

Juliana Lopes Ruiz
Paulo Roberto Barbosa Pereira



PROGRAMA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE MULHERES

DO IFSP - CÂMPUS ARARAQUARA

UMA FERRAMENTA PARA A INSERÇÃO NO MERCADO
DE TRABALHO E INCLUSÃO SOCIAL

1º Edição

Curitiba

EDITORA REFLEXÃO ACADÊMICA

2024



**Juliana Lopes Ruiz
Paulo Roberto Barbosa Pereira**



**Programa de Formação Profissional de
Mulheres do IFSP - Câmpus Araraquara:
Uma ferramenta para a inserção
no mercado de
trabalho e inclusão social**

1° Edição

**Reflexiva Acadêmica
editora**

**Curitiba
2024**

Copyright[®] Editora Reflexão Acadêmica
Copyright do Texto[®] 2024 Os Autores
Copyright da Edição[®] 2024 Editora Reflexão Acadêmica
Editora-Chefe: Profa. Msc. Barbara Bonfim
Diagramação: Sabrina Binotti Alves
Edição de Arte: Sabrina Binotti Alves
Revisão: Os autores

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores. Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Conselho Editorial:

Prof. Dr. Alasse Oliveira da Silva, Universidade Federal Rural Rural da Amazônia – UFRA.

Prof. Msc. Mauro Sergio Pinheiro dos Santos de Souza, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE.

Prof^a. Msc. Rebeka Correia de Souza Cunha, Universidade Federal da Paraíba- UFPB.

Prof. Msc. Andre Alves Sobreira, Universidade do Estado do Pará- UEPA.

Prof^a. Dr^a.Clara Mariana Gonçalves Lima, Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP.

Prof^a. PhD Jalsi Tacon Arruda, Centro Universitário de Anápolis – UniEVANGÉLICA.

Prof^a. Dr^a. Adriana Avanzi Marques Pinto, Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho – UNESP.

Prof. Dr. Francisco Souto de Sousa Júnior, Universidade Federal Rural do Semi-Árido – UFERSA.

Prof. Dr.Renan Gustavo Pacheco Soares, Universidade Federal de Pernambuco – UFPE.



Reflexão Acadêmica
editora

Ano 2024

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)**

Ruiz, Juliana Lopes

Programa de formação profissional de mulheres do IFSP - Câmpus Araraquara: [livro eletrônico] uma ferramenta para a inserção no mercado de trabalho e inclusão social / Juliana Lopes Ruiz, Paulo Roberto Barbosa Pereira. -- 1. ed. -- Curitiba, PR: Editora Reflexão Acadêmica, 2024.

PDF

ISBN: 978-65-84610-50-7

DOI: 10.51497/reflex.0000613

1. Carreira profissional – Desenvolvimento 2. Educação profissional - Brasil
3. Formação profissional 4. Inclusão social 5. Mercado de trabalho 6. Mulheres 7. Reinserção social 8. Vulnerabilidade humana I. Título.

24-206845

CDD-370.113

Índices para catálogo sistemático:

1. Educação profissional 370.113

Aline Graziele Benitez - Bibliotecária - CRB-1/3129

Editora Reflexão Acadêmica
Curitiba – Paraná – Brasil
[contato@reflexaoacademica.com.br](mailto: contato@reflexaoacademica.com.br)



Reflexão Acadêmica
editora

Ano 2024

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	1
CAPÍTULO I	2
INTRODUÇÃO	
1.1 Hipóteses	8
1.1.1 Hipótese de Investigação (Hi)	8
1.1.2 Hipótese nula (H0)	8
1.1.3 Hipótese alternativa (Ha).....	8
1.2 Campos de pesquisa.....	8
CAPÍTULO II.....	14
EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA NO BRASIL: CONTEXTO HISTÓRICO	
2.1 Fundamentos legais em vigência da Educação Profissional e Tecnológica..	17
2.2 A Educação Profissional e Tecnológica do Instituto Federal de São Paulo ..	33
2.3 Movimentos feministas e a inserção social da mulher.....	42
2.3.1 As ondas dos movimentos feministas	42
2.3.2 Feminismo Negro	45
2.4 A mulher no mercado de trabalho no Brasil: Contexto Histórico	47
2.5 Participação da mulher no mercado de trabalho: contexto evolutivo.....	49
2.6 Legislação sobre o trabalho feminino	51
2.6.1 Constituição Federal.....	52
2.6.2 Consolidação das Leis do Trabalho	53
CAPÍTULO III.....	57
METODOLOGIA	
3.1 Métodos de raciocínio	58
3.2 Técnica de pesquisa em relação às fontes de informações	59
3.3 Alcance da pesquisa quanto aos objetivos.....	60
3.4 Procedimento técnico para a estruturação da coleta de dados	60
3.5 Fontes de investigação.....	62
3.5.1 Fontes primárias.....	62
3.5.2 Fontes secundárias	62
3.6 Desenho de pesquisa para obtenção dos dados.....	63
3.6.1 Desenho para pesquisa quantitativa	63
3.6.2 Desenho para pesquisa qualitativa.....	64
3.6.3 Desenho da pesquisa mista quanto aos tempos dos métodos de estudo..	64
3.7 População ou universo	65
3.7.1 População ou universo da pesquisa qualitativa.....	65
3.8 Amostra	66
3.8.1 Amostra do universo para o enfoque quantitativo	66
3.8.1.1 Cálculo do tamanho da amostra para o enfoque quantitativo.....	66

3.9 Instrumentos de coleta de dados.....	68
3.9.1 Instrumento quantitativo	68
3.10 Procedimentos para a coleta de dados quantitativos e qualitativos	69
3.11 Processo de elaboração dos dados	70
3.12 Procedimentos da análise e interpretação dos dados	71
CAPÍTULO IV.....	72
ANALISE E INTERPRETAÇÃO	
4.1 Desenho do marco analítico	73
4.2 Caracterização da amostra da população pesquisada para o enfoque qualitativo	74
4.3 Apresentação, análise e interpretação dos dados.....	85
4.3.1 As percepções das mulheres egressas	85
4.3.2 As percepções dos servidores do IFSP – Câmpus Araraquara.....	104
4.4 Propostas para o Programa de Formação Profissional de Mulheres do IFSP – Câmpus Araraquara	128
CAPÍTULO V.....	133
CONSIDERAÇÕES FINAIS	

APRESENTAÇÃO

O livro “Programa de formação profissional de mulheres do IFSP – Câmpus Araraquara: Uma ferramenta para a inserção no mercado de trabalho e inclusão social” compartilha um trabalho de pesquisa acadêmica que mergulha na temática da formação profissional de mulheres. A obra é resultado de uma pesquisa meticulosa realizada no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo – Câmpus Araraquara, durante os anos de 2017 a 2019.

O e-book é fruto de um esforço acadêmico para compreender e abordar uma questão fundamental: como promover a inserção no mercado de trabalho e a inclusão social de mulheres em situação de vulnerabilidade?

Ao longo das páginas deste livro, os leitores serão conduzidos por uma jornada de descoberta e reflexão. Desde a contextualização da importância da formação profissional até a apresentação dos resultados da pesquisa, passando pela metodologia adotada e os insights obtidos com as entrevistas e questionários realizados, cada capítulo desvenda aspectos cruciais desse projeto transformador.

Mais do que uma mera análise acadêmica, este livro é um convite para a ação. Ele nos desafia a repensar nossas concepções sobre formação profissional e inclusão social, nos inspirando a buscar soluções concretas para os desafios enfrentados por mulheres em nossa sociedade.

Portanto, convido a todos, a embarcarem nessa leitura. Que este livro possa não apenas informar, mas também inspirar e motivar cada um de nós a contribuir para um mundo mais justo e igualitário.

CAPÍTULO I

INTRODUÇÃO

Este livro tem como objeto de estudo a formação profissional de mulheres, especificamente o Projeto *Saber Cuidar - formação cidadã para autonomia e geração de renda para mulheres*, conhecido informalmente como *Projeto Cuidadora de Idosos ou Curso Cuidadora de Idosos* e desenvolvido no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo – Câmpus Araraquara, entre os anos de 2017 e 2019.

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo - IFSP tem mais de cem anos de história, sendo fundado em 1909 como Escola de Aprendizes e Artífices. Posteriormente, foi chamado de Escola Técnica Federal de São Paulo, passando para Centro Federal de Educação Tecnológica de São Paulo e transformando-se em IFSP em dezembro de 2008.

Atualmente é formado por uma Reitoria e cinco Pró-reitorias (Pró-reitoria de Administração, Pró-reitoria de Desenvolvimento Institucional, Pró-reitoria de Ensino, Pró-reitoria de Extensão e Pró-reitoria de Pesquisa) com sede no município de São Paulo/SP - Brasil e mais de 30 câmpus espalhados por todo o estado, oferecendo um ensino público, gratuito e de qualidade, incluindo cursos de ensino médio, técnico, de nível superior e de pós-graduação.

O Projeto Político Pedagógico do IFSP destaca que:

[...] a escola, como instituição educativa da sociedade, é o espaço privilegiado da educação formal, lugar de cultura e sistematização do saber científico, que possibilita a apropriação dos instrumentos teóricos e práticos para análise e compreensão da realidade, do mundo em que vivemos, a fim de que haja uma interação consciente das pessoas consigo mesmas, delas entre si, delas com o conhecimento, com o meio ambiente e com outros produtos da cultura, ampliando, dessa forma, sua visão de mundo.

[...] Por sua excelência e seus vínculos com a sociedade produtiva, esta instituição pode protagonizar um projeto inovador progressista, comprometido com a democracia e a justiça social, ao buscar a construção de novos sujeitos históricos, aptos a se inserir no mundo do trabalho, compreendendo-o e transformando-o (IFSP, 2016, p. 12).

Para tanto, além dos cursos que possibilitam a elevação de escolaridade,

o IFSP também desenvolve atividades de pesquisa e de extensão. As atividades de extensão possibilitam a troca entre os membros internos da instituição, servidores e alunos, e a comunidade externa, tendo um importante papel social e sendo, em muitas vezes, poderosas ferramentas para a transformação de grupos fragilizados através da qualificação profissional e inserção no mundo do trabalho.

A Pró-reitoria de Extensão é responsável por desenvolver e possibilitar a realização de ações de extensão nos diversos câmpus do IFSP. Segundo a portaria 2.968 de 24 de agosto de 2015, a qual regulamenta as ações de extensão do IFSP, as ações de extensão são:

[...] uma via de mão dupla com a sociedade, que proporcionada a relação de diálogo entre conhecimentos acadêmicos e conhecimentos tradicionais, enriquecendo o processo educativo e possibilitando a formação de consciência crítica tanto da comunidade interna do IFSP (docentes, discentes e técnicos-administrativos), quanto dos diversos atores sociais envolvidos (IFSP, 2015, p. 2).

Além disso, ainda segundo a portaria citada:

As ações de extensão devem promover o desenvolvimento sociocultural e regional sustentável como tarefas centrais a serem cumpridas, fundamentadas na diversidade cultural e defesa do meio ambiente e direitos humanos (IFSP, 2015, p. 2).

Com isso, essa Pró-reitoria vem se preocupando, entre outras coisas, com as questões relacionadas com mulheres em situação de vulnerabilidade, propondo, a partir do Programa Mulheres Mil, um programa de formação profissional exclusivamente para mulheres, o Programa Institucional de Formação Profissional de Mulheres do IFSP.

O Programa Mulheres Mil foi implementado no Brasil pela Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica do Ministério da Educação (SETEC/MEC) entre 2007 e 2011, com o apoio do governo canadense. Esse programa contribui para a promoção da equidade, igualdade entre sexos, combate à violência contra a mulher e acesso à educação. Além disso, o programa visa a erradicação da extrema pobreza e da fome, a autonomia das mulheres e a garantia da sustentabilidade ambiental, estando estruturado em três eixos – educação, cidadania e desenvolvimento sustentável.

Com esse programa, é possível a inclusão social através da capacitação de mulheres e a criação de alternativas para sua inserção no mundo do trabalho, gerando autonomia e melhorando a qualidade de vida dessas mulheres e de suas comunidades. Inicialmente, esse programa foi pensado para as mulheres em situação de vulnerabilidade social das regiões norte e nordeste do Brasil, mas em 2009 foi ampliado através da implementação desse programa nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFETS).

No Guia Metodológico do Sistema de Acesso, Permanência e Êxito, desenvolvido por docentes e servidores dos Institutos Federais de Educação Profissional e Tecnológica que participaram dos projetos pilotos (Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia dos estados de Alagoas, Amazonas, Bahia, Ceará, Pernambuco, Maranhão, Paraíba, Piauí, Rio Grande do Norte, Roraima, Rondônia, Sergipe e Tocantins), consta que:

[...] foram desenvolvidos processos, metodologias, ferramentas, técnicas e currículos que promovessem o acesso e a permanência em sala de aula e a formação em áreas profissionais específicas de cada localidade, assim como a transmissão de temas transversais para a formação cidadã, tais como comportamento sustentável, saúde e direito da mulher, inclusão digital, cooperativismo, proteção ambiental, dentre outros, com o intuito de possibilitar sua inserção no mundo do trabalho (SETEC/MEC, 2018, p. 3).

Ou seja, o programa tem uma metodologia própria, denominada Sistema de Acesso, Permanência e Êxito, a qual está voltada para as especificidades das mulheres que serão contempladas e dos locais onde estão inseridas. Desta forma, tem como princípio a valorização dos conhecimentos prévios dessas mulheres, estando de acordo com as ideias de Piaget, o qual sugere que um novo conhecimento só pode ser construído a partir da existência de uma estrutura cognitiva prévia, a qual será modificada a partir da assimilação de um novo conhecimento (Fernandes, 2011).

Com o objetivo de implementar o Programa Institucional de Formação Profissional de Mulheres do IFSP, no ano de 2016, a Pró-reitoria de Extensão do IFSP publicou um edital para o fomento de projetos pilotos que visassem trabalhar com mulheres em situação de vulnerabilidade social, propiciando sua inclusão educacional, social, política, econômica e cultural.

O Programa Institucional de Formação Profissional de Mulheres do IFSP

fundamenta-se na Metodologia do Sistema de Acesso, Permanência e Êxito do Programa Mulheres Mil do Governo Federal do Brasil. Desta forma, cada projeto aprovado e contemplado pelo edital desenvolveu um Curso de Formação Inicial e Continuada (FIC) que melhor atenderia às demandas das mulheres e das comunidades envolvidas. Além disso, a fim de contribuir com o processo de permanência e êxito das alunas, foi disponibilizado um auxílio estudantil para os gastos com transporte e alimentação.

No ano de 2016, como *Projetos Pilotos*, foram contemplados os projetos *Mulheres de Avaré* e *Fabricação Artesanal de Bonecas de Pano*, os quais foram realizados, respectivamente, nos câmpus de Avaré e São João da Boa Vista.

Em 2017, foram contemplados 05 projetos: *Mulheres Rurais* e *Agroecologia nos Assentamentos Monte Alegre e Bela Vista do Chibarro: formação para a autonomia econômica*; *Bonecas de Pano Artesanal*; ***Saber cuidar - Formação cidadã para autonomia e geração de renda para mulheres***; *Mulheril Manutenções*; *Programa de extensão para a Qualificação Profissional de Agriculturas Familiares com Curso FIC em Agricultora Familiar de Base Agroecológica – IFSP*. Esses foram realizados, respectivamente, nos câmpus Matão, São João da Boa Vista, Araraquara, Votuporanga e Boituva.

Em 2018, foram contemplados 06 projetos: *Mulheres de Avaré*; *Auxiliar de Manutenção Predial*; *Capacitação Profissional das Mulheres da Cooperativa de Recicláveis – CooperaBoituva*; *Agricultora familiar de base agroecológica: ensino, pesquisa e extensão para uma economia feminista*; ***Saber cuidar - formação cidadã para autonomia e geração de renda para mulheres***; *Formação de Mulheres: sonhos sob medida*. Esses foram realizados, respectivamente, nos câmpus Avaré, Votuporanga, Boituva, Matão, Araraquara e Presidente Epitácio.

Em 2019, foram contemplados 10 projetos: *Costurando Oportunidades e Construindo Novos Horizontes*; *Ela eletricista: a emancipação da mulher pelo trabalho*; ***Saber Cuidar: Formação cidadã para autonomia e geração de renda para mulheres***; *Empoderamento Feminino através da geração de renda pelas vendas*; *Mulheres de Avaré - Aproveitamento Integral de Alimentos*; *Manutenção: Mulheres em ação*; *Projeto de Capacitação, Valorização de Mulheres em Costura de Sacos Verdes e Agasalhos do Município de Boituva*; *Associativismo de Mulheres para as Boas Práticas na Manipulação de*

Alimentos; Empreendedorismo, Sustentabilidade e Arte para Mulheres; Mulheres de Energia - Curso FIC de Auxiliar de Eletricista. Esses foram realizados, respectivamente, nos câmpus Hortolândia, Tupã, Araraquara, Pirituba, Avaré, Votuporanga, Boituva, Capivari, Cubatão e Bragança Paulista.

Nesses quatro anos de existência, o Programa Institucional de Formação Profissional de Mulheres do IFSP, atendeu aproximadamente 400 mulheres em situação de vulnerabilidade social e com pouca ou nenhuma escolaridade, sendo que o Projeto *Saber Cuidar: Formação cidadã para autonomia e geração de renda para mulheres (Curso Cuidadora de Idosos)* atendeu mais de 60 dessas mulheres.

Com essas informações chegamos a algumas indagações:

Qual Programa de Formação Profissional de Mulheres do IFSP – Câmpus Araraquara deve ser proposto a fim de possibilitar a inserção no mercado de trabalho e a inclusão social de mulheres?

1. O que é o Projeto Saber Cuidar - formação cidadã para autonomia e geração de renda para mulheres?

2. Qual o perfil das mulheres atendidas pelo Projeto Saber Cuidar?

3. O Projeto Saber Cuidar conseguiu inserir no mercado de trabalho e incluir na sociedade as mulheres egressas em situação de vulnerabilidade social?

4. Por que propor o Programa de Formação Profissional de Mulheres do IFSP – Câmpus Araraquara, para que possa contribuir para a inserção no mercado de trabalho e inclusão social das mulheres em situação de vulnerabilidade social?

5. Quais são os desafios e empecilhos na implantação do Programa de Formação Profissional de Mulheres do IFSP – Câmpus Araraquara, que possam contribuir para a inserção no mercado de trabalho e inclusão social das mulheres em situação de vulnerabilidade social?

6. De que forma o IFSP – Câmpus Araraquara, poderia contribuir para que as mulheres egressas tivessem acesso às oportunidades de emprego na área de formação proposta pelo Programa de Formação Profissional de Mulheres do IFSP - Câmpus Araraquara?

Este livro tem como foco propor o Programa de Formação Profissional de Mulheres do IFSP – Câmpus Araraquara, para que promova a inclusão

social das mulheres egressas dos cursos de formação profissional, de forma a contribuir com a erradicação da extrema pobreza e da fome, com a formação de cidadãs autônomas e a criação de alternativas para a inserção no mundo trabalho.

Segundo a Lei 9.394/1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, no Cap. III, Art. 39, § 2º:

A educação profissional e tecnológica abrangerá os seguintes cursos:
I – de formação inicial e continuada ou qualificação profissional;
II – de educação profissional técnica de nível médio;
III – de educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação (Brasil, 1996, s.p.).

Os Institutos Federais de Educação Profissional e Tecnológica surgem buscando edificar um novo paradigma de educação profissional. Conforme descrito na Lei nº 11.892/2008, em seu artigo 2º, “Os Institutos Federais são instituições de educação superior, básica e profissional, pluricurriculares e multicampi, especializados na oferta de educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino [...]” (Brasil, 2008d, s.p.)

Além disso, no artigo 7º desta mesma lei, consta que os institutos federais tem como objetivo “ministrar cursos de formação inicial e continuada de trabalhadores, objetivando a capacitação, o aperfeiçoamento, a especialização e a atualização de profissionais, em todos os níveis de escolaridade, nas áreas da educação profissional e tecnológica.” (Brasil, 2008a, s.p.).

Portanto, o livro contribuirá para verificar se a Educação Profissional e Tecnológica do Instituto Federal de São Paulo, vem cumprindo com o importante papel de transformação social, em especial a partir da proposição de uma formação profissional específica para mulheres em situação de vulnerabilidade social.

Logo, a relevância desse trabalho para o meio social está diretamente ligada à possibilidade de melhora de vida de mulheres em situação de vulnerabilidade social e, consequentemente, de seus familiares.

Esse livro também irá contribuir para o meio acadêmico, visto que abrangerá uma temática contemporânea e que necessita de novas discussões,

favorecendo e priorizando a construção e oferta de programas voltados para o fortalecimento de indivíduos menos favorecidos socialmente.

1.1 Hipóteses

1.1.1 Hipótese de Investigação (Hi)

Hi: É necessária a proposição do Programa de Formação Profissional de Mulheres do IFSP – Câmpus Araraquara que contribua com a inserção no mercado de trabalho e a inclusão social de mulheres em situação de vulnerabilidade social.

1.1.2 Hipótese nula (H0)

H0: Não é necessária a proposição do Programa de Formação Profissional de Mulheres do IFSP – Câmpus Araraquara que contribua com a inserção no mercado de trabalho e a inclusão social de mulheres em situação de vulnerabilidade social.

1.1.3 Hipótese alternativa (Ha)

Ha: A implantação do Programa de Formação Profissional de Mulheres do IFSP – Câmpus Araraquara contribui para a continuidade dos estudos das mulheres atendidas pelo projeto desenvolvido.

1.2 Campos de pesquisa

O campo de pesquisa geral deste livro se deu na cidade de Araraquara-SP, Brasil.

A cidade de Araraquara está localizada no interior do Estado de São Paulo – Brasil, distante a 270 quilômetros da cidade de São Paulo, a capital estadual, e tem uma área de 1.004,1 Km². Limita-se ao norte com Rincão, Motuca e Matão, a oeste com Gavião Peixoto, ao sul com Boa Esperança do Sul e Ibaté, e a leste com Santa Lúcia, Américo Brasiliense e São Carlos/SP.

Em 2019, a cidade tinha sua população estimada em 236.072 pessoas, sendo que no Censo de 2010 sua população era de 208.662 pessoas e sua densidade populacional era de 207,90 habitantes/km² (IBGE, 2011).

Segundo o Índice Firjan de Desenvolvimento Municipal - IFDM, o qual monitora as áreas de Emprego & Renda, Educação e Saúde, Araraquara se classifica como uma cidade em alto estágio de desenvolvimento. Dentre as três áreas monitoradas, a com menor índice de desenvolvimento é a de Emprego & Renda (Firjan, 2018). Em 2010, o percentual da população com rendimento nominal mensal per capita de até ½ salário mínimo era de 29 % (IBGE, 2011).

Araraquara sedia diversas instituições públicas e privadas de ensino superior, como: Fundação de Apoio à Ciência Tecnologia e Educação – FATEC; Universidade Estadual Paulista – UNESP; Universidade Paulista – UNIP; Universidade de Araraquara – UNIARA; Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo – Câmpus Araraquara.

Figura 1 – Imagem aérea da cidade de Araraquara-SP



Fonte: Portal Cidade, 2018.

O campo de pesquisa específico desse livro ocorreu no Câmpus Araraquara do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo – IFSP.

O Câmpus Araraquara está localizado na Rua Doutor Aldo Benedito Pierri, 250 - Jardim Paulo Freire – Araraquara/SP, Brasil. Suas atividades iniciaram em 16 de agosto de 2010, tendo sua inauguração oficial em 28 de

outubro de 2010. Os primeiros cursos ofertados por esse câmpus do IFSP foram os de Técnico em Informática e Técnico em Mecânica.

Conforme descrito em seu Projeto Político Pedagógico, “[...] atua na educação básica, profissional e superior, atualmente distribuídos entre os períodos matutino, vespertino e noturno e em três áreas: Ciências, Indústria e Informática.” (IFSP, 2016, p. 33).

No momento, são ofertados:

1. Cursos técnicos integrados ao ensino médio: Técnico Integrado em Informática e Técnico Integrado em Mecânica;
2. Cursos técnico concomitantes: Técnico em Informática, Técnico em Mecânica e Técnico em Mecatrônica;
3. Cursos de nível superior: Engenharia Mecânica, Licenciatura em Matemática; Tecnólogo em Análise e Desenvolvimento de Sistemas;
4. Curso de Pós-Graduação Latu Sensu: Ensino Interdisciplinar de Ciências da Natureza e Matemática.

Além das atividades de ensino, o câmpus também deve desenvolver atividades de pesquisa e extensão.

A Coordenadoria de Pesquisa e Inovação, em conjunto com o Comitê de Iniciação Científica do câmpus, busca promover e divulgar informações inerentes à pesquisa, que envolvam Iniciação Científica, à comunidade interna e externa do IFSP. A Iniciação científica deve ser vista como um instrumento que possibilita colocar o aluno desde cedo em contato direto com a atividade científica e engajá-lo na pesquisa (IFSP, 2016a, p. 60).

A Coordenadoria de Extensão busca a aproximação do Instituto Federal com a comunidade externa estabelecendo contato com empresas e instituições de ensino a fim de promover ações de parceria, acordos, convênios para implementar a política de desenvolvimento de atividades de extensão. Além disso, a extensão compreende todas as ações culturais, artísticas, desportivas, científicas e tecnológicas que envolvam a comunidade externa e não façam parte das atividades regulares de Ensino e Pesquisa, dessa forma as ações de Extensão consideram a inclusão social e a promoção do desenvolvimento regional sustentável como tarefas centrais a serem cumpridas, atentando para a diversidade cultural e defesa do meio ambiente, e inter-relacionando os saberes acadêmico e popular (IFSP, 2016, p. 63).

Figura 2 – Imagem do Instituto Federal de São Paulo, Câmpus Araraquara.



Fonte: Prefeitura Municipal de Araraquara, 2019.

Ainda segundo o seu Projeto Político Pedagógico, o Câmpus Araraquara:

[...] se identifica e se compromete com um projeto democrático de sociedade que compreende e pratica a educação como um compromisso de transformação, capaz de dar sentido cada vez maior tanto à nossa prática social enquanto instituição, como também a cada sujeito individual, que se encontra envolvido com este processo (IFSP, 2016, p. 10).

Figura 3 – Imagem aérea do Instituto Federal de São Paulo, Câmpus Araraquara.



Fonte: Instituto Federal São Paulo – Câmpus Araraquara, 2016.

Hoje o câmpus conta com 900 alunos, 72 docentes e 45 técnicos administrativos, estando dividido em 16 setores: Almoxarifado e Patrimônio;

Apoio à Direção; Apoio ao Ensino; Audiovisual; Biblioteca; Comissões; Compras e Licitações; Direção Geral; Direção Adjunta Administrativa; Diretoria Adjunta Educacional; Extensão; Gestão de Pessoas; Pesquisa e Inovação; Registros Acadêmicos; Sociopedagógico; Tecnologia da Informação.

O Setor Sociopedagógico é um importante setor para os alunos do câmpus. Ele é composto por uma equipe multiprofissional de ação interdisciplinar, integrando profissionais de áreas diversas que trabalhem, concomitante e simultaneamente, a partir de uma articulação de seus saberes com intuito de assessorar o pleno desenvolvimento do processo educativo, orientando, acompanhando, intervindo e propondo ações que visem promover a qualidade do processo de ensino-aprendizagem e a permanência dos estudantes do IFSP. Atualmente, esse setor no Câmpus Araraquara conta com 2 Pedagogas, 2 Psicólogas, 1 Assistente Social e 1 Intérprete de Línguas.

Quanto à sua estrutura física, além de uma excelente biblioteca, também estão disponíveis para os alunos do IFSP – Câmpus Araraquara: 15 Salas de aula; 1 Auditório; 1 Sala de iniciação científica; 1 Sala para o desenvolvimento de atividades de pesquisa e de extensão; 1 Quadra poliesportiva; 1 Sala para Empresa Junior; 1 Laboratório de Projetos; 10 Laboratórios de informática; 1 Laboratório de matemática; 1 Laboratório de robótica e CLP; 2 Laboratórios de eletrônica; 1 Laboratório de metrologia; 1 Laboratório de materiais; 1 Laboratório de CNC; 2 Laboratório de fabricação mecânica; 1 Laboratório de hidráulica e pneumática; 1 Laboratório de tecnologia mecânica; 2 Laboratórios de fabricação mecânica; 1 Laboratório de Máquinas Térmicas e Motores; 1 Laboratório de SAE/BAJA; 1 Laboratório de Aerodesign/VANT.

A abordagem da pesquisa quanto ao gênero, trata-se de uma pesquisa teórico-empírica, através de pesquisa mista ou qualquantitativa e com enfoque exploratório-descritivo.

Em relação ao método de raciocínio, aplicou-se o método indutivo, para a abordagem qualitativa e o método dedutivo, para a abordagem quantitativa.

Quanto à técnica de investigação, utilizou-se o estudo de caso e pesquisa bibliográfica.

Como estratégia de ação para o desenvolvimento das análises das hipóteses, utilizou-se o desenho de pesquisa não-experimental, em que as variáveis da hipótese de investigação não foram manipuladas e o objeto de estudo foi

observado em seu ambiente natural.

Quanto aos procedimentos de coleta de informação, foram aplicados questionários do tipo estruturado e realizadas entrevistas semiestruturadas, ambos com questões fechadas e abertas, e foi utilizado a técnica de levantamento ou *survey*, que busca informações a um grupo específico de pessoas previamente selecionadas e visa identificar as relações entre as variáveis. Para a pesquisa qualitativa, foram realizadas entrevistas semiestruturadas.

Foi realizada uma pesquisa bibliográfica relacionada ao tema da tese, com buscas em bases de dados importantes para o tema, utilizando-se para o referencial teórico: livros; artigos científicos; leis; dados estatísticos.

Os dados coletados no campo foram selecionados, classificados, analisados e descritos, com o propósito de se elaborar o relatório de análise e interpretação das informações. Gráficos, tabelas e quadros foram construídos para melhor visualização dos dados estatísticos produzidos para esta pesquisa. Esses dados foram analisados de forma descritiva.

CAPÍTULO II

EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA NO BRASIL: CONTEXTO HISTÓRICO

No Brasil, historicamente, a Educação Profissional atendeu aos objetivos do mercado de trabalho e sempre foi vista de maneira preconceituosa em decorrência de sua herança colonial e escravista. Segundo Fonseca (1986a), foram os índios e os escravos os primeiros aprendizes de ofício, ficando a formação do trabalhador marcada pelo estigma de servidão e por aquela que se destinava aos indivíduos das categorias sociais mais baixas e com maior necessidade.

Vem, pois, dos primeiros tempos de nossa civilização a mentalidade de desprezo pelos trabalhos que requerem o uso das mãos. Agravaram-na o fato de ter sido desempenho das profissões manuais entregue aos escravos e o ensino de ofícios ministrado a uma camada mais elevada da sociedade. Aquela maneira de ver, aquela filosofia haveria de acompanhar por muito tempo o ensino necessário à indústria, como uma sombra agoureira que lhe seguisse a marcha e lhe dificultasse os passos (Fonseca, 1986a, p. 23).

Com a descoberta e início da exploração do ouro no Brasil, houve a criação das Casas de Fundição e de Moeda e, com isso, a necessidade de um ensino mais especializado.

A aprendizagem feita nas Casas da Moeda diferenciava-se da realizada nos engenhos, pois só era destinada aos homens brancos, filhos dos empregados da própria Casa. Outra diferença era que aqueles que aprendiam o ofício, nos engenhos, faziam-no de forma assistemática e não precisavam provar o seu conhecimento prático por meio de exames. Nas Casas de Moeda os aprendizes, no fim do período de cinco a seis aprovados recebiam uma certidão de aprovação. (Garcia, 2009, p. 1-2).

Neste mesmo período são estabelecidos os Centros de Aprendizagem de Ofícios nos Arsenais da Marinha do Brasil, para os quais foram trazidos de Portugal operários especializados e eram recrutados diversos aprendizes, muitas vezes até durante a noite. Segundo Fonseca (1986a), por vezes a necessidade de produção era tanta, que se recorria ao chefe de polícia para que fossem enviados os presos que tivessem condições de contribuir com o trabalho.

O ano de 1906 foi marcado pela consolidação do ensino técnico-industrial no Brasil pelas seguintes ações:

Realização do “Congresso de Instrução” que apresentou ao Congresso Nacional um projeto de promoção do ensino prático industrial, agrícola e comercial, a ser mantido com o apoio conjunto do Governo da União e dos Estados. O projeto previa a criação de campos e oficinas escolares onde os alunos dos ginásios seriam habilitados, como aprendizes, no manuseio de instrumentos de trabalho.

A Comissão de Finanças do Senado aumentou a dotação orçamentária para os Estados instituírem escolas técnicas e profissionais elementares sendo criada, na Estrada de Ferro Central do Brasil, a Escola Prática de Aprendizes das Oficinas do Engenho de Dentro, no Rio de Janeiro.

Declaração do Presidente da República, Afonso Pena, em seu discurso de posse, no dia 15 de novembro de 1906: “A criação e multiplicação de institutos de ensino técnico e profissional muito podem contribuir também para o progresso das indústrias, proporcionando-lhes mestres e operários instruídos e hábeis” (Brasil, 2009, p. 2).

No entanto, foi em 1909 que a Educação Profissional foi instituída oficialmente no Brasil, oficialização feita a partir do Decreto nº 7.566 de 23 de setembro de 1909, o qual foi sancionado pelo presidente da época, o Presidente da República Nilo Peçanha. A partir desse decreto, em 1910, foram criadas 19 Escolas de Aprendizes e Artífices, com o intuito de preparar as novas gerações para a continuidade dos ofícios, produzindo, a partir das camadas menos favorecidas da sociedade, mão de obra para o mercado produtivo gerido pela burguesia emergente. Nesse primeiro momento, a Educação Profissional tinha um caráter assistencialista, devendo “amparar as crianças órfãs e abandonadas”, diminuir “a criminalidade e a vagabundagem” e favorecer “os órfãos e desvalidos da sorte” (Brasil, 1999a). Nessa época, a Educação Profissional estava vinculada ao Ministério de Agricultura, Indústria e Comércio.

Na década de 20 a Câmara dos Deputados promoveu uma série de debates sobre a expansão do ensino profissional, propondo a sua extensão a todos, pobres e ricos, e não apenas aos “desafortunados”. Foi criada, então, uma comissão especial, denominada “Serviço de Remodelagem do Ensino Profissional Técnico”, que teve o seu trabalho concluído na década de 30, à época da criação dos Ministérios da Educação e Saúde Pública e do Trabalho, Indústria e Comércio (Brasil, 1999a, p.10).

Posteriormente, em 1937, o Ministério da Educação e Saúde Pública passou a se chamar Ministério da Educação e Saúde. Esse é transformado, em 1953, no Ministério da Educação e Cultura - MEC através da Lei nº 1.920 de 25 de julho de 1953. Em 15 de março de 1985, cria-se o Ministério da Cultura - MinC

pelo Decreto nº 91.144 e o ministério responsável pelas questões educacionais passa a se chamar Ministério da Educação, mantendo-se para ele a sigla MEC.

A partir de 1930 houve a expansão da Educação Profissional no Brasil, década em que teve início o processo de industrialização do país. Conforme RAMOS (2014), nesse segundo momento, “a formação dos trabalhadores torna-se uma necessidade econômica e não mais uma medida exclusivamente social como em sua gênese, quando se destinou a proporcionar ocupação aos desvalidos da sorte e da fortuna”.

Foi na Constituição Federal de 1937 que apareceu pela primeira vez a ideia de que as escolas vocacionais e pré-vocacionais deveriam ser um dever do Estado para com as classes menos favorecidas, sendo que as indústrias e sindicatos econômicos deveriam contribuir com esse processo:

Art. 129 - À infância e à juventude, a que faltarem os recursos necessários à educação em instituições particulares, é dever da Nação, dos Estados e dos Municípios assegurar, pela fundação de instituições públicas de ensino em todos os seus graus, a possibilidade de receber uma educação adequada às suas faculdades, aptidões e tendências vocacionais.

O ensino pré-vocacional profissional destinado às classes menos favorecidas é em matéria de educação o primeiro dever de Estado. Cumpre-lhe dar execução a esse dever, fundando institutos de ensino profissional e subsidiando os de iniciativa dos Estados, dos Municípios e dos indivíduos ou associações particulares e profissionais.

É dever das indústrias e dos sindicatos econômicos criar, na esfera da sua especialidade, escolas de aprendizes, destinadas aos filhos de seus operários ou de seus associados. A lei regulará o cumprimento desse dever e os poderes que caberão ao Estado, sobre essas escolas, bem como os auxílios, facilidades e subsídios a lhes serem concedidos pelo Poder Público (Brasil, 1937a, s.p.).

Essa determinação constitucional possibilitou avanços importantes para a Educação Profissional, havendo a partir de 1942 a publicação das chamadas Leis Orgânicas da Educação Nacional. Além disso:

[...] propiciou, ainda, a criação de entidades especializadas como o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), em 1942, e o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), em 1946, bem como a transformação das antigas escolas de aprendizes artífices em escolas técnicas federais. Ainda em 1942, o Governo Vargas, por um Decreto-Lei, estabeleceu o conceito de menor aprendiz para os efeitos da legislação trabalhista e, por outro Decreto-Lei, dispôs sobre a “Organização da Rede Federal de Estabelecimentos de Ensino Industrial”. Com essas providências, o ensino profissional se consolidou no Brasil, embora ainda continuasse a ser

preconceitosamente considerado como uma educação de segunda categoria (Brasil, 1999a, p. 12).

Desta forma, apesar de na década de 20 ter havido um esforço no sentido de ampliar a Educação Profissional também para as camadas privilegiadas da sociedade, essa educação seguiu sofrendo fortes preconceitos.

No conjunto das Leis Orgânicas da Educação Nacional, o objetivo do ensino secundário e normal era o de "formar as elites condutoras do país" e o objetivo do ensino profissional era o de oferecer "formação adequada aos filhos dos operários, aos desvalidos da sorte e aos menos afortunados, aqueles que necessitam ingressar precocemente na força de trabalho." A herança dualista não só perdurava como era explicitada.

[...]

Apenas na década de 50 é que se passou a permitir a eqüivalência entre os estudos acadêmicos e profissionalizantes, quebrando em parte a rigidez entre os dois ramos de ensino e entre os vários campos do próprio ensino profissional. A Lei Federal n.o 1.076/50 permitia que concluintes de cursos profissionais pudessem continuar estudos acadêmicos nos níveis superiores, desde que prestassem exames das disciplinas não estudadas naqueles cursos e provassem "possuir o nível de conhecimento indispensável à realização dos aludidos estudos" A Lei Federal n.^o 1.821/53 dispunha sobre as regras para a aplicação desse regime de eqüivalência entre os diversos cursos de grau médio. Essa Lei só foi regulamentada no final do mesmo ano, pelo Decreto n.o 34.330/53, produzindo seus efeitos somente a partir do ano de 1954 (Brasil, 1999a, p. 12-13).

Apesar disso, foi em 1961, com a primeira Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, que a equivalência entre todos os cursos do mesmo nível veio a ser possível sem a obrigatoriedade da avaliação de conhecimentos, possibilitando ao cidadão prosseguir os estudos nos níveis seguintes a partir de qualquer modalidade de ensino, seja a partir do ensino médio puramente acadêmico ou seja ele profissionalizante. Nesse momento, a dualidade explicitada pelas Leis Orgânicas da Educação Nacional foi, ao menos na teoria, eliminada.

2.1 Fundamentos legais em vigência da Educação Profissional e Tecnológica

Atualmente, a Educação Profissional e Tecnológica é orientada por um vasto conjunto de leis e normatizações. Em primeira instância, temos a Constituição Federal de 1988 que em seu artigo 205, ainda que não se tratando especificamente da Educação Profissional e Tecnológica, traz que:

A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho (Brasil, 1988, s.p.).

A partir da nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Lei nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996, a Educação Profissional e Tecnológica é inserida como uma modalidade da educação nacional. Inicialmente, trazia em seu artigo 39 que: “A educação profissional, integrada às diferentes formas de educação, ao trabalho, à ciência e à tecnologia, conduz ao permanente desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva” (Brasil, 1996).

Em 2004, o Decreto nº 5.224 de 01 de outubro de 2004 dispõe sobre a organização dos Centros Federais de Educação Tecnológica – CEFET. Esses centros foram criados a partir da transformação das Escolas Técnicas Federais e Escolas Agrotécnicas Federais e são supervisionados pela Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica do Ministério da Educação. São autarquias federais, vinculadas ao Ministério da Educação, detentoras de autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar.

Art. 2º Os CEFET têm por finalidade formar e qualificar profissionais no âmbito da educação tecnológica, nos diferentes níveis e modalidades de ensino, para os diversos setores da economia, bem como realizar pesquisa aplicada e promover o desenvolvimento tecnológico de novos processos, produtos e serviços, em estreita articulação com os setores produtivos e a sociedade, especialmente de abrangência local e regional, oferecendo mecanismos para a educação continuada (Brasil, 2004, s.p.).

Em 2006, a partir do Decreto nº 5.840 de 13 de julho de 2006, ficou instituído o Programa Nacional de Integração da Educação Profissional à Educação Básica na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos – PROEJA, o qual abrange cursos de formação inicial e continuada de trabalhadores e de educação profissional técnica de nível médio.

Art. 3º Os cursos do PROEJA, destinados à formação inicial e continuada de trabalhadores, deverão contar com carga horária mínima de mil e quatrocentas horas, assegurando-se cumulativamente:

I - a destinação de, no mínimo, mil e duzentas horas para formação geral; e

II - a destinação de, no mínimo, duzentas horas para a formação profissional.

Art. 4º Os cursos de educação profissional técnica de nível médio do PROEJA deverão contar com carga horária mínima de duas mil e quatrocentas horas, assegurando-se cumulativamente:

I - a destinação de, no mínimo, mil e duzentas horas para a formação geral;

II - a carga horária mínima estabelecida para a respectiva habilitação profissional técnica; e

III - a observância às diretrizes curriculares nacionais e demais atos normativos do Conselho Nacional de Educação para a educação profissional técnica de nível médio, para o ensino fundamental, para o ensino médio e para a educação de jovens e adultos (Brasil, 2006a, s.p.).

