
<input type="checkbox"/> <b>Mestrado</b>	<input type="checkbox"/> <b>Menos de R\$ 1.000,00</b>
<input type="checkbox"/> <b>Doutorado</b>	<input type="checkbox"/> <b>R\$ 2.000,00 a R\$ 4.000,00</b>
<b>ESTADO CIVIL</b>	<input type="checkbox"/> <b>R\$ 3.000,00 a 4.000,00</b>
<input type="checkbox"/> <b>Solteiro</b>	<input type="checkbox"/> <b>4.000,00 a mais</b>

**APÊNDICE C - ROTEIRO PARA ENTREVISTA ORAL - TIPO HISTÓRIA DE VIDA****ROTEIRO PARA ENTREVISTA ORAL - TIPO HISTÓRIA DE VIDA**

História anterior

**1-) Qual seu nome?**

**2-) Nasceu em que ano e onde?**

**3-) Quem morava na mesma casa?**

**4-) Como aconteciam as atividades de cuidar na sua família?**

**5-) Seu pai e sua mãe trabalhavam fora de casa? Se sim, trabalhava com o que?**

**6-) Você e seus irmão tiveram acesso a escola?**

**7-) Com que idade começaram a trabalhar? Trabalhavam com o que?**

**8-) Existia diferença de oportunidade de emprego entre homens e mulheres?**

**Fale um pouco sobre.**

História atual

**1-) Qual seu estado civil?**

**2-) Tem filhos? Quantos?**

**3-) Saiu da casa dos seus pais com quantos anos?**

**4-) Quem mora na mesma casa que você?**

**5-) Como acontece as atividades de cuidado em sua casa hoje?**

**6-) Quem sustenta a casa?**

**7-) Você trabalha? Fale um pouco sobre.**

**8-) Percebe alguma diferença de oportunidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho?**

**9-) O que te levou a realizar o curso em que está matriculada?**

**10-) Você acha importante a qualificação profissional para facilitar o acesso ao mercado de trabalho?**

**11-) Tem dificuldade de frequentar o curso? Se sim, fale um pouco o porquê?**

Encerramento

**1-) Em sua opinião existe diferença de oportunidades entre mulheres de classes sociais diferentes? Fale um pouco.**

**2-) E quando nos referimos a raça, você percebe diferença nas oportunidades entre as mulheres?**

**3-) O que você sugere para melhorar o acesso e consequentemente a manutenção das mulheres no mercado de trabalho no mundo atual?**

**APÊNDICE D - ENTREVISTA SEMIESTRUTRADA PARA OS SUPERVISORES****ENTREVISTA SEMIESTRUTRADA PARA OS SUPERVISORES****Nome:**

**Data de Nascimento:** \_\_\_\_\_ **Gênero:** \_\_\_\_\_  
**Formação/Ano:** \_\_\_\_\_

**Tempo de atuação na supervisão:** \_\_\_\_\_ **Unidade SENAC:** \_\_\_\_\_

**Eixos** \_\_\_\_\_ **responsável:** \_\_\_\_\_

**1-) O que é o Programa Senac Gratuidade (PSG), e qual a importância desse programa?**

---

---

---

---

---

---

---

**2-) Como acontece a divulgação e acesso dos cursos PSG?**

---

---

---

---

---

**3-) O que você entende pelo termo vulnerabilidade social?**

---

---

---

---

---

**4-) Esse programa inclui essas pessoas que se encontram em situação de vulnerabilidade social? Como acontece?**

---

---

---

---

---

---

5-) No que diz respeito ao mercado de trabalho, como você percebe hoje a diferença de oportunidade entre homens e mulheres?

6-) Em algum momento da sua trajetória profissional você já vivenciou ou presenciou preconceitos com mulheres no mercado de trabalho?

**7-) E quando nos referimos a raça ou classe, você já teve alguma experiência? Como?**

8-) Fale um pouco sobre sua percepção da qualificação profissional como auxílio a entrada dos profissionais no mercado de trabalho?

9-) O III Plano Nacional de Política para Mulheres (III PNPM) traz como uma das suas linhas de ação a *“Promoção da inserção e da permanência das mulheres em relações formais de trabalho não discriminatórias em razão de sexo, origem, raça, etnia, classe social, idade, orientação sexual, identidade de gênero ou deficiência, com igualdade de rendimentos e fomento à ascensão e à permanência em cargos de direção.”* Essa ação acontece dentro do PSG? Se SIM, Como você identifica a ação dentro PSG?

10-) O III PNPM também traz como linha de ação o “*Estímulo à capacitação profissional de mulheres e a sua inserção em ocupações que não reforcem a divisão sexual do trabalho.*” Você percebe a importância desse estímulo. Fale um pouco.

11-) Como acontece dentro dos cursos a Produção e difusão de conhecimentos sobre relações de gênero, identidade de gênero orientação sexual, raça e etnia, em todos os níveis e modalidades de ensino?

12-) No que diz respeito aos acessos e permanência nos cursos das mulheres com baixa escolaridade ou em vulnerabilidade social. Quais as estratégias utilizadas para estimulá-las para entrar e permanecer com assiduidade durante o curso.

---

---

---

---

---

13-) Para finalizar escreva um pouco sobre a importância do PSG para que as mulheres em vulnerabilidade social tenham mais oportunidades e reconhecimento no mercado de trabalho.

