

## O que pensam, o que dizem, o que sentem, as estudantes do programa Jovem Aprendiz? Um discurso sobre gênero

What do the students of Young Apprentice program think, what do they say, what do they feel? The genre discourses

Karina Dias Silva<sup>1</sup>

Denise Regina Quaresma da Silva<sup>2</sup>

### Resumo

O estudo apresenta como objetivo geral, analisar as percepções, comportamentos e vivências das estudantes participantes do programa jovem aprendiz, referente às aprendizagens e inserção no mercado de trabalho, em uma instituição privada de educação profissional. Os teóricos norteadores do estudo foram: Louro (2000), Butler (2019), Scott (1995), entre outros que auxiliaram na compreensão das análises de gênero e de temas afins. Trata-se de um estudo metodológico qualitativo, com estudo de caso. Os instrumentos utilizados para a coleta de dados foram: entrevista semiestruturada aplicada com 03 alunas inscritas no programa jovem aprendiz, com idades entre 14 e 24 anos. Os resultados foram analisados com base na análise de conteúdo proposta por Bardin (2016). A partir dos resultados observou-se, nas falas das alunas, suas perspectivas em relação à sua inserção no mercado de trabalho, seus sonhos e desafios. Evidenciou-se a falta de políticas públicas que favoreçam melhores oportunidades aos jovens.

**Palavras-chave:** Jovem aprendiz; Adolescente; Educação; Gênero; Mercado de trabalho.

### Abstract

The study has, as a general objective, to analyze the perceptions, behaviors and experiences of students participating in the Young Apprentice Program, regarding learning and insertion in the labor market, in a private professional education institution. The guiding theorists of the study were: Louro (2000), Butler (2019), Scott (1995), among others who helped to understand the analysis of gender and related themes. This is a qualitative methodological study, with a case study. The instruments used for data collection were: semi-structured interviews with 03 students enrolled in the Young Apprentice Program, aged between 14 and 24 years. The results were analyzed based on the content analysis proposed by Bardin (2016). From the results, it was observed, in the students' statements, their perspectives in relation to their insertion in the labor market, their dreams and challenges. The lack of public policies that favor better opportunities for young people was highlighted.

**Keywords:** Young apprentice; Adolescent; Education; Gender; Labor market.

<sup>1</sup> Mestranda em Educação no Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade La Salle (PPGE/La Salle). Atualmente é Psicopedagoga do Colégio La Salle Esteio/RS. Membro no Núcleo de Pesquisa ComGênero: Gênero e Interdisciplinaridade. E-mail: karinadias.psicop@hotmail.com

<sup>2</sup> Pós-Doutora em Estudos de Gênero pela Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales (UCES/Argentina). Doutora em Educação pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Atualmente é professora no Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade La Salle (PPGE/La Salle) e do curso de graduação em Psicologia na mesma universidade. E-mail: denise.silva@unilasalle.edu.br

## 1. Introdução

O estudo contextualiza de forma histórica o papel social da mulher, partindo de reflexões mesmo antes do Brasil Colônia. Historicamente os papéis sociais eram marcados por distinções muito expressivas, tanto que mulheres não eram alfabetizadas, portanto, em muitos momentos eram enganadas pelos pais, filhos e maridos. Inicialmente no Brasil, as mulheres não tinham espaço de fala, eram tidas como pessoas em posições inferiores aos homens, em muitos casos, serviam apenas para procriação, logo pensa-se no assujeitamento social em que frequentemente eram submetidas.

A mulher aos poucos foram conquistando seu espaço social, saindo deste estado de assujeitamento e, assumindo uma posição de sujeito, a partir de muitos movimentos sociais e de reivindicações. Atualmente, ainda, existe no Brasil uma cultura que expressa vestígios de sexismo e machismo, embora as mulheres hoje tenham seu espaço social devido, há preconceito de forma estrutural que geram repetições e atravessamentos no social. Assim, o estudo busca a partir da fala e percepções das entrevistadas sobre sua inserção no mercado de trabalho, articular com os conceitos de gênero, relações de poder (poder social), com os papéis de homens e mulheres, bem como *glass ceiling* (teto de vidro) e trabalho feminino.

Neste sentido, a partir desta contextualização histórica, o estudo busca discutir sobre a inserção das mulheres no contexto social, para fins de relacionar os espaços conquistados pelas mulheres até os dias de hoje, na finalidade de analisar as experiências, percepções e comportamentos, de alunas com idade de 14 a 24 anos, participantes do programa jovem aprendiz no mercado de trabalho. Estas jovens se preparam para inserção no mercado de trabalho, por meio do curso oferecido pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), instituição privada de ensino profissional de São Leopoldo/RS.