Foi nesse mesmo ano, através da Portaria nº 10 de 28 de julho de 2006, que:

[...] considerando a necessidade de consolidação desses cursos pela afirmação de sua identidade e caracterização de sua alteridade em relação às demais ofertas educativas [e] considerando a necessidade de fomento à qualidade por meio da apresentação de infra-estrutura recomendável com o escopo de atender as especificidades dessas graduações tecnológicas [...] [houve a aprovação do Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia] (Brasil, 2006b, p. 250).

Em 2007, a partir do Decreto nº 6.095 de 24 de abril de 2007, foram estabelecidas as diretrizes para o processo de integração de instituições federais de educação tecnológica, com o objetivo de criar os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia – IFET (Brasil, 2007a). No mesmo ano, a partir do Decreto nº 6.302 de 12 de dezembro de 2007, institui-se o Programa Brasil Profissionalizado, o qual tem como objetivo:

I - expandir o atendimento e melhorar a qualidade da educação brasileira;

II - desenvolver e reestruturar o ensino médio, de forma a combinar formação geral, científica e cultural com a formação profissional dos educandos;

III - propiciar a articulação entre a escola e os arranjos produtivos locais e regionais;

IV - fomentar a expansão da oferta de matrículas no ensino médio integrado à educação profissional, pela rede pública de educação dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, inclusive na modalidade a distância;

V - contribuir para a construção de novo modelo para o ensino médio fundado na articulação entre formação geral e educação profissional;

VI - incentivar o retorno de jovens e adultos ao sistema escolar e proporcionar a elevação da escolaridade, a construção de novos itinerários formativos e a melhoria da qualidade do ensino médio, inclusive na modalidade de educação de jovens e adultos;

VII - fomentar a articulação entre a educação formal e a educação no ambiente de trabalho nas atividades de estágio e aprendizagem, na forma da legislação; e

VIII - fomentar a oferta ordenada de cursos técnicos de nível médio (Brasil, 2007b, s.p.).

E no ano seguinte, através da Portaria nº 870 de 16 de julho de 2008:

[...] considerando a necessidade de consolidação desses cursos pela afirmação de sua identidade e caracterização de sua alteridade em relação às demais ofertas educativas" e "considerando a necessidade de fomento à qualidade por meio da apresentação de infra-estrutura recomendável com o escopo de atender as especificidades desses cursos [...] [houve a aprovação do Catálogo Nacional de Cursos Técnicos de Nível Médio] (Brasil, 2008a, p. 13).

Nesse mesmo ano, foi promulgada a Lei nº 11.892 de 29 de dezembro de 2008, a qual instituiu a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica e criou os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia.

Art. 1º Fica instituída, no âmbito do sistema federal de ensino, a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, vinculada ao Ministério da Educação e constituída pelas seguintes instituições:

- I - Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia - Institutos Federais;
- II - Universidade Tecnológica Federal do Paraná - UTFPR;
- III - Centros Federais de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca - CEFET-RJ e de Minas Gerais - CEFET-MG;
- IV - Escolas Técnicas Vinculadas às Universidades Federais; e
- V - Colégio Pedro II.

[...]

Art. 7º [...] são objetivos dos Institutos Federais:

- I - ministrar educação profissional técnica de nível médio, prioritariamente na forma de cursos integrados, para os concluintes do ensino fundamental e para o público da educação de jovens e adultos;
- II - ministrar cursos de formação inicial e continuada de trabalhadores, objetivando a capacitação, o aperfeiçoamento, a especialização e a atualização de profissionais, em todos os níveis de escolaridade, nas áreas da educação profissional e tecnológica;
- III - realizar pesquisas aplicadas, estimulando o desenvolvimento de soluções técnicas e tecnológicas, estendendo seus benefícios à comunidade;
- IV - desenvolver atividades de extensão de acordo com os princípios e finalidades da educação profissional e tecnológica, em articulação com o mundo do trabalho e os segmentos sociais, e com ênfase na produção, desenvolvimento e difusão de conhecimentos científicos e tecnológicos;
- V - estimular e apoiar processos educativos que levem à geração de trabalho e renda e à emancipação do cidadão na perspectiva do desenvolvimento socioeconômico local e regional; e
- VI - ministrar em nível de educação superior:
 - a) cursos superiores de tecnologia visando à formação de profissionais para os diferentes setores da economia;
 - b) cursos de licenciatura, bem como programas especiais de formação pedagógica, com vistas na formação de professores para a educação básica, sobretudo nas áreas de ciências e matemática, e para a educação profissional;
 - c) cursos de bacharelado e engenharia, visando à formação de profissionais para os diferentes setores da economia e áreas do conhecimento;

- d) cursos de pós-graduação lato sensu de aperfeiçoamento e especialização, visando à formação de especialistas nas diferentes áreas do conhecimento; e
- e) cursos de pós-graduação stricto sensu de mestrado e doutorado, que contribuam para promover o estabelecimento de bases sólidas em educação, ciência e tecnologia, com vistas no processo de geração e inovação tecnológica (Brasil, 2008d, s.p.).

Ainda em 2008, o artigo 39 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional foi alterado pela Lei nº 11.741 de 16 de julho de 2008, passando a ter a seguinte redação:

Art. 39 - A educação profissional e tecnológica, no cumprimento dos objetivos da educação nacional, integra-se aos diferentes níveis e modalidades de educação e às dimensões do trabalho, da ciência e da tecnologia.

§ 1º Os cursos de educação profissional e tecnológica poderão ser organizados por eixos tecnológicos, possibilitando a construção de diferentes itinerários formativos, observadas as normas do respectivo sistema e nível de ensino.

§ 2º A educação profissional e tecnológica abrangerá os seguintes cursos:

- I – de formação inicial e continuada ou qualificação profissional;
- II – de educação profissional técnica de nível médio;
- III – de educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação.

§ 3º Os cursos de educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação organizar-se-ão, no que concerne a objetivos, características e duração, de acordo com as diretrizes curriculares nacionais estabelecidas pelo Conselho Nacional de Educação (Brasil, 2008b, s.p.).

Em 2011, a partir da Lei nº 12.417 de 09 de junho de 2011, Nilo Peçanha é declarado Patrono da Educação Profissional e Tecnológica (Brasil, 2011a). Em seguida, a partir da Portaria nº 1.015 de 21 de julho de 2011, tem-se a instituição do Programa Nacional Mulheres Mil, visando a formação profissional de mulheres em situação de vulnerabilidade social.

Art. 2º O Programa Mulheres Mil constitui uma das ações do Plano Brasil Sem Miséria e terá como principais diretrizes:

- I - Possibilitar o acesso à educação;
- II - Contribuir para a redução de desigualdades sociais e econômicas de mulheres;
- III - Promover a inclusão social;
- IV - Defender a igualdade de gênero;
- V - Combater a violência contra a mulher (Brasil, 2011b, s.p.).

Nesse mesmo ano, com a proposta de amplificação da Educação Profissional e Tecnológica, são promulgados o Decreto nº 7.589 e a Lei nº 12.513, ambos de 26 de outubro de 2011. Com esse decreto, instituiu-se a Rede

e-Tec Brasil, “[...] com a finalidade de desenvolver a educação profissional e tecnológica na modalidade de educação a distância, ampliando e democratizando a oferta e o acesso à educação profissional pública e gratuita no País” (Brasil, 2011c, s.p.).

Art. 2º A Rede e-Tec Brasil será constituída por meio da adesão de:
I - instituições integrantes da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica;

II - de unidades de ensino dos serviços nacionais de aprendizagem que ofertam cursos de educação profissional e tecnológica; e

III - de instituições de educação profissional vinculadas aos sistemas estaduais de ensino.

Art. 3º São objetivos da Rede e-Tec Brasil:

I - estimular a oferta da educação profissional e tecnológica, na modalidade a distância, em rede nacional;

II - expandir e democratizar a oferta da educação profissional e tecnológica, especialmente para o interior do País e para a periferia das áreas metropolitanas;

III - permitir a capacitação profissional inicial e continuada, preferencialmente para os estudantes matriculados e para os egressos do ensino médio, bem como para a educação de jovens e adultos;

IV - contribuir para o ingresso, permanência e conclusão do ensino médio por jovens e adultos;

V - permitir às instituições públicas de ensino o desenvolvimento de projetos de pesquisa e de metodologias educacionais em educação a distância na área de formação inicial e continuada de docentes para a educação profissional e tecnológica;

VI - promover o desenvolvimento de projetos de produção de materiais pedagógicos e educacionais para a formação inicial e continuada de docentes para a educação profissional e tecnológica;

VII - promover junto às instituições públicas de ensino o desenvolvimento de projetos de produção de materiais pedagógicos e educacionais para estudantes da educação profissional e tecnológica; e

VIII - permitir o desenvolvimento de cursos de formação inicial e continuada de docentes, gestores e técnicos administrativos da educação profissional e tecnológica, na modalidade de educação a distância (Brasil, 2011c, s.p.).

E com a Lei nº 12.513 de 26 de outubro de 2011 é instituído o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec). Os objetivos desse Programa incluem a expansão, interiorização e democratização da oferta de cursos de educação profissional técnica de nível médio presencial e a distância e de cursos e programas de formação inicial e continuada ou qualificação profissional. Além disso, com ele pretende-se fomentar e apoiar a expansão da rede física de atendimento da educação profissional e tecnológica; contribuir para a melhoria da qualidade do ensino médio público, por meio da articulação com a educação profissional; ampliar as oportunidades educacionais

dos trabalhadores, por meio do incremento da formação e qualificação profissional; estimular a difusão de recursos pedagógicos para apoiar a oferta de cursos de educação profissional e tecnológica (Brasil, 2011d). A partir da Lei nº 12.816 de 05 de junho de 2013, é incluído como objetivo do Pronatec, estimular a articulação entre a política de educação profissional e tecnológica e as políticas de geração de trabalho, emprego e renda (Brasil, 2013a).

Quanto ao público do Programa:

Art. 2º O Pronatec atenderá prioritariamente:

- I - estudantes do ensino médio da rede pública, inclusive da educação de jovens e adultos;
- II - trabalhadores;
- III - beneficiários dos programas federais de transferência de renda; e
- IV - estudante que tenha cursado o ensino médio completo em escola da rede pública ou em instituições privadas na condição de bolsista integral, nos termos do regulamento (Brasil, 2011d, s.p.).

A partir dessa mesma lei:

Art. 17º É criado o Conselho Deliberativo de Formação e Qualificação Profissional, com a atribuição de promover a articulação e avaliação dos programas voltados à formação e qualificação profissional no âmbito da administração pública federal, cuja composição, competências e funcionamento serão estabelecidos em ato do Poder Executivo (Brasil, 2011d, s.p.).

A partir da Portaria nº 1.568 de 03 de novembro de 2011, ao considerar “a necessidade de estabelecer um referencial comum às denominações dos cursos de formação inicial e continuada do Pronatec”, de organizar esses cursos a partir da concepção de eixos tecnológico e de fomentar a “qualidade por meio da apresentação de infraestrutura recomendável, escolaridade mínima, carga horária a partir de 160 horas, com o escopo de atender as especificidades desses cursos”, ficou aprovado o Guia Pronatec de Cursos de Formação Inicial e Continuada (Brasil, 2011e). Sendo que em 2012, houve a aprovação da segunda edição do Guia Pronatec de cursos de formação inicial e continuada - FIC, a partir da Portaria nº 1.232 de 05 de outubro de 2012 (Brasil, 2012a).

Com a Portaria nº 185 de 12 de março de 2012, fixou-se as diretrizes para a execução da bolsa-formação no âmbito do Pronatec.

Art. 2º A Bolsa-Formação visa a potencializar a capacidade de oferta instalada das redes de educação profissional e tecnológica para:

- I - ampliar e diversificar a oferta de educação profissional e tecnológica gratuita no país;

- II - integrar programas, projetos e ações de formação profissional e tecnológica; e
- III - democratizar as formas de acesso à educação profissional e tecnológica para públicos diversos (Brasil, 2012b, s.p.).

Ainda com relação ao Pronatec, em 2013, foram emitidas portarias com o intuito de:

1. Dispôr sobre a habilitação das instituições privadas de ensino superior e de educação profissional técnica de nível médio e sobre a adesão das respectivas mantenedoras ao Pronatec (Brasil, 2013b);
2. Estabelecer as normas pelas quais a ação Bolsa-Formação será executada no âmbito do Pronatec (Brasil, 2013c);
3. Alterar a Portaria nº 168 de 07 de março de 2013, a qual dispõe sobre a oferta da Bolsa-Formação no âmbito do Pronatec (Brasil, 2013d, 2013g);
4. Aprovar a Tabela de Mapeamento de cursos técnicos para oferta na forma subsequente pela Bolsa-Formação Estudante, no âmbito do Pronatec (Brasil, 2013e);
5. Aprovar a terceira edição do Guia de Pronatec de Cursos de Formação Inicial e Continuada – FIC (Brasil, 2013f).

A partir da Portaria nº 161 de 06 de março de 2013, criou-se o Fundo de Financiamento Estudantil na modalidade de educação profissional e tecnológica.

Art. 1º O Fundo de Financiamento Estudantil (FIES), na modalidade de educação profissional e tecnológica, é destinado à concessão de financiamento a estudante, em caráter individual (FIES Técnico), para o custeio da sua formação profissional técnica de nível médio, ou a empresa (FIES Empresa), para custeio da formação inicial e continuada ou qualificação profissional dos seus trabalhadores (Brasil, 2013h, s.p.)

Ainda em 2013, a partir da Portaria nº 671 de 31 de julho de 2013, ficou instituído o Sistema de Seleção Unificada da Educação Profissional e Tecnológica - Sisutec, o qual tem por finalidade possibilitar o acesso de estudantes egressos do ensino médio a vagas gratuitas em cursos técnicos na forma subsequente, sendo gerenciado pela Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica do Ministério da Educação - SETEC/MEC (Brasil, 2013i).

Nesse mesmo ano, foram estabelecidas as diretrizes para a organização dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia - Institutos Federais, bem como os parâmetros e as normas para sua expansão (Brasil, 2013j).

Em 2014, a partir da Portaria nº 01 de 29 de janeiro de 2014, alterou-se a Portaria nº 20 de 27 de junho de 2013 que aprovou a Tabela de Mapeamento de cursos técnicos para oferta na forma subsequente pela Bolsa-Formação Estudante, no âmbito do Pronatec. Com essa nova portaria, fica especificado que, para a oferta de cursos técnicos na forma subsequente, no âmbito do Pronatec, as instituições de ensino superior deverão obedecer rigorosamente às denominações dos cursos superiores presentes no anexo da portaria. Além disso, fica definido que a Tabela de Mapeamento de cursos poderá ser periodicamente atualizada, com base em novas demandas identificadas para cumprir os objetivos do Pronatec (Brasil, 2014a).

Nesse mesmo ano, a partir da Portaria nº 02 de 30 de janeiro de 2014, o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - SENAC, o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI, o Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - SENAR e o Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte – SENAT, passam a ser parceiros na oferta de cursos de educação profissional técnica de nível médio e cursos de formação inicial e continuada ou qualificação profissional relativos ao PRONATEC, no âmbito da Bolsa-Formação, podendo receber recursos financeiros transferidos pelo Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação – FNDE (Brasil, 2014b).

Ainda em 2014:

Art. 1º As Instituições de Educação Básica, de Educação Superior e de Educação Profissional e Tecnológica ofertantes de cursos de educação profissional técnica de nível médio e de cursos de formação inicial e continuada ou qualificação profissional articulados à educação básica ficam obrigadas a responder anualmente o Censo Escolar da Educação Básica, de responsabilidade do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - INEP, por meio do sistema Educacenso (Brasil, 2014c, s.p.).

A partir da Portaria Interministerial nº 05 de 25 de abril de 2014, tem-se a reorganização da Rede Nacional de Certificação Profissional – Rede CERTIFIC, a qual foi criada para atender, dentre outros documentos oficiais, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Lei nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996. Essa lei, em seu artigo 41, diz que “o conhecimento adquirido na educação profissional e tecnológica, inclusive no trabalho, poderá ser objeto de avaliação,

reconhecimento e certificação para prosseguimento ou conclusão de estudos” (Brasil, 1996).

Conforme consta em portaria:

Art. 2º A Rede CERTIFIC constitui-se como instrumento de política pública de Educação Profissional e Tecnológica voltado para o atendimento de trabalhadores que buscam o reconhecimento formal de saberes, conhecimentos e competências profissionais desenvolvidos em processos formais e não-formais de aprendizagem e na trajetória de vida e trabalho, por meio de processos de certificação profissional. (Brasil, 2014d, s.p.).

Ainda com relação à Rede CERTIFIC, a Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica emitiu a Portaria nº 08 de 02 de maio de 2014, regulamentando o desenvolvimento de processos de certificação profissional no âmbito da Rede Nacional de Certificação Profissional – Rede CERTIFIC (Brasil, 2014e).

Na sequência, ainda em 2014, entram em vigor dois documentos que abordam o Pronatec: 1. Portaria nº 701 de 13 de agosto de 2014, a qual "Altera a Portaria MEC nº 160 de 5 de março de 2013, que dispõe sobre a habilitação das instituições privadas de ensino superior e de educação profissional técnica de nível médio e sobre a adesão das respectivas mantenedoras ao Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego – Pronatec" (Brasil, 2014f); 2. Portaria nº 991 de 25 de novembro de 2014, a qual “Altera a Portaria MEC no 168, de 7 de março de 2013, que dispõe sobre a oferta da Bolsa-Formação no âmbito do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego - PRONATEC, de que trata a Lei nº 12.513, de 26 de outubro de 2011, e dá outras providências” (Brasil, 2014g).

O Plano Nacional de Educação – PNE, aprovado pela Lei nº 13.005 de 25 de junho de 2014 e com vigência de 10 anos, faz menção à Educação Profissional e Tecnológica em grande parte de seu texto. Conforme quadro 1 abaixo, em seu anexo, o PNE traz metas específicas para Educação Profissional e Tecnológica, além de muitas vezes envolver essa linha da educação como estratégia para se alcançar as demais metas propostas.

Quadro 3: Metas e estratégias do Plano Nacional de Educação

META	ESTRATÉGIA
Meta 3: universalizar, até 2016, o atendimento escolar para toda a população de 15 (quinze) a 17 (dezessete) anos e elevar, até o final do período de vigência deste PNE, a taxa líquida de matrículas no ensino médio para 85 % (oitenta e cinco por cento).	3.7) fomentar a expansão das matrículas gratuitas de ensino médio integrado à <i>educação profissional</i> , observando-se as peculiaridades das populações do campo, das comunidades indígenas e quilombolas e das pessoas com deficiência.
Meta 8: elevar a escolaridade média da população de 18 (dezoito) a 29 (vinte e nove) anos, de modo a alcançar, no mínimo, 12 (doze) anos de estudo no último ano de vigência deste Plano, para as populações do campo, da região de menor escolaridade no País e dos 25 % (vinte e cinco por cento) mais pobres, e igualar a escolaridade média entre negros e não negros declarados à Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.	8.4) expandir a oferta gratuita de <i>educação profissional técnica</i> por parte das entidades privadas de serviço social e de formação profissional vinculadas ao sistema sindical, de forma concomitante ao ensino ofertado na rede escolar pública, para os segmentos populacionais considerados.
Meta 9: elevar a taxa de alfabetização da população com 15 (quinze) anos ou mais para 93,5 % (noventa e três inteiros e cinco décimos por cento) até 2015 e, até o final da vigência deste PNE, erradicar o analfabetismo absoluto e reduzir em 50 % (cinquenta por cento) a taxa de analfabetismo funcional.	9.11) implementar programas de capacitação tecnológica da população jovem e adulta, direcionados para os segmentos com baixos níveis de escolarização formal e para os (as) alunos (as) com deficiência, articulando os sistemas de ensino, a <i>Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica</i> , as universidades, as cooperativas e as associações, por meio de ações de extensão desenvolvidas em centros vocacionais tecnológicos, com tecnologias assistivas que favoreçam a efetiva inclusão social e produtiva dessa população.
Meta 10: oferecer, no mínimo, 25 % (vinte e cinco por cento) das matrículas de educação de jovens e adultos, nos ensinos fundamental e médio, na forma integrada à <i>educação profissional</i> .	10.1) manter programa nacional de educação de jovens e adultos voltado à conclusão do ensino fundamental e à formação profissional inicial, de forma a estimular a conclusão da educação básica; 10.2) expandir as matrículas na educação de jovens e adultos, de modo a articular a formação inicial e continuada de trabalhadores com a educação profissional, objetivando a elevação do nível de escolaridade do trabalhador e da trabalhadora; 10.3) fomentar a integração da educação de jovens e adultos com a educação profissional, em cursos planejados, de acordo com as características do público da educação de jovens e adultos e considerando as especificidades das populações itinerantes e do campo e das comunidades indígenas e quilombolas, inclusive na modalidade de educação a distância;

	<p>10.4) ampliar as oportunidades profissionais dos jovens e adultos com deficiência e baixo nível de escolaridade, por meio do acesso à educação de jovens e adultos articulada à educação profissional;</p> <p>10.5) implantar programa nacional de reestruturação e aquisição de equipamentos voltados à expansão e à melhoria da rede física de escolas públicas que atuam na educação de jovens e adultos integrada à educação profissional, garantindo acessibilidade à pessoa com deficiência;</p> <p>10.6) estimular a diversificação curricular da educação de jovens e adultos, articulando a formação básica e a preparação para o mundo do trabalho e estabelecendo inter-relações entre teoria e prática, nos eixos da ciência, do trabalho, da tecnologia e da cultura e cidadania, de forma a organizar o tempo e o espaço pedagógicos adequados às características desses alunos e alunas;</p> <p>10.7) fomentar a produção de material didático, o desenvolvimento de currículos e metodologias específicas, os instrumentos de avaliação, o acesso a equipamentos e laboratórios e a formação continuada de docentes das redes públicas que atuam na educação de jovens e adultos articulada à educação profissional;</p> <p>10.8) fomentar a oferta pública de formação inicial e continuada para trabalhadores e trabalhadoras articulada à educação de jovens e adultos, em regime de colaboração e com apoio de entidades privadas de formação profissional vinculadas ao sistema sindical e de entidades sem fins lucrativos de atendimento à pessoa com deficiência, com atuação exclusiva na modalidade;</p> <p>10.9) institucionalizar programa nacional de assistência ao estudante, compreendendo ações de assistência social, financeira e de apoio psicopedagógico que contribuam para garantir o acesso, a permanência, a aprendizagem e a conclusão com êxito da educação de jovens e adultos articulada à educação profissional;</p> <p>10.10) orientar a expansão da oferta de educação de jovens e adultos articulada à educação profissional, de modo a atender às pessoas privadas de liberdade nos estabelecimentos penais, assegurando-se formação específica dos professores e das professoras e implementação de diretrizes nacionais em regime de colaboração.</p>
--	--

	<p>10.11) implementar mecanismos de reconhecimento de saberes dos jovens e adultos trabalhadores, a serem considerados na articulação curricular dos cursos de formação inicial e continuada e dos cursos técnicos de nível médio.</p>
<p>Meta 11: triplicar as matrículas da <i>educação profissional</i> técnica de nível médio, assegurando a qualidade da oferta e pelo menos 50 % (cinquenta por cento) da expansão no segmento público.</p>	<p>11.1) expandir as matrículas de educação profissional técnica de nível médio na Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, levando em consideração a responsabilidade dos Institutos na ordenação territorial, sua vinculação com arranjos produtivos, sociais e culturais locais e regionais, bem como a interiorização da educação profissional;</p> <p>11.2) fomentar a expansão da oferta de educação profissional técnica de nível médio nas redes públicas estaduais de ensino;</p> <p>11.3) fomentar a expansão da oferta de educação profissional técnica de nível médio na modalidade de educação a distância, com a finalidade de ampliar a oferta e democratizar o acesso à educação profissional pública e gratuita, assegurado padrão de qualidade;</p> <p>11.4) estimular a expansão do estágio na educação profissional técnica de nível médio e do ensino médio regular, preservando-se seu caráter pedagógico integrado ao itinerário formativo do aluno, visando à formação de qualificações próprias da atividade profissional, à contextualização curricular e ao desenvolvimento da juventude;</p> <p>11.5) ampliar a oferta de programas de reconhecimento de saberes para fins de certificação profissional em nível técnico;</p> <p>11.6) ampliar a oferta de matrículas gratuitas de educação profissional técnica de nível médio pelas entidades privadas de formação profissional vinculadas ao sistema sindical e entidades sem fins lucrativos de atendimento à pessoa com deficiência, com atuação exclusiva na modalidade;</p> <p>11.7) expandir a oferta de financiamento estudantil à educação profissional técnica de nível médio oferecida em instituições privadas de educação superior;</p> <p>11.8) institucionalizar sistema de avaliação da qualidade da educação profissional técnica de nível médio das redes escolares públicas e privadas;</p> <p>11.9) expandir o atendimento do ensino médio gratuito integrado à formação profissional para</p>

	<p>as populações do campo e para as comunidades indígenas e quilombolas, de acordo com os seus interesses e necessidades;</p> <p>11.10) expandir a oferta de educação profissional técnica de nível médio para as pessoas com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação;</p> <p>11.11) elevar gradualmente a taxa de conclusão média dos cursos técnicos de nível médio na Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica para 90 % (noventa por cento) e elevar, nos cursos presenciais, a relação de alunos (as) por professor para 20 (vinte);</p> <p>11.12) elevar gradualmente o investimento em programas de assistência estudantil e mecanismos de mobilidade acadêmica, visando a garantir as condições necessárias à permanência dos (as) estudantes e à conclusão dos cursos técnicos de nível médio;</p> <p>11.13) reduzir as desigualdades étnico-raciais e regionais no acesso e permanência na educação profissional técnica de nível médio, inclusive mediante a adoção de políticas afirmativas, na forma da lei;</p> <p>11.14) estruturar sistema nacional de informação profissional, articulando a oferta de formação das instituições especializadas em educação profissional aos dados do mercado de trabalho e a consultas promovidas em entidades empresariais e de trabalhadores.</p>
<p>Meta 12: elevar a taxa bruta de matrícula na educação superior para 50 % (cinquenta por cento) e a taxa líquida para 33 % (trinta e três por cento) da população de 18 (dezoito) a 24 (vinte e quatro) anos, assegurada a qualidade da oferta e expansão para, pelo menos, 40 % (quarenta por cento) das novas matrículas, no segmento público.</p>	<p>12.2) ampliar a oferta de vagas, por meio da expansão e interiorização da rede federal de educação superior, da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica e do sistema Universidade Aberta do Brasil, considerando a densidade populacional, a oferta de vagas públicas em relação à população na idade de referência e observadas as características regionais das micro e mesorregiões definidas pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, uniformizando a expansão no território nacional.</p>

Fonte: Brasil, 2014.

No ano de 2015, a Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica publicou diferentes portarias com o intuito de:

1. Instituir o Comitê Permanente de Planejamento e Gestão da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica – CPPG (Brasil, 2015a);

2. Designar os membros do Comitê Permanente de Planejamento e Gestão da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica – CPPG (Brasil, 2015b);

3. Instituir Grupo de Trabalho para elaboração de diretrizes, mecanismos e procedimentos para atuação da Rede Federal no Programa Idiomas sem Fronteiras (Brasil, 2015c);

4. Instituir Grupo de Trabalho para formar a comunidade de desenvolvimento da Plataforma Aberta para Educação a Distância na Rede Federal de Ensino (Brasil, 2015d);

5. Instituir e regulamentar a Comissão Permanente de Acompanhamento das Ações de Permanência e o Êxito dos Estudantes da Rede Federal (Brasil, 2015e);

6. Definir conceitos e estabelecer fatores para fins de cálculo dos indicadores de gestão das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (Brasil, 2015f);

7. Instituir Grupo de Trabalho para o desenvolvimento do Plano de Formação Continuada dos Servidores da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (Brasil, 2015g);

8. Dispor sobre a atualização da Marca IF dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (Brasil, 2015h);

9. Dispor sobre o funcionamento dos Polos de Inovação dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (Brasil, 2015i).

Além disso, nesse mesmo ano, foram emitidas três portarias a partir do Ministério da Educação, possibilitando:

1. Estabelecer as normas para execução da Bolsa-Formação do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego – Pronatec (Brasil, 2015j);

2. Regulamentar o conceito de Aluno-Equivalente e de Relação Aluno por Professor, no âmbito da Rede Federal Educação Profissional, Científica e Tecnológica (Brasil, 2015k);

3. Estabelecer as normas para execução das ações da Rede e-Tec Brasil, incluindo os cursos financiados por meio da Bolsa-Formação do Pronatec (Brasil, 2015l).

No ano de 2016, a partir da Portaria nº 401 de 10 de maio de 2016:

Art. 1º Ficam estabelecidas as normas para a oferta de curso de educação profissional técnica de nível médio, doravante denominados cursos técnicos, por Instituições Privadas de Ensino Superior devidamente credenciadas para oferta de cursos superiores nas modalidades presencial e a distância, doravante denominadas IPES (Brasil, 2016a, s.p.).

No mesmo ano, a partir da Portaria nº 413 de 11 de maio de 2016, ocorreu a atualização do Catálogo Nacional dos Cursos Superiores de Tecnologia (Brasil, 2016b). Além disso, também são emitidas portarias que norteiam o funcionamento dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, estabelecendo, por exemplo, um modelo de dimensionamento dos seus cargos efetivos, cargos de direção e funções gratificadas e comissionadas (Brasil, 2016c) e um Plano de Formação Continuada para os seus servidores (Brasil, 2016d).

Em 2017, a partir da Portaria nº 388 de 23 de março de 2017, ficou instituída a modalidade de mestrado e doutorado profissional, no âmbito da pós-graduação stricto sensu. Esses cursos têm como objetivos:

I - capacitar profissionais qualificados para o exercício da prática profissional avançada e transformadora de procedimentos, visando atender demandas sociais, organizacionais ou profissionais e do mercado de trabalho;

II - transferir conhecimento para a sociedade, atendendo demandas específicas e de arranjos produtivos com vistas ao desenvolvimento nacional, regional ou local;

III - promover a articulação integrada da formação profissional com entidades demandantes de naturezas diversas, visando melhorar a eficácia e a eficiência das organizações públicas e privadas por meio da solução de problemas e geração e aplicação de processos de inovação apropriados; e

IV - contribuir para agregar competitividade e aumentar a produtividade em empresas, organizações públicas e privadas (Brasil, 2017a, s.p.).

Nesse mesmo ano, também se institui o Grupo de Trabalho - GT para proposição de diretrizes, mecanismos e procedimentos do processo de institucionalização do Programa Nacional Mulheres Mil, no âmbito da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica.

Em 2018, ficou instituída a Plataforma Nilo Peçanha – PNP e a Rede de Coleta, Validação e Disseminação das Estatísticas da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica – REVALIDE. Conforme consta na Portaria nº 01 de 03 de janeiro de 2018:

Art. 2º A PNP reunirá dados relativos ao corpo docente, discente, técnico-administrativo e de gastos financeiros das unidades da Rede Federal, para fins de cálculo dos indicadores de gestão monitorados pela Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica do Ministério da Educação (SETEC/MEC).

[...]

Art. 3º Fica instituída a Rede de Coleta, Validação e Disseminação das Estatísticas da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (REVALIDE), estrutura colaborativa responsável pelas informações contidas na PNP (Brasil, 2018).

Em 2019, a partir da Portaria nº 1.717 de 08 de outubro de 2019, a Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica é autorizada a emitir os códigos autenticadores dos diplomas dos concluintes de cursos técnicos de nível médio ofertados por Instituições Privadas de Ensino Superior (Brasil, 2019).

No atual ano de 2020, devido à situação de pandemia do novo Coronavírus – COVID-19, foram emitidas portarias no sentido de adequar o ensino à atual necessidade de isolamento social, passando as aulas presenciais a serem substituídas por atividades não presenciais (Brasil, 2020a, 2020b).

Conforme demonstram as leis e normativas citadas, desde o seu surgimento, a Educação Profissional e Tecnológica vem se fortalecendo e se ampliando, possibilitando que um número cada vez maior de cidadãos e cidadãs se beneficiem através dos cursos ofertados pela Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, valendo destaque para os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia.

2.2 A Educação Profissional e Tecnológica do Instituto Federal de São Paulo

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo – IFSP completou, no ano de 2020, 111 anos de existência. Foi inaugurado como Escola de Aprendizes e Artífices no dia 23 de setembro de 1909, através do Decreto nº 7.566, assinado pelo Presidente da República Nilo Peçanha:

Considerando:

Que o aumento constante da população das cidades exige que se facilite ás classes proletarias os meios de vencer as difficultades sempre crescentes da lucta pela existencia;

Que para isso se torna necessario, não só habilitar os filhos dos desfavorecidos da fortuna com o indispensavel prepraro technico e intellectual, como fazel-os adquirir habitos de trabalho proficuo, que os afastará da ociosidade ignorante, escola do vicio e do crime;

Que é um dos primeiros deveres do Governo da Republica formar cidadãos uteis á Nação:

Decreta:

Art. 1º Em cada uma das capitaes dos Estados da Republica o Governo Federal manterá, por intermedio do Ministerio da Agricultura, Industria e Commercio uma Escola de Aprendizes Artifices, destinada ao ensino profissional primario e gratuito.

[...]

Art. 2º Nas Escolas de aprendizes Artifices, custeadas pela União, se procurará formar operarios e contra-mestres, ministrando-se o ensino pratico e os conhecimentos technicos necessarios aos menores que pretendarem aprender um officio, havendo para isso, até o numero de cinco, as officinas de trabalho manual ou mecanica que forem mais convenientes e necessarias no Estado em que funcionar a escola, consultadas, quanto possivel, as especialidades das industrias locaes (Brasil, 1909, s.p.).

As atividades do IFSP tiveram inicio em fevereiro de 1910, oferecendo aprendizagem nas oficinas de mecânica, marcenaria, tornearia, entalhação e eletricidade (Fonseca, 1986b). Posteriormente, a partir do Decreto nº 9.070 de 25 de outubro de 1911, criou-se uma nova estrutura pedagógica-administrativa para a Escola de Aprendizes e Artífices, inserindo no período diurno o curso primário e o curso de desenho. Conforme consta neste decreto: “**Art. 3º**. Além das officinas, haverá em cada escola de aprendizes artifices dous cursos obrigatorios: primario, para os alumnos que não souberem ler, escrever e contar, e de desenho, para todos os alumnos” (Brasil, 1911, s.p.).

Figura 4 – Escola de Aprendizes Artífices de São Paulo em 1924



Fonte: Fonseca, 1986b.

A partir de 1937, a cidade de São Paulo foi influenciada pela oligarquia cafeeira que migrava para a indústria urbana e que contava com a educação profissional oferecida pela União para o preparo da mão-de-obra operária brasileira em substituição da mão-de-obra dos imigrantes italianos (Camargo; Villela, 2010).

Desta forma, o ensino no Brasil passa nesse momento por uma reestruturação administrativa e funcional, sendo que, a partir da Lei nº 378 de 13 de janeiro de 1937, a Escola de Aprendizes e Artífices é transformada em Liceu.

Art. 37 A Escola Normal de Artes e Ofícios Wencesláo Braz e as escolas de aprendizes artífices, mantidas pela União, serão transformadas em lyceus, destinados ao ensino profissional, de todos os ramos e gráos.

Paragrapho unico. Novos lyceus serão instituidos, para propagação do ensino profissional, dos varios ramos e gráos, por todo o territorio do Paiz (Brasil, 1937b, s.p.)

A partir da publicação do Decreto-lei nº 4.127 de 25 de fevereiro de 1942, foram estabelecidas as bases de organização da rede federal de estabelecimentos de ensino industrial, sendo o Liceu Industrial de São Paulo transformado em Escola Técnica de São Paulo (Brasil, 1942a).

Em seguida, foi publicado o Decreto-lei nº 4.073 de 30 de janeiro de 1942, documento que trata da Lei Orgânica do Ensino Industrial:

Art. 1º Esta lei estabelece as bases de organização e de regime do ensino industrial, que é o ramo de ensino, de grau secundário, destinado à preparação profissional dos trabalhadores da indústria e das atividades artesanais, e ainda dos trabalhadores dos transportes, das comunicações e da pesca (Brasil, 1942b, s.p.).

Segundo IFSP (2008), esse decreto surge para romper com o estigma da educação profissional destinada aos desfavorecidos, tratando dos conceitos fundamentais do Ensino Industrial. Desta forma, o documento traz que:

Art. 3º O ensino industrial deverá atender:

1. Aos interesses do trabalhador, realizando a sua preparação profissional e a sua formação humana.
2. Aos interesses das empresas, nutrindo-as, segundo as suas necessidades crescentes e mutáveis, de suficiente e adequada mão de obra.
3. Aos interesses da nação, promovendo continuamente a mobilização de eficientes construtores de sua economia e cultura.

Art. 4º O ensino industrial, no que respeita à preparação profissional do trabalhador, tem as finalidades especiais seguintes:

1. Formar profissionais aptos ao exercício de ofícios e técnicas nas atividades industriais.
2. Dar a trabalhadores jovens e adultos da indústria, não diplomados ou habilitados, uma qualificação profissional que lhes aumente a eficiência e a produtividade.
3. Aperfeiçoar ou especializar os conhecimentos e capacidades de trabalhadores diplomados ou habilitados.
4. Divulgar conhecimentos de atualidades técnicas.

Parágrafo único. Cabe ainda ao ensino industrial formar, aperfeiçoar ou especializar professores de determinadas disciplinas próprias desse ensino, e administradores de serviços a esse ensino relativos.

Art. 5º Presidirão ao ensino industrial os seguintes princípios fundamentais:

1. Os ofícios e técnicas deverão ser ensinados, nos cursos de formação profissional, com os processos de sua exata execução prática, e também com os conhecimentos teóricos que lhes sejam relativos. Ensino prático e ensino teórico apoiar-se-ão sempre um no outro.
2. A adaptabilidade profissional futura dos trabalhadores deverá ser salvaguardada, para o que se evitará, na formação profissional, a especialização prematura ou excessiva.
3. No currículo de toda formação profissional, incluir-se-ão disciplinas de cultura geral e práticas educativas, que concorram para acentuar e elevar o valor humano do trabalhador.
4. Os estabelecimentos de ensino industrial deverão oferecer aos trabalhadores, tenham eles ou não recebido formação profissional, possibilidade de desenvolver seus conhecimentos técnicos ou de adquirir uma qualificação profissional conveniente.
5. O direito de ingressar nos cursos industriais é igual para homens e mulheres. A estas, porém, não se permitirá, nos estabelecimentos de ensino industrial, trabalho que sob o ponto de vista da saúde, não lhes seja adequado (Brasil, 1942b, s.p.).

Em 23 de janeiro de 1943, através do Decreto nº 11.447, fixou-se os limites da ação didática nas escolas técnicas e nas industriais, apresentando

diretrizes referentes aos cursos a serem ofertados em cada estabelecimento. Especificamente sobre a Escola Técnica de São Paulo:

Art. 10º A Escola Técnica de São Paulo ministrará os seguintes cursos de formação profissional:

- I – Ensino industrial básico:
 - 1. Curso de fundição.
 - 2. Curso de serralheria.
 - 3. Curso de mecânica de máquinas.
 - 4. Curso de marcenaria.
 - 5. Curso de cerâmica.
- II – Ensino de mestria:
 - 1. Curso de mestria de fundição.
 - 2. Curso de mestria de serralheria.
 - 3. Curso de mestria de mecânica de máquinas
 - 4. Curso de mestria de marcenaria.
 - 5. Curso de mestria de cerâmica.
- III – Ensino técnico:
 - 1. Curso de edificações.
 - 2. Curso de desenho técnico.
 - 3. Curso de decorações de interiores (Brasil, 1943a, s.p.).

A primeira vez que a expressão federal foi incluída no nome da até então chamada Escola Técnica de São Paulo foi durante o governo militar, no mandato do Presidente Marechal Humberto de Alencar Castelo Branco (mandato: 1964-1967), passando essa instituição a ser chamada de Escola Técnica Federal e, desta forma, evidenciando o seu vínculo direto com a União.

Essa nova denominação foi determinada pela Lei nº 4.759 de 20 de agosto de 1965, a qual estabelece que “As Universidades e as Escolas Técnicas da União, vinculadas ao Ministério da Educação e Cultura, sediadas nas capitais dos Estados serão qualificadas de federais e terão a denominação do respectivo Estado” (Brasil, 1965).

Foi no dia 23 de setembro de 1976, na condição de Escola Técnica Federal de São Paulo (ETFSP), que essa instituição passou a ocupar suas novas instalações na Rua Pedro Vicente - nº 625, no Bairro do Canindé (Figura 5). A nova sede ocupava uma área de 60.000 m², com 15.000 m² de construção (IFSP, 2018).

Figura 5 – Escola Técnica Federal de São Paulo¹



Fonte: Instituto Federal de São Paulo – Câmpus São Paulo, 2008.

Segundo IFSP (2018), a partir das novas condições da Escola Técnica Federal de São Paulo, foram implantados os cursos técnicos de Eletrotécnica (1965), os de Eletrônica e Telecomunicações (1977) e o de Processamento de Dados (1978).

Nessa época, a partir de novas legislações, também ocorreram importantes mudanças quanto ao funcionamento da instituição, havendo implicações na nomeação do seu diretor. O Decreto nº 75.079 de 12 de dezembro de 1974, que dispunha sobre a organização das Escolas Técnicas Federais, em seu artigo 2º, dizia que: “Cada escola será dirigida por um Diretor, que será seu representante legal, e os Departamentos por chefes, cujos cargos serão providos na forma da legislação específica” (Brasil, 1974, s.p.).