## APÊNDICE E - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Você está sendo convidado por **Joanalice Parente Pimentel Lossio**, aluna do **Programa de Pós-Graduação em Avaliação de Políticas Públicas (MAPP) – Mestrado Profissional**, como participante da pesquisa intitulada *“Avaliar a política de qualificação profissional e sua relação com o III Plano Nacional de Política para Mulheres: estratégia de inclusão das mulheres no mercado de trabalho”*. Você não deve participar contra a sua vontade. Leia atentamente as informações abaixo e faça qualquer pergunta que desejar, para que todos os procedimentos desta pesquisa sejam esclarecidos.

Essa pesquisa tem como objetivo avaliar a política de qualificação profissional e sua relação com o III Plano Nacional de Política para Mulheres como estratégia de inclusão no mercado de trabalho. Utilizaremos as alunas do Programa Senac de Gratuidade para atingir o objetivo proposto no estudo. Como instrumento de coleta de dados será utilizado o Grupo Focal, a entrevista oral do tipo história de vida nas mulheres matriculadas no programa e para as supervisoras responsáveis, pelas turmas, ressalto que a coleta de dados será auxiliada pela gravação de áudios, com vistas a percorrer a história dessas mulheres e correlacionar com a trajetória do programa a ser estudado. Cada grupo focal e entrevista tipo história de vida serão realizados somente uma vez, no local e nos horários que lhe forem mais favoráveis, sem que isto cause interferências em sua rotina cotidiana. Por isso, peço sua permissão para gravar somente o áudio; e posteriormente, os áudios serão transcritos e o áudio será apagado, assim como todas as informações que possam lhe identificar serão omitidas do trabalho, como nome e outras características, sendo adotados nomes fictícios para os participantes, todas as medidas para a garantia do sigilo sobre sua identidade serão tomadas.

É importante ressaltar que os procedimentos de coleta de dados não são agressivos ou nocivos à vida do participante e o mesmo poderá estar sujeito(a) a eventuais desconfortos durante a entrevista, como constrangimento, aborrecimento e/ou não entendimento em relação a alguma pergunta ou ainda o desconforto em expor percepções e sentimentos sobre a sua vivência, que serão minimizados ou mesmo

eliminados por meio de esclarecimentos sobre a pergunta ou da interrupção do grupo, buscando o diálogo sobre o fato.

Deixamos claro que não haverá qualquer despesa para o participante. Porém, caso eventualmente ocorra alguma despesa decorrente de sua participação na pesquisa, ela será totalmente resarcida pela pesquisadora no momento da entrevista, ou posteriormente. Dada a característica da pesquisa, a eventual necessidade de assistência será realizada durante a entrevista ou o acompanhamento de sua rotina.

Após a etapa da coleta de dados, o participante ainda poderá solicitar assistência caso considere necessária. Os benefícios de sua participação não são diretos, porém você poderá contribuir para ampliar o conhecimento sobre a inclusão da mulher no mercado de trabalho, auxiliando a novas estratégias que proporcione a igualdade entre os性os. Ainda podemos citar a produção de conhecimento científico, que poderá trazer benefícios de uma maneira geral à sociedade a partir da geração de mais dados e informações sobre esse assunto, podendo subsidiar com dados científicos debates ou até outras pesquisas.

Todas as informações fornecidas à pesquisadora serão utilizadas exclusivamente nesta pesquisa. Desta forma nenhum recurso será pago em razão dessa coleta ou a partir dela.

Destaco ainda que a qualquer momento o participante poderá se recusar a continuar na pesquisa e que também poderá retirar seu consentimento, sem que isso lhe traga qualquer prejuízo. Fica garantido que as informações conseguidas através da sua participação não permitirão a identificação da sua pessoa, exceto aos responsáveis pela pesquisa, e que a divulgação das mencionadas informações só será feita entre os profissionais estudiosos no assunto.

Endereço d(os, as) responsável(is) pela pesquisa:

**Nome:** Joanalice Parente Pimentel Lossio

**Instituição:** SENAC Juazeiro do Norte

**Endereço:** Rua São Luiz, SN

**Telefones para contato:** (88) 999193929

**ATENÇÃO:** Se você tiver alguma consideração ou dúvida, sobre a sua participação na pesquisa, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da UFC/PROPESQ – Rua Coronel Nunes de Melo, 1000 - Rodolfo Teófilo, fone: 3366-8344/46. (Horário: 08:00-12:00 horas de segunda a sexta-feira).

O CEP/UFC/PROPESQ é a instância da Universidade Federal do Ceará responsável pela avaliação e acompanhamento dos aspectos éticos de todas as pesquisas envolvendo seres humanos.

O abaixo assinado \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ anos, RG: \_\_\_\_\_, declara que é de livre e espontânea vontade que está como participante de uma pesquisa. Eu declaro que li cuidadosamente este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e que, após sua leitura, tive a oportunidade de fazer perguntas sobre o seu conteúdo, como também sobre a pesquisa, e recebi explicações que responderam por completo minhas dúvidas. E declaro, ainda, estar recebendo uma via assinada deste termo.

Juazeiro do Norte, \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

Nome do participante da pesquisa

Data

Assinatura \_\_\_\_\_

Nome do pesquisador

Data

Assinatura \_\_\_\_\_