Para tanto, definiu-se os objetivos específicos como: a) identificar os fatores que mobilizaram as estudantes a participarem do programa jovem aprendiz; b) examinar o processo formativo e as relações de gênero no programa jovem aprendiz e c) investigar fatos que possam impedir as alunas de concluir o curso dentro do programa jovem aprendiz. Observa-se que para muitas alunas, o curso citado é a primeira oportunidade de inserção no mercado de trabalho, como possibilidade

econômica e social. Diante disso, busca-se responder “Por que o enfoque nas aprendizagens das alunas?” considerando o contexto das desigualdades de gênero em relação à inserção da mulher no mercado de trabalho, averiguou-se o fenômeno *glass ceiling* (teto de vidro), apresentando o contexto sócio-histórico do papel da mulher na sociedade, a qual ainda carrega responsabilidades da cultura patriarcal. Neste contexto, de acordo com a filósofa estadunidense Butler (2019, p. 21), “a noção de um patriarcado universal tem sido amplamente criticada, por seu fracasso em explicar os mecanismos da opressão de gênero nos contextos culturais existentes”. Logo, pesquisar sobre, impulsiona a relevância da temática gênero, para o contexto atual, como forma de eliminar barreiras e preconceitos sociais, construídos culturalmente, promovendo reflexões sobre discriminações vividas por muitas pessoas, principalmente mulheres na luta pelos ditos direitos.

## 2. Percurso metodológico

Para evidenciar a temática sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho, destaca-se o percurso metodológico, onde a pesquisadora convidou a Instituição do Serviço Nacional de Aprendizagem (SENAC), providenciando os termos de consentimento da escola, das estudantes e de seus responsáveis após aprovação do comitê de ética em pesquisa pela Universidade La Salle.

A escolha das três entrevistadas, ocorreu através da escolha realizada pela professora, seguindo os critérios de faixa etária estipulada pelo programa de aprendizagem (14 a 24 anos). Trata-se de uma pesquisa qualitativa descritiva do tipo estudo de caso. Os instrumentos utilizados para coleta de dados foram, entrevistas semiestruturadas com 03 alunas do programa Jovem Aprendiz (JA).

Para preservação das identidades das alunas participantes, usou-se os seguintes códigos de identificação: Jovem Aprendiz (JA-1; JA-2; JA-3). Partindo desta sequência, as entrevistas foram transcritas seguindo esta lógica. Assim, a JA-1 tem 23 anos de idade, JA-2 com 15 anos e a JA-3 com 17 anos.

Os dados foram analisados pela pesquisadora, orientada pela teoria de Bardin (2016), afim de analisar as respostas e, percepções obtidas durante as entrevistas para responder aos objetivos propostos deste estudo.

### 3. Revisão bibliográfica

A partir da pesquisa proposta, serão abordados os conceitos de gênero, assim como a apresentação da contextualização história do papel da mulher na sociedade e as barreiras invisível: *glass ceiling* (teto de vidro) com aporte de teóricos. Na sequência, aborda-se as discussões sobre o curso jovem aprendiz: a primeira experiência de trabalho; inserção da mulher no mercado de trabalho; empoderamento feminino: aprendendo a se posicionar na empresa e obstáculos a continuidade do trabalho e dos estudos, através dos relatos das jovens entrevistadas sob a luz das teorias e por fim as considerações finais do estudo.

#### 3.1 Articulando os conceitos de gênero

O presente estudo baseou-se na busca de conceitos de gênero, a partir de alguns autores com diferentes pontos de vista, pois os discursos sobre gênero, perpassam pelas relações de poder, de identidade, construção biológica humana, além de cultural e social.

Gênero é uma palavra que tem sua origem no latim *generu, genere*, o qual se atribui nascimento e origem. Usado biologicamente, para classificação de seres, identificação de famílias e etnias, como também na identificação de sexo biológico, definido culturalmente como feminino e masculino, ou gênero articulado aos papéis sociais, ou sexuais. Deste modo, o gênero pode ser considerado um jeito diferente de ser. A palavra gênero também é usada, para classificações literárias, aproximando grupos afins, por assuntos e características como grupo lírico, de drama, poético e musical (SILVA; SILVA, 2020).

Assim, segundo Scott (1995) gênero dá significado nas relações de poder, onde o poder é articulado, como por exemplo, nas tradições islâmicas e judaicas, nas quais o poder pertence aos homens, e mulheres somente obedecem. Os conceitos de gênero ganham sentido no século 20, a partir das teorias do sexólogo John Money no campo científico. Para Money, não há relação do sexo biológico com a identidade do sujeito. Por isso, esta relação ficou conhecida como identidade de gênero (LATTANZIO; RIBEIRO, 2018).