Mas foi apenas em 1986 que docentes, técnicos administrativos e discentes puderam participar diretamente da escolha do diretor, havendo pela primeira vez a realização de eleições.

Através da publicação do decreto sem número baixado pelo Presidente da República Fernando Henrique Cardoso, em 18 de janeiro de 1999, a Escola Técnica Federal de São Paulo passa a ser o Centro Federal de Educação

¹ Imagem de 2008. Entrada principal do prédio que hoje está instalado o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo – Campus São Paulo, que foi a sede da Escola Técnica Federal no ano de 1976.

Tecnológica de São Paulo (CEFET-SP). O decreto ampliava as possibilidades de atuação e objetivos:

Dispõe sobre a implantação do Centro Federal de Educação Tecnológica de São Paulo - CEFET/SP, e dá outras providências.

Art. 1º Fica implantado o Centro Federal de Educação Tecnológica de São Paulo - CEFET/SP, mediante transformação e mudança de denominação da autarquia "Escola Técnica Federal de São Paulo" (Brasil, 1999b, s.p.).

A partir do ano 2000, houve a reformulação e expansão do CEFET-SP, ocorrendo neste ano a implantação de cursos superiores de tecnologia. A unidade de São Paulo passou a ofertar o curso superior de Tecnologia em Automação Industrial.

Conforme IFSP (2008), nesse momento, a escola, a qual foi criada com características históricas e cultura organizacional enraizadas pelos servidores da unidade de São Paulo, passa por grandes transformações, uma vez que a criação de novas unidades exige o debate sobre a atuação educacional, os seus objetivos e a função social do IFSP.

A Lei nº 11.892 de 28 de dezembro de 2008 criou a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica e os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia. Esta Lei foi sancionada pelo Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva:

Art. 1º Fica instituída, no âmbito do sistema federal de ensino, a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, vinculada ao Ministério da Educação e constituída pelas seguintes instituições:

I – Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia – Institutos Federais;

II – Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR;

III – Centros Federais de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca – CEFET-RJ e de Minas Gerais – CEFET-MG;

[...]

Parágrafo único. As instituições mencionadas nos incisos I, II e III do caput deste artigo possuem natureza jurídica de autarquia, detentoras de autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar.

Art. 2º Os Institutos Federais são instituições de educação superior, básica e profissional, pluricurriculares e multicampi, especializados na oferta de educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino, com base na conjugação de conhecimentos técnicos e tecnológicos com as suas práticas pedagógicas, nos termos desta Lei.

§ 1º Para efeito da incidência das disposições que regem a regulação, avaliação e supervisão das instituições e dos cursos de educação

superior, os Institutos Federais são equiparados às universidades federais.

[...]

Art. 5º Ficam criados os seguintes Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia:

[...]

XXXVI – Instituto Federal de São Paulo, mediante transformação do Centro Federal de Educação Tecnológica de São Paulo (Brasil, 2008c, s.p.).

A transformação dos CEFETs em Institutos Federais teve como base a necessidade de adequação à nova realidade da Rede Federal. Os institutos se equiparam às universidades federais, tendo plena autonomia administrativa, financeira e pedagógica. Além disso, os Institutos Federais, assim como as universidades, passam a trabalhar com pesquisa e extensão, além do ensino.

O quadro 4 destaca os momentos marcantes da evolução histórica do IFSP desde a sua fundação.

Quadro 4 – Evolução histórica do IFSP

Ano	Acontecimento
1909	Criada a Escola de Aprendizes Artífices de São Paulo, pelo Decreto nº 7.566, de 23 de setembro de 1909.
1937	Transformada em Liceu, pela Lei nº 378, de 13 de janeiro de 1937.
1942	Transformada em Escola Técnica Industrial, pelo Decreto-Lei nº 4.073, de 30 de janeiro de 1942.
1943	Sua denominação passa a ser Escola Técnica, pelo Decreto nº 11.447, de 23 de janeiro de 1943.
1965	Sua denominação passa a ser Escola Técnica Federal de São Paulo, pela Lei nº 4.759, de 20 de agosto de 1965.
1976	Mudança para a Rua Pedro Vicente, nº 625, Bairro Canindé, no dia 26 de setembro de 1976.
1987	Implanta-se a Unidade de Ensino Descentralizada de Cubatão, pela portaria Ministerial 158, de 12/03/1987.
1996	Implanta-se a Unidade de Ensino Descentralizada de Sertãozinho, pela portaria Ministerial 403, de 30/04/1996.
1999	Transforma-se em Centro Federal de Educação Tecnológica de São Paulo, pela publicação do Decreto s/nº, em 18 de janeiro de 1999.
2000	Implantam-se os Cursos Superiores de Tecnologia, com a promulgação da Lei nº 8.948/1994.
2006	Inicia-se o desafio para a implantação gradativa de nove Unidades de Ensino Descentralizadas de Bragança Paulista, Campos do Jordão, Caraguatatuba, Guarulhos, Salto, São Roque, São Carlos e São João da Boa Vista, no Estado de São Paulo.

	Inaugurada a Unidade Descentralizada de Guarulhos, pela Portaria Ministerial 2113, de 06/06/2006.
2007	<p>Aprova novo Regulamento interno das Unidades de Ensino Descentralizadas de Guarulhos, São João da Boa Vista, Caraguatatuba, Salto e Bragança Paulista.</p> <p>Inaugurada a Unidade Descentralizada de Bragança Paulista, pela Portaria Ministerial 1712, de 20/10/2006.</p> <p>Inaugurada a Unidade Descentralizada de Salto, pela Portaria Ministerial 1713, de 20/10/2006.</p> <p>Inaugurada a Unidade Descentralizada de Caraguatatuba, pela Portaria Ministerial 1714, de 20/10/2006.</p> <p>Inaugurada a Unidade Descentralizada de São João da Boa Vista, pela Portaria Ministerial 1715, de 20/10/2006.</p>
2008	<p>Inaugurada a Unidade Descentralizada de São Roque, pela Portaria Ministerial 710, de 09/06/2008.</p> <p>Inaugurada a Unidade Descentralizada de São Carlos, pela Portaria Ministerial 1008, de 29/10/2007.</p> <p>O Centro Federal de Educação Tecnológica de São Paulo (CEFET-SP) transformou-se em Instituto Federal de Educação (IFSP) em 29/12/2008, pela Lei nº 11.892, sancionada pelo Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva. O primeiro Câmpus do IFSP e as Unidades Descentralizadas também passaram a ser Campi do IFSP.</p>
2009	Inaugurado o IFSP - Campus Campos do Jordão, em fevereiro de 2009.
2010	Inauguração, no 2º semestre, dos Campi: Araraquara, Avaré, Barretos, Biritiba, Boituva, Capivari, Catanduva, Hortolândia, Itapetininga, Piracicaba, Presidente Epitácio, Registro, Suzano e Votuporanga.
2012	Inauguração dos Campi: Ilha Solteira; São José dos Campos.
2013	Inauguração dos Campi: Campinas; Jacareí.
2014	Inauguração dos Campi: São Miguel Paulista, Sorocaba.
2015	Inauguração do Campus Tupã.
2017	Inauguração dos Campi: Pirituba; Itaquaquecetuba.
2020	Inauguração do Campus São José do Rio Preto

Fonte: Santos, 2020.

Os Institutos Federais têm um papel fundamental na formação da mão-de-obra qualificada. Segundo IFSP (2008, p. 40):

A oferta de cursos estará sempre em sintonia com os arranjos produtivos, de âmbito local e regional. O dimensionamento dos cursos privilegiará a oferta de cursos técnicos e licenciaturas e de graduação na área tecnológica.

Além da oferta de cursos técnicos e superiores o IFSP, atuará na formação inicial e continuada de trabalhadores, bem como na pós-graduação e pesquisa tecnológica. Deverá atuar no desenvolvimento da cultura, do empreendedorismo e cooperativismo, e no desenvolvimento socioeconômico da região de influência de cada campus, da pesquisa aplicada destinada à elevação do potencial das atividades produtivas locais e da democratização do conhecimento à comunidade em todas as suas representações.

Sendo assim, a Educação Científica e Tecnológica ministrada pelo IFSP é entendida como um conjunto de ações que buscam articular os princípios e aplicações científicas dos conhecimentos tecnológicos à ciência, à técnica, à cultura e às atividades produtivas, sempre com o foco no desenvolvimento social da nação, sem desprezar os anseios das comunidades locais.

2.3 Movimentos feministas e a inserção social da mulher

Os movimentos feministas possibilitaram a construção de um pensamento crítico sobre as desigualdades de gênero presentes na sociedade, se transformando em um movimento político ao reunir diferentes discursos e práticas em busca de igualdade e justiça social para as mulheres.

2.3.1 As ondas dos movimentos feministas

Ao longo da história, houveram diferentes movimentos feministas e a atuação desses movimentos foi dividida em diferentes ondas, as quais foram determinadas por momentos específicos em que certas pautas tomam conta dos debates feministas. Desta forma, por conta das reivindicações prioritárias dos movimentos feministas em cada momento histórico, atualmente se falam em três ondas do movimento feminista.

A primeira onda tem como principal reivindicação das mulheres a possibilidade de voto, de participação na política e na vida pública. Esse movimento teve início no final do século XIX e teve como protagonistas mulheres das classes média e alta, as quais buscavam por igualdade entre os gêneros.

O movimento feminista teve início na Inglaterra e as mulheres que participaram desse primeiro momento de luta ficaram conhecidas como *sufragetes*. Assim como nos demais países, no Brasil a primeira onda do

feminismo também teve como principal reivindicação o direito de voto para as mulheres e foi Bertha Lutz, bióloga, educadora, diplomata e política brasileira, quem liderou o movimento sufragista no país (Pinto, 2010).

No Brasil, ainda com relação a essa primeira onda do feminismo, vale ressaltar o movimento iniciado no Rio de Janeiro por Elvira Boni intitulado de União das Costureiras, Chapeleiras e Classes Anexas. Esse movimento foi formado por um grupo de operárias, havendo a reivindicação de melhores condições de trabalho para as mulheres, incluindo a redução da jornada de trabalho para 8 horas diárias.

Em 1920, esse grupo de mulheres publicou o manifesto intitulado: *A emancipação da mulher*. Nele está escrito: “Se refletirdes um momento, vereis quão dolorida é a situação da mulher, nas fábricas, nas oficinas, constantemente amesquinhada por seres repelentes e vis” (Pinto, 2003, p. 35).

Tanto na Europa, quanto nos Estados Unidos e no Brasil, esse movimento inicial do feminismo perde força a partir de 1930, voltando a ter relevância 30 anos depois, ou seja, em 1960. No entanto, apesar dessa diminuição do ritmo das manifestações feministas, houve nesse período a publicação de um livro que foi fundamental para a segunda onda do feminismo. De autoria de Simone de Beauvoir e publicado pela primeira vez em 1949, o livro foi intitulado de *O segundo sexo*.

A segunda onda do feminismo ocorreu entre os anos 1950 e 1990, tendo sua fase mais ativa nas décadas de 60 e 70. Esse período foi caracterizado pela luta contra a opressão da mulher, o que até então não havia sido questionado. Foi nesse segundo momento que se iniciaram as discussões sobre a exploração da mulher devido simplesmente ao seu sexo e as suas funções reprodutivas, havendo por volta desse período o início da diferenciação entre sexo e gênero: o primeiro se referindo às características biológicas do indivíduo e o segundo sendo uma construção social, com a atribuição de características e papéis específicos conforme o sexo do indivíduo.

O feminismo da segunda onda é também conhecido como feminismo radical e foi quando teve início a construção das teorias sobre a opressão feminina, buscando entender a origem da condição em que a mulher se encontrava naquele período. Nesse momento, o movimento feminista traz ao

discurso a mulher dentro de um contexto de coletividade, ressaltando que apesar de suas diferenças, elas tem em comum a opressão por conta do seu sexo.

Desta forma, é nessa segunda onda do feminismo que as desigualdades de gênero passam a ser destacadas, havendo grandes questionamentos quanto ao papel da mulher na sociedade capitalista. Por entender que a conquista do direito ao voto e demais direitos adquiridos pelos movimentos da primeira onda não eram suficientes para a igualdade entre homens e mulheres, nesse segundo momento os grupos feministas trazem para a discussão aspectos pessoais, psicológicos e sexuais da opressão feminina (Heywood, 2010). Dentro de um contexto de sociedade que privilegia o sexo masculino, para além da emancipação política, os movimentos feministas desse período buscam o reconhecimento e a valorização da mulher, lutando por grandes transformações culturais.

Segundo Pinto (2010), ao contrário do que ocorria na Europa e Estados Unidos, o cenário no Brasil não estava propício para manifestações de movimentos libertários, como era o caso dos grupos feministas. No período de maior destaque da segunda onda do feminismo, o país se encontrava em um regime de ditadura militar, sendo dentro deste contexto que ocorrem as primeiras manifestações da segunda onda dos movimentos feministas na década de 1970 no Brasil. Desta forma, as primeiras manifestações da segunda onda no Brasil ocorrem em um momento de grande repressão e opressão de qualquer questionamento aos ideários políticos e culturais vigentes.

No contexto global, os movimentos feministas culminaram na realização da I Conferência Internacional da Mulher, em 1975, realizada pelas Nações Unidas no México. Esse marco importante dentro da luta das mulheres possibilitou que as temáticas de gênero passassem a ter destaque internacional: "Como ponto básico estava a denúncia da discriminação das mulheres e a luta pela igualdade de direitos" (Barsted, 1994, p. 39-40). No Brasil, as manifestações feministas ganharam força somente a partir dos anos 1980, após a abertura democrática no país:

O movimento feminista – assim como a discriminação nos movimentos sociais urbanos de temas específicos à vivência das mulheres – contribuiu para a inclusão da questão de gênero na agenda pública, como uma das desigualdades a serem superadas por um regime democrático. A discriminação de questões diretamente ligadas

às mulheres envolveu, por sua vez, tanto uma crítica à ação do Estado quanto – à medida que a democratização avançava – a formulação de propostas de políticas públicas que contemplassem a questão de gênero (Farah, 2004, p. 51).

A terceira onda do feminismo teve início na década de 1990 e tratou de uma reconstrução dos movimentos feministas até então praticados. Ao contrário do que foi levantado na segunda onda, no que se diz respeito à igualdade entre as mulheres, esse terceiro momento de luta feminista destaca suas diferenças e a necessidade de um olhar cuidadoso para cada uma delas.

Os movimentos feministas da segunda onda também foram liderados essencialmente por mulheres brancas das classes média e alta da sociedade, havendo nesse terceiro momento o destaque de manifestações lideradas por mulheres negras, as quais buscam atenção para as vivências distintas das mulheres que se encontram em diferentes condições sociais e étnicas.

2.3.2 Feminismo Negro

O feminismo negro é um movimento político social protagonizado por mulheres negras, as quais colocam em pauta necessidades específicas desse grupo de mulheres. Destacam a vulnerabilidade desse grupo social e a necessidade de um olhar mais cuidadoso frente às particularidades dessas mulheres, não deixando de lado a dominação e a opressão sofridas pelas mulheres negras.

Foi a partir desse movimento que surgiu o termo interseccionalidade, significando que a marginalização sofrida pelas mulheres negras resulta da intersecção de opressões de gênero e de raça.

A interseccionalidade é uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras. Além disso, a interseccionalidade trata da forma como ações e políticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do desempoderamento. (Crenshaw, 2002, p. 177).

Sendo inicialmente organizado por mulheres negras estadunidenses, esse movimento começou a se popularizar na década de 1960, havendo nas próximas duas décadas a criação de diferentes grupos que trazem para o debate o papel da mulher negra nos movimentos feministas e outros movimentos sociais, tendo como base o viés da interseccionalidade de opressões. São destaque nesse momento, as ativistas Angela Davis com sua obra *Mulheres, Raça e Classe*, Audre Lorde com *Irmã Outsider* e June Jordan com a obra *Civil Wars*.

No Brasil, esse movimento ganha visibilidade na década de 1970, sendo fortalecido a partir de 1980 com os encontros que ocorreram no país:

1. II Encontro Feminista Latino-Americano e do Caribe, que ocorreu em 1985, em Bertioga - São Paulo;
2. I Encontro Nacional de Mulheres Negras, que ocorreu em 1988, em Valença - Rio de Janeiro.

São destaque no movimento do Feminismo Negro no Brasil, as ativistas Lélia Gonzalez, Maria Beatriz Nascimento e Sueli Carneiro.

Beatriz Nascimento, historiadora e ativista pelos direitos humanos de mulheres e negros, desenvolveu os temas de territorialidade, corporeidade e identidade, ressaltando a importância de mulheres e negros serem sujeitos de suas próprias histórias e discursos. [...] Lélia Gonzalez, antropóloga, filósofa e historiadora, tentou articular as questões dos negros e das mulheres, sempre denunciando o racismo do ambiente acadêmico brasileiro. Sueli Carneiro, filósofa, escritora e ativista antirracismo do Movimento Social Negro do Brasil, levou, de forma ostensiva, as demandas raciais ao Movimento Feminista brasileiro, apontando para o fato de o ativismo das mulheres brancas não dialogar com as questões raciais (Leal, 2020, p. 19-20)

A partir do ano 2000:

[...] com a maior circulação de informação por meio das redes sociais, o Feminismo Negro brasileiro ganha novos contornos e busca um maior protagonismo, seja no contexto intelectual, seja no ativismo e em debates sobre problemas estruturais relacionados ao racismo e ao sexismo. É neste ambiente que surgem nomes como Djamila Ribeiro, Carla Akotirene, Joice Berth, Juliana Borges e outras pensadoras/ativistas que contribuem com a disseminação dos discursos críticos do Feminismo Negro brasileiro (Leal, 2020, p. 20).

Esse movimento tem uma enorme relevância para a melhoria da qualidade de vida das mulheres negras, uma vez que traz à luz as necessidades

dessas mulheres ditas por elas mesmas. São elas próprias, a partir de suas experiências e vivências, que ditam o que buscam e realmente precisam. Conforme Djamila (2016, p. 103): "Numa sociedade de herança escravocrata, patriarcal e classista, cada vez mais torna-se necessário o aporte teórico e prático que o feminismo negro traz para pensarmos um novo marco civilizatório."

2.4 A mulher no mercado de trabalho no Brasil: Contexto Histórico

A Revolução Industrial ocorreu no século XVIII e teve início na Inglaterra, sendo marcada por um conjunto de transformações econômicas e sociais. Nesse período, o trabalho artesanal de produção unitária foi substituído pela produção em série, através de maquinários que transformaram a forma de produzir.

No Brasil, a industrialização começou na segunda metade do século XIX com a instalação de fábricas têxteis e de gêneros alimentícios. Nesse período, devido à expansão industrial e urbanização no país, houve um crescimento significativo da participação das mulheres no mercado de trabalho. Segundo Rago (2004, p. 484), "Nas primeiras décadas do século XX, no Brasil, grande parte do proletariado é constituído por mulheres e crianças."

Esse grupo de mão de obra era considerado de baixo custo e, portanto, de grande interesse para as fábricas. Na época, o Brasil tinha como política atrair imigrantes europeus para trabalhar tanto na lavoura quanto nas fábricas que se instalavam no país.

Italianas, espanholas, portuguesas, alemãs, romenas, polonesas, húngaras, lituanas, sírias, judias, a grande maioria das operárias das primeiras fábricas instaladas no país fazia parte da imigração europeia. (Rago, 2004, p. 485).

O interesse dos empresários pelas mulheres como trabalhadoras nas fábricas era devido a elas aceitarem menores salários do que os recebidos pelos homens, mesmo quando exerciam as mesmas funções do que eles. Além disso, as mulheres se submetiam a jornadas de trabalho superiores a 14 horas por dia, muitas vezes em ambientes de trabalho insalubres. Conforme Zamariolli (2008, p. 08), as mulheres cumpriam "[...] jornadas de até 17 horas de trabalho em condições insalubres [...] além de receberem salários de até 60 % menores que os dos homens."

Com relação às mulheres negras, a inserção no mercado de trabalho foi ainda pior. Após a abolição da escravatura, essas mulheres se inseriram nos setores mais desqualificados, recebendo salários baixíssimos e péssimo tratamento. Os documentos oficiais e as estatísticas fornecidas por médicos e autoridades policiais revelam um grande número de negras entre empregadas domésticas, cozinheiras, lavadeiras, doceiras, vendedoras de rua e prostitutas (Rago, 2004).

Apesar do crescente número de mulheres no mercado de trabalho a partir da Revolução Industrial, elas tomaram conta de fato das vagas disponíveis nas fábricas com a chegada das I e II Guerras Mundiais, nos anos de 1914 - 1918 e 1939 - 1945, respectivamente.

[...] os homens iam para as frentes de batalha e as mulheres passavam a assumir os negócios da família e a posição dos homens no mercado de trabalho.

Mas a guerra acabou. E com ela a vida de muitos homens que lutaram pelo país. Alguns dos que sobreviveram ao conflito foram mutilados e impossibilitados de voltar ao trabalho. Foi nesse momento que as mulheres sentiram-se na obrigação de deixar a casa e os filhos para levar adiante os projetos e o trabalho que eram realizados pelos seus maridos (PROBST, 2003, p. 2).

Nas fábricas, as mulheres trabalhadoras formaram um perfil ideal de força de trabalho, sendo formada por jovens solteiras e sem filhos, ou seja, sem responsabilidades familiares, além de terem baixa escolaridade e nenhuma necessidade reivindicatória, aceitando a sua condição de operária (Nogueira, 2004).

Apesar das muitas greves e mobilizações políticas que realizaram contra a exploração do trabalho nos estabelecimentos fabris entre 1890 e 1930, as operárias foram, na grande maioria das vezes, descritas como “mocinhas infelizes e frágeis”. Apareciam desprotegidas e emocionalmente vulneráveis aos olhos da sociedade, e por isso podiam ser presas da ambição masculina. Além dos industriais intransigentes e das autoridades policiais, poucos levavam em conta figuras como as militantes operárias [...] (Rago, 2004, p. 484, grifos da autora).

As dificuldades enfrentadas pelas mulheres no momento de sua inserção no mercado de trabalho foram inúmeras, sendo discriminadas por todas frentes:

Frágeis e infelizes para os jornalistas, perigosas e “indesejáveis” para os patrões, passivas e inconscientes para os militantes políticos, perdidas e “degeneradas” para os médicos e juristas, as trabalhadoras

eram percebidas de vários modos (Rago, 2004, p. 484, grifos da autora).

Apesar disso, ao longo da história e através de muitas lutas e reivindicações feitas pelas mulheres participantes de diferentes movimentos feministas, esse grupo foi conquistando o seu espaço e garantindo os seus direitos. Ainda que hoje se tenha muito a melhorar no que se diz respeito a aceitação e valorização das mulheres nas diversas frentes do mercado de trabalho, não se pode negar que foram muitas as conquistas adquiridas até o momento.

2.5 Participação da mulher no mercado de trabalho: contexto evolutivo

Desde a entrada da mulher no mercado de trabalho até os dias atuais, houveram muitas mudanças que favoreceram as mulheres trabalhadoras. A partir das lutas e contestações realizadas pelos movimentos feministas, incluindo o movimento liderado por Elvira Boni, o movimento *União das Costureiras, Chapeleiras e Classes Anexas*, mencionado anteriormente, muitas conquistas foram alcançadas. Esses movimentos iniciais do feminismo tinham como foco a melhoria da condição de trabalho das mulheres e, desta forma, foram conquistando direitos para esse grupo de trabalhadoras.

Conforme Araújo & Mourão (2007), a discriminação contra a mulher trabalhadora ocorre de diversas formas, sendo exemplo a diferença salarial existente entre homens e mulheres mesmo quando esses exercem a mesma função, a desigualdade no acesso e permanência no emprego, a desigualdade nas oportunidades para o crescimento profissional, dentre outros.

Apesar de hoje em dia ainda haver mulheres que sofrem discriminação com relação a sua entrada no mercado de trabalho e da existência de uma desvalorização do seu trabalho em muitos ambientes, a construção de uma legislação que protegesse as mulheres trabalhadoras contra a exploração da sua mão de obra foi de extrema importância para garantir melhores condições de trabalho para elas.

Atualmente, as mulheres estão protegidas por leis que garantem a elas, dentre outros, uma jornada de trabalho de até 8 horas diárias, o direito ao salário durante o período de licença maternidade, ambientes de trabalho salubres e

ganhos adicionais no caso de trabalhos realizados em período noturno, condições essas que eram inimagináveis no início da inserção da mulher no mercado de trabalho.

Além das melhores condições de trabalho, com o passar do tempo, as mulheres também conquistaram outros espaços e, atualmente, pode-se dizer que elas se inseriram em todas as frentes do mercado de trabalho, podendo ser vistas tanto em vagas que requerem pouca ou nenhuma escolaridade, quanto em posições de liderança que requerem alto nível de instrução.

No Brasil, a partir da década de 1970, houve um aumento expressivo no número de mulheres inseridas no mercado de trabalho, podendo hoje em dia ser observado uma continuidade nesse crescimento do número de trabalhadoras. Conforme publicado por Silveira (2021), a partir de pesquisa publicada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, verificou-se que a participação das mulheres no mercado de trabalho aumentou por 5 anos seguidos, passando de 51,8 % em 2014 para 54,5 % em 2019.

No entanto, segundo dados apresentados por esse mesmo autor, Silveira (2021), a taxa de participação na força de trabalho masculina ainda é maior do que a feminina e, além disso, elas seguem ganhando menos que os homens e ocupando cada vez menos cargos gerenciais. Essa informação vai na contramão do nível de instrução, uma vez que no ano da pesquisa, 2019, na população com 25 anos ou mais, 19,4 % das mulheres tinham curso superior completo, enquanto entre os homens esse percentual foi de 15,1 %.

Com relação ao número de mulheres parlamentares, também foi observado um aumento significativo na proporção de mulheres exercendo a função de deputada federal, passando de 10,5 para 14,8 % entre os anos de 2016 e 2020. Apesar disso, o Brasil continua com a menor proporção de mulheres deputadas federais na América do Sul.

Silveira (2021), destacou ainda que a presença de filhos pequenos é uma das barreiras enfrentadas pelas mulheres para a sua inserção no mercado de trabalho. Conforme apresentado, em 2019, o nível de ocupação das mulheres sem filhos de até 3 anos de idade era de 67,2 %, enquanto entre as mulheres com filhos nessa faixa etária o nível de ocupação era de 54,6 %. Para mulheres pretas e pardas com filhos de até 3 anos de idade o nível de ocupação era ainda menor, sendo de 49,7 %.

Apesar de todos os ganhos e conquistas das mulheres em relação ao seu lado profissional, ainda hoje elas recebem menos que os homens. Conforme descrito por Vilas Bôas (2019, s.p.), em 2018, "[...] as mulheres receberam salário médio de R\$ 2.050 por mês [...], o correspondente a 79,5 % do rendimento do trabalho dos homens (R\$ 2.579)."

Isso se deve a dois motivos:

[...] porque elas recebiam menos por hora trabalhada e também porque trabalhavam menos horas por semana — neste caso, refletindo a dupla jornada feminina, ou seja, do fato delas trabalharem e também terem, muitas vezes, que dedicar-se ao cuidado de filhos e da casa (Vilas Bôas, 2019, s.p.).

Como pode ser visto, apesar das mulheres terem conquistado seus direitos de trabalhadoras e terem se inserido nos mais diversos setores do mercado, elas ainda enfrentam inúmeras barreiras sociais para terem uma profissão. No entanto, muito se ganha com a sua entrada no mercado de trabalho. Conforme destacado por Wentzel (2017, s.p.): "O Brasil pode expandir sua economia em até R\$ 382 bilhões ao longo de oito anos se aumentar a inserção das mulheres no mercado de trabalho em um quarto até 2025 [...]" . Para isso, existe o compromisso de diminuir em 25 % a desigualdade de gênero no mercado de trabalho até 2025, o que traria um aumento de 3,3 % ao Produto Interno Bruto - PIB do país.

No artigo escrito por Wentzel (2017), tem-se que Thaís Dumêt Faria, técnica da Organização Internacional do Trabalho - OIT em princípios e direitos fundamentais do trabalho, diz ser possível gerar riqueza por meio da inclusão social. Nesse sentido, o país se desenvolve numa situação de igualdade e justiça social e ganha também em relação a produtividade e PIB. Destaca também ser importante focar na escolaridade das mulheres, sendo de grande importância os projetos de iniciativas públicas e privadas que viabilizem o acesso e permanência delas nas escolas.

2.6 Legislação sobre o trabalho feminino

A criação de uma legislação voltada para as mulheres trabalhadoras foi de grande importância para que elas tivessem sua força de trabalho valorizada

e com isso pudessem conquistar novos espaços de trabalho. Além disso, essas leis contribuíram para a permanência dessas mulheres no mercado de trabalho, uma vez que garantem direitos e proteção, estabelecendo relações de trabalho que preservam a dignidade dessas trabalhadoras.

2.6.1 Constituição Federal

Foi na Constituição de 1934 que pela primeira vez homens e mulheres aparecem como iguais perante a lei. Em seu Artigo 113, diz que "Todos são iguais perante a lei. Não haverá privilégios, nem distinções, por motivo de nascimento, sexo, raça, profissões próprias ou dos pais, classe social, riqueza, crenças religiosas ou idéias políticas" (Brasil, 1934, s.p.).

A partir dessa constituição fica proibida a diferença de salários entre homens e mulheres que exerçam a mesma função e fica proibido o trabalho de mulheres em indústrias insalubres. Além disso, fica garantido, a partir de seu Artigo 121, a assistência médica e sanitária às gestantes, assim como descanso antes e depois do parto, conforme descrito a seguir:

[...] assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a esta descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte [...] (Brasil, 1934, s.p.).

Com a Constituição de 1988, constituição vigente até os dias atuais, houve conquistas significativas no tocante à mulher e sua inserção no mercado de trabalho. Logo de início esta constituição faz referência à igualdade entre os sexos:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei; [...] (Brasil, 1988, s.p.).

Em seguida, essa mesma constituição (1988) traz conteúdos específicos que garantem direitos às trabalhadoras e contribuem para a sua inserção e

permanência no mercado de trabalho. A partir dela fica proibido, além da diferença salarial, fazer diferença na seleção para o exercício de funções e nos critérios de admissão por motivo de sexo. Além disso, com seu Artigo 7, ficam garantidas:

[...] XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
[...] XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
[...] XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; [...] (Brasil, 1988, s.p.).

2.6.2 Consolidação das Leis do Trabalho

O Decreto-lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943 aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, a qual regulamenta as relações individuais e coletivas de trabalho, estabelecendo normas gerais e específicas para o sexo feminino. O Capítulo III deste Decreto-lei é intitulado "Da Proteção do Trabalho da Mulher" e estabelece normas especiais de proteção voltadas especificamente para as mulheres.

A Seção I deste capítulo contém as normas relativas à duração e condições de trabalho, além de normas que inibem a discriminação contra a mulher. Nessa seção fica estabelecido no Art. 373 que: "A duração normal de trabalho da mulher será de 8 (oito) horas diárias, exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior" (Brasil, 1943b, s.p.). A jornada de trabalho poderá ser prorrogada em até 2 horas extras diárias, conforme estabelecido no Artigo 59 deste Decreto-lei.

A partir dessa Seção I, Art. 373-A, fica proibido:

- I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;
- II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;
- III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;
- IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

- V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;
- VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias (Brasil, 1943b, s.p.).

Essa primeira seção, em seu parágrafo único, destaca a necessidade de se estabelecer políticas públicas que visem a igualdade de gênero, em especial as que tragam medidas para "[...] corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher" (Brasil, 1943b, s.p.). Além disso, o Art. 377 frisa que: "A adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a redução de salário" (Brasil, 1943b, s.p.).

A Seção II deste capítulo trata do trabalho noturno, aquele realizado entre às 22:00 horas de um dia até as 05:00 horas do dia seguinte, estabelecendo que:

- Art. 381º O trabalho noturno das mulheres terá salário superior ao diurno.
- § 1º - Para os fins desse artigo, os salários serão acrescidos duma percentagem adicional de 20 % (vinte por cento) no mínimo.
- § 2º - Cada hora do período noturno de trabalho das mulheres terá 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos (Brasil, 1943b, s.p.).

A Seção III deste capítulo apresenta as normas referentes aos períodos de descanso. Ela estabelece a necessidade de 11 horas consecutivas de intervalo entre uma jornada e outra de trabalho. Devendo haver, durante a jornada de trabalho, um período para refeição e repouso de no mínimo 1 e no máximo 2 horas, salvo em casos previstos em lei. Nesta seção, também fica determinado que:

- Art. 385º O descanso semanal será de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas e coincidirá no todo ou em parte com o domingo, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa de serviço, a juízo da autoridade competente, na forma das disposições gerais, caso em que recairá em outro dia (Brasil, 1943b, s.p.).

No caso de haver trabalho aos domingos, deve ser realizado revezamento entre as trabalhadoras, de forma a favorecer o descanso nesse dia da semana.

A Seção IV estabelece as normas relativas aos métodos e locais de trabalho. Fica determinado que toda empresa é obrigada:

I - a prover os estabelecimentos de medidas concernentes à higienização dos métodos e locais de trabalho, tais como ventilação e iluminação e outros que se fizerem necessários à segurança e ao conforto das mulheres, a critério da autoridade competente;

II - a instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários; dispor de cadeiras ou bancos, em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico;

III - a instalar vestiários com armários individuais privativos das mulheres, exceto os estabelecimentos comerciais, escritórios, bancos e atividades afins, em que não seja exigida a troca de roupa e outros, a critério da autoridade competente em matéria de segurança e higiene do trabalho, admitindo-se como suficientes as gavetas ou escaninhos, onde possam as empregadas guardar seus pertences;

IV - a fornecer, gratuitamente, a juízo da autoridade competente, os recursos de proteção individual, tais como óculos, máscaras, luvas e roupas especiais, para a defesa dos olhos, do aparelho respiratório e da pele, de acordo com a natureza do trabalho.

§ 1º - Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.

§ 2º - A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do Sesi, do Sesc, da Lba ou de entidades sindicais (Brasil, 1943b, s.p.).

A Seção V deste capítulo contém as normas de proteção à maternidade.

Fica determinado que haver se casado ou estar grávida, não são motivos para a rescisão do contrato de trabalho da mulher por justa causa. Fica estabelecido também que a trabalhadora gestante terá direito à licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário. A mulher que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção poderá fazer gozo de licença-maternidade.

Além disso:

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares (Brasil, 1943b, s.p.).

Fica determinado ainda que, sem prejuízo de sua remuneração, incluindo o valor do adicional de insalubridade, a empregada gestante ou lactante deverá ser afastada de atividades consideradas insalubres em qualquer grau. Apesar disso, mediante atestado médico, é facultado à mulher grávida o rompimento do contrato de trabalho, no caso do mesmo ser prejudicial à gestação.

Art. 395º Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

Art. 396º Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um.

[...]

Art. 400º Os locais destinados à guarda dos filhos das operárias durante o período da amamentação deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária (Brasil, 1943b, s.p.).

Vale ressaltar que as demais normas contidas no Decreto-lei nº 5.452 são aplicadas para ambos os sexos.

CAPÍTULO III

METODOLOGIA

O enfoque da pesquisa quanto à abordagem do problema é qualquantitativo ou misto. Para se obter maior profundidade e amplitude no estudo realizado, foi feito a triangulação dos métodos e técnicas de coleta de dados, além do processamento, análise e interpretação das informações.

O enfoque misto dessa pesquisa foi alcançado a partir da aplicação de entrevistas e questionários, os quais permitiram a coleta de dados qualitativos e quantitativos, respectivamente, com o intuito de confirmar ou refutar as hipóteses.

Sampieri; Collado; Lucio (2013, p. 41) explicam que:

Ambos os enfoques são muitos valiosos e contribuem de maneira notável para o avanço do conhecimento. A *pesquisa quantitativa* nos oferece a oportunidade de generalizar os resultados mais amplamente, ela nos permite ter o controle sobre os fenômenos, além de facilitar a comparação entre estudos similares. Já a *pesquisa qualitativa* proporciona profundidade aos dados, dispersão, riqueza interpretativa, contextualização do ambiente ou entorno, detalhes ou experiências únicas. Também traz um ponto de vista “novo, natural e holístico” dos fenômenos, assim como flexibilidade (Grifos dos autores).

Além disso, tem-se que pesquisa é definida como “[...] um conjunto de processos sistemáticos, críticos e empíricos aplicados no estudo de um fenômeno.” (Sampieri; Collado; Lucio, 2013, p. 30). Essa definição de pesquisa pode ser aplicada em ambos os enfoques, quali e quantitativo, visto que, segundo Grinnell (1997, *apud* Sampieri; Collado; Lucio, 2013, p. 30):

1. Realizam a observação e a avaliação de fenômenos.
2. Criam suposições ou ideias como consequência da observação e da avaliação realizadas.
3. Demonstram o quanto as suposições ou as ideias têm fundamento.
4. Revisam essas suposições ou ideias se baseando nas provas ou na análise.
5. Propõem novas observações e avaliações para esclarecer, modificar e fundamentar as suposições e ideias ou até para gerar outras.

Sampieri; Collado; Lucio (2013, p. 30) esclarecem que o enfoque quantitativo usa “[...] a coleta de dados para testar hipóteses, baseando-se na medição numérica

e na análise estatística para estabelecer padrões e comprovar teorias.” Desta forma, o enfoque quantitativo analisa e explica os fenômenos a partir de dados quantificáveis.

Por outro lado, o enfoque qualitativo não traz elementos estatísticos e “Utiliza a coleta de dados sem medição numérica para descobrir ou aprimorar perguntas de pesquisa no processo de interpretação.” (Sampieri; Collado; Lucio, 2013, p. 33).

3.1 Métodos de raciocínio

A pesquisa está fundamentada no método de raciocínio dedutivo e indutivo, como toda abordagem mista. A partir da abordagem quantitativa resulta o método de raciocínio dedutivo e a partir da abordagem qualitativa resulta o método de raciocínio indutivo.

O raciocínio não se equipara ao pensamento, uma vez que esse requer operações mentais e reflexões para se alcançar novas ideias e juízos, a partir de uma ou mais premissas (Michel, 2009), podendo ser um raciocínio dedutivo ou indutivo. “A indução e a dedução são métodos de inferências lógicas, que se complementam no processo do desenvolvimento do conhecimento científico.” (Alvarenga, 2010, p. 8).

Além disso, “A indução possibilita a extensão do conhecimento, é imaginosa, criativa. A dedução é lógica, segura e tem a comprovação dos fatos.” (Michel, 2009, p. 61).

O quadro 5 resume os dois tipos de raciocínio:

Quadro 5 – Indução X Dedução

Indução	Dedução
Generaliza uma conclusão obtida a partir de um número restrito de casos.	Particulariza a conclusão a partir da confirmação geral de todos os casos.
Premissa maior não é verdade para todos os casos.	Premissa maior é a verdade para todos os casos e contém a premissa menor.
Empírica, experimental, hipotética.	Lógica, segura, comprovada.
Imaginativa, criativa, indica probabilidade.	Verdade incontestável.
Propõe verdades para serem deduzidas.	Comprova verdades induzidas.

Fonte: Michel (2009, p. 61).

Tanto o método dedutivo quanto o indutivo são importantes para a pesquisa, sendo o primeiro necessário para se esclarecer o conteúdo das

premissas, enquanto que o segundo tem o propósito de expandir a abrangência dos conhecimentos.

3.2 Técnica de pesquisa em relação às fontes de informações

A técnica utilizada para coletar dados foi a pesquisa de campo, a qual foi realizada a partir de observações estruturais, entrevistas estruturadas e questionários com perguntas abertas e fechadas sobre a importância do Programa de Formação Profissional de Mulheres do IFSP e do Projeto Saber Cuidar - Cuidadora de Idosos e, consequentemente, dos cursos de formação profissional para mulheres.

A pesquisa de campo faz um estudo de caso e busca confrontar a teoria.

Pesquisa de campo é aquela utilizada com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema para o qual se procura uma proposta, ou de uma hipótese que se queira comprovar, ou, ainda, descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles. (Lakatos; Marconi, 2015, p. 69).

A pesquisa de campo foi utilizada por permitir a utilização de perguntas, aplicadas através de entrevistas e de questionários, de forma a confirmar ou refutar as hipóteses levantadas sobre o tema da pesquisa e, desta forma, possibilitar o estabelecimento de diversas conclusões em relação a elas. Michel (2009, p. 42) ainda argumenta que:

A pesquisa na área de ciências sociais, tendo como objeto de estudo o homem, seu comportamento e experiências, inserido no determinado contexto social, necessita de instrumentos que possibilitem coletar dados da vida real, das experiências e vivências do dia a dia para verificar, testar e confirmar como a teoria estudada se aplica à realidade.

Desta forma, essa é uma pesquisa de investigação que combina documentos teóricos e estudos da realidade. Segundo Muñoz (2011, p. 14):

[...] se parte de la recopilación de información documental para fundamentar los antecedentes del fenómeno en estudio, y con base en ellos, se diseñan los métodos de investigación e instrumentos de recopilación que se aplicarán directamente en el campo donde se presenta el hecho a investigar. En la tabulación y el análisis de información se utilizan métodos estadístico-matemáticos que coadyuvan a fundamentar el análisis y las conclusiones obtenidas.

Sendo assim, a análise e a interpretação dos dados coletados no campo, a partir da pesquisa de campo, é sustentada pela fundamentação teórica, visando o esclarecimento e o entendimento do problema investigado.

3.3 Alcance da pesquisa quanto aos objetivos

A pesquisa utilizou-se do alcance descritivo, sendo as informações coletadas a partir de entrevistas aplicadas junto às egressas dos cursos de Cuidadora de Idosos realizados no IFSP - Câmpus Araraquara, nos anos de 2017, 2018 e 2019, e questionários aplicados aos servidores desse mesmo câmpus.

Sampieri; Collado; Lucio (2013, p. 100) esclarecem que “[...] os *alcances* não devem ser considerados como ‘tipos’ de pesquisa, porque, mais do que ser uma classificação, eles são um contínuo de ‘causalidades’ que um estudo pode ter [...]” (Grifos dos autores).

Na pesquisa descritiva o pesquisador não realiza qualquer manipulação para a coleta dos dados, não interferindo nos fatos ou fenômenos pesquisados, devendo apenas observar, registrar e analisar os dados.

Segundo Sampieri; Collado; Lucio (2013, p. 102):

O pesquisador deve ser capaz de definir, ou pelo menos visualizar, o que será medido (quais conceitos, variáveis, componentes etc) e sobre o que ou quem os dados serão coletados (pessoas, grupos, comunidades, objetos, animais, fatos etc). Por exemplo, se vamos medir variáveis em escolas, precisamos indicar quais tipos teremos de incluir (públicas, particulares, administradas por religiosos, com determinada orientação de um gênero ou outro, mistas etc).

3.4 Procedimento técnico para a estruturação da coleta de dados

Essa pesquisa utilizou como procedimento técnico para a coleta de dados a pesquisa bibliográfica e a pesquisa documental para a construção do marco teórico e o estudo de caso apoiado no método de levantamento ou survey para interrogação das pessoas acerca do problema estudado.

Segundo Malheiros (2011, p. 81), “A escolha do modelo de coleta, bem como a definição do ambiente e das circunstâncias nas quais tal coleta ocorrerá, é parte inicial do método.” O método de levantamento ou *survey* utiliza-se de

diferentes instrumentos, os quais são aplicados com o objetivo de levantar dados que possam ser relacionados com as variáveis da hipótese básica de investigação.

O cerne desse método consiste em identificar em uma determinada população ou amostra fatores que a caracterizam ou que possam justificar um determinado evento. Para isso são utilizados questionários, entrevistas e outros instrumentos que permitam mensurar ou descrever (Malheiros, 2011, p. 88).

Neste método, as conclusões alcançadas com base na amostragem são projetadas para toda a população alvo (universo), considerando a margem de erro.

Para a realização dessa pesquisa, foi escolhido o método de levantamento (*survey*) de corte transversal. Segundo Richardson (2011, p. 148) esse é um estudo que “[...] os dados são coletados em um ponto no tempo, com base em uma amostra selecionada para descrever uma população *nesse determinado momento.*” (Grifo do autor).

Desta forma, este estudo foi desenvolvido a partir de observações dos fenômenos da maneira como ocorrem em seu contexto natural, para depois analisá-los, não havendo manipulação das variáveis independentes.

Para o desenvolvimento deste método, de desenho misto (qualquantitativo), utilizaram-se os seguintes procedimentos:

1. Identificou-se um problema adequado a este método, para obtenção de respostas pertinentes ao objeto de estudo;
2. Definiu-se a população e a amostra da população, para coleta de opiniões que possibilitaram a medição das variáveis;
3. Definiram-se os instrumentos para coleta de dados da amostra da população;
4. Testaram-se os instrumentos de coleta de dados;
5. Aplicaram-se os instrumentos de coleta de dados via e-mail, através de questionários com perguntas fechadas e abertas, e via telefone, através de entrevistas;
6. Tabularam-se os dados numéricos levantados junto a amostra da população;
7. Elaborou-se uma base de dados de texto (opiniões dos pesquisados);

8. Analisaram-se os dados estatísticos e de textos à luz do referencial teórico;

9. Elaborou-se o marco analítico, com o intuito de apresentar uma explicação e análise dos dados levantados de forma quantitativa e qualitativa.

3.5 Fontes de investigação

As fontes de investigação referem-se às origens de consulta das informações, possibilitando que o pesquisador colete dados significativos para a sua pesquisa. As fontes de investigação são conhecidas como fontes primárias e secundárias. Assim, sobre essas fontes, Alvarenga (2010, p. 93) explica que:

Quando o investigador é o responsável pela coleta de dados originais, o faz de fontes primárias. Quando os dados coletados pelo investigador já foram publicados, ou tenham sido coletados inicialmente por outras pessoas, constituem fontes secundárias.

3.5.1 Fontes primárias

- a. Entrevistas padronizadas
- b. Questionário com perguntas fechadas e abertas
- c. Documentais

3.5.2 Fontes secundárias

- a. Livros
- b. Revistas científicas
- c. Teses e dissertações
- d. Artigos
- e. *Sites da Internet*

As principais fontes bibliográficas foram:

FONSECA, C. S. História do Ensino Industrial no Brasil. Rio de Janeiro: SENAI/DN/DPEA, 1986. v. 1, 284 p.

GARCIA, S. R. O. **O fio da história**: A Gênese da formação profissional no Brasil. Conselho Latino-americano de Ciências Sociais. 2009.

RAMOS, M. N. **História e política da educação profissional**. Coleção Formação Pedagógica, v. 05. Curitiba: Instituto Federal do Paraná. 2014.

TAVARES, P. M. & ARAUJO, J. J. O Programa Mulheres Mil como uma Possibilidade de Autonomia para Mulheres em Vulnerabilidade Social.

RELACult - Revista Latino-Americana De Estudos Em Cultura E Sociedade, São Paulo, V. 4, ed. especial, artigo nº 758, p. 1-12, fev., 2018, e-ISSN: 2525-7870.

As principais fontes documentais foram:

Brasil. [Constituição (1937)]. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937**. Brasília-DF: Presidência da República, [1937].

_____. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília-DF: Presidência da República, [1988].

_____. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília-DF: Presidência da República, [1996].

_____. **Parecer 16/99, de 05 de outubro de 1999**. Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional de Nível Técnico. Brasília-DF: Ministério da Educação, Conselho Nacional de Educação, [1999].

_____. **Decreto nº 5.224 de 01 de outubro de 2004**. Dispõe sobre a organização dos Centros Federais de Educação Tecnológica e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2004].

3.6 Desenho de pesquisa para obtenção dos dados

3.6.1 Desenho para pesquisa quantitativa

Para obtenção dos dados, o desenho da pesquisa foi o não experimental, uma vez que este estudo não manipulou as variáveis da hipótese e o objeto de estudo foi observado no contexto natural.

Sampieri (2013, p. 168) explica que as pesquisas não experimentais são: “Estudos realizados sem a manipulação deliberada de variáveis e nos quais somente observamos em seu ambiente natural para depois analisá-los”.

Para este desenho adotou-se a concepção transversal do tipo descritiva. Sendo assim, os dados foram coletados em um só momento, conforme Sampieri; Collado; Lucio (2013, p. 170) explicam: “Os **desenhos de pesquisa transversal**

coletam dados em um só momento, em um tempo único. Seu propósito é descrever variáveis e analisar sua incidência e inter-relação em um momento determinado.” (Grifos dos autores).

3.6.2 Desenho para pesquisa qualitativa

O desenho para a pesquisa qualitativa foi o fenomenológico, sendo as entrevistas os meios de coleta de dados. Nesse desenho, destaca-se as experiências pessoais dos pesquisados, tendo como objetivo entender as concepções e o conhecimento dos pesquisados quanto ao objeto de estudo da pesquisa. Sampieri; Collado; Lucio (2013, p. 520) esclarecem que: “O foco são as experiências individuais subjetivas dos participantes.”

3.6.3 Desenho da pesquisa mista quanto aos tempos dos métodos de estudo

O desenho da pesquisa mista quanto aos tempos dos métodos de estudo se refere à forma de como a análise e interpretação dos dados foi feita. Sampieri; Collado; Lucio (2013, p. 562) explicam que: “Nesse sentido, os componentes ou métodos podem ser executados de maneira *sequencial* ou *concomitante* (simultaneamente).”

Para este estudo, o desenho escolhido foi o método concomitante, o que significa que: “Ambos os métodos são aplicados de maneira simultânea (os dados quantitativos e qualitativos são coletados e analisados mais ou menos ao mesmo tempo).” (Sampieri; Collado; Lucio, 2013, p. 562).

Onwuegbuzie e Johnson (2008), citado por Sampieri; Collado; Lucio (2013, p. 562), explicam que existem quatro condições que envolvem o desenho concomitante:

- 1) Os dados quantitativos e qualitativos são coletados paralelamente e de forma separada.
- 2) Nem a análise dos dados quantitativos nem a dos dados qualitativos é construída com base em outra análise.
- 3) Os resultados de ambos os tipos de análise não são consolidados na fase de interpretação dos dados de cada método, somente quando os dois conjuntos de dados foram coletados e analisados de maneira separada é que realizamos a consolidação.
- 4) Após a coleta e interpretação dos dados dos componentes QUAN e QUAL, efetuamos uma ou várias “metainferências” que integram as inferências e conclusões dos dados e resultados quantitativos e qualitativos realizados de maneira independente.

Desta forma, a análise dos dados e a interpretação dos resultados obtidos pela pesquisa quantitativa e qualitativa ocorreram simultaneamente.

O campo de investigação particular foi o IFSP – Câmpus Araraquara, formado especificamente por 2 grupos:

1. Mulheres egressas dos cursos de formação profissional de Cuidadora de Idosos ofertados no IFSP – Câmpus Araraquara, nos anos de 2017, 2018 e 2019;
2. Servidores do IFSP – Câmpus Araraquara, incluindo técnicos-administrativos e docentes.

3.7 População ou universo

3.7.1 População ou universo da pesquisa qualitativa

Segundo Gil (1999, p. 91) o universo ou a população “[...] é um conjunto definido de elementos que possuem determinadas características.”

O universo ou população para a pesquisa qualitativa foi formado por 65 mulheres egressas dos cursos de formação profissional de Cuidadora de Idosos ofertados no período de 2017 a 2019, que apresentaram as seguintes características:

- a) Formado por indivíduos do sexo feminino;
- b) Formado por indivíduos com idade entre 21 (vinte e um) e 61 (sessenta e um) anos;
- c) Formado por mulheres de baixa renda, em sua maioria desempregada;
- d) Formado por mulheres que em sua maioria se autodeclararam negras.

O universo ou população para a pesquisa quantitativa foi formado por 117 servidores do IFSP – Câmpus Araraquara, com as seguintes características:

- a) Formado por indivíduos de ambos os sexos;
- b) Formado por técnicos-administrativos e docentes;
- b) Formado por indivíduos lotados neste câmpus entre anos de 2010 e 2020;
- c) Formado por indivíduos que em sua grande maioria possui ao menos uma pós-graduação.

3.8 Amostra

3.8.1 Amostra do universo para o enfoque quantitativo

A pesquisa foi realizada com 47 servidores do IFSP – Câmpus Araraquara, incluindo técnicos-administrativos e docentes, escolhidos de forma aleatória.

O tamanho adequado da amostra para o propósito da investigação foi definido através de procedimentos estatísticos, sendo a técnica de amostragem utilizada para o enfoque quantitativo a amostragem probabilística: “Uma amostra probabilística significa que todos os elementos da população têm a mesma possibilidade de ser escolhido e são obtidos pela definição das características da população e do tamanho da amostra e pela seleção aleatória ou mecânica das unidades de análise.” (Sampieri; Collado; Lucio, 2013, p. 195).

3.8.1.1 Cálculo do tamanho da amostra para o enfoque quantitativo

Em se tratando de uma população finita, pois sua amplitude é menor que 100.000 pessoas (Richardson, 2011), a fórmula utilizada foi:

$$n = \frac{\sigma^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2 \cdot (N-1) + \sigma^2 \cdot p \cdot q}$$

Fonte: Richardson, 2011, p.170.

Em que:

n = Tamanho da amostra

σ^2 = Nível de confiança, expresso um número de desvio padrão - sigma

p = Proporção da característica pesquisada no universo em percentagem (50 %)

q = Percentagem complementar da característica do universo, em que $100 - p$ (50 %)

N = Tamanho da população

E = Erro de estimativa permitido

O cálculo da amostra levou em consideração os seguintes dados:

- Amplitude do universo: $N=117$;

- Nível de confiança: 90 %, que pela tabela de intervalos de confiança é igual a $1,65\sigma$;
- Erro de estimativa permitido: 10 %;
- Proporção da característica pesquisada, utilizando o padrão, em que: $p = 50 / q = 50$.

Sendo assim, segue o desenvolvimento da fórmula do cálculo da amostra:

$$n = \frac{\sigma^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2 \cdot (N-1) + \sigma^2 \cdot p \cdot q} \quad n = \frac{1,65^2 \cdot 50 \cdot 50 \cdot 117}{10^2 \cdot (117-1) + 1,65^2 \cdot 50 \cdot 50}$$

$$n = \frac{2,72 \cdot 292.500}{100 \cdot 116 + 6.800} \quad n = \frac{795.600}{11.600 + 6.800} \quad n = \frac{795.600}{18.400} \quad n = 43,3$$

n= 44

Sendo assim, a amostra desta pesquisa ficou em 44 servidores do IFSP – Câmpus Araraquara. Contudo, foram pesquisados 3 servidores a mais, como forma de reserva, caso algum servidor não pudesse participar da pesquisa. Portanto, o total de servidores pesquisados ficou em 47.

Para a amostra do enfoque qualitativo, foi utilizada a técnica não probabilística, sendo as participantes escolhidas de forma aleatória. Sampieri; Collado; Lucio (2013, p. 195) explicam que nessa técnica de amostragem: “A escolha dos elementos não depende da probabilidade, mas de causas relacionadas com as características da pesquisa ou de quem faz a amostra.” Além disso, dizem que esse tipo de amostra “[...] depende do processo de tomada de decisões de um pesquisador ou de um grupo de pesquisadores, portanto, as amostras selecionadas obedecem a outros critérios de pesquisa.”

Segundo Sampieri; Collado; Lucio (2013, p. 403):

[...] nos estudos qualitativos o tamanho da amostra *não* é importante do ponto de vista probabilístico, porque o interesse do pesquisador *não* é generalizar os resultados do estudo para uma população mais ampla. O que se busca na indagação é profundidade. Nosso interesse são casos (participantes, pessoas, organizações, eventos, animais, fatos, etc.) que nos ajudem a entender o fenômeno de estudo e a responder as perguntas de pesquisa (Grifos dos autores).

Desta forma, a amostra do enfoque qualitativo não é rigorosamente significativa e, sendo assim, foram selecionadas aleatoriamente 30 mulheres egressas dos cursos de Cuidadora de Idosos realizados entre 2017 e 2019 no IFSP – Câmpus Araraquara.

3.9 Instrumentos de coleta de dados

Instrumentos de coleta de dados significa elaborar um plano detalhado de procedimentos para que o pesquisador possa reunir dados com um propósito específico. Para Sampieri; Collado; Lucio (2013, p. 216), esse plano inclui determinar:

- a) Quais são as fontes das quais os dados serão obtidos? Ou seja, os dados serão proporcionados por pessoas, serão produzidas de observações ou encontradas em documentos, arquivos, bases de dados etc.
- b) Onde estão essas fontes? Normalmente na amostra selecionada, mas é indispensável definir com precisão.
- c) Com qual meio ou método vamos coletar os dados? Essa fase implica escolher um ou vários meios e definir os procedimentos que vamos utilizar na coleta de dados. O método ou métodos devem ser confiáveis, válidos e objetivos.
- d) Uma vez coletados, de que forma vamos prepará-los para que possam ser analisados e tenhamos condições de satisfazer a formulação do problema?

Tanto para o enfoque quantitativo quanto para o enfoque qualitativo, existem instrumentos específicos que são caracterizados como instrumentos quantitativos e instrumentos qualitativos. Desta forma, por essa pesquisa ter uma abordagem qualiquantitativa, foram utilizados ambos os tipos de instrumentos de coleta de dados.

3.9.1 Instrumento quantitativo

Como instrumento quantitativo foi utilizado o questionário, o qual foi elaborado com questões fechadas e abertas, sendo, desta forma, um questionário misto.

Sobre os tipos de questões, temos que:

1. “**Perguntas fechadas**: São aquelas que contêm opções de resposta previamente delimitadas.” (Sampieri; Collado; Lucio, 2013, p. 235, grifo dos autores);

2. “**Perguntas abertas**: Não delimitam as alternativas de respostas.” (Sampieri; Collado; Lucio, 2013, p. 239, grifos dos autores).

Já sobre o questionário, temos que esse é “Um conjunto de perguntas a respeito de uma ou mais variáveis que serão mensuradas. Deve ser congruente com a formulação do problema e a hipótese.” (Brace, 2008 *apud* Sampieri; Collado; Lucio, 2013, p. 235)

Como instrumento qualitativo foi utilizada a entrevista. “A entrevista é um encontro entre duas pessoas, a fim de que uma delas obtenha informações a respeito de determinado assunto, mediante uma conversação de natureza profissional.” (Marconi; Lakatos, 2015, p. 80).

3.10 Procedimentos para a coleta de dados quantitativos e qualitativos

Para a realização da pesquisa, inicialmente foi avaliada a confiabilidade do questionário. Para isso, um questionário teste foi aplicado a um grupo de 5 servidores, objetivando verificar a clareza das questões e posterior adequação, caso fosse necessário. Os servidores puderam sugerir mudanças no questionário, possibilitando a melhoria do instrumento.

A coleta de dados foi feita com 47 servidores, incluindo técnicos-administrativos e docentes, lotados no IFSP – Câmpus Araraquara, sendo o questionário aplicado em fevereiro de 2021.

O instrumento de pesquisa foi encaminhado via e-mail para os pesquisados, utilizando-se da técnica da *autoadministração*, ou seja, os pesquisados responderam todas as questões sem o envolvimento do pesquisador.

Quanto à entrevista, foi empregada a técnica da *entrevista pessoal* a um grupo de 30 mulheres egressas dos cursos de Cuidadora de Idosos, realizados no IFSP – Câmpus Araraquara, nos anos de 2017, 2018 e 2019. As entrevistas foram realizadas em fevereiro e março de 2021, via telefone, e as respostas das entrevistadas foram gravadas pelo entrevistador.

As questões fechadas do questionário foram codificadas, para que fosse possível a realização da análise estatística. Sampieri; Collado; Lucio (2013, p. 242) explicam que: “Sempre que pretendemos realizar análise estatística é necessário codificar as respostas dos participantes para as perguntas do questionário, e devemos lembrar que isso significa atribuir a elas símbolos ou valores numéricos [...]”

Em relação às questões abertas, a codificação se deu depois da finalização das entrevistas. As respostas semelhantes foram agrupadas e depois codificadas. Sampieri; Collado; Lucio (2013, p. 251), explicam o procedimento de codificação das questões abertas:

1. selecionar determinado número de questionários utilizando um método adequado de amostragem, que garanta a representatividade dos participantes pesquisados;
2. observar a frequência com que aparece cada resposta para determinadas perguntas.
3. escolher as respostas que aparecem com maior frequência (padrões gerais de resposta);
4. classificar as respostas escolhidas por temas, aspectos ou itens de acordo com um critério lógico, tomando o cuidado de sejam mutuamente excludentes;
5. dar um nome ou título para cada tema, aspecto ou item (padrão geral de resposta);
6. atribuir o código para cada padrão geral de resposta.

Após a coleta dos dados, foi realizada a tabulação das informações obtidas e o armazenamento desse material em uma base de dados no computador, seguindo com a análise quantitativa e qualitativa.

3.11 Processo de elaboração dos dados

A partir da coleta de dados, com o intuito de promover uma pesquisa satisfatória, foram adotadas metodologias que contemplassem as três fases essenciais da elaboração dos dados de forma sistemática: seleção, codificação e tabulação de dados.

Sobre esses passos da elaboração dos dados, Marconi e Lakatos (2010, p. 150) explicam:

- a) **Seleção.** É o exame minucioso dos dados. De posse do material coletado, o pesquisador deve submetê-lo a uma verificação crítica, a fim de detectar falhas ou erros, evitando informações confusas,

distorcidas, incompletas, que podem prejudicar o resultado da pesquisa.

[...] A seleção cuidadosa pode apontar tanto o excesso como a falta de informações.

b) **Codificação.** É a técnica operacional utilizada para categorizar os dados que se relacionam. Mediante a codificação, os dados são transformados em símbolos, podendo ser tabelados e contados.

A codificação divide-se em duas partes: 1. Classificação dos dados, agrupando-os sob determinadas categorias; 2. Atribuição de um código, número ou letra, tendo cada um deles um significado. Codificar quer dizer transformar o que é qualitativo em quantitativo, para facilitar não só a tabulação dos dados, mas também sua comunicação.

c) **Tabulação.** É a disposição dos dados em tabelas, possibilitando maior facilidade na verificação das inter-relações entre eles. É uma parte do processo técnico de análise estatística, que permite sintetizar os dados de observação conseguida pelas diferentes categorias e representá-los graficamente. Dessa forma, poderão ser melhor compreendidos e interpretados mais rapidamente.

Os dados são classificados pela divisão em subgrupos e reunidos de modo que as hipóteses possam ser comprovadas ou refutadas. (Grifos das autoras).

3.12 Procedimentos da análise e interpretação dos dados

A análise e interpretação dos dados são ações que visam explicar e detalhar os dados coletados, “[...] são duas atividades distintas, mas estreitamente relacionadas [...]” (Marconi; Lakatos, 2010, p. 151). O propósito desses procedimentos é trazer respostas à pesquisa.

Em relação à análise, Marconi e Lakatos (2010, p. 152) informam que:

Na análise, o pesquisador entra em maiores detalhes sobre os dados decorrentes do trabalho estatísticos, a fim de conseguir respostas às suas indagações, e procura estabelecer as relações necessárias entre os dados obtidos e as hipóteses formuladas. Estas são comprovadas ou refutadas, mediante a análise.

Acerca da interpretação, Marconi e Lakatos (2010, p. 152) explicitam que:

É a atividade intelectual que procura dar um significado mais amplo às respostas, vinculando-as a outros conhecimentos. Em geral, a interpretação significa a exposição do verdadeiro significado do material apresentado, em relação aos objetivos propostos e ao tema. Esclarece não só o significado do material, mas também faz ilações mais amplas dos dados discutidos.

Desta forma, a partir da análise e interpretação dos dados coletados, tanto dos dados quantitativos quanto dos dados qualitativos, procurou-se interpretar detalhadamente os dados reunidos, os quais contribuíram consideravelmente para a produção do relatório de pesquisa.

CAPÍTULO IV

ANALISE E INTERPRETAÇÃO

O marco analítico é a fase da análise e interpretação, após a finalização da tabulação e elaboração dos dados. Esta fase refere-se tanto à pesquisa quantitativa quanto à pesquisa qualitativa e, evidentemente, à pesquisa qualquantitativa. Análise e interpretação são definidas por Marconi & Lakatos (2015, p. 21) como:

1. **Análise (ou explicação).** É a tentativa de evidenciar as relações existentes entre fenômeno estudado e outros fatores.
2. **Interpretação.** É a atividade intelectual que procura dar um significado mais amplo às respostas, vinculando-as a outros conhecimentos. Em geral, a interpretação significa a exposição do verdadeiro significado do material apresentado, em relação aos objetivos propostos e ao tema. Esclarece não só o significado do material, mas também faz ilações mais amplas dos dados discutidos. (Grifos das autoras).

Na abordagem qualquantitativa, os procedimentos de análise são viabilizados pela estatística e pela descrição dos dados.

Sobre a análise e interpretação dos resultados para as investigações quantitativas e qualitativas, Alvarenga (2010, p. 102) explica que:

Os resultados nas investigações quantitativas são apresentados em quadros, gráficos, figuras, etc., de onde se realiza a análise descritiva dos mesmos, logo se realiza a análise inferencial, se deduz ou se infere o significado de cada análise descritiva para chegar às interpretações. Extrai-se [sic] dos mesmos o que representam, se descreve o comportamento de cada indicador da variável, seja individualmente ou relacionando os resultados dos indicadores ou variáveis para ir analisando e discutindo-os.

Nas investigações qualitativas é diferente o processo, porque à medida que se vai coletando as informações, vai-se realizando a análise e a interpretação das mesmas. Como se pode coletar a informação através de várias técnicas, várias fontes e meios, o investigador as vai organizando, vai estruturando os resultados em uma ordem lógica, os vai analisando e interpretando. Neste processo vai-se comprendendo profundamente, levando em conta o contexto que rodeia a problemática estudada, as situações vividas, reconstrói a história para encontrar sentidos às informações obtidas. Analisando e interpretando os dados separadamente, ao final do processo se encaixam e se chega ao significado do conjunto.

Por se tratar de uma pesquisa de enfoque misto, as análises e interpretações dos resultados foram a partir de dados numéricos, os quais foram descritos detalhadamente, através de gráficos, quadros e tabelas, ou seja, aplicou-se a estatística descritiva. Nesta fase, foi possível fazer inferências com os dados estatísticos, integrando-os com os dados qualitativos. No enfoque misto, Sampieri; Collado; Lucio (2013, p. 567) explicam que: “A interpretação final é o produto da integração e comparação de resultados qualitativos e quantitativos.”

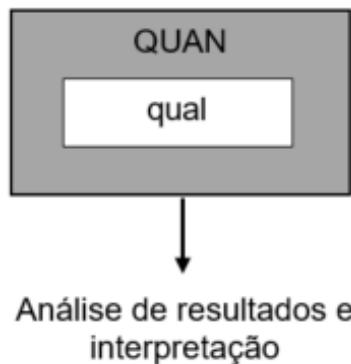
Para tanto, foram construídos uma base de dados qualitativos e outra base de dados quantitativos, que foram comparadas e integradas, para a elaboração da interpretação e elaboração deste capítulo. Sampieri; Collado; Lucio (2013, p. 567) enfatizam que: “Em ambas as modalidades, os dados e resultados quantitativos ajudam o pesquisador na interpretação das descobertas de ordem qualitativa.”

4.1 Desenho do marco analítico

O desenho analítico deste marco está fundamentado em Sampieri; Collado; Lucio (2013). O desenho aplicado a este estudo foi o “Desenho Incrustado Concomitante de Modelo Dominante (DIAC)”. A sigla DIAC, em espanhol, significa: “Diseño Anidado Concurrente de Modelo Dominante”, criado por Sampieri; Collado; Lucio (2010).

Esse desenho, demonstrado pela figura 4, tem como característica a abordagem da triangulação concomitante dos métodos mistos (qualiquanti), em que a coleta de dados quantitativos e qualitativos ocorre simultaneamente, porém há um método predominante que guia o estudo (Sampieri; Collado; Lucio, 2013).

Figura 6 – Desenhos incrustados concomitantes de modelo dominante.



Fonte: Sampieri; Collado; Lucio (2013, p. 575).

Nota: QUAN (quantitativo), método dominante e qual (qualitativo), método secundário.

Sendo assim, o enfoque predominante desta pesquisa é o quantitativo, sendo caracterizado como enfoque primário; já o enfoque qualitativo é caracterizado como secundário, que é incorporado pelo enfoque quantitativo.

Uma vantagem enorme desse modelo é que os dados quantitativos e qualitativos são coletados simultaneamente e o pesquisador pode ter uma visão mais completa e holística do problema de estudo, isto é, consegue obter os pontos fortes da análise QUAN e QUAL. Além disso, também pode se beneficiar de perspectivas provenientes de diferentes tipos de dados dentro da indagação. (Sampieri; Collado; Lucio, 2013, p. 575, grifos dos autores).

Na prática, os dados quantitativos e qualitativos da pesquisa foram comparados e agrupados dentro do marco analítico para análise, interpretação e explicação.

4.2 Caracterização da amostra da população pesquisada para o enfoque qualitativo

A amostra da população pesquisada para o enfoque qualitativo foi composta por 30 mulheres egressas dos cursos de formação profissional de Cuidadora de Idosos ofertados nos anos de 2017, 2018 e 2019 no IFSP - Câmpus Araraquara. Para a realização da pesquisa junto às egressas, foram realizadas entrevistas.

Inicialmente, serão apresentados dados informativos referentes às mulheres entrevistadas. A tabela 1 apresenta a distribuição da amostra da população por faixa etária.

Tabela 1 – Distribuição da amostra da população por faixa etária.

Faixa etária pesquisada	Quant.	%
21 --- 26 anos	02	7 %
26 --- 31 anos	00	00 %
31 --- 36 anos	05	17 %
36 --- 41 anos	05	17 %
41 --- 46 anos	04	13 %
46 --- 51 anos	06	20 %
51 --- 56 anos	04	13 %
56 --- 61 anos	04	13 %
Total	30	100 %

Fonte: Autoria própria, 2021.

Como apresentado pela tabela 1, foram entrevistadas 30 mulheres, das quais 46 % (14 mulheres) tem 46 anos ou mais, sendo que a maioria dessas mulheres se encontra na faixa etária entre 46 e 51 anos (20 % da amostra). Apenas 02 delas (07 % da amostra) possuem idade inferior a 31 anos, as quais se encontram na faixa etária entre 21 e 26 anos. As demais mulheres se encontram divididas entre as faixas etárias de 31 a 36 anos e de 36 a 41 anos, representando 17 % da amostra (05 mulheres) em cada faixa etária.

Na tabela 2 é possível verificar a distribuição da amostra da população por cor.

Tabela 2 – Distribuição da amostra da população por cor.

Cor	Quant.	%
Branca	08	27 %
Negra	10	33 %
Morena	02	07 %
Parda	10	33 %
Total	30	100 %

Fonte: Autoria própria, 2021.

A partir dessa tabela, ficou demonstrado que 08 mulheres se autodeclararam brancas (27 % da amostra), 10 se autodeclararam negras (33 % da amostra), 02 se autodeclararam morenas (07 % da amostra) e 10 se autodeclararam pardas (33 % da amostra).

Segundo Souza (1990, p. 20): "Uma das formas de exercer a autonomia é possuir um discurso sobre si mesmo. Discurso que se faz muito mais significativo quanto mais fundamentado no conhecimento concreto da realidade." Nem todos os negros se entendem e/ou se assumem como tal, visto que historicamente ser da raça negra estava diretamente ligado a ser de uma raça inferior.

Apesar de estar fundamentada em qualidade biológicas, principalmente a cor da pele, raça sempre foi definida no Brasil em termos de atributo compartilhado por um determinado grupo social, tendo em comum uma mesma graduação social, um mesmo contingente de prestígio e mesma bagagem de valores culturais. [...] A categoria racial possibilita a distribuição em diferentes posições na estrutura de classe, conforme pertençam ou estejam mais próximos dos padrões raciais da classe/raça dominante.

A definição inferiorizante do negro perdurou mesmo depois da desagregação da sociedade escravocrata e da sua substituição pela sociedade capitalista, regida por uma ordem social competitiva (Souza, 1990, p. 20).

Nesse sentido, cabe dizer que 73 % da amostra (22 mulheres) é formada por mulheres negras (somatória das mulheres que se autodeclararam negras, pardas e morenas), enquanto 27 % da amostra (08 mulheres) é formada por mulheres brancas.

A tabela 3 apresenta a distribuição da amostra da população por renda familiar.

Tabela 3 – Distribuição da amostra da população por renda familiar.

Renda Familiar (Reais)	Quant.	%
0 a 500	09	30 %
500 a 1.000	03	10 %
1.000 a 1.500	09	30 %
1.500 a 2.000	05	17 %
2.000 a 2.500	02	07 %
2.500 a 3.000	00	00 %
3.000 a 3.500	01	03 %

3.500 a 4.000	00	00 %
4.000 a 4.500	00	00 %
4.500 a 5.000	00	00 %
5.000 a 5.500	01	03 %
Total	30	100 %

Fonte: Autoria própria, 2021.

Como apresentado na tabela acima, a maioria das mulheres possui renda familiar entre 0 e 1.500 reais. Dessas mulheres, 09 (30 % da amostra) possuem renda familiar entre 0 e 500 reais, 03 (10 % da amostra) possuem renda familiar entre 500 e 1.000 reais e 09 (30 % da amostra) possuem renda familiar entre 1.000 e 1.500 reais, totalizando 70 % da amostra. Com relação às demais mulheres da amostra, 02 possuem renda familiar entre 2.000 e 2.500 reais, representando 07 % da amostra, 01 possui renda familiar entre 3.000 e 3.500 reais e uma 01 possui renda familiar entre 5.000 e 5.500 reais, representando 03 % da amostra em cada categoria de renda familiar.

A tabela 4 evidencia a distribuição da amostra da população por número de filhos.

Tabela 4 – Distribuição da amostra da população por número de filhos.

Número de Filhos	Quant.	%
0	01	03 %
1	06	20 %
2	12	40 %
3	05	17 %
4	05	17 %
5	00	00 %
6	01	03 %
Total	30	100 %

Fonte: Autoria própria, 2021.

Conforme tabela anterior, a maioria das mulheres pesquisadas tem 2 filhos, representando 40 % da amostra (12 mulheres). Em segundo lugar estão as mulheres com 1 filho, as quais representam 20 % da amostra (06 mulheres).

Em seguida temos 17 % (05 mulheres) da amostra com 3 filhos e 17 % (05 mulheres) com 4 filhos. Apenas 01 mulher não tem filhos e outra tem 6 filhos, representando 03 % da amostra em cada uma dessas categorias.

A tabela 5 apresenta a distribuição da amostra da população por estado civil.

Tabela 5 – Distribuição da amostra da população por estado civil.

Estado Civil	Quant.	%
Casada	09	30 %
Divorciada	05	17 %
Solteira	15	50 %
Viúva	01	03 %
Total	30	100 %

Fonte: Autoria própria, 2021.

Como pode ser visto na tabela anterior, metade das mulheres, ou seja, 50 % da amostra (15 mulheres) se declarou solteira e 30 % (09 mulheres) se declararam casadas. Do total da amostra, 17 % (05 mulheres) se declararam divorciadas e 03 % (01 mulher) viúva.

Se analisarmos as informações contidas nas últimas 3 tabelas, vemos que a maioria das mulheres têm renda familiar entre 1.000 e 1.500 reais, possuem 2 filhos e são solteiras, permitindo dizer que essas mulheres vivem com uma renda per capita de no máximo 500 reais. Esse valor está bem abaixo do que o apresentado pelo IBGE como a média de rendimento dos brasileiros em 2019:

O rendimento médio domiciliar *per capita*, em 2019, foi de R\$ 1 406 para o total da população brasileira. As Regiões Sudeste (R\$ 1 720) e Sul (R\$ 1 701) apresentaram os rendimentos mais elevados, representando, aproximadamente, o dobro do rendimento domiciliar *per capita* das Regiões Norte (R\$ 872) e Nordeste (R\$ 884) (Brasil, 2020, p. 57).

Em seguida, será apresentada a distribuição da amostra da população por escolaridade, conforme exposta pela tabela 6.

Tabela 6 – Distribuição da amostra da população por escolaridade.

Escolaridade	Quant.	%
Ensino Fundamental Incompleto	03	10 %
Ensino Fundamental Completo	04	14 %
Ensino Médio Incompleto	01	03 %
Ensino Médio Completo	21	70 %
Ensino Técnico	01	03 %
Total	30	100 %

Fonte: Autoria própria, 2021.

Conforme consta na tabela 6, a grande maioria das mulheres possui o Ensino Médio Completo, as quais representam 70 % da amostra (21 mulheres). Os demais 30 % da amostra estão divididos em Ensino Fundamental Incompleto (10 % da amostra - 03 mulheres), Ensino Fundamental Completo (14 % da amostra - 04 mulheres), Ensino Médio Incompleto (03 % da amostra - 01 mulher) e Ensino Técnico (03 % da amostra - 01 mulher).

A tabela 7 exibe a distribuição da amostra da população por ano de conclusão do curso.

Tabela 7 – Distribuição da amostra da população por ano de conclusão do curso.

Ano de Conclusão do Curso	Quant.	%
2017	07	24 %
2018	10	33 %
2019	13	43 %
Total	30	100 %

Fonte: Autoria própria, 2021.

Conforme tabela acima, tem-se que 43 % das mulheres (13 mulheres) entrevistadas concluíram o curso no ano de 2019, 33 % (10 mulheres) no ano de 2018 e 24 % (07 mulheres) no ano de 2017.

Como pode ser visto, o número de entrevistadas foi diminuindo, conforme o ano de conclusão do curso ficou mais distante do ano da realização da

entrevista, ano de 2021. Isso se deve à mudança no número do telefone, o que não permitiu que a entrevistadora contatasse as demais mulheres egressas de cada ano. Infelizmente, quanto mais tempo se leva para a realização de um acompanhamento ou pesquisa junto a essas mulheres, maiores são as chances delas não terem mais os telefones informados no momento da matrícula.

Em seguida, a tabela 8 mostra a distribuição da amostra da população por transporte utilizado para a realização do curso.

Tabela 8 – Distribuição da amostra da população por transporte utilizado para ir para o curso.

Transporte Utilizado	Quant.	%
Transporte Particular	03	10 %
Transporte Particular e Público	04	13 %
Transporte Público	23	77 %
Total	30	100 %

Fonte: Autoria própria, 2021.

Conforme demonstrado na tabela anterior, a maioria das mulheres utilizavam o transporte público para realizar o curso, totalizando 77 % da amostra pesquisada (23 mulheres). Dos 23 % restantes da amostra, 13 % (04 mulheres) alternavam entre transporte público e particular e 10 % (03 mulheres) utilizavam o transporte particular, exclusivamente.

A tabela 9 mostra a distribuição da amostra da população por local de moradia.

Tabela 9 – Distribuição da amostra da população por local de moradia.

Bairro	Quant.	Distância até o IFSP (Km)
Cidade Jardim	01	08
Doutor Tranquedo de Almeida Neves	01	13
Jardim Del Rei	01	12
Jardim Iguatemi	03	13
Jardim Imperial	01	12
Jardim Indaiá	01	12

Jardim Paraíso	01	05
Jardim Roberto Selmi Dei	07	12
Jardim São Rafael II	03	12
Jardim Tangará	01	05
Parque das Hortências	03	13
Parque Igaçaba	01	05
Parque São Paulo	02	11
Residencial Vale Verde	01	12
Victório Antônio de Santi II	02	13
Yolanda Ópice	01	09
Total	30	167

Fonte: Autoria própria, 2021.

Conforme demonstrado na tabela 9, as mulheres que moravam mais próximas do IFSP – Câmpus Araraquara estavam a 05Km de distância e as que moravam mais distante estavam a 13Km de distância. Das mulheres entrevistadas, 23 delas moravam a pelo menos 12Km de distância do local de realização do curso de Cuidadora de Idosos.

Observando os dados das tabelas 8 e 9, vemos a importância do transporte público para essas mulheres que representam uma população periférica de Araraquara, sendo esse um serviço público essencial para a inclusão social dos cidadãos e das cidadãs, uma vez que possibilita uma maior mobilidade desses indivíduos e, dessa forma, uma maior possibilidade de busca de emprego, participação em processos educativos e culturais etc.

A existência de um serviço de transporte coletivo acessível, eficiente e de qualidade, que garanta a acessibilidade da população a todo o espaço urbano, pode aumentar consideravelmente a disponibilidade de renda e tempo dos mais pobres, propiciar o acesso aos serviços sociais básicos (saúde, educação, lazer) e às oportunidades de trabalho. Nesse sentido se entende o transporte coletivo como importante instrumento de combate à pobreza urbana e de promoção da inclusão social (IPEA, 2003, p. 08).

A amostra da população pesquisada, através da aplicação do questionário, para o enfoque quantitativo, foi de 47 servidores do IFSP - Câmpus Araraquara, incluindo tanto técnicos-administrativos quanto docentes.

Inicialmente, serão apresentados dados informativos referentes aos servidores pesquisados. A tabela 10 apresenta a distribuição da amostra da população por grau de instrução.

Tabela 10 – Distribuição da amostra da população por grau de instrução.

Grau de Instrução	Quant.	%
Ensino Médio	02	04 %
Especialização	09	19 %
Mestrado	17	36 %
Doutorado	19	41 %
Total	47	100 %

Fonte: Autoria própria, 2021.

Conforme apresentado na tabela 10, a grande maioria dos servidores do IFSP - Câmpus Araraquara que responderam ao questionário realizaram ao menos uma pós-graduação, sendo esse grupo formado por 96 % da amostra (45 servidores). Desse total, 19 % (09 servidores) é Especialista, 36 % (17 servidores) é Mestre e 41 % (19 servidores) é Doutor(a). Os demais servidores pesquisados, 04 % da amostra (02 servidores), possuem apenas o Ensino Médio.

A tabela 11 apresenta a distribuição da amostra da população por ano de lotação no IFSP - Câmpus Araraquara.

Tabela 11 – Distribuição da amostra da população por ano de lotação no IFSP – Câmpus Araraquara.

Ano de Lotação	Quant.	%
2010	10	21 %
2011	02	04 %
2012	02	04 %

2013	05	11 %
2014	07	15 %
2015	05	11 %
2016	09	19 %
2017	03	06 %
2018	01	02 %
2019	01	02 %
2020	02	04 %
Total	47	100 %

Fonte: Autoria própria, 2021.

A partir da tabela anterior, tem-se que a maior parte dos servidores pesquisados, 21 % da amostra (10 servidores), iniciou os seus trabalhos no IFSP - Câmpus Araraquara em 2010. Até o ano de 2015, a grande maioria dos servidores já estavam lotados neste câmpus, representando 66 % da amostra (31 servidores). No ano de 2016, também houve um número significativo de servidores iniciando os seus trabalhos no IFSP - Câmpus Araraquara, representando 19 % da amostra (09 servidores). A partir de 2017, começaram a trabalhar no IFSP – Câmpus Araraquara 07 servidores, representando 14 % da amostra, sendo que 03 (06 % da amostra) iniciaram em 2017, 01 (02 % da amostra) em 2018, 01 (02 % da amostra) em 2019 e 02 (04 % da amostra) em 2020.

A seguir, será apresentada a distribuição da amostra da população por segmento do IFSP - Câmpus Araraquara, a partir da tabela 12.

Tabela 12 – Distribuição da amostra da população por segmento no IFSP – Câmpus Araraquara.

Segmento	Quant.	%
Docente	26	55
Técnico-Administrativo	21	45
Total	47	100 %

Fonte: Autoria própria, 2021.

Como representado na tabela 12, a distribuição por segmento dos servidores do IFSP – Câmpus Araraquara que participaram da pesquisa foi bem equilibrada, sendo 55 % da amostra (26 servidores) formada por docentes e 45 % (21 servidores) formada por técnicos-administrativos.

Na tabela 13, será apresentada a distribuição da amostra da população por participação no projeto *Saber Cuidar - formação cidadã para autonomia e geração de renda para mulheres* (Curso Cuidadora de Idosos).

Tabela 13 – Distribuição da amostra da população por participação no projeto.

Participação no Projeto	Quant.	%
Não	43	91 %
Sim	04	09 %
Total	47	100 %

Fonte: Autoria própria, 2021.

Conforme apresentado na tabela acima, a maioria dos servidores pesquisados não participou da realização do projeto *Saber Cuidar - formação cidadã para autonomia e geração de renda para mulheres* (Curso de Cuidadora de Idosos), sendo que esse grupo representa 91 % da amostra (43 servidores). Apenas 04 servidores pesquisados, 09 % da amostra, tiveram alguma função junto à realização do projeto.

Em seguida, será apresentada as funções exercidas no projeto *Saber Cuidar - formação cidadã para autonomia e geração de renda para mulheres* (Curso de Cuidadora de Idosos) pelos servidores que declararam ter participado de sua realização, conforme consta na tabela 14.

Tabela 14 – Distribuição da amostra da população por função exercida no projeto.

Ano e Função	Quant.	%
2017 - Professora de Línguas	01	25 %
2017 - Equipe Executora	01	25 %
2019 – Equipe Executora	01	25 %
2017 e 2018 – Professora de Inclusão Digital / 2019 – Coordenadora do Projeto	01	25 %
Total	04	100 %

Fonte: Autoria própria, 2021.

O número de servidores pesquisados que participaram da realização do projeto foi 04 (09 % da amostra), sendo que um deles exerceu mais de uma função. Desta forma, dentre esses servidores, encontra-se 01 servidora que participou como professora de línguas no ano de 2017, 01 servidor(a) que participou como equipe executora em 2017, 01 servidor(a) que participou como equipe executora em 2019 e 01 servidora que participou como professora de inclusão digital por dois anos, 2017 e 2018, e como coordenadora do projeto em 2019.

4.3 Apresentação, análise e interpretação dos dados

Os dados sobre a formação profissional de mulheres, especificamente através do curso Cuidadora de Idosos ofertado a partir do projeto *Saber Cuidar - formação cidadã para autonomia e geração de renda para mulheres* no IFSP - Câmpus Araraquara, nos anos de 2017 a 2019, foram colhidos para este subcapítulo através de dois instrumentos: o questionário e a entrevista. Estes dados estão sendo apresentados através de tabelas, gráficos e trechos do conteúdo das entrevistas, que mostram as percepções dos pesquisados. A análise e interpretação dos dados ocorrem imediatamente após a sua apresentação.

Nesta fase, os dados coletados pelos métodos quantitativos e qualitativos estão sendo mesclados, ou seja, dados qualitativos são incorporados aos dados quantitativos, com o intuito de descrever melhor o objeto de estudo. Como já mencionado no subcapítulo 4.1, o desenho aplicado para este estudo foi o DIAC.

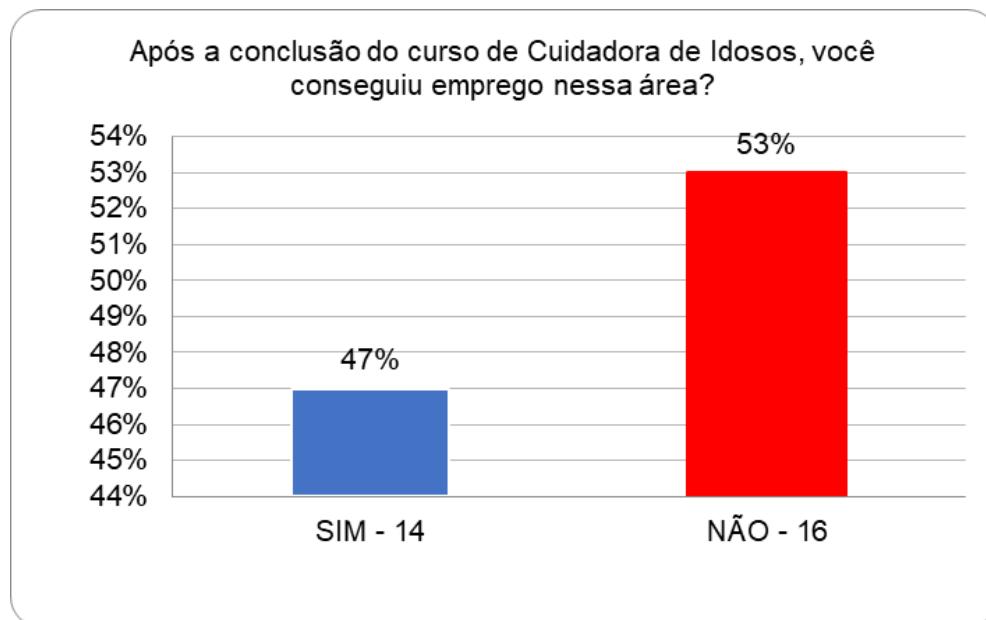
Desse modo, os procedimentos de análise e interpretação dos dados serão apresentados pelo enfoque estatístico e por depoimentos dos pesquisados, sendo fundamentados pelo enfoque teórico.

4.3.1 As percepções das mulheres egressas

Inicia-se o subcapítulo com a apresentação dos dados das 30 mulheres egressas dos cursos de formação profissional de Cuidadora de Idosos ofertados nos anos de 2017, 2018 e 2019 no IFSP - Câmpus Araraquara.

A primeira pergunta feita para as 30 entrevistadas procurou saber se, após a conclusão do curso de Cuidadora de Idosos, as pesquisadas conseguiram emprego nessa área, conforme mostrado no gráfico 1.

Gráfico 1 – Mulheres egressas que conseguiram emprego após o término do curso.



Fonte: Autoria própria, 2021.

Conforme o gráfico acima, o número de mulheres que não conseguiram emprego após o término do curso foi maior do que o número de mulheres que foram empregadas, as quais representam, respectivamente, 53 % (16 mulheres) e 47 % (14 mulheres) da amostra.

A partir dessa primeira pergunta, houveram três novas perguntas relacionadas à conquista de emprego: duas direcionadas às mulheres que conseguiram emprego e uma às mulheres que não conseguiram emprego.

Desta forma, a tabela 15 apresenta o resultado referente à primeira pergunta direcionada exclusivamente às mulheres que conseguiram emprego, a qual procurou saber quanto tempo elas levaram para serem empregadas.

Tabela 15 – Tempo que as mulheres egressas levaram para conseguiram emprego após o término do curso.

Quanto tempo você levou para encontrar um emprego após o término do curso?	Quant.	%
Já trabalhava antes de iniciar o curso	02	14 %

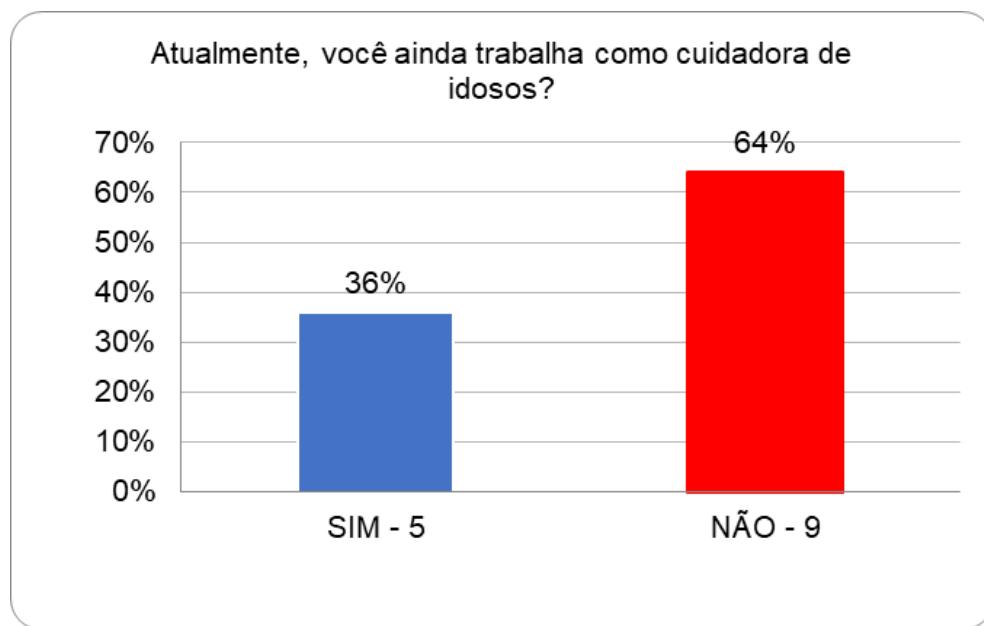
Conseguiu emprego ainda durante o curso	01	07 %
0 a 1 mês	03	22 %
1 a 3 meses	01	07 %
3 a 6 meses	03	22 %
6 a 9 meses	01	07 %
9 a 12 meses	00	00 %
1 ano	01	07 %
2 anos	02	14 %
Total	14	100 %

Fonte: Autoria própria, 2021.

Como consta na tabela 15, dentre as mulheres que conseguiram emprego, a maioria estava empregada após no máximo 6 meses do término do curso, representando 58 % da amostra (08 mulheres). Duas (14 % da amostra) disseram que já trabalhavam na área antes de iniciar o curso e duas (14 % da amostra) conseguiram emprego apenas depois de 2 anos após o término do curso.

A segunda pergunta feita direcionada exclusivamente às mulheres que conseguiram emprego após o término do curso procurou saber se elas ainda se encontravam empregadas. As respostas foram apresentadas no gráfico 2.

Gráfico 2 – Mulheres que se encontravam empregadas no momento da entrevista.



Fonte: Autoria própria, 2021.

Como demonstrado no gráfico 2, no momento da entrevista 36 % das mulheres (05 mulheres) que conseguiram emprego após o término do curso, ainda se encontravam empregadas. Em contrapartida, 64 % das mulheres (09 mulheres) entrevistadas não estavam trabalhando por alguns motivos, conforme demonstrado na tabela 16.

Tabela 16 – Motivos das mulheres não estarem empregadas no momento da entrevista.

Motivos das mulheres não estarem trabalhando como cuidadora de idosos.	Quant.	%
Trabalhando como Técnica em Enfermagem	01	11 %
Parou por conta da pandemia	02	22 %
Parou para trabalhar na prevenção contra a Dengue	01	11 %
Parou para participar do processo eleitoral	01	11 %
Foi dispensada e não retornou por conta da pandemia	04	45 %
Total	09	100 %

Fonte: Autoria própria, 2021.

Nota-se que 06 mulheres (67 % da amostra) mencionaram a pandemia do COVID – 19 como motivo para não estarem mais empregadas. As demais mulheres, 33 % da amostra, resolveram deixar de trabalhar como cuidadora de idosos para seguirem outros projetos. Uma mulher passou a trabalhar como técnica em enfermagem, outra participou do projeto da prefeitura para a prevenção contra a dengue e outra participou do processo eleitoral como candidata a vereadora.

Na tabela 17, estão apresentadas as respostas dadas pelas 16 mulheres entrevistadas que não conseguiram emprego após o término do curso. Essa pergunta procurou saber o motivo pelo qual essas mulheres não conseguiram um emprego na área do curso de formação realizado.

Tabela 17 – Motivo pelo qual as mulheres não conseguiram emprego após o término do curso.

Qual foi o principal motivo de não conseguir um emprego como cuidadora de idosos?	Quant.	%
Não chegou a procurar emprego, pois fez o curso para cuidar de familiares.	02	12,5 %

Não chegou a procurar emprego, pois não se sentiu segura para realizar a função.	01	6,25 %
Desistiu de procurar emprego, pois queria ser apenas uma acompanhante e não cuidadora	01	6,25 %
Acredita que não tenha conseguido emprego por ser de outra cidade e esse ser um trabalho que necessita de indicação.	01	6,25 %
Acredita que não conseguiu emprego por essa ser uma área muito concorrida.	01	6,25 %
Acredita que não conseguiu emprego por já estar trabalhando na área de limpeza.	01	6,25 %
Acredita que não conseguiu emprego devido à vantagem que os Técnicos em Enfermagem têm para ocupar as vagas.	01	6,25 %
Acredita que não conseguiu emprego por conta da pandemia.	06	37,5 %
Acredita que não conseguiu emprego por não ter experiência.	01	6,25 %
Acredita que não conseguiu emprego por conta da idade.	01	6,25 %
Total	16	100 %

Fonte: Autoria própria, 2021.

Conforme demonstrado na tabela 17, houve diferentes motivos pelos quais as mulheres não conseguiram emprego após o término do curso de Cuidadora de Idosos.

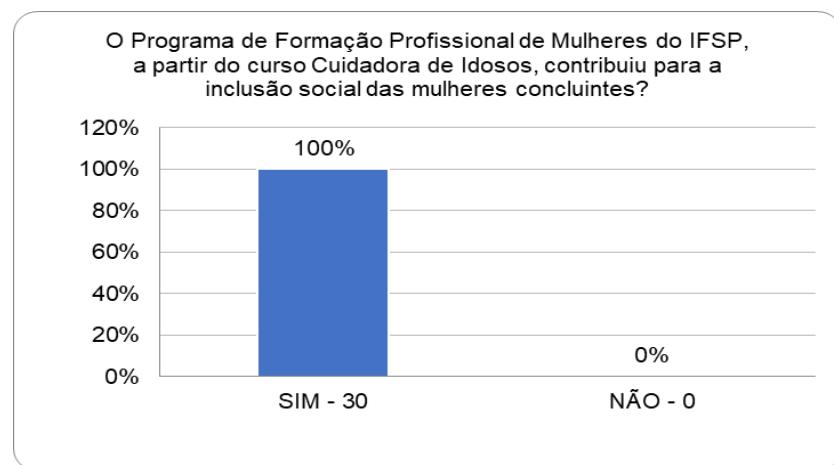
Dentre eles, destaca-se que 03 mulheres não chegaram a procurar emprego, pois fizeram o curso por questões familiares ou não se sentiram seguras para a realização do trabalho. Além disso, uma das mulheres que não conseguiu ser empregada, disse que desistiu de procurar emprego, devido a função não ser exatamente o que ela esperava. Desta forma, tem-se que 25 % das mulheres (04 mulheres) não conseguiram emprego por não terem procurado ou por terem desistido de o fazer.

Destaca-se também o fato de 37,5 % dessas mulheres (06 mulheres) terem mencionado a pandemia do COVID – 19 como fator para não terem conseguido emprego, valendo ressaltar que das 14 mulheres que conseguiram emprego após o término do curso, 05 se formaram no ano de 2017, 05 no ano de 2018 e 04 no ano de 2019, representando, respectivamente, 57, 50 e 23 % das mulheres pesquisadas que se formaram em cada ano. Nota-se, dessa forma, que o número de mulheres que se formaram no ano de 2019, ou seja, pouco

antes do início da pandemia, e que conseguiram emprego, foi proporcionalmente o mais reduzido. Sendo assim, fica clara a interferência da pandemia na conquista de emprego e também na permanência dessas mulheres no emprego, conforme demonstrado na tabela 16.

A segunda pergunta feita para as 30 entrevistadas procurou saber se o Programa de Formação Profissional de Mulheres do IFSP, a partir do curso Cuidadora de Idosos, contribuiu para a inclusão social das mulheres concluintes, conforme mostrado no gráfico 3.

Gráfico 3 – Contribuição do Programa de Formação de Mulheres do IFSP para inclusão social das mulheres concluintes.



Fonte: Autoria própria, 2021.

Observa-se que 100 % das entrevistadas concordaram que o curso de Cuidadora de Idosos contribuiu para a sua inclusão social. O quadro 6 apresenta alguns depoimentos das mulheres entrevistadas sobre a contribuição do Programa de Formação de Mulheres do IFSP para sua inclusão social.

Quadro 6 – Depoimentos das mulheres entrevistadas sobre a contribuição do Programa de Formação de Mulheres do IFSP para sua inclusão social.

DEPOIMENTOS DAS MULHERES ENTREVISTADAS
“Ter um certificado é muito importante para a busca de emprego.”
“As mulheres adquiriram mais conhecimento.”
“As mulheres conseguiram emprego.”
“Trouxe independência e autonomia para as mulheres.”

“As mulheres aprenderam sobre os seus direitos.”
“Contribuiu para que as mulheres dessem continuidade aos estudos.”
“As mulheres puderam cuidar melhor de seus familiares.”
“As mulheres puderam cuidar melhor da sua própria saúde.”
“As mulheres passaram a se valorizar mais e ter sua autoestima elevada.”
“Fez com que as mulheres resgatassem o seu lado mais humano.”

Fonte: Autoria própria, 2021.

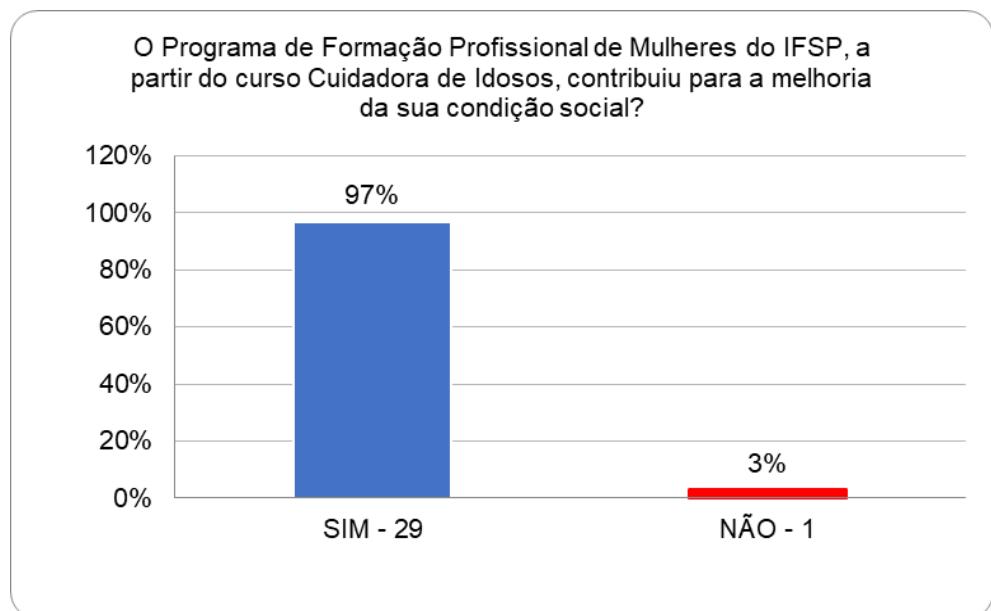
Conforme o quadro 6, o Programa de Formação Profissional de Mulheres do IFSP promoveu a inclusão social das mulheres por diversos motivos, dentre eles foram citados a conquista de um certificado, de um emprego, de independência e autonomia, além da valorização dessas mulheres e do aumento da autoestima delas. Também são motivos para as mulheres se perceberem mais incluídas socialmente, o fato delas terem adquirido mais conhecimento, passarem a saber sobre os seus direitos e por terem dado continuidade aos estudos.

Tavares e Araujo (2018), ao se referirem ao Programa Mulheres Mil, programa de formação profissional de mulheres desenvolvido pelo Ministério da Educação – MEC, dizem que esse programa interfere positivamente na vida das mulheres que participam do mesmo. Para além da nova possibilidade de emprego a partir da formação adquirida, essas mulheres passam a ser donas da sua própria história, valendo dizer que:

Empoderamento, autonomia, autoestima elevada, são fatores comuns que se destacam nos estudos do Programa. E estes fatores, por si só, talvez já bastassem para a melhoria na vida das mesmas, pois podem ser o ponto de partida, para que se sintam motivadas a seguir em frente em busca de uma qualificação mais consistente, se assim desejarem. (Tavares; Araujo, 2018, p. 8).

A terceira pergunta procurou saber se o Programa de Formação Profissional de Mulheres do IFSP, a partir do curso Cuidadora de Idosos, contribuiu para a melhoria da condição social das 30 mulheres entrevistadas, conforme mostrado no gráfico 4.

Gráfico 4 – Percepção das mulheres entrevistadas sobre a melhoria de sua condição social após a conclusão do curso Cuidadora de Idosos.



Fonte: Autoria própria, 2021.

Como demonstrado no gráfico 4, apenas 01 entrevistada (03 %) disse não ter tido nenhuma melhora em sua condição social, após o término do curso Cuidadora de Idosos, enquanto que 29 entrevistadas (97 %) afirmaram que sua condição social melhorou, após a realização do curso Cuidadora de Idosos. O quadro 7 apresenta alguns depoimentos das entrevistas.

Quadro 7 – Depoimentos das mulheres entrevistadas sobre a melhoria de sua condição social após a realização do curso Cuidadora de Idosos.

DEPOIMENTOS DAS MULHERES ENTREVISTADAS
“Consegui um emprego.”
“Me senti mais independente.”
“Ter um certificado ajuda bastante na busca de emprego.”
“Me senti mais valorizada.”
“Minha autoestima melhorou.”
“Contribuiu para que as mulheres dessem continuidade aos estudos.”
“Passei a me cuidar melhor.”
“Houve uma melhoria na minha renda.”
“Me incentivou a continuar estudando.”

“Adquiri mais conhecimento.”

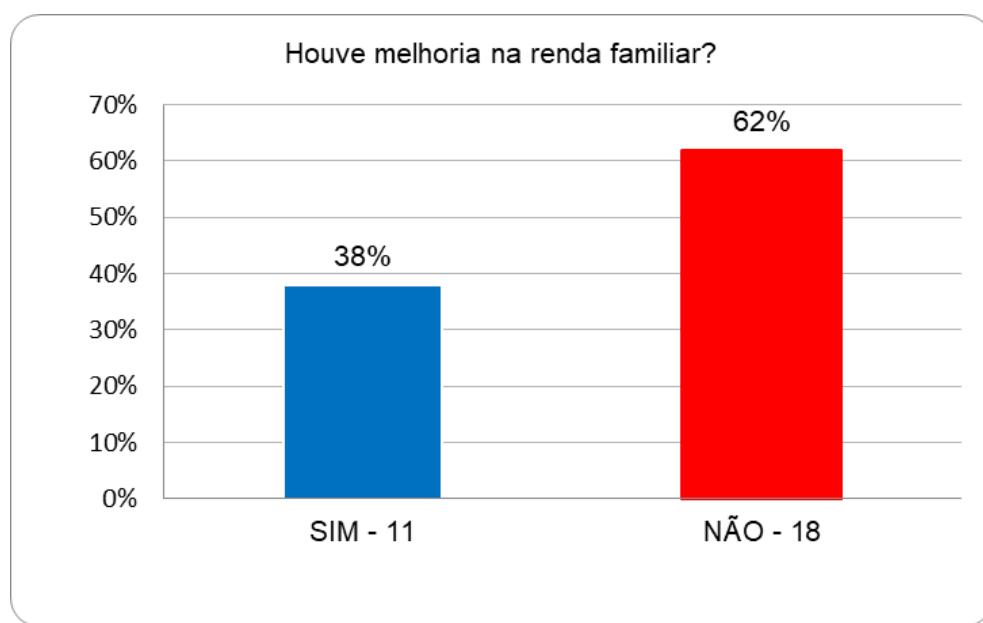
“Com a nova renda pude contratar alguém para cuidar do meu filho.”

Fonte: Autoria própria, 2021.

A partir dessa terceira pergunta, foram feitas duas outras perguntas: uma para as 29 mulheres que disseram que sua condição social melhorou e outra para a mulher que disse não ter melhorado.

A pergunta direcionada exclusivamente para as mulheres que passaram a ter uma melhor condição social procurou saber se elas tiveram sua renda familiar melhorada, conforme demonstrado no gráfico 5.

Gráfico 5 – Melhoria na renda familiar das mulheres que indicaram uma melhora em sua condição social.



Fonte: Autoria própria, 2021.

Conforme o gráfico 5, das 29 mulheres que disseram estar em uma melhor condição social, 11 relataram uma melhora em sua renda familiar, representando 38 % da amostra, porém 02 mulheres desse grupo relataram que inicialmente houve uma melhora, mas que por conta da pandemia do COVID-19 acabou ficando desempregada. O restante da amostra, 18 mulheres (62 % da amostra), relatou não ter tido melhora em sua renda familiar.

Isso mostra que, apesar dessas mulheres não terem conseguido emprego na área após o término do curso, elas entendem que houve uma melhora em

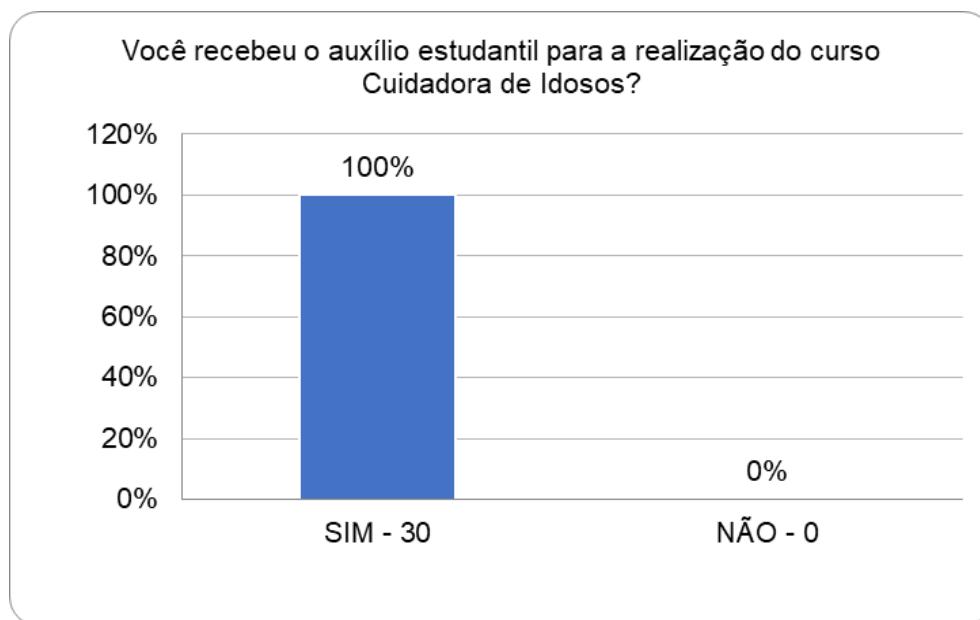
sua condição social, uma vez que adquiriram mais conhecimento, que passaram a ser mais valorizadas, se animaram para dar continuidade aos estudos e passaram a cuidar mais delas mesmas.

A pergunta direcionada exclusivamente para a mulher que não teve uma melhora em sua condição social procurou saber o motivo que a levou a dar essa resposta negativa. A pesquisa respondeu que: “Porque não encontrei emprego na área.”

Portanto, a entrevistada entende que não teve melhoria em sua condição social, devido não ter conseguido emprego na área da formação profissional realizada, área de Cuidadora de Idosos. Para essa mulher, a melhora na condição social está direta e exclusivamente ligada à conquista de um emprego.

A quarta pergunta feita para as 30 mulheres egressas do curso Cuidadora de Idosos procurou saber se elas haviam recebido o auxílio estudantil para a realização do curso, conforme demonstrado no gráfico 6.

Gráfico 6 – Mulheres que receberam o auxílio estudantil para a realização do curso de Cuidadora de Idosos.



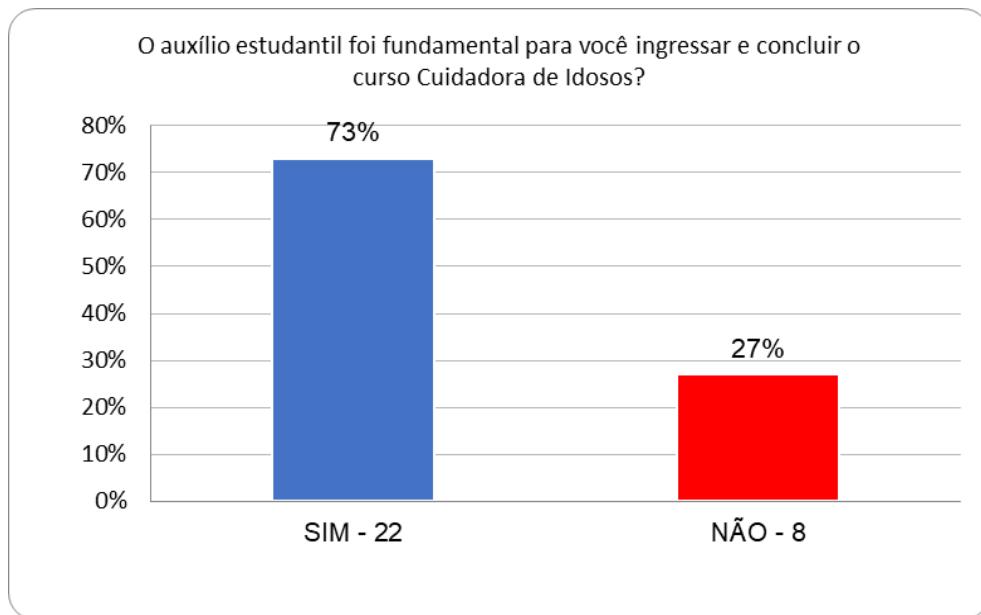
Fonte: Autoria própria, 2021.

Conforme o gráfico 6, todas as mulheres receberam o auxílio estudantil para a realização do curso de Cuidadora de Idosos. Esse auxílio foi disponibilizado pelo IFSP, com o intuito de possibilitar o ingresso e a permanência dessas mulheres no programa, uma vez que a maioria delas se

encontrava em situação de desemprego. Nos anos de 2017, 2018 e 2019, os valores do auxílio estudantil foram de, respectivamente, 100, 150 e 138 reais por mês (IFSP, 2016; 2017; 2019), valor reconhecidamente irrisório, mas que, como será demonstrado em seguida, fez muita diferença para a maioria das mulheres atendidas.

A partir desta quarta pergunta, foi feita uma nova pergunta que procurou saber se o auxílio estudantil foi fundamental para essas mulheres ingressarem e concluírem o curso de Cuidadora de Idosos, conforme gráfico 7.

Gráfico 7 – A importância do auxílio estudantil para as mulheres ingressarem e concluírem o curso de Cuidadora de Idosos.



Fonte: Autoria própria, 2021.

Conforme mencionado anteriormente e demonstrado no gráfico 7, 22 entrevistadas (73 % da amostra) disseram que o auxílio estudantil foi fundamental para o seu ingresso no curso de Cuidadora de Idosos e para a conclusão da sua formação profissional. Outras 08 entrevistadas (27 % da amostra) disseram que o auxílio estudantil não foi fundamental para o seu ingresso no curso de Cuidadora de Idosos. Dentre essas 08 entrevistadas, 01 mulher disse que recebeu vale transporte do Centro de Referência em Assistência Social – CRAS.

Segundo o Plano Nacional de Assistência Estudantil – PNAES, os recursos para o pagamento de bolsa ou auxílio estudantil serão repassados às

instituições federais de ensino superior, as quais deverão implementar as ações de assistência estudantil (Brasil, 2010).

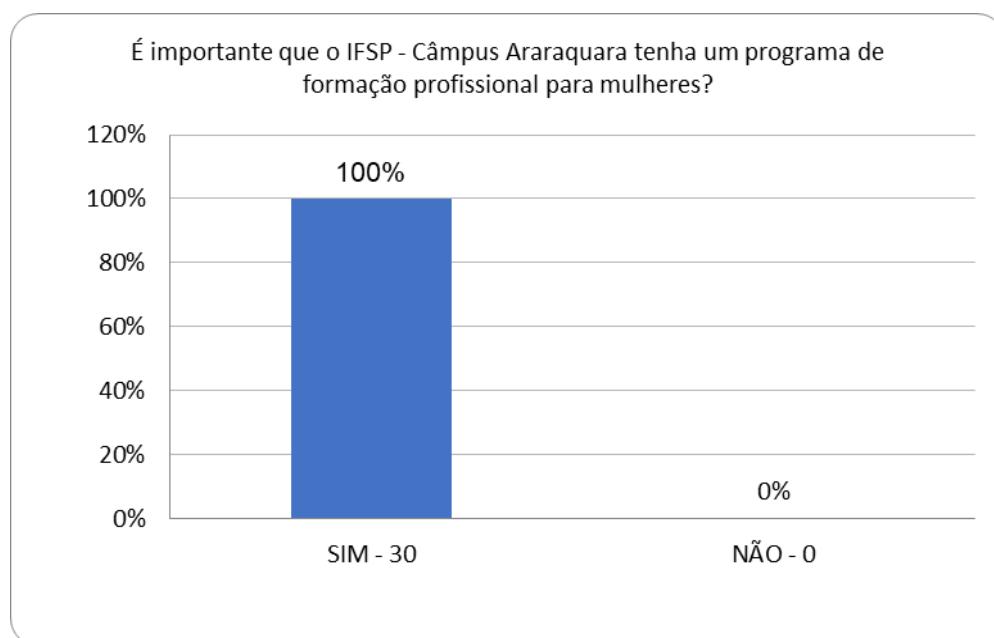
São objetivos do PNAES:

- I – democratizar as condições de permanência dos jovens na educação superior pública federal;
- II - minimizar os efeitos das desigualdades sociais e regionais na permanência e conclusão da educação superior;
- III - reduzir as taxas de retenção e evasão; e
- IV - contribuir para a promoção da inclusão social pela educação. (Brasil, 2010, s.p.).

Apesar do auxílio estudantil ofertado pelo Programa de Formação Profissional de Mulheres do IFSP ser disponibilizado a partir de recursos próprios e não de recursos advindos do PNAES, o objetivo principal é o mesmo: garantir a permanência e êxito das estudantes nos cursos de formação profissional e contribuir para a promoção da inclusão social pela educação.

A quinta pergunta realizada às mulheres entrevistadas procurou saber se elas acreditavam ser importante o IFSP – Câmpus Araraquara ter um programa de formação profissional para mulheres, conforme mostra o gráfico 8.

Gráfico 8 – Importância do IFSP – Câmpus Araraquara ter um programa de formação profissional para mulheres.



Fonte: Autoria própria, 2021.

Como mostra o gráfico acima, todas as mulheres entrevistadas entendem ser importante que o IFSP – Câmpus Araraquara tenha um programa de formação profissional para mulheres, o Programa de Formação Profissional de Mulheres do IFSP - Câmpus Araraquara. O quadro 8 apresenta alguns depoimentos das entrevistas.

Quadro 8 – Depoimentos das mulheres entrevistadas sobre a importância do IFSP – Câmpus Araraquara ter um programa de formação profissional para mulheres.

DEPOIMENTOS DAS MULHERES ENTREVISTADAS
“Pois o IFSP é um lugar conceituado e iria ajudar bastante as mulheres que estão buscando emprego.”
“Pois é um programa que ajuda as mulheres tanto na busca de emprego como psicologicamente.”
“Pois é fundamental ter cursos gratuitos para a população de baixa renda.”
“Pois com esse programa a mulher conhece os seus direitos.”
“Pois com esse programa a mulher passa a se valorizar mais.”
“Pois é muito difícil para a mulher encontrar emprego.”
“Pois com esse programa as mulheres melhoram sua autoestima.”
“Pois um programa como esse facilita a participação das mulheres em cursos de formação.”
“Pois um programa como esse possibilita a independência da mulher.”
“Pois um programa como esse contribui para que a mulher se cuide melhor.”
“Pois existe muita desigualdade entre homem e mulher.”

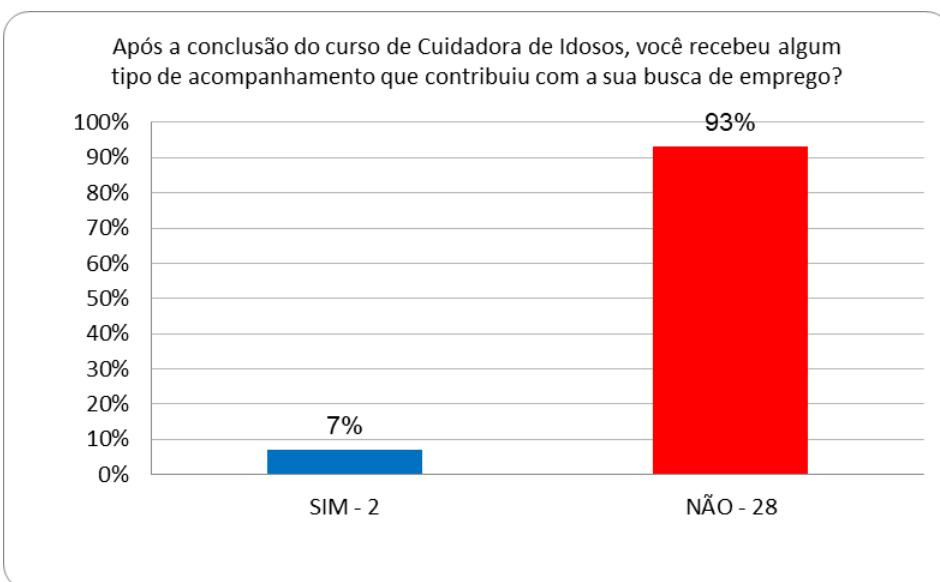
Fonte: Autoria própria, 2021.

A partir dos depoimentos das mulheres entrevistadas apresentados no quadro 8, vê-se diferentes motivos pelos quais elas entendem ser importante o IFSP – Câmpus Araraquara ter um programa de formação profissional para mulheres, sendo eles: contribuir para a igualdade entre homens e mulheres;

contribuir para independência e melhora da autoestima de mulheres; contribuir na busca de emprego de mulheres etc.

A sexta pergunta feita para as mulheres entrevistadas procurou saber se, após a conclusão do curso de Cuidadora de Idosos, elas receberam algum tipo de acompanhamento que contribuiu com a sua busca de emprego, conforme gráfico 9.

Gráfico 9 – Mulheres que receberam algum acompanhamento após a realização do curso de Cuidadora de Idosos que contribuiu com a sua busca de emprego.



Fonte: Autoria própria, 2021.

Como demonstra o gráfico 9, não houve um acompanhamento das egressas, após a conclusão do curso de Cuidadora de Idosos, que contribuísse com a busca de emprego dessas mulheres. Das entrevistadas, 28 mulheres (93 % da amostra) disseram não ter recebido qualquer acompanhamento depois de terem se formado.

No entanto:

Egressos de programas e políticas sociais são sujeitos especialmente interessantes para compreendermos como esses programas e políticas se articulam com a sociedade. Eles são uma fonte privilegiada de informações que permitem entender o alcance, efeitos e consequências de uma ação educativa.

A avaliação sistemática e contínua de programas utilizando egressos pode ser um instrumento fundamental para se alcançar melhores resultados e proporcionar uma melhor utilização e controle dos recursos neles aplicados, além de fornecer aos formuladores de políticas sociais e aos gestores de programas dados importantes para

o desenho de políticas mais consistentes e para uma gestão pública mais eficaz. (Dazzani; Lordelo, 2012, p. 19).

Nos primeiros dois editais de seleção de projetos para a participação no Programa de Formação Profissional de Mulheres do IFSP, os quais seriam desenvolvidos em 2017 e 2018, não estava previsto qualquer acompanhamento das egressas. No edital nº 218 de 02 de abril de 2019, para os projetos a serem desenvolvidos em 2019, é descrita a necessidade do comprometimento do câmpus com o acompanhamento das egressas:

O câmpus que aderir à proposta deverá manter arquivado na Coordenadoria de Extensão (CEx) a ficha de inscrição e o questionário socioeconômico das alunas, bem como se comprometer com o acompanhamento das egressas mediante o preenchimento do formulário específico disponível na página do IFSP (<http://limesurvey.ifsp.edu.br/index.php/254111/lang-pt-BR>) e outras formas (IFSP, 2019, s.p.).

Apesar disso, esse acompanhamento sugerido não seria algo que contribuiria com a busca de emprego das mulheres egressas, mas apenas buscaria entender se houve algum tipo de contribuição do programa para a situação atual de emprego a qual elas se encontram.

Para um acompanhamento mais ativo e que pudesse de fato contribuir com a (re)inserção das mulheres egressas no mundo do trabalho, o acompanhamento delas teria que ser iniciado logo após a conclusão do curso, verificando as suas necessidades, as conduzindo para vagas de emprego, fornecendo as ajudas possíveis, etc. Desta forma, seria imprescindível ter uma pessoa responsável por essa função, seja um servidor ou um estagiário, que mesmo após a conclusão do projeto manteria o contato com as mulheres egressas. Atualmente, é difícil esse acompanhamento ocorrer, uma vez que os projetos selecionados não prevêm esse tipo de ação, não havendo a possibilidade de manter um membro da equipe para fazer os trabalhos necessários.

A sétima pergunta procurou saber como o IFSP – Câmpus Araraquara poderia contribuir para que as mulheres concluintes dos cursos de formação profissional tenham acesso facilitado às oportunidades de emprego na área de formação. O quadro 9 apresenta alguns depoimentos das entrevistadas sobre essa questão.

Quadro 9 – Depoimentos das mulheres entrevistadas sobre como o IFSP – Câmpus Araraquara poderia contribuir para que as mulheres concluintes dos cursos de formação profissional tenham acesso facilitado às oportunidades de emprego na área de formação.

DEPOIMENTOS DAS MULHERES ENTREVISTADAS
“Encaminhando as egressas para as vagas de emprego.”
“Fazendo uma análise do perfil das egressas e encaminhar para as vagas de emprego mais adequadas.”
“Fazendo parcerias com instituições públicas e privadas que necessitem do trabalho das egressas.”
“Divulgando as mulheres egressas dos cursos de formação profissional.”
“Fazendo parcerias com instituições públicas e privadas para que as alunas possam realizar estágio.”
“Fazendo parceria com a Prefeitura, PAT e CRAS para o encaminhamento das egressas.”
“Fazendo um banco de currículos, de forma que os contratantes tenham acesso às candidatas ao emprego.”
“Fazendo um banco de vagas, de forma que as egressas tivessem acesso às oportunidades de emprego.”
“Criando uma página no Facebook para que sejam postadas as oportunidades de emprego.”
“Criando um grupo de WhatsApp para que sejam postadas as oportunidades de emprego.”
“Orientando sobre como montar um currículo.”
“Fazendo uma carta de referência para as mulheres egressas dos cursos de formação profissional.”
“Colaborando para a criação de uma associação.”
“Reunindo as mulheres e fazendo palestras para aperfeiçoamento.”

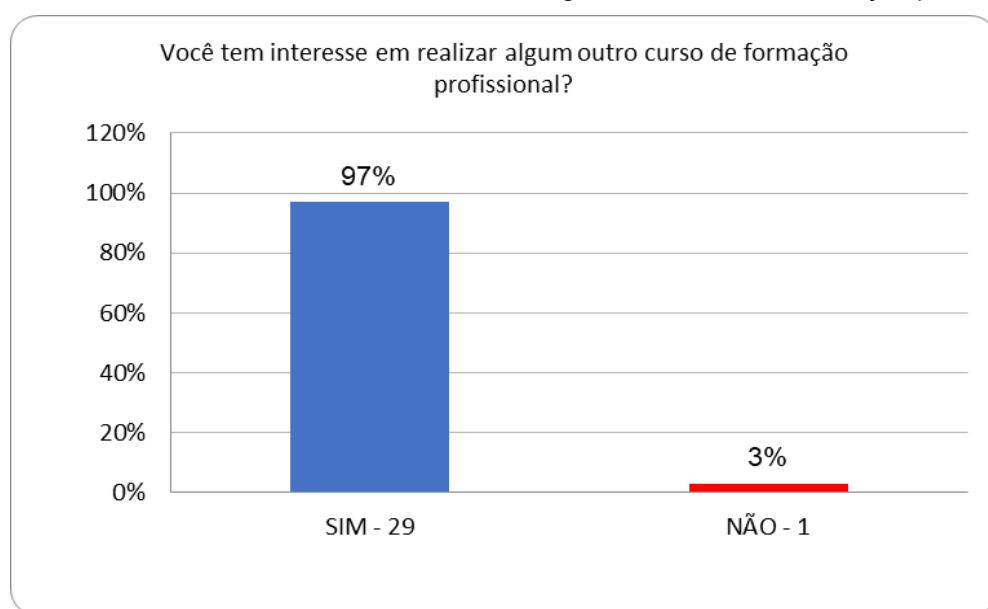
Fonte: Autoria própria, 2021.

A partir dos depoimentos das mulheres entrevistadas descritos no quadro 9, são apresentadas diferentes possibilidades sobre como o IFSP – Câmpus Araraquara poderia contribuir para que as mulheres concluintes dos cursos de formação profissional tenham acesso facilitado às oportunidades de emprego na

área de formação. Dentre elas, é sugerido o encaminhamento das egressas para vagas de emprego específicas; parcerias com instituições públicas e privadas, onde as egressas possam trabalhar ou realizar estágios durante e após a realização do curso de formação; elaboração de um banco de vagas de emprego e um banco de currículo; criação de grupos virtuais com as egressas para que neles sejam divulgadas as vagas de empregos disponíveis; etc.

A oitava pergunta procurou saber se as mulheres entrevistadas tinham interesse em realizar algum outro curso de formação profissional, conforme demonstra o gráfico 10.

Gráfico 10 – Interesse das mulheres em realizar algum outro curso de formação profissional.



Fonte: Autoria própria, 2021.

Conforme mostra o gráfico anterior, a grande maioria das mulheres tem interesse em realizar outros cursos de formação profissional. A partir da pergunta 8, foi realizada outra pergunta às mulheres que disseram ter interesse em realizar uma nova formação, procurando saber qual ou quais cursos elas gostariam de fazer. O quadro 10 apresenta os cursos citados pelas mulheres entrevistadas.

Quadro 10 – Cursos de formação profissional de interesse das mulheres entrevistadas.

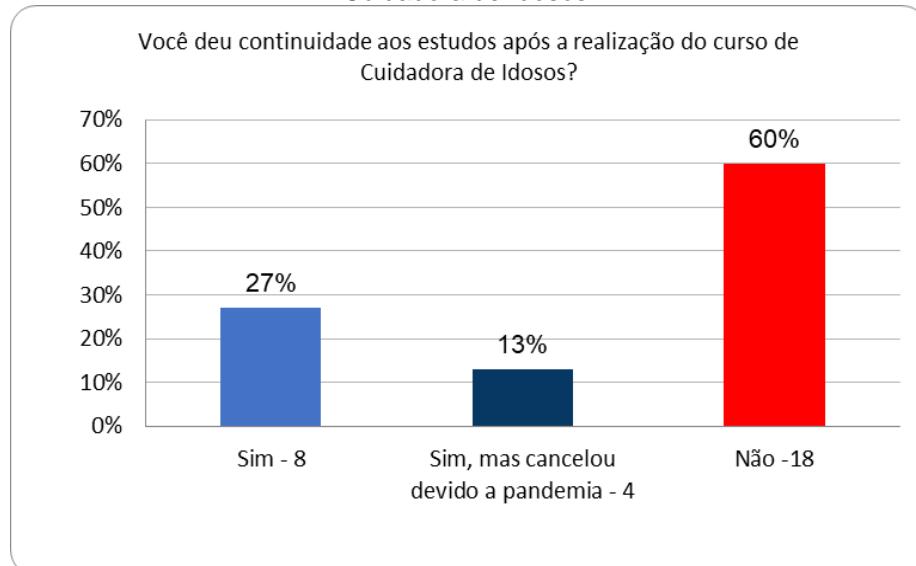
CURSOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL	
Técnico em Enfermagem	Pedreiro
Técnico em Informática	Atendente de Farmácia
Informática Básica	Massoterapia
Corte e costura	Gastronomia
Segurança do Trabalho	Designer de Sobrancelha
Manicure e Pedicure	Gestão de Recursos Humanos
Cabeleireira	Técnico em Mecânica
Panificação	Eletricista
Psicologia	Confeitaria

Fonte: Autoria própria, 2021.

Conforme demonstrado no quadro 10, as mulheres têm interesse em realizar diferentes cursos, em diferentes áreas do conhecimento. Dentre eles estão cursos Técnicos de Enfermagem e Informática, cursos relacionados com a área de saúde e beleza, cursos de panificação e confeitaria, curso de atendente de farmácia, curso de pedreiro e eletricista, etc.

A nona pergunta realizada para as 30 mulheres egressas do curso de Cuidadora de Idosos procurou saber se elas haviam dado continuidade aos estudos, como mostra o gráfico 11.

Gráfico 11 – Mulheres que deram continuidade aos estudos após a realização do curso de Cuidadora de Idosos.



Fonte: Autoria própria, 2021.

Apesar do interesse em realizar algum outro curso de formação profissional apresentado pela maioria das mulheres entrevistadas, conforme demonstrado no gráfico 10, até o momento da entrevista, a maioria não havia dado continuidade aos estudos, conforme mostra o gráfico 11. Das mulheres entrevistadas, apenas 08 (27 % da amostra) continuaram a estudar. Acredita-se que o fato de muitas mulheres não terem iniciado algum novo curso seja devido a pandemia do Covid-19, conforme inclusive citado por 04 das mulheres entrevistadas (13 % da amostra), as quais disseram ter iniciado o curso de Técnico em Enfermagem, mas que o mesmo foi cancelado por conta dessa pandemia.

A partir da nona pergunta, foram feitas mais duas perguntas para as 08 mulheres que seguiram com seus estudos. A primeira pergunta procurou saber qual curso essas mulheres haviam cursado ou estavam cursando, como mostra a tabela 18.

Tabela 18 – Cursos em andamento ou realizados pelas mulheres entrevistadas que deram continuidade aos estudos após a conclusão do curso de Cuidadora de Idosos.

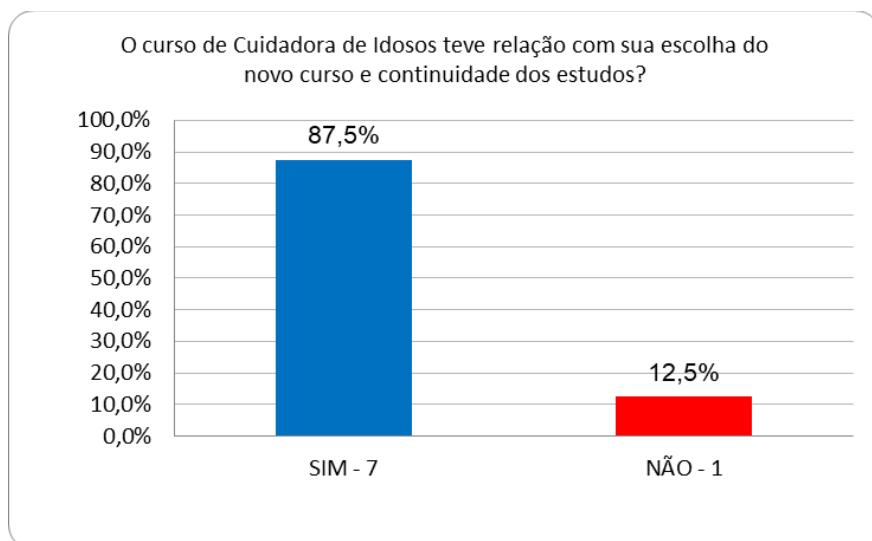
Após ter concluído o curso de Cuidadora de Idosos, qual curso você realizou ou está realizando?	Quant.	%
Técnico em Enfermagem	04	50,0 %
Panificação e Técnico em Informática	01	12,5 %
Ensino Médio	02	25,0 %
Segurança Alimentar	01	12,5 %
Total	08	100 %

Fonte: Autoria própria, 2021.

Como mostra a tabela 18, metade das mulheres que deram continuidade aos estudos (50 % da amostra), realizaram ou estavam cursando o Técnico em Enfermagem. Uma das mulheres (12,5 % da amostra) fez um curso de panificação e estava cursando o Técnico em Informática no momento da entrevista. Duas das mulheres (25 % da amostra) entrevistadas disseram ter concluído o ensino médio, após o término do curso de Cuidadora de Idosos. E uma das mulheres (12,5 % da amostra) que prosseguiu com os estudos disse ter feito o curso de Segurança Alimentar.

A segunda pergunta realizada exclusivamente para as 08 mulheres que disseram ter dado continuidade aos estudos procurou saber se o curso Cuidadora de Idosos teve relação com a escolha do novo curso e continuidade dos estudos, conforme gráfico 12.

Gráfico 12 – Influência do curso de Cuidadora de Idosos na escolha do novo curso e continuidade dos estudos.



Fonte: Autoria própria, 2021.

Conforme gráfico 12, a maioria das mulheres que deram continuidade aos estudos (87,5 % da amostra - 7 mulheres) disse que o curso de Cuidadora de Idosos influenciou na escolha do novo curso e na continuidade dos estudos. Mesmo as mulheres que concluíram o ensino médio, disseram que o fizeram por influência do curso de Cuidadora de Idosos, uma vez que se sentiram motivadas e capazes após a realização desse curso. Ainda que escolham fazer uma nova capacitação em área de conhecimento que não seja a área da saúde, o despertar para os estudos que a realização desse primeiro curso de formação profissional ocasionou nas mulheres é extremamente importante, dando a possibilidade para elas melhorarem cada vez mais a qualidade de vida delas.

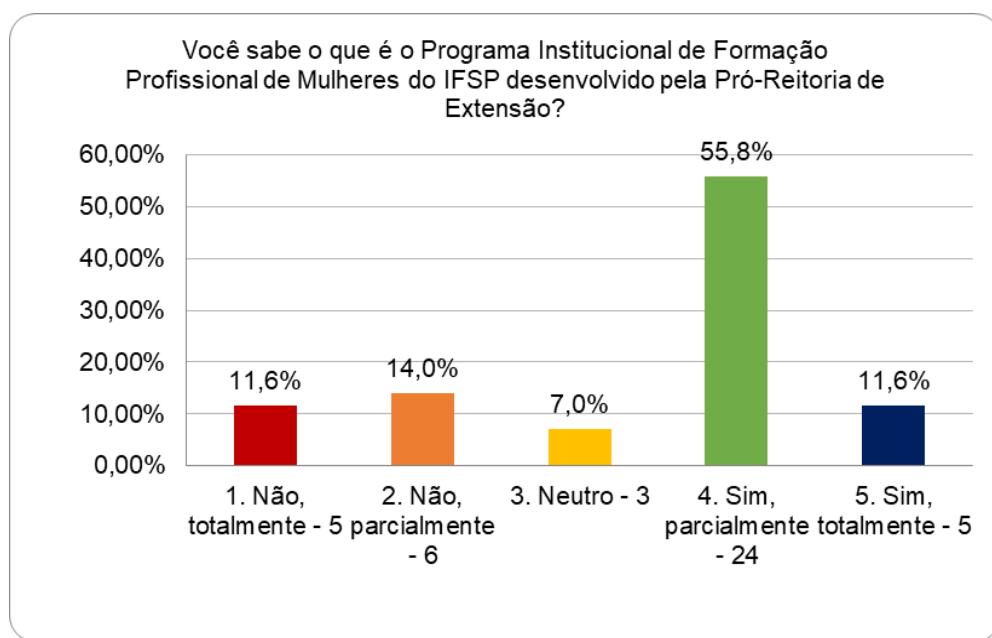
4.3.2 As percepções dos servidores do IFSP – Câmpus Araraquara

Será dada continuidade ao subcapítulo com a apresentação dos dados dos 47 servidores do IFSP – Câmpus Araraquara que participaram da pesquisa respondendo ao questionário aplicado.

As primeiras 4 perguntas estão relacionadas ao conhecimento que os servidores têm a respeito do Programa de Formação Profissional de Mulheres do IFSP e do Projeto *Saber Cuidar - formação cidadã para autonomia e geração de renda para mulheres* (Curso Cuidadora de Idosos) e, desta forma, elas foram realizadas exclusivamente aos servidores que não tiveram participação no desenvolvimento do projeto no IFSP – Câmpus Araraquara.

Sendo assim, a primeira pergunta foi feita para os 43 servidores que não tiveram envolvimento com o Projeto *Saber Cuidar - formação cidadã para autonomia e geração de renda para mulheres* (Curso Cuidadora de Idosos) e procurou saber se eles sabem o que é o Programa de Formação Profissional de Mulheres do IFSP desenvolvido pela Pró-Reitoria de Extensão, conforme mostrado no gráfico 13.

Gráfico 13 – Conhecimento dos servidores sobre o Programa Institucional de Formação Profissional de Mulheres do IFSP desenvolvido pela Pró-Reitoria de Extensão.



Fonte: Autoria própria, 2021.

Conforme demonstra o gráfico 13, 29 servidores (67,4 % da amostra) disseram ter algum conhecimento sobre o Programa de Formação Profissional de Mulheres do IFSP desenvolvido pela Pró-Reitoria de Extensão, enquanto 11 (25,6 % da amostra) disseram ter pouco ou nenhum conhecimento sobre ele e 03 (07 % da amostra) se mantiveram neutros.

Do total de servidores pesquisados, 05 (11,6 % da amostra) disseram ter um conhecimento amplo sobre o programa, enquanto que o mesmo número de servidores demonstrou não ter qualquer conhecimento sobre ele.

As justificativas apresentadas pelos servidores que disseram ter algum conhecimento sobre o programa estão apresentadas no quadro a seguir.

Quadro 11 – Justificativa dos servidores que disseram ter algum conhecimento sobre o Programa Institucional de Formação Profissional de Mulheres do IFSP desenvolvido pela Pró-Reitoria de Extensão.

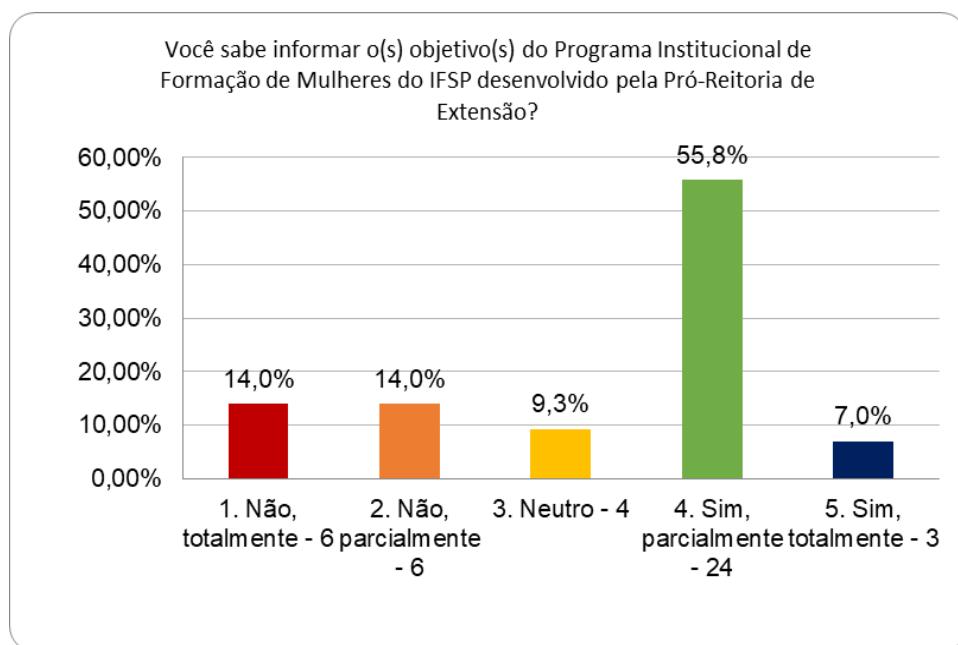
JUSTIFICATIVAS DOS SERVIDORES PESQUISADOS
“Programa bem divulgado com projetos muito bem encaixados às comunidades.”
“Acompanho as atividades do programa desde a criação, mesmo não sendo participante. Antes mesmo de termos um projeto realizado no Câmpus Araraquara.”
“Sei do envolvimento dos servidores e colegas do câmpus e, principalmente, da comunidade externa.”
“É um programa de extensão que visa capacitar mulheres de baixa renda, ou em situação de vulnerabilidade social, para inserção das mesmas no mundo do trabalho.”
“Eu busquei conhecer o projeto por achar muito importante para as mulheres, pela sua grandiosidade e também pela própria informação da coordenadoria de extensão do câmpus.”
“Entendo que este programa visa colaborar na formação profissional e cidadã de mulheres da comunidade onde o campus está localizado que estejam em situação de vulnerabilidade social. Como eu nunca participei do projeto, não conheço os detalhes, mas sei que o programa já ajudou muitas pessoas.”
“Programa voltado à oferta de cursos de qualificação para mulheres.”
“Tenho conhecimento do programa e como ele é desenvolvido no Campus Araraquara, mas não tenho conhecimento sobre as ações de outros câmpus.”
“Projeto foi desenvolvido com a participação da coordenadoria de extensão do campus. Não sabia da participação da Reitoria.”
“Verifiquei apenas algumas notícias ou manchetes do site do próprio IFSP.”
“Lembro que conheci o projeto via edital PRX lançado em 2017, que ofertava curso FIC para um grupo pequeno (creio que 20 mulheres) em ação articulada com o CRAS. O câmpus que eu estava lotada nesse ano, foi oferecido o curso corte e costura, numa proposta que foi desenvolvida por técnicas administrativas.”

Fonte: Servidores pesquisados do IFSP – Câmpus Araraquara, 2021.

A seguir, será apresentado depoimento de servidor que disse ter pouco conhecimento sobre o programa: *“Tenho conhecimento superficial através de colegas de trabalho que estão no projeto”* (fala do entrevistado).

A segunda pergunta procurou saber se esses 43 servidores sabem informar o(s) objetivo(s) do Programa de Formação Profissional de Mulheres do IFSP desenvolvido pela Pró-Reitoria de Extensão, conforme gráfico 14.

Gráfico 14 – Conhecimento dos servidores sobre o(s) objetivo(s) do Programa Institucional de Formação Profissional de Mulheres do IFSP desenvolvido pela Pró-Reitoria de Extensão.



Fonte: Autoria própria, 2021.

Conforme demonstra o gráfico 14, 27 servidores (62,8 % da amostra) disseram ter algum conhecimento sobre o(s) objetivo(s) do Programa de Formação Profissional de Mulheres do IFSP desenvolvido pela Pró-Reitoria de Extensão, enquanto 12 (28 % da amostra) disseram ter pouco ou nenhum conhecimento sobre isso e 04 (9,3 % da amostra) se mantiveram neutros.

Do total de servidores, 03 (7 % da amostra) disseram ter um amplo conhecimento sobre o(s) objetivo(s) do programa citado, enquanto que 06 servidores (14 % da amostra) demonstraram não ter qualquer conhecimento sobre isso.

As justificativas apresentadas pelos servidores que disseram ter algum conhecimento sobre o(s) objetivo(s) do programa estão apresentadas no quadro 12.

Quadro 12 – Justificativa dos servidores que disseram ter algum conhecimento sobre o(s) objetivo(s) do Programa Institucional de Formação Profissional de Mulheres do IFSP desenvolvido pela Pró-Reitoria de Extensão.

JUSTIFICATIVAS DOS SERVIDORES PESQUISADOS
“Programa que tem como objetivo preparar mulheres para recolocação profissional com ampla finalidade social.”
“É um programa de extensão que visa capacitar mulheres de baixa renda, ou em situação de vulnerabilidade social, para inserção das mesmas no mundo do trabalho.”
“É um Programa Institucional de Formação Profissional de Mulheres do IFSP.”
“Estimular a criação e manutenção de Projetos como de Cuidadora de Idosos.”
“Permitir a maior inserção das mulheres na sociedade.”
“Qualificação profissional de mulheres em situação de vulnerabilidade.”
“Sei que se destina a inserção das mulheres no mercado de trabalho. Até onde sei foi um projeto para cuidadoras, profissionais que cuidam de pessoas com algum problema de saúde.”
“Imagino que se trate do programa de formação de Cuidadoras. Não li nenhuma documentação oficial desse projeto, mas considero muito, muito mesmo, importante que o nosso campus faça sondagens sobre necessidades e oportunidades de trabalho para mulheres em nossa região e nosso campus trate de atender essas demandas, colocando em ação as inúmeras potencialidades que temos.”
“Auxiliar na recolocação das mulheres em vulnerabilidade no mundo do trabalho.”
“Entendo que seja propiciar formação profissional para mulheres em situação de vulnerabilidade.”
“Formar e capacitar a comunidade a comunidade externa ao campus além de desenvolver ações sociais de afirmação da comunidade feminina.”
“Empoderar mulheres que se encontram em alta vulnerabilidade.”

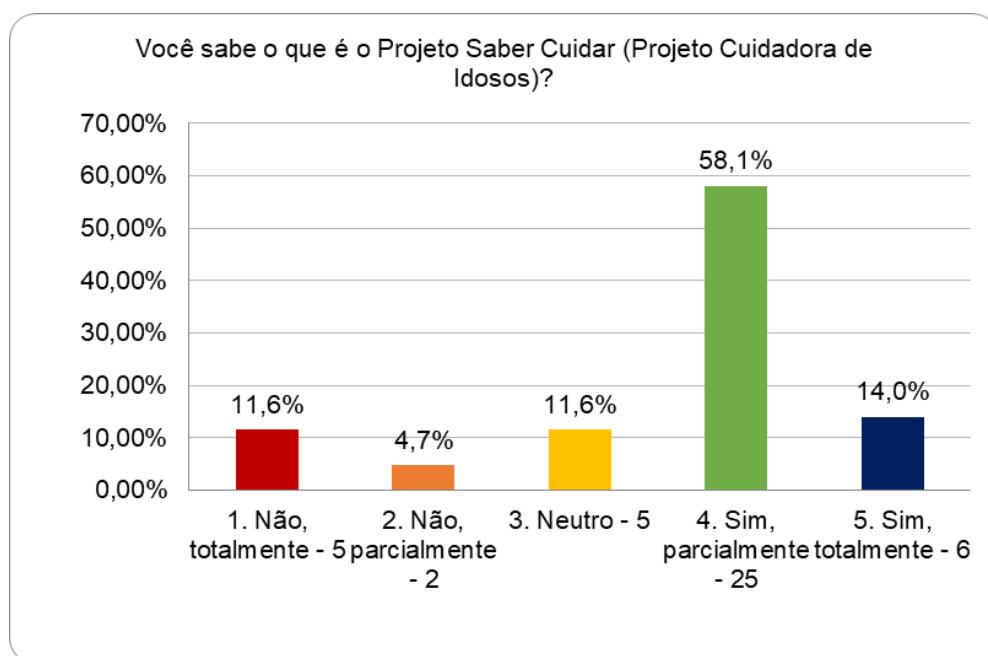
Fonte: Servidores pesquisados do IFSP – Câmpus Araraquara, 2021.

Em seguida, serão apresentados depoimentos de servidores que disseram ter pouco ou nenhum conhecimento sobre o(s) objetivo(s) do programa: 1. *“Não sei dizer os objetivos específicos que norteiam o programa”*;

2. “Acredito que seja para realizar a inclusão de mulheres no mercado de trabalho” (depoimento dos entrevistados).

A terceira pergunta, também realizada exclusivamente aos 43 servidores que disseram não ter participado da realização do Projeto *Saber Cuidar - formação cidadã para autonomia e geração de renda para mulheres* (Curso Cuidadora de Idosos), procurou saber se eles sabem o que é esse projeto que foi desenvolvido no IFSP - Câmpus Araraquara, conforme gráfico 15.

Gráfico 15 – Conhecimento dos servidores sobre o Projeto *Saber Cuidar - formação cidadã para autonomia e geração de renda para mulheres* (Curso Cuidadora de Idosos).



Fonte: Autoria própria, 2021.

Conforme mostra o gráfico 15, 31 servidores (72,1 % da amostra) disseram ter algum conhecimento sobre o Projeto *Saber Cuidar - formação cidadã para autonomia e geração de renda para mulheres* (Curso Cuidadora de Idosos), enquanto 07 (16,3 % da amostra) disseram ter pouco ou nenhum conhecimento sobre ele e 05 (11,6 % da amostra) se mantiveram neutros.

Dos servidores que responderam ao questionário, 06 servidores (14 % da amostra) disseram ter um amplo conhecimento sobre o projeto citado, enquanto que 05 servidores (11,6 % da amostra) demonstraram não ter qualquer conhecimento sobre ele.

As justificativas apresentadas pelos servidores que disseram ter algum conhecimento sobre o que é o Projeto *Saber Cuidar - formação cidadã para autonomia e geração de renda para mulheres* (Curso Cuidadora de Idosos) estão apresentadas no quadro 13.

Quadro 13 – Justificativa dos servidores que disseram ter algum conhecimento sobre o que é o Projeto *Saber Cuidar* (Curso Cuidadora de Idosos).

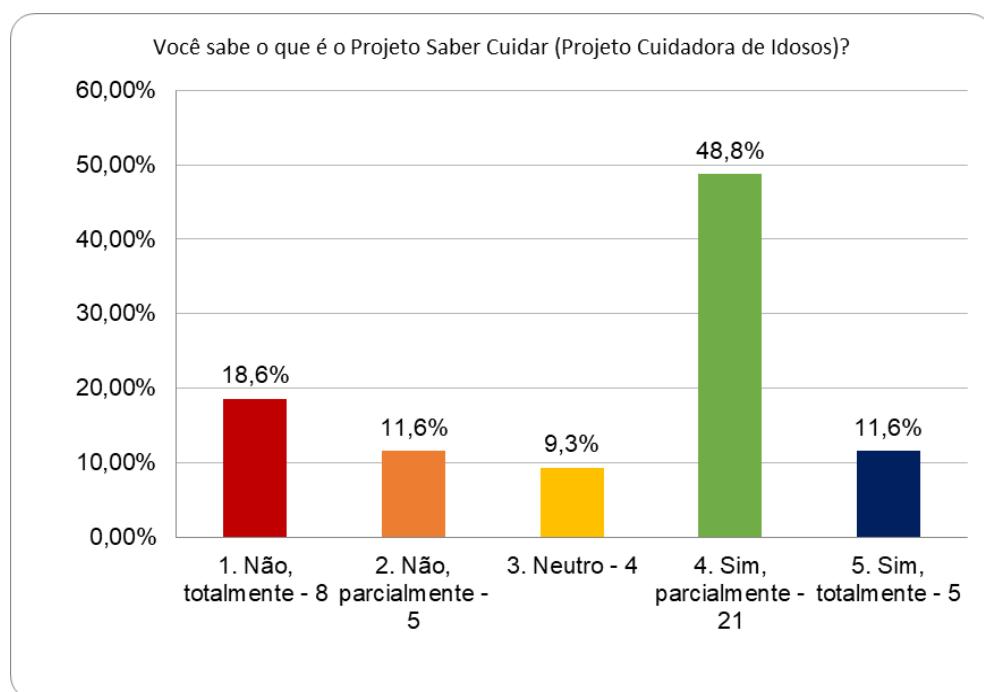
JUSTIFICATIVAS DOS SERVIDORES PESQUISADOS
“Não sei todos detalhes, mas sei que é um projeto que oferece curso de cuidadora de idosos para mulheres vulneráveis utilizando dos recursos (humanos e de infraestrutura) do campus Araraquara do IFSP.”
“Penso ser um projeto fundamental para as mulheres da cidade, mulheres que necessitam de novas alternativas para melhoria profissional e social.”
“Sei que foi um Projeto desenvolvido em nosso campus com formações diversas, não somente a qualificação como Cuidadora de Idosos, mas também Matemática básica, Educação Financeira e Educação Física.”
“Projeto voltado para qualificação profissional para o exercício de cuidados com o idoso.”
“Acredito que o projeto envolva a oferta de cursos cujo objetivo seja fornecer uma formação específica no cuidado de pessoas idosas proporcionando às alunas a oportunidade de ingresso imediato no mundo do trabalho.”
“Sei quem foi a Coordenadora, sei que um aluno da graduação recebeu bolsa para monitorar o curso e apresentou um trabalho a esse respeito num Encontro, no ano de 2018 ... sua presença (presença das mulheres) no campus era importante para nós.”
“É um projeto que qualifica mulheres para atuar profissionalmente na área de saúde de idosos como Cuidadoras.”
“Conheço algumas docentes que organizam o projeto e já vi alunas no pátio.”
“De acordo com o que é ofertado no nosso Campus, entendo que o projeto propõe a oferta de curso de capacitação profissional de curta duração (Formação em Cuidadora de Idosos) para mulheres em situação de vulnerabilidade.”
“Formar e capacitar a comunidade externa ao campus no cuidado a idosos e proporcionar a essas participantes uma experiência e troca de conhecimentos.”
“Formação cidadã para autonomia e geração de renda para mulheres.”
“Tive contato superficial com o desenvolvimento do projeto, mais mesmo pelo movimento dos participantes no campus.”

Fonte: Servidores pesquisados do IFSP – Câmpus Araraquara, 2021.

Abaixo, serão apresentados depoimentos de servidores que disseram ter pouco ou nenhum conhecimento sobre o projeto: 1. “*Só sei informar que as mulheres do programa fazem aulas de informática*”; 2. “*Pouca divulgação*”; 3. “*Tenho conhecimento que existe um curso de extensão*”; 4. “*Cheguei a pouco tempo no câmpus*” (depoimentos dos entrevistados).

A quarta e última pergunta feita apenas aos 43 servidores interrogados com as questões iniciais procurou saber se eles sabem informar o(s) objetivo(s) do Projeto *Saber Cuidar - formação cidadã para autonomia e geração de renda para mulheres* (Curso Cuidadora de Idosos), conforme gráfico 16.

Gráfico 16 – Conhecimento dos servidores sobre o(s) objetivo(s) do Projeto *Saber Cuidar - formação cidadã para autonomia e geração de renda para mulheres* (Curso Cuidadora de Idosos).



Fonte: Autoria própria, 2021.

A partir do gráfico 16, pode-se dizer que 26 servidores (60,4 % da amostra) disseram ter algum conhecimento sobre o(s) objetivo(s) do Projeto *Saber Cuidar - formação cidadã para autonomia e geração de renda para mulheres* (Curso Cuidadora de Idosos), enquanto 13 (30,2 % da amostra) disseram ter pouco ou nenhum conhecimento sobre isso e 04 (9,3 % da amostra) se mantiveram neutros.

Do total de servidores pesquisados, 05 servidores (11,6 % da amostra) disseram ter um amplo conhecimento sobre o(s) objetivo(s) do projeto citado, enquanto que 08 servidores (18,6 % da amostra) demonstraram não ter qualquer conhecimento sobre isso.

As justificativas apresentadas pelos servidores que disseram ter algum conhecimento sobre o(s) objetivo(s) do Projeto *Saber Cuidar - formação cidadã para autonomia e geração de renda para mulheres* (Curso Cuidadora de Idosos) estão apresentadas no quadro 14.

Quadro 14 – Justificativa dos servidores que disseram ter algum conhecimento sobre o(s) objetivo(s) do Projeto *Saber Cuidar - formação cidadã para autonomia e geração de renda para mulheres* (Curso Cuidadora de Idosos).

JUSTIFICATIVAS DOS SERVIDORES PESQUISADOS
“Ofertar qualificação profissional para mulheres em situação de vulnerabilidade social.”
“Desenvolvimento de conteúdos para o exercício profissional consciente e responsável.”
“Sei apenas que foram duas turmas, com duração de mais um menos um ano, com aulas quatro ou cinco tardes por semana, qualificando estudantes para o exercício dessa atividade.”
“É um projeto que qualifica mulheres para atuar profissionalmente na área de saúde de idosos como Cuidadoras.”
“Auxiliar na recolocação das mulheres em vulnerabilidade no mundo do trabalho.”
“Entendo que seja propiciar formação profissional para mulheres em situação de vulnerabilidade.”
“Desenvolver suas capacidades, trazendo um sentimento de inserção social, além de uma possível inserção no mercado de trabalho.”
“Dar oportunidade de emancipação financeira e educacional para as mulheres.”

Fonte: Servidores pesquisados do IFSP – Câmpus Araraquara, 2021.

A seguir, serão apresentados depoimentos de servidores que disseram ter pouco ou nenhum conhecimento sobre o(s) objetivo(s) do projeto: 1. “*Não sei dizer os objetivos específicos que norteiam o projeto*”; 2. “*Formar cuidadoras de idosos. Oferecer oportunidade de qualificação*”; 3. “*Pouca divulgação*”; 4. “*Cheguei a pouco tempo no câmpus*”; 5. “*Não sei, mas subentende-se que o*

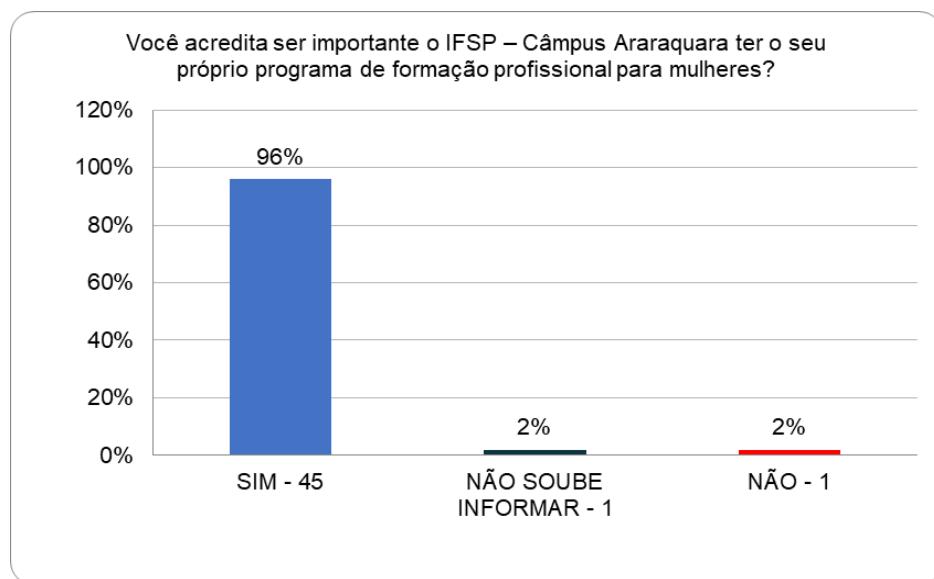
objetivo seja de inserir as mulheres no mercado de trabalho” (depoimentos dos entrevistados).

A partir dessas quatro perguntas iniciais, pode-se dizer que a maioria dos servidores do IFSP - Câmpus Araraquara tem algum conhecimento sobre o Programa de Formação Profissional de Mulheres do IFSP e do Projeto *Saber Cuidar - formação cidadã para autonomia e geração de renda para mulheres* (Curso Cuidadora de Idosos) e sobre os seus objetivos. Ainda que a maioria desses servidores não tenha participado de nenhuma etapa do desenvolvimento do projeto realizado no câmpus onde estão lotados (elaboração, processo seletivo via edital da Reitoria, realização, etc.), eles têm conhecimento sobre o projeto e o programa devido a, dentre outros, divulgações em meios oficiais, informações repassadas por servidores envolvidos com o projeto ou movimentação diferenciada no câmpus.

As próximas perguntas foram direcionadas a todos os servidores, independentemente de terem ou não participado da realização do Projeto *Saber Cuidar - formação cidadã para autonomia e geração de renda para mulheres* (Curso Cuidadora de Idosos). Desta forma, a pergunta 5 e as demais questões foram direcionadas aos 47 servidores que responderam ao questionário.

A pergunta 5 procurou saber se os servidores pesquisados acreditam ser importante o IFSP – Câmpus Araraquara ter o seu próprio programa de formação profissional para mulheres, o Programa de Formação Profissional de Mulheres do IFSP - Câmpus Araraquara, como mostra o gráfico 17.

Gráfico 17 – A importância do IFSP – Câmpus Araraquara ter o seu próprio programa de formação profissional para mulheres.



Fonte: Autoria própria, 2021.

Conforme mostra o gráfico 17, praticamente todos os servidores (96 % da amostra - 45 servidores) que participaram da pesquisa entendem que seria importante o IFSP – Câmpus Araraquara ter o seu próprio programa de formação profissional para mulheres. Apenas 01 servidor entende que isso não é importante, devendo o câmpus seguir participando dos editais da Pró-Reitoria de Extensão, e outro não soube opinar sobre o assunto.

As principais explicações dos pesquisados quanto ao motivo da importância do IFSP – Câmpus Araraquara ter o seu próprio programa de formação profissional para mulheres estão apresentadas no quadro 15.

Quadro 15 – Explicação dos pesquisados sobre o IFSP – Câmpus Araraquara ter o seu próprio programa de formação profissional para mulheres.

EXPLICAÇÕES DOS PESQUISADOS
“Acredita que seja importante ter um projeto/equipe constante, ligado à extensão do câmpus, para a realização de cursos para a profissionalização de mulheres.”
“Sim, pois a qualificação e a (re)inserção das mulheres no mundo do trabalho é fundamental para o avanço da sociedade.”
“Sim, pois dessa forma é possível realizar um estudo prévio para que os cursos ofertados sejam de acordo com as demandas locais.”
“Sim, para atender as mulheres da região.”
“Sim, pois atualmente um número significativo de lares são sustentados por mulheres.”
“Sim, pois contribui com a (re)inserção das mulheres no mundo do trabalho.”
“Sim, pois dá ao câmpus autonomia para verificar as situações locais e definir de que forma aplicar as formações profissionais.”
“Sim, devido ao impacto social positivo do programa.”
“Sim, pois a formação profissional é importante, devendo a oferta ser precedida por pesquisa efetiva identificando a demanda para a qualificação pretendida.”
“Sim, pois há muitas mulheres em situação de vulnerabilidade social.”
“Sim, pois isso faz parte da função social dos Institutos Federais. Uma das missões dos Institutos Federais é desenvolver a educação profissional e tecnológica em consonância com as demandas sociais e peculiaridades regionais.”
“Sim, pois a falta de formação profissional é uma carência básica de nossa sociedade.”
“Sim, pois pode propiciar a mudança e autonomia de várias mulheres em nossa cidade.”
“Sim, pois nossa região necessita se profissionalizar.”
“Sim, para estimular a comunidade interna feminina a participar da construção do curso.”

“Sim, pois existem demandas regionais das mulheres que precisam ser tratadas, como a questão da diversidade sexual e racial das mulheres não escolarizadas.”
“Sim, pois pode contribuir para a emancipação das mulheres.”
“Sim, pois dessa forma os cursos ofertados podem ser mais dinâmicos e atuais.”
“Sim, acredita que seria muito importante, não só o Câmpus Araraquara, mas que todos os outros câmpus tivessem seu programa de formação profissional para mulheres, possibilitando desta forma, o atendimento de um número ainda maior de mulheres em situação de vulnerabilidade, proporcionando ainda mais oportunidades e (re)ingresso no mercado de trabalho.”
“Sim, pois contribui diretamente para transformação da comunidade local.”

Fonte: Servidores pesquisados do IFSP – Câmpus Araraquara, 2021.

Conforme demonstram as explicações dos pesquisados, além de ser relevante para as mulheres atendidas, é importante que o IFSP – Câmpus Araraquara tenha o seu próprio programa de formação profissional para mulheres de forma que possa haver uma equipe constante para a sua realização, fazendo com que essa ação seja cada vez mais coesa e fortalecida. Com um programa próprio do câmpus e uma equipe constante, torna-se mais possível a realização de estudos prévios para que a oferta de cursos de formação profissional seja a partir de demandas apontadas pela comunidade interessada, além do acompanhamento das egressas, fator considerado de extrema importância para a (re)inserção das mulheres no mundo do trabalho, conforme será apresentado mais adiante.

A pergunta 6 procurou saber quais os desafios e empecilhos para a implantação do Programa de Formação Profissional de Mulheres do IFSP – Câmpus Araraquara, na opinião dos servidores pesquisados.

O quadro 16 apresenta as opiniões dos servidores pesquisados quanto aos desafios e empecilhos para a implantação do Programa de Formação Profissional de Mulheres do IFSP – Câmpus Araraquara. As respostas semelhantes foram agrupadas.

Quadro 16 – Percepções dos pesquisados quanto aos desafios e empecilhos para a implantação do Programa de Formação Profissional de Mulheres do IFSP – Câmpus Araraquara.

DESAFIOS E EMPECILHOS PARA A IMPLANTAÇÃO DO PROGRAMA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE MULHERES DO IFSP – CÂMPUS ARARAQUARA
“Falta de recursos humanos capacitado.”
“Acompanhamento das egressas.”
“Oferta de condições para a permanência e êxito das alunas.”
“Criação de um espaço para a divulgação de vagas e oportunidades de emprego.”
“Planejamento e organização das atividades do programa e dos cursos ofertados.”
“Disponibilização de um auxílio estudantil adequado.”
“Necessidade de alteração da equipe executora a cada projeto.”
“Falta de recursos financeiros.”
“Dificuldade de acesso ao câmpus.”
“Envolvimento de todo o câmpus para o desenvolvimento do programa.”
“Maior apoio da reitoria nas questões financeiras e pedagógicas.”
“Fazer uma consulta pública sobre o interesse na implantação do programa.”
“Maior participação docente.”
“Inserir as atividades do programa na carga horária docente.”
“Identificação das demandas e ofertas adequadas de cursos.”
“Especificamente no período de pandemia, planejar um curso totalmente on-line, considerando que muitas candidatas não teriam condições materiais e emocionais para participar.”
“Levar o programa ao conhecimento daquelas pessoas que mais precisam, isto é, definir uma estratégia de divulgação adequada.”
“Conscientização dos servidores sobre a responsabilidade social do IFSP.”
“Burocracia.”
“Espaço físico para aulas presenciais.”
“Vencer as características patriarcais da comunidade do câmpus.”
“Apoio necessário da gestão.”
“Política.”
“O presidente.”

Fonte: Servidores pesquisados do IFSP – Câmpus Araraquara, 2021.

A pergunta 7 procurou saber o que seria fundamental para a implantação do Programa de Formação Profissional de Mulheres do IFSP – Câmpus Araraquara, na opinião dos servidores pesquisados.

O quadro 17 mostra as opiniões dos servidores pesquisados ao que seria fundamental para a implantação do Programa de Formação Profissional de Mulheres do IFSP – Câmpus Araraquara. As respostas semelhantes foram agrupadas.

Quadro 17 – Percepções dos pesquisados quanto ao que seria fundamental para a implantação do Programa de Formação Profissional de Mulheres do IFSP – Câmpus Araraquara.

OS CRITÉRIOS FUNDAMENTAIS PARA A IMPLANTAÇÃO DO PROGRAMA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE MULHERES DO IFSP – CÂMPUS ARARAQUARA
“Recursos humanos e financeiros suficientes.”
“Comprometimento dos servidores.”
“Bolsa Docente.”
“Bolsa Estudantil.”
“Profissionais capacitados e comprometidos.”
“Maior colaboração da empresa de transporte público, com mais ônibus entrando no câmpus.”
“Parceria com prefeitura e empresas para facilitar a inserção das egressas no mundo do trabalho.”
“Acompanhamento efetivo das egressas.”
“Espaço adequado para o desenvolvimento dos cursos.”
“Combate à evasão.”
“Estudo de campo para levantamento das demandas.”
“Planejamento estratégico dos cursos a serem ofertados.”
“Haver demanda.”
“Planejamento e reorganização das cargas horárias dos docentes e técnicos administrativos.”
“Cursos com formações diversas.”
“Suporte psicológico e emocional para as alunas.”
“Conscientização dos servidores sobre a responsabilidade social do IFSP.”
“Divulgação do programa e dos cursos.”

“Dar visibilidade aos resultados quanto a inserção das egressas no mundo de trabalho.”
“Alinhar a proposta com o mercado.”
“Interesse da instituição.”
“Mulheres interessadas em participar dos cursos.”
“Maior acolhimento das mulheres por parte da comunidade acadêmica.”
“Disponibilidade dos servidores.”
“Conscientização dos servidores quanto a importância do programa e seus objetivos.”
“Capacitação de docentes e técnicos-administrativos para o desenvolvimento do programa e oferta de novos cursos.”

Fonte: Servidores pesquisados do IFSP – Câmpus Araraquara, 2021.

Para complementar a pesquisa com os 47 servidores do IFSP – Câmpus Araraquara, aplicou-se um questionário fechado, utilizando a escala de Likert com cinco níveis de concordância: (5) concordo totalmente, (4) concordo parcialmente, (3) neutro, (2) discordo parcialmente e (1) discordo totalmente. O questionário foi composto por 5 proposições assertivas, relacionadas às variáveis da hipótese de investigação, conforme estão apresentadas pelo quadro 18.

Quadro 18 – Proposições assertivas relacionadas às variáveis da hipótese de investigação.

PROPOSIÇÕES ASSERTIVAS	GRAU DE CONCORDÂNCIA				
	DT	DP	N	CP	CT
	1	2	3	4	5
1. Os cursos de formação profissional contribuem para que mulheres se (re)insiram no mundo do trabalho.					
2. O Projeto Saber Cuidar (Projeto Cuidadora de Idosos) consegue melhorar a condição social das egressas.					
3. O Projeto Saber Cuidar (Projeto Cuidadora de Idosos) conseguiu (re)inserir as mulheres egressas no mundo do trabalho.					
4. O Projeto Saber Cuidar (Projeto Cuidadora de Idosos) acompanhou as mulheres egressas do curso de Cuidadora de Idosos na sua (re)inserção no mundo do trabalho.					

5. O acompanhamento das egressas do curso de Cuidadora de Idosos é fundamental para que elas se (re)insiram no mundo do trabalho.	DT 1	DP 2	N 3	CP 4	CT 5
---	---------	---------	--------	---------	---------

Fonte: Autoria própria, 2021.

Os dados quantitativos gerais referentes às atitudes dos 47 servidores do IFSP – Câmpus Araraquara pesquisados estão demonstrados no quadro 19.

Quadro 19 – Percepção geral dos 47 servidores do IFSP – Câmpus Araraquara quanto às proposições assertivas.

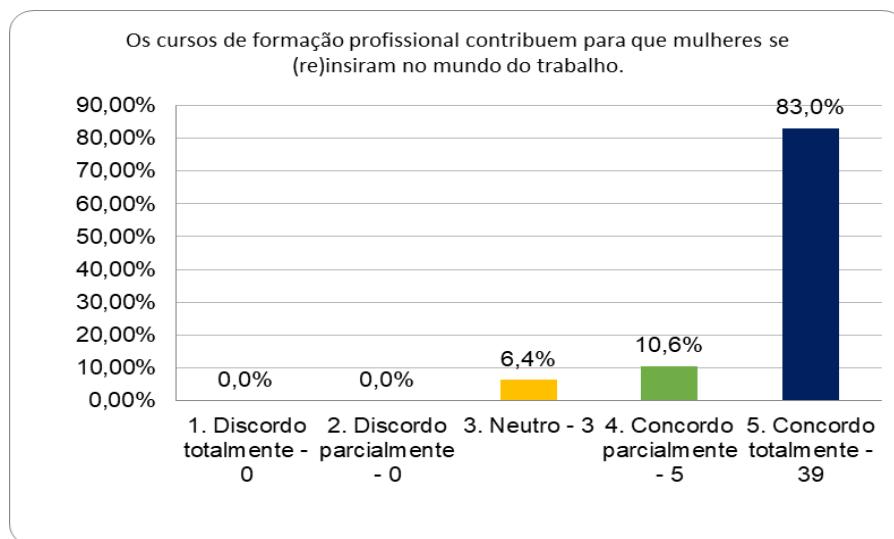
PROPOSIÇÕES ASSERTIVAS	GRAU DE CONCORDÂNCIA
1. Os cursos de formação profissional contribuem para que mulheres se (re)insiram no mundo do trabalho.	DT 0 DP 0 N 3 CP 5 CT 39
2. O Projeto Saber Cuidar (Projeto Cuidadora de Idosos) consegue melhorar a condição social das egressas.	DT 0 DP 0 N 9 CP 15 CT 23
3. O Projeto Saber Cuidar (Projeto Cuidadora de Idosos) conseguiu (re)inserir as mulheres egressas no mundo do trabalho.	DT 0 DP 0 N 28 CP 11 CT 8
4. O Projeto Saber Cuidar (Projeto Cuidadora de Idosos) acompanhou as mulheres egressas do curso de Cuidadora de Idosos na sua (re)inserção no mundo do trabalho.	DT 0 DP 0 N 38 CP 5 CT 4
5. O acompanhamento das egressas do curso de Cuidadora de Idosos é fundamental para que elas se (re)insiram no mundo do trabalho.	DT 0 DP 0 N 5 CP 10 CT 32

Fonte: Autoria própria, 2021.

Para detalhar as proposições assertivas, 5 gráficos foram elaborados e descritos.

A primeira proposição buscou verificar se os cursos de formação profissional contribuem para que mulheres se (re)insiram no mundo do trabalho, conforme está apresentado pelo gráfico 18.

Gráfico 18 – Percepção dos servidores sobre a contribuição dos cursos de formação profissional na inserção das mulheres no mundo do trabalho.



Fonte: Autoria própria, 2021.

Conforme apresentado no gráfico 18, 83 % dos servidores (39 servidores) pesquisados disseram concordar totalmente com a ideia de que cursos de formação profissional contribuem para que mulheres se (re)insiram no mundo do trabalho, havendo 05 servidores (10,6 % da amostra) que concordam parcialmente e 03 (6,4 % da amostra) que se mantiveram neutros.

Assim como a maioria dos servidores do IFSP - Câmpus Araraquara acredita, Rego et al. (2021, p. 9) diz que:

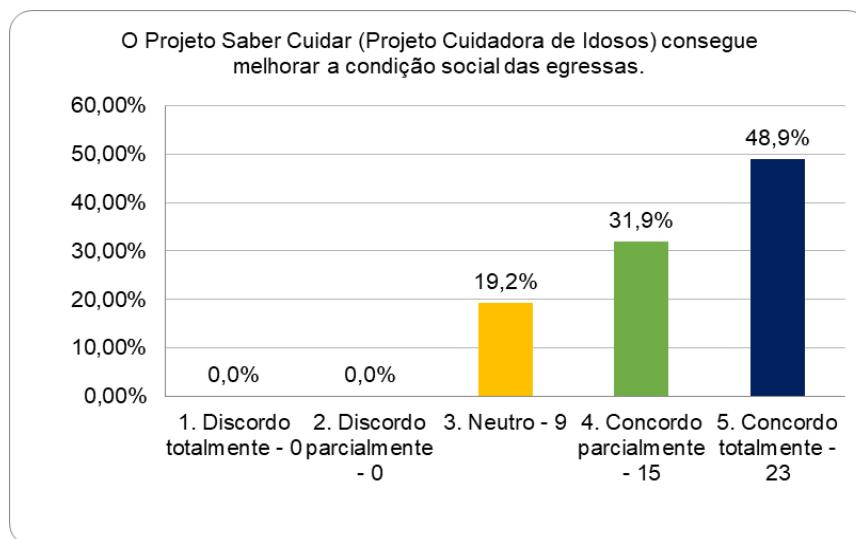
[...] a Educação Profissional e Tecnológica se apresenta como uma alternativa que facilita o acesso ao mercado de trabalho, atende aos trabalhadores que se encontram ocupados e necessitam de uma melhor qualificação no exercício de suas atividades, além de ser um instrumento eficaz na reinserção do profissional no mercado de trabalho [...]

Abaixo seguem alguns motivos pelos quais os servidores concordam parcial ou totalmente com a ideia de que cursos de formação profissional contribuem para que mulheres se (re)insiram no mundo do trabalho: 1. “*Cursos de formação profissional são a maneira mais rápida de inserção de uma pessoa no mercado de trabalho, ainda mais se tratando de pessoas com vulnerabilidades e que fazem parte de grupos minoritários*”; 2. “*Os cursos de formação profissional voltados para as mulheres levam ao desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes fundamentais, alinhadas às exigências e tendências observadas no mundo do trabalho. Além disso, a concepção*

formativa destes cursos foi pensada para colaborar no desenvolvimento intelectual e social das mulheres visando à continuidade dos estudos e à busca de oportunidades cada vez melhores em sua vida"; 3. "Uma formação profissional vai dar mais oportunidades para que esta mulher consiga ingressar no mundo do trabalho" (depoimentos dos entrevistados).

A segunda proposição buscou verificar se o Projeto *Saber Cuidar - formação cidadã para autonomia e geração de renda para mulheres* (Curso Cuidadora de Idosos) consegue melhorar a condição social das egressas, conforme está apresentado pelo gráfico 19.

Gráfico 19 – Percepção dos servidores quanto ao Projeto *Saber Cuidar - formação cidadã para autonomia e geração de renda para mulheres* (Curso Cuidadora de Idosos) conseguir melhorar a condição social das egressas.



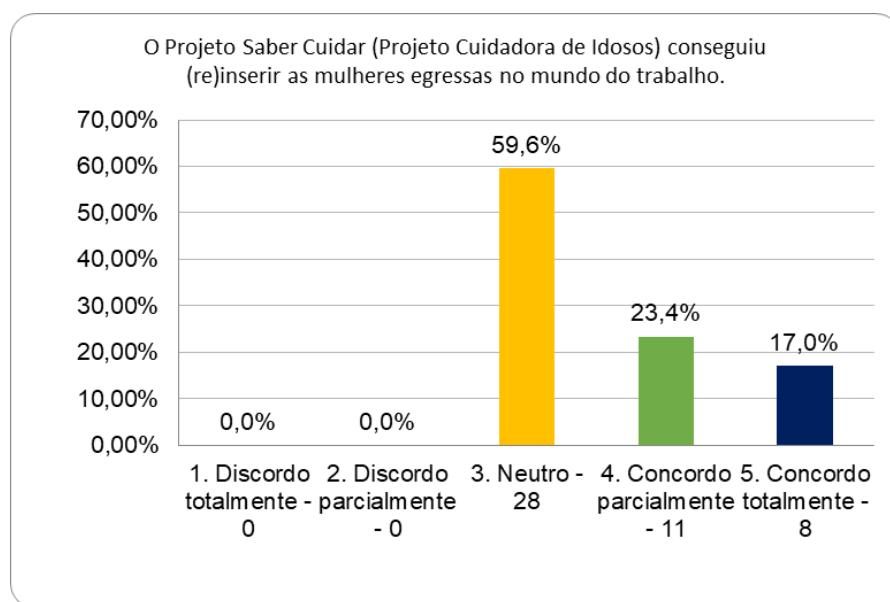
Fonte: Autoria própria, 2021.

Como mostra o gráfico 19, a maioria dos servidores pesquisados, 23 servidores que representam 48,9 % da amostra, concorda totalmente com a ideia de que o Projeto *Saber Cuidar - formação cidadã para autonomia e geração de renda para mulheres* (Curso Cuidadora de Idosos) consegue melhorar a condição social das egressas, assim como relatado ter acontecido pela maioria das egressas do Curso de Cuidadora de Idosos entrevistadas (Gráfico 4). Ainda há 15 servidores (31,9 % da amostra) que concordam parcialmente com a proposição em questão e 09 (19,2 % da amostra) se mantiveram neutros.

Abaixo seguem alguns motivos pelos quais os servidores concordam parcial ou totalmente com a ideia de que o Projeto *Saber Cuidar - formação cidadã para autonomia e geração de renda para mulheres* (Curso Cuidadora de Idosos) consegue melhorar a condição social das egressas: 1. “Através da participação no projeto, diversas oportunidades podem surgir, inclusive contribuindo para que as mulheres compreendam seus direitos dentro da sociedade”; 2. “Não tenho muitas informações, mas já ouvi relatos de ex-participantes dizendo que o curso tinha sido muito importante para sua vida”; 3. “Ao habilitar para uma profissão, o projeto pode melhorar as condições sociais e financeiras das alunas egressas”; 4. “Acredito que o projeto contribua, mas para conseguir melhorar existe uma série de fatores, como a situação econômica do município, mercado de trabalho, entre outros”; 5. “As mulheres formadas saíram muito melhor do que entraram no projeto e conseguiram acreditar na possibilidade de novos horizontes” (depoimentos dos entrevistados).

A terceira proposição buscou verificar se o Projeto *Saber Cuidar - formação cidadã para autonomia e geração de renda para mulheres* (Curso Cuidadora de Idosos) conseguiu (re)inserir as mulheres egressas no mundo do trabalho, conforme está apresentado pelo gráfico 20.

Gráfico 20 – Percepção dos servidores quanto ao Projeto *Saber Cuidar - formação cidadã para autonomia e geração de renda para mulheres* (Curso Cuidadora de Idosos) conseguir (re)inserir as mulheres egressas no mundo do trabalho.

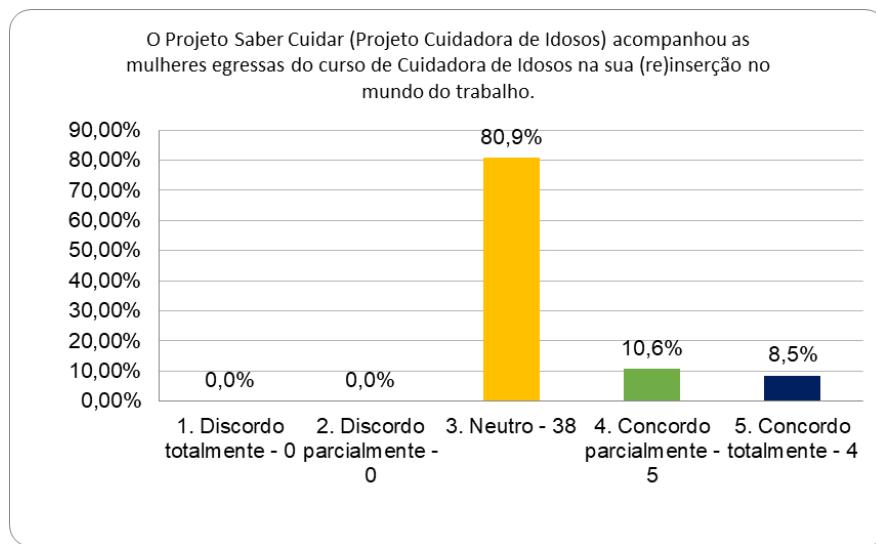


Fonte: Autoria própria, 2021.

Conforme demonstra o gráfico 20, dos servidores pesquisados, 28 (59,6 % da amostra) se mantiveram neutros frente à proposição 3, 11 (23,4 % da amostra) concordam parcialmente com ela e 08 servidores (17 % da amostra) concordam totalmente. O fato da maioria dos pesquisados se posicionarem de forma neutra com relação à essa proposição, foi devido a esses servidores não terem informações sobre essa questão, como mostram as explicações dadas por eles: 1. *“Não posso dizer porque não tenho os dados”*; 2. *“Não tenho informação.”* 3. *“Não tenho números para embasar uma opinião”* (depoimentos dos entrevistados).

A quarta proposição buscou verificar se o Projeto *Saber Cuidar - formação cidadã para autonomia e geração de renda para mulheres* (Curso Cuidadora de Idosos) acompanhou as mulheres egressas do curso de Cuidadora de Idosos na sua (re)inserção no mundo do trabalho, conforme está apresentado pelo gráfico 21.

Gráfico 21 – Percepção dos servidores quanto ao Projeto *Saber Cuidar - formação cidadã para autonomia e geração de renda para mulheres* (Curso Cuidadora de Idosos) acompanhar as mulheres egressas do curso de Cuidadora de Idosos na sua (re)inserção no mundo do trabalho.



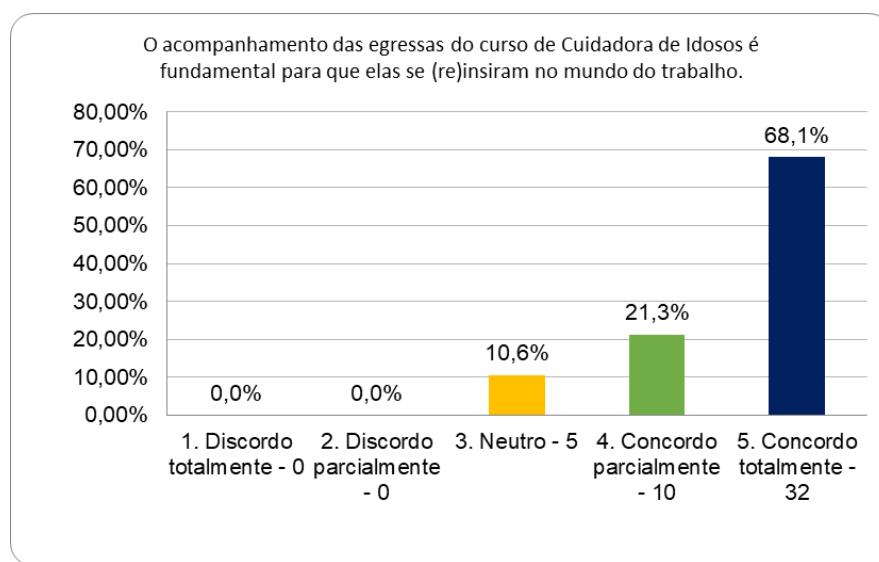
Fonte: Autoria própria, 2021.

Conforme mostra o gráfico 21, dos servidores pesquisados, 38 (80,9 % da amostra) se mantiveram neutros frente à proposição de que o Projeto *Saber Cuidar - formação cidadã para autonomia e geração de renda para mulheres*

(Curso Cuidadora de Idosos) acompanhou as mulheres egressas do curso de Cuidadora de Idosos na sua (re)inserção no mundo do trabalho, 05 (10,6 % da amostra) concordam parcialmente com ela e 04 servidores (8,5 % da amostra) concordam totalmente. Mais uma vez, o fato da maioria dos pesquisados se posicionarem de forma neutra com relação à essa proposição, foi devido a esses servidores não terem informações sobre essa questão, como mostram as explicações abaixo: 1. “*Não foi divulgado*”; 2. “*Não tenho conhecimento dos dados para essa resposta*”; 3. “*Não tenho esta informação*” (*depoimentos dos entrevistados*).

A quinta proposição buscou verificar se o acompanhamento das egressas do curso de Cuidadora de Idosos é fundamental para que elas se (re)insiram no mundo do trabalho, conforme está apresentado pelo gráfico 22.

Gráfico 22 – Percepção dos servidores sobre a importância do acompanhamento das egressas do curso de Cuidadora de Idosos na inserção no mundo do trabalho.



Fonte: Autoria própria, 2021.

Como mostra o gráfico 22, a maioria dos servidores pesquisados, 32 servidores que representam 68,1 % da amostra, concordam totalmente com a ideia de que o acompanhamento das egressas do curso de Cuidadora de Idosos é fundamental para que elas se (re)insiram no mundo do trabalho. Ainda há 10 servidores (21,3 % da amostra) que concordam parcialmente com a proposição em questão e 05 (10,6 % da amostra) se mantiveram neutros.

Abaixo seguem alguns motivos pelos quais os servidores concordam parcial ou totalmente com a ideia de que o acompanhamento das egressas do curso de Cuidadora de Idosos é fundamental para que elas se (re)insiram no mundo do trabalho: 1. *“É imprescindível que essas mulheres tenham acompanhamento constante, pois suas situações de vulnerabilidade podem colocá-las em diversas situações de dificuldades que atrapalhem a inserção no mercado de trabalho”*; 2. *“O acompanhamento dos egressos de qualquer curso é essencial, pois com as informações coletadas, pode-se melhorar ou adaptar o curso com as necessidades do mercado de trabalho”*; 3. *“Uma formação profissional efetiva deve, sem dúvida, se estender ao acompanhamento mencionado. O período no campus deve ser bem preparado, bem realizado e bem complementado. Nesse sentido, temos que ampliar nossa concepção sobre o que é um bom projeto de extensão, uma vez que este não pode se limitar a ao período convencional da intervenção. Trata-se de adquirir uma visão sistêmica e comprometida com a realidade social das pessoas com quem desenvolvemos projetos”*; 4. *“É muito importante para a Instituição acompanhar seus egressos e tentar entender esse movimento dos estudantes que buscaram formação no IFSP. Só assim será possível avaliar os PPCs dos cursos e propor melhorias/adequações diante das demandas sociais”* (depoimentos dos entrevistados).

Para complementar a análise das proposições assertivas de 1 a 5, aplicou-se o cálculo do Ranking Médio (RM) da escala de Likert, objetivando encontrar o grau de discordância e concordância dos pesquisados em relação às proposições assertivas pesquisadas entre os 47 servidores do IFSP – Câmpus Araraquara.

Sampieri, Collado e Lucio (2013) explicam que na escala de Likert de cinco pontos, os valores de 1 e 2 são considerados como desfavoráveis; o valor 3, como indiferente; e os valores 4 e 5, como favoráveis.

Assim sendo, utilizou-se para o cálculo do RM a fórmula de média aritmética ponderada para os dados agrupados, conforme apresentada pela figura 5.

Figura 7 – Fórmula de média aritmética ponderada para dados agrupados.

$$\bar{X} = \frac{\sum (X_i \cdot f_i)}{n}$$

Fonte: Castanheira (2010, p. 60).

Legenda: X - Média aritmética; Σ - Sigma (somatório); X_i - valores; f_i - Frequência de sujeitos; n - Número de elementos da amostra.

Os resultados estão apresentados na tabela 19.

Tabela 19 – Resultado do Ranking Médio para as proposições assertivas de 1 a 5.

Nº	Proposição Assertiva	Frequência de Sujeitos	RM																				
1	Os cursos de formação profissional contribuem para que mulheres se (re)insiram no mundo do trabalho.	<table> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td> </tr> <tr> <td>(X_i)</td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>0</td><td>0</td><td>3</td><td>5</td><td>39</td> </tr> <tr> <td>(f_i)</td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	(X_i)					0	0	3	5	39	(f_i)					4,8
1	2	3	4	5																			
(X_i)																							
0	0	3	5	39																			
(f_i)																							
2	O Projeto Saber Cuidar (Projeto Cuidadora de Idosos) consegue melhorar a condição social das egressas.	<table> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td> </tr> <tr> <td>(X_i)</td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>0</td><td>0</td><td>9</td><td>15</td><td>23</td> </tr> <tr> <td>(f_i)</td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	(X_i)					0	0	9	15	23	(f_i)					4,3
1	2	3	4	5																			
(X_i)																							
0	0	9	15	23																			
(f_i)																							
3	O Projeto Saber Cuidar (Projeto Cuidadora de Idosos) conseguiu (re)inserir as mulheres egressas no mundo do trabalho.	<table> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td> </tr> <tr> <td>(X_i)</td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>0</td><td>0</td><td>28</td><td>8</td><td>11</td> </tr> <tr> <td>(f_i)</td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	(X_i)					0	0	28	8	11	(f_i)					3,6
1	2	3	4	5																			
(X_i)																							
0	0	28	8	11																			
(f_i)																							
4	O Projeto Saber Cuidar (Projeto Cuidadora de Idosos) acompanhou as mulheres egressas do curso de Cuidadora de Idosos na sua (re)inserção no mundo do trabalho.	<table> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td> </tr> <tr> <td>(X_i)</td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>0</td><td>0</td><td>38</td><td>5</td><td>4 (f_i)</td> </tr> <tr> <td>(f_i)</td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	(X_i)					0	0	38	5	4 (f _i)	(f_i)					3,3
1	2	3	4	5																			
(X_i)																							
0	0	38	5	4 (f _i)																			
(f_i)																							
5	O acompanhamento das egressas do curso de Cuidadora de Idosos é fundamental para que elas se (re)insiram no mundo do trabalho.	<table> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td> </tr> <tr> <td>(X_i)</td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>0</td><td>0</td><td>5</td><td>10</td><td>32</td> </tr> <tr> <td>(f_i)</td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	(X_i)					0	0	5	10	32	(f_i)					4,6
1	2	3	4	5																			
(X_i)																							
0	0	5	10	32																			
(f_i)																							

Fonte: Autoria própria, 2021.

Nota: X_i - Valor da resposta; f_i – Frequência de sujeitos.

Se o RM fica abaixo do valor 3, a atitude dos pesquisados em relação à proposição assertiva é tida como desfavorável, ou seja, os pesquisados demonstram uma atitude de discordância quanto à proposição assertiva

pesquisada. Entretanto, se o RM fica acima do valor 3, a atitude dos pesquisados é vista como favorável, isto é, os pesquisados expressam uma atitude de concordância acerca da proposição assertiva pesquisada.

Assim, o quadro 20 mostra o RM de cada proposição e as atitudes dos servidores do IFSP – Câmpus Araraquara pesquisados.

Quadro 20 – Atitudes dos servidores pesquisados quanto às proposições assertivas.

Proposição assertiva	RM	Atitude dos pesquisados
1. Os cursos de formação profissional contribuem para que mulheres se (re)insiram no mundo do trabalho.	4,8	Favorável
2. O Projeto Saber Cuidar (Projeto Cuidadora de Idosos) consegue melhorar a condição social das egressas.	4,3	Favorável
3. O Projeto Saber Cuidar (Projeto Cuidadora de Idosos) conseguiu (re)inserir as mulheres egressas no mundo do trabalho.	3,6	Favorável
4. O Projeto Saber Cuidar (Projeto Cuidadora de Idosos) acompanhou as mulheres egressas do curso de Cuidadora de Idosos na sua (re)inserção no mundo do trabalho.	3,3	Favorável
5. O acompanhamento das egressas do curso de Cuidadora de Idosos é fundamental para que elas se (re)insiram no mundo do trabalho.	4,6	Favorável

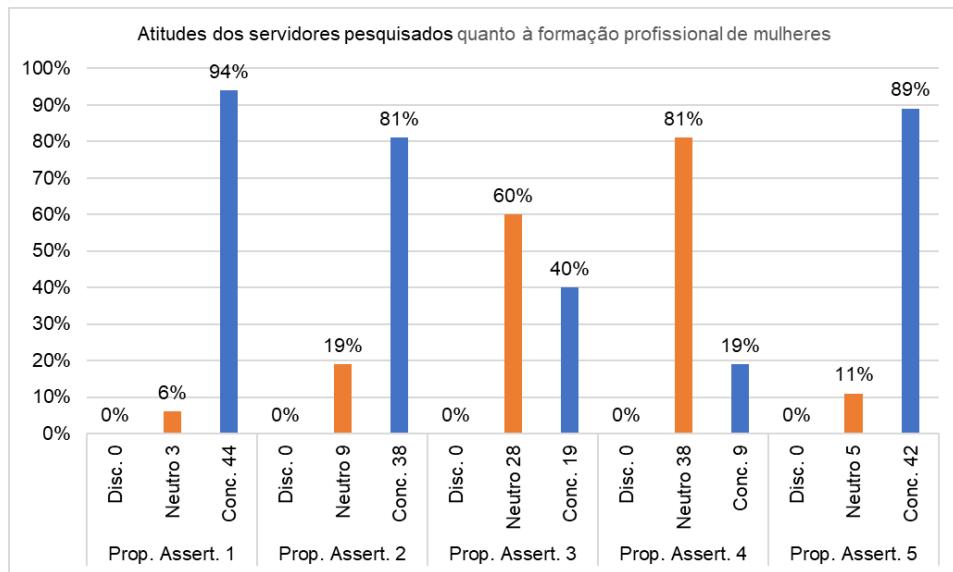
Fonte: Autoria própria, 2021.

Nota-se que todas as proposições tiveram o RM > 3, variando entre 3,3 a 4,8, o que significa que os servidores do IFSP – Câmpus Araraquara pesquisados se demonstraram favoráveis em relação às proposições assertivas. Logo, os pesquisados apresentaram uma atitude de concordância quanto ao objeto de estudo.

Sendo assim, verifica-se que as variáveis dependentes da hipótese de investigação (inserção no mercado de trabalho e inclusão social) foram confirmadas pelos servidores do IFSP – Câmpus Araraquara pesquisados.

O gráfico 23 apresenta a visão geral das atitudes dos 47 servidores do IFSP – Câmpus Araraquara pesquisados.

Gráfico 23 – Percepção das atitudes dos servidores pesquisados quanto à formação profissional de mulheres.



Fonte: Autoria própria, 2021.

Conclui-se que tanto as mulheres egressas quanto os servidores do IFSP – Câmpus Araraquara pesquisados contribuíram positivamente para esta pesquisa. Os dados apurados revelaram que as mulheres egressas e os servidores do IFSP – Câmpus Araraquara concordaram que o Projeto *Saber Cuidar - formação cidadã para autonomia e geração de renda para mulheres* (Curso Cuidadora de Idosos) foi e é importante para a inserção das concluintes no mundo do trabalho e para melhorar sua condição social.

Além disso, conclui-se que tanto as mulheres entrevistadas quanto os servidores pesquisados acreditam ser de extrema relevância que o IFSP – Câmpus Araraquara tenha o seu próprio programa de formação profissional de mulheres, o Programa de Formação Profissional de Mulheres do IFSP – Câmpus Araraquara .

4.4 Propostas para o Programa de Formação Profissional de Mulheres do IFSP – Câmpus Araraquara

A partir do resultado obtido com a pesquisa realizada junto às egressas do curso de Cuidadora de Idosos e junto aos servidores do IFSP – Câmpus Araraquara, o livro propõe o Programa de Formação Profissional de Mulheres do IFSP – Câmpus Araraquara.

Desta forma, no quadro abaixo serão apontados os itens fundamentais que devem estar presentes no programa em questão, de forma que ele cumpra efetivamente com a sua função de melhorar a qualidade de vida das mulheres atendidas.

Quadro 21 – Propostas para o Programa de Formação Profissional de Mulheres do IFSP – Câmpus Araraquara.

Item	Proposta para o Programa	Justificativa
1	O programa deve prever capacitação contínua dos servidores do IFSP para atuação no Programa de Formação Profissional de Mulheres do IFSP – Câmpus Araraquara e entendimento da sua importância.	Conforme apontado pelos servidores pesquisados, ter servidores capacitados é fundamental para a implantação do Programa de Formação Profissional de Mulheres do IFSP - Câmpus Araraquara.
2	De forma paralela aos projetos, o programa deve prever uma proposta de acompanhamento das alunas para aulas de reforço de Português e Matemática, disciplinas fundamentais para realização de qualquer curso.	Muitas mulheres, apesar de terem o Ensino Médio completo, apresentam grandes dificuldades com essas disciplinas, sendo fundamental esse reforço para um melhor aproveitamento do curso ofertado.
3	O programa deve contemplar ao menos 2 projetos por edital.	Para dar início ao programa, propõe-se a contemplação de 2 projetos, possibilitando atender um número maior de mulheres, com diferentes cursos de formação profissional.
4	O programa deve prever que os projetos deverão ofertar cursos de formação profissional com no mínimo 160h, incluindo conteúdos de conhecimentos gerais e de conhecimentos específicos.	Conformidade com o Programa Nacional Mulheres Mil.
5	O programa deve prever que, de acordo com cada curso a ser ofertado, o projeto deve estabelecer parcerias com empresas públicas e/ou privadas, de forma que as alunas tenham a possibilidade de realizar estágio durante o período de formação.	"Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam freqüentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos." (Brasil, 2008c) A importância de se fazer estágio para a complementação da formação profissional de todo estudante é algo indiscutível. Mas para além disso, essa proposta se baseia na demanda levantada pelas próprias

		alunas, havendo inclusive egressa que não se sentiu preparada para exercer a função de cuidadora. Desta forma, é imprescindível que as mulheres atendidas tenham essa possibilidade de complementar sua formação atuando como estagiária na área do curso escolhido.
6	O programa deve disponibilizar auxílio estudantil de ao menos $\frac{1}{2}$ salário mínimo.	A maioria das mulheres atendidas se encontravam em situação de desemprego antes de ingressar no curso de formação proposto e, como relatado pelas mulheres pesquisadas, o auxílio estudantil é fundamental para o seu ingresso e permanência no curso. O valor sugerido é devido a necessidade dessas mulheres não apenas de recurso para o transporte, mas também para alimentação durante os dias de aula e até mesmo dentro de casa. Havendo um auxílio maior, essas mulheres não precisam deixar o curso quando houver no meio do caminho uma proposta qualquer de emprego, possibilitando que ela realize uma formação e, desta forma, consiga uma melhor colocação no mundo do trabalho.
7	O programa deve prever uma equipe permanente para elaboração e gerenciamento de plataforma on-line que possibilite a inserção dos currículos das egressas e das vagas de emprego disponíveis, por área de formação.	Essa proposta surge a partir de sugestões dadas pelas egressas sobre como o IFSP - Câmpus Araraquara poderia contribuir para que as mulheres concluintes dos cursos de formação profissional tenham acesso facilitado às oportunidades de emprego na área de formação.
8	O programa deve prever uma equipe permanente para o acompanhamento das egressas, com o intuito de avaliar e melhorar o programa, mas também para contribuir com a busca de emprego das mulheres egressas.	Como demonstrado pelos servidores pesquisados, o acompanhamento das egressas é fundamental para que elas se (re)insiram no mundo do trabalho, além de ser uma importante ferramenta para a avaliação e melhoria do programa e seus projetos.
9	O programa deve prever uma equipe permanente para a divulgação do programa e seus projetos, incluindo a divulgação do seu desenvolvimento e dos resultados alcançados.	Visto que alguns servidores alegaram desconhecer o Projeto Saber Cuidar (Projeto Cuidadora de Idosos) devido a falta de divulgação, ficará estabelecida a obrigatoriedade de divulgação do programa e seus projetos. É importante que todos os servidores do IFSP - Câmpus Araraquara tenham conhecimento do programa e das atividades realizadas a partir dele, de forma a poderem contribuir com as mulheres interessadas e de forma a se sentirem parte, mesmo que indiretamente, da realização dessa ação social.

10	<p>O programa deve indicar como obrigatório o envolvimento do Setor Sociopedagógico do IFSP - Câmpus Araraquara na realização dos projetos propostos.</p>	<p>O programa visa atender mulheres em situação de vulnerabilidade social, as quais muitas vezes necessitam de apoio educacional e psicológico, sendo fundamental que o Setor Sociopedagógico do IFSP - Câmpus Araraquara realize o acompanhamento adequado dessas mulheres, contribuindo com a permanência delas no curso de formação.</p>
11	<p>O programa deve prever remuneração para a equipe envolvida na elaboração, desenvolvimento e/ou acompanhamento dos projetos.</p>	<p>Muitos projetos, como foi o caso do Projeto Saber Cuidar (Projeto Cuidadora de Idosos), necessitam de profissionais especializados para a oferta do curso de formação profissional proposto, sendo necessário ser oferecida uma remuneração adequada a fim de se facilitar a formação de uma equipe de docentes apropriada. Os servidores do IFSP - Câmpus Araraquara também poderiam ser remunerados quando eles desenvolvessem atividades fora de seu horário de trabalho regular, visto que muitas vezes os servidores não possuem carga horária disponível para atuar nos projetos.</p>
12	<p>O programa deve prever ações para a sensibilização dos servidores quanto à sua importância e a relevância de cada projeto proposto, assim como quanto à necessidade do acolhimento das mulheres atendidas por esse programa.</p>	<p>Como apontado pelos servidores pesquisados, é importante que docentes e técnicos-administrativos entendam a importância de um programa social como o que está sendo proposto, de forma que, ainda que indiretamente, todo o câmpus trabalhe para a sua realização e continuidade, tendo um maior cuidado com as mulheres atendidas, as quais muitas vezes não se sentem nem ao menos dignas de estarem em uma instituição pública federal, em uma escola com o porte do IFSP - Câmpus Araraquara.</p>
13	<p>O programa deve prever a realização de estudos periódicos, incluindo consultas públicas, de forma a identificar as demandas do mercado e interesse das mulheres, devendo os projetos preverem cursos de acordo com os resultados obtidos.</p>	<p>Conforme destacado pelos servidores pesquisados e conforme o Programa Nacional Mulheres Mil, é necessário que os cursos de formação profissional sejam propostos de acordo com o arranjo produtivo local e o interesse das mulheres a serem atendidas.</p>
14	<p>O programa deve prever que os cursos de formação profissional ofertados a partir dos projetos selecionados terão 50 % de suas vagas reservadas para mulheres negras e deverão usar como critério de seleção a quantidade de filhos, tendo prioridade as mulheres com o maior número de filhos menores de idade.</p>	<p>Apesar da pesquisa mostrar que mais de 70 % das egressas entrevistadas se autodeclararam negras, essa proposta de 50 % das vagas para mulheres negras vem a partir de todo o contexto histórico de exclusão e discriminação dessas mulheres, as quais sofreram ainda mais do que as mulheres brancas devido a sua cor.</p>

15	O programa deve assegurar que as mulheres atendidas pelo projeto tenham a possibilidade de redução da taxa de transporte público, assim como é possível para os demais estudantes do IFSP - Câmpus Araraquara.	As mulheres atendidas pelo Programa de Formação Profissional de Mulheres do IFSP - Câmpus Araraquara são alunas regularmente matriculadas na instituição, de forma que elas devem ter o mesmo direito de passagem reduzida para o transporte público, fato que não ocorreu durante os cursos de Cuidadora de Idosos realizados de 2017 a 2019.
16	O programa deve prever que os cursos de formação profissional ofertados a partir dos projetos selecionados deverão inserir em sua grade curricular uma carga horária para estágio, ainda que seja como disciplina optativa.	Conforme demonstrado anteriormente e conforme expressado pelas egressas pesquisadas, a realização de um estágio é fundamental para complementar o conhecimento teórico adquirido ao longo do curso.
17	O programa deve prever que, de acordo com cada curso a ser ofertado, o projeto deve estabelecer parcerias com empresas públicas e/ou privadas, de forma a facilitar a (re)inserção das egressas no mundo do trabalho.	Para que um número maior de egressas tenha sucesso em sua busca de emprego, é importante que a instituição tenha parcerias com instituições para onde essas mulheres possam ser encaminhadas para vagas específicas.
18	O programa deve prever cursos complementares para as egressas dos cursos de formação profissional.	Conforme solicitado pelas egressas pesquisadas, é importante que, após a conclusão do curso profissionalizante, essas mulheres tenham a possibilidade de fazer cursos complementares, seja para o aprofundamento de conhecimentos específicos, seja para que possam ser auxiliadas em questões básicas como a elaboração de um currículo.
19	O programa deve ter como meta contribuir com a criação de cooperativas e associações.	Conforme sugerido pelas mulheres entrevistadas, o programa deve incentivar, quando possível, a criação de cooperativas e associação, de forma que as egressas se fortaleçam como grupo e se ajudem entre si na busca de uma melhor condição social para todas.

Fonte: Autoria própria, 2022.

CAPÍTULO V

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para a elaboração desse livro, utilizou-se uma pesquisa bibliográfica, fundamentada em diferentes autores especialistas na temática, os quais contribuíram imensamente para a elaboração do marco teórico.

Para complementar, foi feita uma coleta de dados junto aos servidores, técnicos-administrativos e docentes, lotados no IFSP – Câmpus Araraquara, sendo o questionário aplicado em fevereiro de 2021. Além disso, foram realizadas entrevistas com um grupo de 30 mulheres egressas dos cursos de Cuidadora de Idosos, realizados no IFSP – Câmpus Araraquara, nos anos de 2017, 2018 e 2019. As entrevistas foram realizadas em fevereiro e março de 2021, via telefone, e as respostas das entrevistadas foram gravadas pela entrevistadora.

Após a coleta de dados, foi desenvolvida a análise e interpretação das informações. Quadros, tabelas e gráficos foram acrescentados para contribuir com a leitura e interpretação dos dados.

Os problemas e os objetivos desta pesquisa orientaram para a formulação do livro que a proposição do Programa de Formação Profissional de Mulheres do IFSP – Câmpus Araraquara contribuirá para a inserção no mercado de trabalho e a inclusão social de mulheres em situação de vulnerabilidade social.

E, com intuito de averiguar este livro, uma hipótese de investigação, uma hipótese nula e uma hipótese alternativa foram elaboradas para serem confirmadas ou refutadas, através do embasamento teórico e da análise e interpretação das informações coletadas no campo.

O referencial teórico mostra a importância dos cursos de formação profissional para a inserção de trabalhadores e trabalhadoras no mundo do trabalho. Quando se fala em cursos de formação profissional específicos para mulheres, eles passam a ter uma importância ainda maior, devido a todo o contexto histórico de discriminação e desvalorização que esse grupo social sofreu e ainda sofre atualmente.

São muitos os desafios enfrentados pelas mulheres para que possam se inserir e se manter no mercado de trabalho. Muitas se encontram em situação de desemprego e quando estão empregadas precisam dar conta da dupla jornada diária advinda do trabalho em casa e do seu trabalho remunerado. A profissionalização das mulheres desempregadas se mostra fundamental para a sua (re)inserção no mercado de trabalho, enquanto que para as empregadas é uma forma de conseguirem uma melhor posição nesse mercado, possibilitando que essas mulheres tenham uma melhor qualidade de vida, saindo muitas vezes de uma situação de vulnerabilidade social, o que é o caso de muitas delas.

Um programa social específico para as mulheres em situação de vulnerabilidade social, como é o caso do Programa Mulheres Mil e do Programa de Formação Profissional de Mulheres do IFSP, é de extrema relevância uma vez que, para além da inserção dessas mulheres no mundo do trabalho, ele possibilita a inclusão social desse grupo desfavorecido, a transformação delas em cidadãs autônomas, conhedoras dos seus direitos e de suas potencialidades, além do aumento da autoestima e valorização dessas mulheres.

Assim sendo, esta pesquisa permitiu provar às hipóteses levantadas para a investigação do objeto de estudo, chegando às seguintes conclusões:

Confirma-se a hipótese de investigação (H_i), que diz que é necessária a proposição do Programa de Formação Profissional de Mulheres do IFSP – Câmpus Araraquara que contribua com a inserção no mercado de trabalho e a inclusão social de mulheres em situação de vulnerabilidade social.

Logo, refuta-se a hipótese nula (H₀), que diz que não é necessária a proposição do Programa de Formação Profissional de Mulheres do IFSP – Câmpus Araraquara que contribua com a inserção no mercado de trabalho e a inclusão social de mulheres em situação de vulnerabilidade social.

Também se confirma a hipótese alternativa (H_a), que diz que a implantação do Programa de Formação Profissional de Mulheres do IFSP – Câmpus Araraquara contribui para a continuidade dos estudos das mulheres atendidas pelo projeto desenvolvido.

Portanto, este trabalho foi importante para mostrar que a realização do Projeto *Saber Cuidar - formação cidadã para autonomia e geração de renda para mulheres* (Curso Cuidadora de Idosos) no IFSP - Câmpus Araraquara, através

do Programa de Formação Profissional de Mulheres do IFSP, foi uma ação de grande importância para as mulheres que se tornaram cuidadora de idosos e que é relevante se propor um programa de formação profissional específico para o IFSP - Câmpus Araraquara, o Programa de Formação Profissional de Mulheres do IFSP – Câmpus Araraquara.

Apesar das dificuldades a serem enfrentadas para a estruturação do programa que está sendo proposto, tanto com relação a recursos humanos quanto a recursos financeiros, a concretização de um programa como esse no âmbito do câmpus se mostra de grande importância, uma vez que ter um programa com esse viés institucionalizado pelo IFSP - Câmpus Araraquara significa poder caminhar para a formação de uma equipe permanente, com servidores capacitados para a realização e continuidade ininterrupta do programa, seus projetos e cursos, profissionalizando cada vez mais mulheres em diferentes cursos de formação profissional, além de as inserir socialmente e possibilitar uma melhor qualidade de vida para elas. A criação do Programa de Formação Profissional de Mulheres do IFSP - Câmpus Araraquara também possibilitará o acompanhamento adequado das mulheres egressas, a fim de contribuir para a re(inserção) dessas mulheres no mundo do trabalho e de haver uma melhora contínua do programa.

Este livro recomenda que novos estudos sejam realizados com o intuito de se viabilizar a implementação do Programa de Formação Profissional de Mulheres do IFSP - Câmpus Araraquara.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, E. M. **Metodologia da investigação quantitativa e qualitativa.** Assunção-Paraguai: Gráfica Fas, 2010.

ARAÚJO, A. R.; MOURÃO, T. F. **Trabalho da Mulher:** Myths, risks and transformations. 1. ed. São Paulo: Editora LTr, 2007.

BARSTED, L. A. L. In search of lost time: women and public policies in Brazil - 1983-1993. **Revista Estudos Feministas**, Rio de Janeiro, CIEC/ ECO/ UFRJ, v. 2, número especial, p. 38-58, 1994.

Brasil. **Decreto nº 7.566 de 23 de setembro de 1909.** Cria nas capitais dos Estados da República Escolas de Aprendizes Artífices, para o ensino profissional primário e gratuito. Rio de Janeiro-RJ: Presidência da República, [1909]. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-7566-23-setembro-1909-525411-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 25 de set. 2020.

_____. **Decreto nº 9.070 de 25 de outubro de 1911.** Dá novo regulamento às escolas de aprendizes artífices. Rio de Janeiro-RJ: Presidência da República, [1911]. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1910-1919/decreto-9070-25-outubro-1911-525591-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 25 de set. 2020.

_____. [Constituição (1934)]. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934.** Rio de Janeiro, Presidência da República, Casa Civil [1934]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em 15 de out. 2022.

_____. [Constituição (1937)]. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937.** Brasília-DF: Presidência da República, [1937a]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm. Acesso em 15 de jul. 2020.

_____. **Lei nº 378 de 13 de janeiro de 1937.** Dá nova organização ao Ministério da educação e Saúde Pública. Rio de Janeiro, Presidência da República, [1937b]. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-4073-30-janeiro-1942-414503-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 01 de dez. 2020.

_____. **Decreto-lei nº 4.127 de 25 de fevereiro de 1942.** Estabelece as bases de organização da rede federal de estabelecimentos de ensino industrial. Rio de Janeiro-RJ: Presidência da República, [1942a]. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-4127-25-fevereiro-1942-414123-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 01 de dez. 2020.

_____. **Decreto-lei nº 4.070 de 30 de janeiro de 1942.** Lei orgânica do ensino industrial. Rio de Janeiro-RJ: Presidência da República, [1942b]. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1910-1919/decreto-9070-25-outubro-1911-525591-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 01 de dez. 2020.

_____. **Decreto nº 11.447 de 23 de janeiro de 1943.** Fixa os limites da ação didática das escolas técnicas e das escolas industriais da União e dá outras providências. Rio de Janeiro, Presidência da República, [1943a]. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1940-1949/decreto-11447-23-janeiro-1943-463768-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 01 de dez. 2020.

_____. **Decreto-lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, Presidência da República, [1943b]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 15 de out. 2022.

_____. **Lei nº 4.759 de 20 de agosto de 1965.** Dispõe sobre a denominação e qualificação das Universidades e Escolas Técnicas Federais. Brasília-DF: Presidência da República, [1965]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/1950-1969/L4759.htm. Acesso em 07 de dez. 2020.

_____. **Decreto nº 75.079 de 12 de dezembro de 1979.** Dispõe sobre a organização das Escolas Técnicas Federais e dá outras providências. Brasília, Presidência da República, [1979]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/D75079.htm. Acesso em 10 de dez. 2020.

_____. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília-DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 01 de ago. 2020.

_____. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília-DF: Presidência da República, [1996]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em 03 de ago. 2020.

_____. **Decreto s/nº, de 18 de janeiro de 1999.** Dispõe sobre a implantação do Centro Federal de Educação Tecnológica de São Paulo - CEFET/SP. Brasília-DF: Presidência da República, [1999b]. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/117868/decreto-99>. Acesso em 11 de mai. 2022.

_____. **Parecer 16/99, de 05 de outubro de 1999.** Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional de Nível Técnico. Brasília-DF: Ministério da Educação, Conselho Nacional de Educação, [1999]. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/1999/pceb016_99.pdf. Acesso em 15 de jul. 2020.

_____. **Decreto nº 5.224 de 01 de outubro de 2004.** Dispõe sobre a organização dos Centros Federais de Educação Tecnológica e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2004]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5224.htm. Acesso em 04 de ago. 2020.

_____. **Decreto nº 5.840 de 13 de julho de 2006.** Institui, no âmbito federal, o Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação Básica na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos - PROEJA, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2006]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/decreto/D5840.htm. Acesso em 04 de ago. 2020.

_____. **Portaria nº 10 de 28 de julho de 2006.** Aprova em extrato o Catálogo Nacional dos Cursos Superiores de Tecnologia. Brasília-DF: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica, [2006]. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf_legislacao/rede/legisla_rede_port10.pdf. Acesso em 05 de ago. 2020.

_____. **Decreto nº 6.095 de 24 de abril de 2007.** Estabelece diretrizes para o processo de integração de instituições federais de educação tecnológica, para fins de constituição dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia - IFET, no âmbito da Rede Federal de Educação Tecnológica. Brasília, DF: Presidência da República, [2007a]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Decreto/D6095.htm. Acesso em 05 de ago. 2020.

_____. **Decreto nº 6.302 de 12 de dezembro de 2007.** Institui o Programa Brasil Profissionalizado. Brasília, DF: Presidência da República, [2007b]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6302.htm. Acesso em 05 de ago. 2020.

_____. Portaria nº 870 de 16 de julho de 2008. Aprova em extrato o Catálogo Nacional dos Cursos Técnicos de Nível Médio. **Diário Oficial da União:** seção 1, Brasília, DF, ano 137, p. 13, 16 jul. 2008. [2008a]. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=13&data=18/07/2008>. Acesso em 05 de ago. 2020.

_____. **Lei nº 11.741 de 16 de julho de 2008.** Altera dispositivos da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para redimensionar, institucionalizar e integrar as ações da educação profissional técnica de nível médio, da educação de jovens e adultos e da educação profissional e tecnológica. Brasília, DF: Presidência da República, [2008b]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11741.htm#art3. Acesso em 15 de jul. 2020.

_____. **Lei nº 11.788 de 25 de setembro de 2008.** Dispõe sobre estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho

– CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2008c]. Disponível em: https://www.ifsp.edu.br/images/prx/MundodoTrabalho/Lei_11788.pdf. Acesso em 02 de ago. 2021.

..... **Lei nº 11.892 de 29 de dezembro de 2008.** Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2008d]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm. Acesso em 03 de ago. 2020.

..... **Centenário da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica.** Brasília, DF: Ministério da educação, [2009]. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/centenario/historico_educacao_profissional.pdf. Acesso em 05 ago. 2020.

..... **Decreto nº 7.234 de 10 de julho de 2010.** Dispõe sobre o Programa Nacional de Assistência Estudantil – PNAES. Brasília, DF: Presidência da República, [2010]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/decreto/d7234.htm. Acesso em 12 jul. 2021.

..... **Lei nº 12.417 de 09 de junho de 2011.** Declara Nilo Peçanha Patrono da Educação Profissional e Tecnológica. Brasília, DF: Presidência da República, [2011a]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12417.htm. Acesso em 03 de ago. 2020.

..... **Decreto nº 7.589 de 26 de outubro de 2011.** Institui a Rede e-Tec Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, [2011b]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7589.htm. Acesso em 05 de ago. 2020.

..... **Lei nº 12.513 de 26 de outubro de 2011.** Institui o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec); altera as Leis nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, que regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial e institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), nº 8.212, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre a organização da Seguridade Social e institui Plano de Custeio, nº 10.260, de 12 de julho de 2001, que dispõe sobre o Fundo de Financiamento ao Estudante do Ensino Superior, e nº 11.129, de 30 de junho de 2005, que institui o Programa Nacional de Inclusão de Jovens (ProJovem); e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2011c]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12513.htm. Acesso em 03 de ago. 2020.

_____. **Mulheres Mil na Rede Federal**: caminhos da inclusão. Brasília-DF: Ministério da Educação, [2011d]. Disponível em: http://mulheresmil.mec.gov.br/images/stories/pdf/geral/mulheres_mil_na_rede_federal_-caminhos_da_inclusao.pdf. Acesso em 10 de jul. 2020.

_____. Portaria nº 1.568 de 03 de novembro de 2011. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, Nº 212, p. 8, 4 nov. 2011. [2011e]. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=106801-portaria-mec-1568&category_slug=fevereiro-2019-pdf&Itemid=30192. Acesso em 05 de ago. 2020.

_____. Portaria nº 1.232 de 05 de outubro de 2012. Aprova a segunda edição do Guia Pronatec de cursos de formação inicial e continuada-FIC. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, Nº 200, p. 14, 16 out. 2012. [2012a]. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=14&data=16/10/2012>. Acesso em 05 de ago. 2020.

_____. **Portaria nº 185 de 12 de março de 2012**. Fixa diretrizes para execução da Bolsa-Formação no âmbito do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego - Pronatec, nos termos da Lei nº 12.513, de 26 de outubro de 2011, e dá outras providências. Brasília-DF: Ministério da Educação, [2012b]. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=13/03/2012&jornal=1&pagina=11&totalArquivos=196>. Acesso em 11 de ago. 2020.

_____. **Lei nº 12.816 de 05 de junho de 2013**. Altera as Leis nºs 12.513, de 26 de outubro de 2011, para ampliar o rol de beneficiários e ofertantes da Bolsa-Formação Estudante, no âmbito do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego - PRONATEC; 9.250, de 26 de dezembro de 1995, para estabelecer que as bolsas recebidas pelos servidores das redes públicas de educação profissional, científica e tecnológica, no âmbito do Pronatec, não caracterizam contraprestação de serviços nem vantagem para o doador, para efeito do imposto sobre a renda; 8.212, de 24 de julho de 1991, para alterar as condições de incidência da contribuição previdenciária sobre planos educacionais e bolsas de estudo; e 6.687, de 17 de setembro de 1979, para permitir que a Fundação Joaquim Nabuco ofereça bolsas de estudo e pesquisa; dispõe sobre o apoio da União às redes públicas de educação básica na aquisição de veículos para o transporte escolar; e permite que os entes federados usem o registro de preços para a aquisição de bens e contratação de serviços em ações e projetos educacionais. Brasília, DF: Presidência da República, [2013]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/Lei/L12816.htm#art1. Acesso em 03 de ago. 2020.

_____. **Portaria nº 160 de 05 de março de 2013**. Dispõe sobre a habilitação das instituições privadas de ensino superior e de educação profissional técnica de nível médio e sobre a adesão das respectivas mantenedoras ao Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego - Pronatec, e dá outras providências. Brasília-DF: Ministério da Educação, [2013b]. Disponível em:

http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=12650-portaria-160-08032013-pdf&category_slug=marco-2013-pdf&Itemid=30192. Acesso em 11 de ago. 2020.

_____. **Portaria nº 168 de 07 de março de 2013.** Dispõe sobre a oferta da Bolsa-Formação no âmbito do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego - Pronatec, de que trata a Lei no 12.513, de 26 de outubro de 2011, e dá outras providências. Brasília-DF: Ministério da Educação, [2013c]. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=12&data=08/03/2013>. Acesso em 11 de ago. 2020.

_____. **Portaria nº 362 de 26 de abril de 2013.** Dispõe sobre alteração no art. 74 da Portaria MEC no 168, de 07 de março de 2013. Brasília-DF: Ministério da Educação, [2013d]. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=11&data=29/04/2013>. Acesso em 11 de ago. 2020.

_____. **Portaria nº 20 de 27 de junho de 2013.** Aprovar a Tabela de Mapeamento de cursos técnicos para oferta na forma subsequente pela Bolsa-Formação Estudante, no âmbito do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego - Pronatec. Brasília-DF: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica, [2013e]. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=3&pagina=69&data=28/06/2013>. Acesso em 11 de ago. 2020.

_____. **Portaria nº 899 de 20 de setembro de 2013.** Aprova a terceira edição do Guia Pronatec de Cursos de Formação Inicial e Continuada - FIC. Brasília-DF: Ministério da Educação, [2013f]. Disponível em: http://www.lex.com.br/legis_24861893_portaria_n_899_de_20_de_setembro_d. Acesso em 11 de ago. 2020.

_____. **Portaria nº 1.007 de 09 de outubro de 2013.** Altera a Portaria MEC no 168, de 07 de março de 2013, que dispõe sobre a oferta da Bolsa-Formação no âmbito do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec). Brasília-DF: Ministério da Educação, [2013g]. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=18&data=10/10/2013>. Acesso em 11 de ago. 2020.

_____. **Portaria nº 161 de 06 de março de 2013.** Dispõe sobre o Fundo de Financiamento Estudantil, na modalidade de educação profissional e tecnológica. Brasília-DF: Ministério da Educação, [2013h]. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=07/03/2013&jornal=1&pagina=9&totalArquivos=160>. Acesso em 12 de ago. 2020.

_____. **Portaria nº 671 de 31 de julho de 2013.** Dispõe sobre o Sistema de Seleção Unificada da Educação Profissional e Tecnológica (Sisutec), para acesso a vagas gratuitas em cursos técnicos na forma sub-sequente. Brasília-DF: Ministério da Educação, [2013i]. Disponível em:

<https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=14&data=01/08/2013>. Acesso em 12 de ago. 2020.

..... **Portaria nº 1.291 de 30 de dezembro de 2013.** Estabelece diretrizes para a organização dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia e define parâmetros e normas para a sua expansão. Brasília-DF: Ministério da Educação, [2013j]. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=41001-por-1291-2013-393-2016-setec-pdf&Itemid=30192. Acesso em 12 de ago. 2020.

..... **Portaria nº 01 de 29 de janeiro de 2014.** Altera a Portaria SETEC/MEC no 20, de 27 de junho de 2013, que aprova a Tabela de Mapeamento de cursos técnicos para oferta no âmbito do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec). Brasília-DF: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica, [2014a]. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=31/01/2014&jornal=1&pagina=28&totalArquivos=144>. Acesso em 13 de ago. 2020.

..... **Portaria nº 02 de 30 de janeiro de 2014.** Torna público que o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - SENAC, o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI, o Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - SENAR e o Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte - SENAT firmaram termo de adesão ao Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego - PRONATEC na condição de parceiros ofertantes de vagas em cursos de educação profissional técnica de nível médio e cursos de formação inicial e continuada ou qualificação profissional, no âmbito da Bolsa-Formação. Brasília-DF: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica, [2014b]. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=14&data=30/01/2014>. Acesso em 13 de ago. 2020.

..... **Portaria nº 197 de 07 de março de 2014.** Dispõe sobre a obrigatoriedade das instituições de Educação Básica, de Educação Superior e de Educação Profissional e Tecnológica ofertantes de cursos de educação profissional técnica de nível médio e de cursos de formação inicial e continuada ou qualificação profissional articulados à educação básica a responder anualmente o Censo Escolar da Educação Básica. Brasília-DF: Ministério da Educação, [2014c]. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=10&data=10/03/2014>. Acesso em 13 de ago. 2020.

..... **Portaria nº 05 de 25 de abril de 2014.** Dispõe sobre a reorganização da Rede Nacional de Certificação Profissional - Rede CERTIFIC. Brasília-DF: Ministério da Educação, [2014d]. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=14&data=02/05/2014>. Acesso em 30 de ago. 2020.

..... **Portaria nº 08 de 02 de maio de 2014.** Regulamenta o desenvolvimento de processos de certificação profissional no âmbito da Rede

Nacional de Certificação Profissional - Rede CERTIFIC. Brasília-DF: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica, [2014e]. Disponível em:
<https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=9&data=05/05/2014>. Acesso em 30 de ago. 2020.

..... **Lei nº 13.005 de 25 de junho de 2014.** Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2014]. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm#anexo. Acesso em 04 de ago. 2020.

..... **Portaria nº 701 de 13 de agosto de 2014.** Altera a Portaria MEC no 160, de 5 de março de 2013, que dispõe sobre a habilitação das instituições privadas de ensino superior e de educação profissional técnica de nível médio e sobre a adesão das respectivas mantenedoras ao Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego - Pronatec. Brasília-DF: Ministério da Educação, [2014f]. Disponível em:
<https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=9&data=14/08/2014>. Acesso em 04 de set. 2020.

..... **Portaria nº 991 de 25 de novembro de 2014.** Altera a Portaria MEC no 168, de 7 de março de 2013, que dispõe sobre a oferta da Bolsa-Formação no âmbito do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego - PRONATEC, de que trata a Lei nº 12.513, de 26 de outubro de 2011, e dá outras providências. Brasília-DF: Ministério da Educação, [2014g]. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=45&data=26/11/2014>. Acesso em 04 de set. 2020.

..... **Portaria nº 03 de 25 de março de 2015.** Institui o Comitê Permanente de Planejamento e Gestão da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica – CPPG. Brasília-DF: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica, [2015a]. Disponível em:
http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=21771-portaria-n03-2015-setec-pdf&category_slug=setembro-2015-pdf&Itemid=30192. Acesso em 08 de set. 2020.

..... **Portaria nº 09 de 27 de abril de 2015.** Designa os membros do Comitê Permanente de Planejamento e Gestão da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica – CPPG. Brasília-DF: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica, [2015b]. Disponível em:
http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=21831-portaria-n09-2015-setec-pdf&category_slug=setembro-2015-pdf&Itemid=30192. Acesso em 08 de set. 2020.

..... **Portaria nº 18 de 23 de junho de 2015.** Instituir Grupo de Trabalho para elaboração de diretrizes, mecanismos e procedimentos para atuação da Rede Federal no Programa Idiomas sem Fronteiras. Brasília-DF: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica, [2015c].

Disponível em:

http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=21921-portaria-n18-2015-setec-pdf&category_slug=setembro-2015-pdf&Itemid=30192. Acesso em 08 de set. 2020.

..... **Portaria nº 21 de 03 de julho de 2015.** Institui Grupo de Trabalho para formar a comunidade de desenvolvimento da Plataforma Aberta para Educação a Distância. Brasília-DF: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica, [2015d]. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=21951-portaria-n21-2015-setec-pdf&category_slug=setembro-2015-pdf&Itemid=30192. Acesso em 08 de set. 2020.

..... **Portaria nº 23 de 10 de julho de 2015.** Institui e regulamenta a Comissão Permanente de Acompanhamento das Ações de Permanência e o Êxito dos Estudantes da Rede Federal e dá outras providências. Brasília-DF: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica, [2015e]. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=21971-portaria-n23-2015-setec-pdf&Itemid=30192. Acesso em 08 de set. 2020.

..... **Portaria nº 25 de 13 de agosto de 2015.** Define conceitos e estabelece fatores para fins de cálculo dos indicadores de gestão das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. Brasília-DF: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica, [2015f]. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=21991-portaria-n25-2015-setec-pdf&Itemid=30192. Acesso em 08 de set. 2020.

..... **Portaria nº 28 de 26 de agosto de 2015.** Instituir Grupo de Trabalho para o desenvolvimento do Plano de Formação Continuada dos Servidores da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. Brasília-DF: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica, [2015g]. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=22011-portaria-n28-2015-setec-pdf&category_slug=setembro-2015-pdf&Itemid=30192. Acesso em 08 de set. 2020.

..... **Portaria nº 31 de 15 de setembro de 2015.** Dispõe sobre a atualização da Marca IF dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia. Brasília-DF: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica, [2015h]. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=35791-portaria-n31-2015-setec-pdf&Itemid=30192. Acesso em 08 de set. 2020.

..... **Portaria nº 37 de 29 de outubro de 2015.** Dispõe sobre o funcionamento dos Polos de Inovação dos Institutos Federais de Educação,

Ciência e Tecnologia. Brasília-DF: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica, [2015i]. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=14&data=06/11/2015>. Acesso em 08 de set. 2020.

_____. **Portaria nº 817 de 13 de agosto de 2015.** Dispõe sobre a oferta da Bolsa-Formação no âmbito do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego - Pronatec, de que trata a Lei no 12.513, de 26 de outubro de 2011, e dá outras providências. Brasília-DF: Ministério da Educação, [2015j]. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=8&data=13/02/2017>. Acesso em 08 de set. 2020.

_____. **Portaria nº 818 de 13 de agosto de 2015.** Regulamenta o conceito de Aluno-Equivalente e de Relação Aluno por Professor, no âmbito da Rede Federal Educação Profissional, Científica e Tecnológica. Brasília-DF: Ministério da Educação, [2015k]. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=17&data=14/08/2015>. Acesso em 08 de set. 2020.

_____. **Portaria nº 1.152 de 22 de dezembro de 2015.** Dispõe sobre a Rede e-Tec Brasil e sobre a oferta de cursos a distância por meio da Bolsa-Formação. Brasília-DF: Ministério da Educação, [2015k]. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/component/content/article?id=67791>. Acesso em 08 de set. 2020.

_____. **Portaria nº 401 de 10 de maio de 2016.** Dispõe sobre a oferta de curso de educação profissional técnica de nível médio por instituições privadas de ensino superior. Brasília-DF: Ministério da Educação, [2016a]. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=41&data=11/05/2016>. Acesso em 09 de set. 2020.

_____. **Portaria nº 413 de 11 de maio de 2016.** Aprova, em extrato, o Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia. Brasília-DF: Ministério da Educação, [2016b]. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=48&data=12/05/2016>. Acesso em 09 de set. 2020.

_____. **Portaria nº 246 de 15 de abril de 2016.** Dispõe sobre a criação do modelo de dimensionamento de cargos efetivos, cargos de direção e funções gratificadas e comissionadas, no âmbito dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, dos Centros Federais de Educação Tecnológica e do Colégio Pedro II, e define normas e parâmetros para a sua implementação. Brasília-DF: Ministério da Educação, [2016c]. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=38501-portaria-de-modelos-de-cargos-e-funcoes-pdf&Itemid=30192. Acesso em 09 de set. 2020.

_____. **Portaria nº 15 de 11 de maio de 2016.** Institui o Plano de Formação Continuada dos Servidores da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica – PLAFOR, e outras providências. Brasília-DF: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica, [2016d]. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/docman/40991-portaria-15-2016-setec-12maio-pdf/file>. Acesso em 09 de set. 2020.

_____. **Portaria nº 389 de 23 de março de 2017.** Dispõe sobre o mestrado e doutorado profissional no âmbito da pós-graduação stricto sensu. Brasília-DF: Ministério da Educação, [2017a]. Disponível em: http://www.capes.gov.br/tutorial-sucupira/documentos/Portaria389-2017_doutoradoprofissional.pdf. Acesso em 09 de set. 2020.

_____. **Portaria nº 17 de 19 de maio de 2017.** Institui o Grupo de Trabalho - GT para proposição de diretrizes, mecanismos e procedimentos do processo de institucionalização do Programa Nacional Mulheres Mil, no âmbito da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. Brasília-DF: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica, [2017b]. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=2&pagina=25&data=29/05/2017>. Acesso em 09 de set. 2020.

_____. **Portaria nº 01 de 03 de janeiro de 2018.** Institui a Plataforma Nilo Peçanha - PNP, a Rede de Coleta, Validação e Disseminação das Estatísticas da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica - REVALIDE. Brasília-DF: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica, [2018]. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=04/01/2018&jornal=515&pagina=10>. Acesso em 09 de set. 2020.

_____. **Portaria nº 1.717 de 08 de outubro de 2019.** Dispõe sobre a autorização para a Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica - Setec emitir os códigos autenticadores dos diplomas dos concluintes de cursos técnicos de nível médio ofertados por Instituições Privadas de Ensino Superior - Ipes com base na Portaria nº 401, de 10 de maio de 2016. Brasília-DF: Ministério da Educação, [2019]. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-1.717-de-8-de-outubro-de-2019-220789555>. Acesso em 10 de set. 2020.

_____. **Portaria nº 343 de 17 de março de 2020.** Dispõe sobre a substituição das aulas presenciais por aulas em meios digitais enquanto durar a situação de pandemia do Novo Coronavírus - COVID-19. Brasília-DF: Ministério da Educação, [2020a]. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-343-de-17-de-marco-de-2020-248564376>. Acesso em 10 de set. 2020.

_____. **Portaria nº 376 de 03 de abril de 2020.** Dispõe sobre as aulas nos cursos de educação profissional técnica de nível médio, enquanto durar a situação de pandemia do novo coronavírus - Covid-19. Brasília-DF: Ministério da Educação, [2020b]. Disponível em:

<https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=515&pagina=66&data=06/04/2020>. Acesso em 10 de set. 2020.

CAMARGO, R.; VILLELA, J. E. N. Da Escola de Aprendizes Artífices ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo: cem anos de ensino público federal. **Sinergia**, São Paulo, v. 11, n. 1, p. 45-52, jan./jun. 2010.

CRENSHAW, K. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Estudos Feministas**, Florianópolis, 10(1): 171-188. 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/mbTpP4SFXPnJZ397j8fSBQQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 12 de jul. 2022.

DAZZANI, M. V. M.; LORDELO, J. A. C. Estudos com estudantes egressos: concepções e possibilidades metodológicas na avaliação de programas. In: **_____ A importância dos estudos com egressos na avaliação de programas**. Salvador: EDUFBA, 2012. p.15-21. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/6214/1/Estudo %20com %20egressos.pdf#page=16>. Acesso em 12 jul. 2021.

FARAH, M. F. S. Gênero e Políticas Públicas. **Estudos Feministas**, Florianópolis, 12(1): 47-71, jan./abr. 2004. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2004000100004/794>. Acesso em 03 de jun. 2022.

FIRJAN. Índice Firjan de Desenvolvimento Municipal. 2018. Disponível em: <http://publicacoes.firjan.org.br/ifdm2018/2/>. Acesso em 20 jul. 2020.

FONSECA, C. S. **História do Ensino Industrial no Brasil**. Rio de Janeiro: SENAI/DN/DPEA, 1986a. v. 1, 284 p.

FONSECA, C. S. **História do Ensino Industrial no Brasil**. Rio de Janeiro: SENAI/DN/DPEA, 1986b. v. 5, 319 p.

GARCIA, S. R. O. **O fio da história**: A Gênese da formação profissional no Brasil. Conselho Latino-americano de Ciências Sociais. 2009. Disponível em: http://www.anped.org.br/sites/default/files/gt_09_02.pdf. Acesso em 01 ago. 2020.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

HEYWOOD, A. **Ideologias Políticas**: do feminismo ou multiculturalismo. Isabel de Assis R. Oliveira (revisão técnica). São Paulo: Ática, 2010.

IBGE. **Sinopse do Censo Demográfico 2010**. Rio de Janeiro. 2011. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv49230.pdf>. Acesso em 20 jul. 2020.

IBGE. **Síntese de Indicadores Sociais**: Uma análise da condição de vida da população brasileira. Rio de Janeiro. 2020. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101760.pdf>. Acesso em 03 jul. 2021.

INCLUSÃO SOCIAL. *In:* Significados. Disponível em: www.significados.com.br/inclusao/. Acesso em 16 jul. 2020.

INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO. *In:* Significados. Disponível em: www.significados.com.br/insercao/. Acesso em 16 jul. 2020.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO – IFSP. Conselho Superior. **Plano de Desenvolvimento Institucional (2009-2013)**. São Paulo, 2008. Disponível em: <http://www2.ifsp.edu.br/index.php/arquivos/category/34-pdi.html?download=86> %3Apdi. Acesso em 01 dez. 2020.

_____. Câmpus Araraquara. **Projeto Político-Pedagógico – PPP – 2015 - 2019**. São Paulo, 2016. Disponível em: https://www.arq.ifsp.edu.br/phocadownload/ppp/2016/PROJETO_POLTICO_PEDAGGICO_ARARAQUARA.pdf. Acesso em 21 jul. 2020.

_____. **Edital No 902, de 11 de dezembro de 2017**. São Paulo, 2017. Disponível em: https://www.ifsp.edu.br/images/prx/editais/902_17/Edital902_MulheresIFSP.pdf. Acesso em 11 jul. 2021.

_____. Conselho Superior. **Plano de Desenvolvimento Institucional (2019-2023)**. São Paulo, 2018. Disponível em: https://ifsp.edu.br/images/pdf/PDI1923/PDI-2019-2023_Aprovado-CONSUP-12.03.2019-valendo.pdf. Acesso em 10 dez. 2020.

_____. **Edital No 218, de 02 de abril de 2019**. São Paulo, 2019. Disponível em: https://www.ifsp.edu.br/images/prx/editais/2019/218_MIFSP/Edital218_MIFSP2019.pdf. Acesso em 11 jul. 2021.

IPEA. **Transporte Urbano e Inclusão Social**: elementos para políticas públicas. Brasília. 2003. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2893/1/TD_960.pdf. Acesso em 07 jul. 2021.

LEAL, H. Feminismo Negro. **Mulheres na Filosofia**, Campinas, v. 6, n. 3, p. 16-23, 2020. Disponível em: <https://www.blogs.unicamp.br/mulheresnafilosofia/wp-content/uploads/sites/178/2020/03/PDF-Feminismo-Negro.pdf>. Acesso em 20 jul. 2022.

MALHEIROS, B. T. 2011. **Metodologia da pesquisa em educação**. 2. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2011.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

_____. **Técnicas de pesquisa**: planejamento e execução de pesquisas e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados. 7. ed. 8. reimpr. São Paulo: Atlas, 2015.

MICHEL, M. H. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MUÑOZ RAZO, C. **Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis**. México: Pearson Education, 2011.

NOGUEIRA, C. M. **A feminização no mundo do trabalho**: entre a emancipação e a precarização. Campinas – SP: Autores Associados, 2004.

PINTO, C. R. J. **Uma história do feminismo no Brasil**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2003.

_____. Feminismo, história e poder. **Revista de Sociologia e Política**, Curitiba, v. 18, n. 36, p. 15-23, jun. 2010.

PORTAL CIDADE. **Citada como polo de tecnologia no interior de São Paulo, Araraquara é destaque no programa Pequenas Empresas & Grandes Negócios**. São Paulo, 2018. 1 fotografia, color. Disponível em: <http://www.revistacidadeararaquara.com.br/cidade/citada-como-polo-de-tecnologia-no-interior-de-sao-paulo-araraquara-e-destaque-no-programa-pequenas-empresas-e-grandes-negocios>. Acesso em 16 jul. 2020.

PREFEITURA MUNICIPAL DE ARARAQUARA. **IFSP – Câmpus Araraquara oferece 80 vagas para cursos técnicos gratuitos**. São Paulo, 2019. 1 fotografia, color. Disponível em: <http://www.araraquara.sp.gov.br/noticias/2019/maio/02/ifsp-2013-campus-araraquara-oferece-80-vagas-para-cursos-tecnicos-gratuitos>. Acesso em 16 jul. 2020.

PROBST, R. E. **A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho**. 2003. Gestão Estratégica de Recursos Humanos, Instituto Catarinense de Pós-Graduação – ICPG.

RAGO, M. Trabalho feminino e sexualidade. In: PRIORE, Mary Del (Org). **História das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2004. p. 484 a 507.

RAMOS, M. N. **História e política da educação profissional**. Coleção Formação Pedagógica, v. 05. Curitiba: Instituto Federal do Paraná. 2014. Disponível em: <https://curitiba.ifpr.edu.br/wp-content/uploads/2016/05/História-e-pol%C3%ADtica-da-educa%C3%A7%C3%A3o-profissional.pdf>. Acesso em 14 de jul. 2020.

REGO, F. A.; ROSAS, I. R. C.; PRADOS, R. M. N. (2021). Educação Profissional e Tecnológica como alternativa de acesso ao mercado de trabalho.

Brazilian Journal of Development, Curitiba, v.7, n.2, p. 14585-14596, fev., 2021, ISSN: 2525-8761. Disponível em:
<https://www.brazilianjournals.com/index.php/BRJD/article/view/24536/19604>. Acesso em 19 jul. 2021.

RIBEIRO, D. Feminismo negro para um novo marco civilizatório. **Revista Internacional de Direitos Humanos**, v.13, n.24, p. 99-104, 2016. Disponível em: <http://www.unirio.br/conselhos-superiores/unirio/cchs/ess/Members/vanessa.bezerra/relacoes-de-genero-no-brasil/djamila-ribeiro.pdf>. Acesso em 20 de jul. 2022.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social**: métodos e técnicas. 3. ed. 13. reimpr. São Paulo: Atlas, 2011.

SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, Pilar Baptista. **Metodología de la investigación**. 5. ed. Mexico: McGraw-Hill, 2010.

_____. **Metodología de pesquisa**. 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

SANTOS, M. P. **Novas Políticas de Ações Afirmativas para o Combate do Preconceito Racial dos Discentes dos Cursos Superiores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo. 2020**. Tese (Doutorado em Ciências da Educação) - Universidad Interamericana - Asunción/Paraguay.

SETEC/MEC. Guia da Metodologia de Acesso, Permanência e Êxito do Mulheres Mil. 2018. Disponível em:
http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=11834-guia-metodologico-setec-pdf&category_slug=outubro-2012-pdf&Itemid=30192. Acesso em 10 jul. 2020.

SILVEIRA, D. Participação de mulheres no mercado de trabalho tem 5º ano de alta, mas remuneração segue menor que dos homens, diz IBGE. **Jornal da Globo**, Rio de Janeiro, 04 de mar. de 2021. Disponível em:
<https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/03/04/participacao-de-mulheres-no-mercado-de-trabalho-tem-5o-ano-de-alta-mas-remuneracao-segue-menor-que-dos-homens-diz-ibge.ghtml>. Acesso em 20 set. 2022.

SOUZA, N. S. **Tornar-se Negro**: as vicissitudes da identidade do negro brasileiro em ascenção social. 2. ed. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1990.

TAVARES, P. M.; ARAUJO, J. J. O Programa Mulheres Mil como uma Possibilidade de Autonomia para Mulheres em Vulnerabilidade Social. **RELACult - Revista Latino-Americana De Estudos Em Cultura E Sociedade**, São Paulo, V. 4, ed. especial, artigo nº 758, p. 1-12, fev., 2018, e-ISSN: 2525-7870. Disponível em:
<https://periodicos.claec.org/index.php/relacult/article/view/758/416>. Acesso em 07 jul. 2021.

VILAS BÔAS, B. IBGE: Salário médio das mulheres corresponde a 79,5 % ao dos homens. **Valor Econômico**, Rio de Janeiro, 08 de mar. de 2019. Disponível em: <https://valor.globo.com/brasil/noticia/2019/03/08/ibge-salario-medio-das-mulheres-corresponde-a-795-ao-dos-homens.ghtml>. Acesso em 01 out. 2022.

WENTZEL, M. Maior participação feminina traria R\$ 382 bilhões à economia brasileira até 2025, diz OIT. **BBC NEWS Brasil**, Basileia-Suíça, 14 de jun. de 2017. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-40281756>. Acesso em 05 out. 2022.

ZAMARIOLLI, M. M. **A Mulher na Política**. Conselho Municipal dos Direitos da Mulher. Santos, 2008. Disponível em: www.portal.santos.sp.gov.br. Acesso em 22 set. 2022.

SOBRE OS AUTORES

Juliana Lopes Ruiz - Graduada em Ciências Biológicas pela Universidade Estadual de Londrina (2005). Mestre pela Fundação Universidade Federal do Rio Grande (2007). Doutora em Educação pela Universidad Interamericana (2023). Desde 2014, atua como Técnica em Assuntos Educacionais no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo - IFSP, estando atualmente exercendo suas funções na Coordenadoria de Extensão do Câmpus Araraquara.

Paulo Roberto Barbosa Pereira - Graduado em Pedagogia pela Universidade Federal de Pernambuco (1991). Especialista em Supervisão Escolar pela Universidade Cândido Mendes (2005). Mestre em Ciências da Educação pela Universidad Nihon Gakko do Paraguai (2014). Doutor em Ciências da Educação pela Universidad Interamericana do Paraguai (2018). Docente de língua inglesa no Senac (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial), em Recife, Pernambuco. Professor universitário no Curso de Pedagogia e Pós-graduação. Orientador de trabalhos de conclusão de curso da graduação e pós-graduação, a nível de especialização, mestrado e doutorado. Orientador convidado no Programa Internacional de Mestrado e Doutorado pela Universidad Interamericana em Assunção, Paraguai.

Agência Brasileira ISBN
ISBN: 978-65-84610-50-7