Para Foucault (1982), no sistema jurídico é considerado um ambiente de poder, os sujeitos passam a representar, como atores. Para Rita Segato (1998, p. 3), “os gêneros constituem a emanação, por meio da encarnação em atores sociais ou

personagens, numa estrutura abstrata de relações que implica uma ordenação hierárquica do mundo e contém a semente das relações de poder na sociedade”.

Segundo Scott (1995, p. 80), gênero se define como identidade chamada de instável, que repousa sobre aspectos masculinos e femininos, “ideia de masculinidade repousa na repressão necessária de aspectos femininos – do potencial do sujeito para a bissexualidade – e introduz o conflito na oposição entre o masculino e o feminino”.

De acordo com Louro (2000) o reconhecimento do sujeito pelo sexo biológico para distinguir as diferenças implica questões de desigualdades e hierarquias dos papéis previamente definidos, assim, mantém-se o poder enraizado na sociedade.

No século 21, o Brasil ainda apresenta resistências em relação aos discursos sobre gênero e desigualdades sociais, enraizadas de nossa cultura histórica de preconceitos. Para Louro (2000), “é uma menina!” ou “é um menino!”, é uma frase que causa muitas expectativas nos pais, curiosidade para saber o sexo biológico do bebê, o que já coloca em marcha todo um investimento de gênero sobre o futuro da criança. A imagem acima faz uma representação social cultural definindo papéis e funções de acordo com o sexo biológico. Assim, já direcionando o futuro da mulher, com uma indicação de sexo frágil, em contra partida ao azul representa o homem, o poder, supridor do sustento.

Essa expectativa dos pais em relação ao sexo biológico do bebê desencadeia um processo de “fazer”, de um corpo que assume uma identidade, podendo ser feminina ou masculina, corpos com características físicas diferentes “às quais se atribuem significados culturais. (LOURO, 2008, p.15).

De acordo com Butler (2019), o gênero é fluante. Desta forma, o homem com características masculinas pode se apropriar, tanto de uma identidade de gênero feminina quanto de uma identidade de gênero masculina. A mulher da mesma forma, pode se apropriar de uma identidade feminina ou masculina. Nesse sentido, é possível compreender que o corpo é assexuado, biologicamente possui um sexo que o definiu culturalmente como homem ou mulher, mas sua identidade de gênero será assumida pelo corpo que é assexuado. Assim, “os gêneros são significados culturais assumidos pelo corpo sexuado, não se pode dizer que ele decorra, de um sexo” (BUTLER, 2019, p. 24).

### 3.2 Contextualizando o papel da mulher na sociedade

No período do Brasil colonial, as mulheres eram responsáveis pelos cuidados doméstico e dos filhos. Até os dias atuais elas carregam essa sobrecarga de responsabilidade enraizada na cultura patriarcal, que constituiu culturalmente funções específicas para homens e mulheres até mesmo antes da chegada dos portugueses no Brasil. Dito isso, ainda se observa situações remanescentes na cultura indígena, comunidade quilombolas, na cultura brasileira, no jeito que se constituiu histórica e socialmente estas sociedades.

Segundo Lugones (2014) os povos civilizados são chamados de homens e mulheres, já povos indígenas, africanos/as e escravizados/as eram pertencentes de outra espécie tidos como animais sexuais e selvagens. O homem colonial moderno, europeu, burguês, possuía aptidões para governar, um perfil social aceitável, homem, heterossexual, provido de razões e cristão. Já a mulher europeia burguesa, tinha o papel de reproduzir, conservar sua pureza e “estar atada ao lar a serviço do homem branco europeu burguês” (GONES, 2014, p. 936).

Conforme Noronha et al. (2009), no período da Primeira República, entre 1889 e 1930, no final do século 19 e início do século 20, as mulheres não votavam, não tinham seu trabalho reconhecido. Aquelas que necessitavam trabalhar fora de casa, dependiam da autorização dos pais ou dos maridos. Vivenciando na pele as desigualdades sociais entre os sexos, grupos de mulheres reuniram-se para buscar seus direitos, surgindo os movimentos feministas sociais, uma vez que estavam cansadas de serem propriedades dos homens e de terem que cumprir obrigações específicas para elas.

Para Louro (2000), a predominância sobre o que constitui o masculino e feminino vem da natureza da vida doméstica e do trabalho, criando grupos sociais em que as formas de poder moldam a vida sexual das pessoas. Dessa forma, o papel de poder definido pelo sexo fixa papéis e obrigações sociais de acordo com o sexo biológico. De acordo com Lugones (2014, p. 936) “os europeus brancos burgueses eram civilizados; eram plenamente humanos [...] dicotomia hierárquica como marca do humano tornou-se ferramenta normativa para condenar os/as colonizados/as”. O trabalho doméstico, destinado as mulheres, sempre existiu no meio de povos, comunidades, abarcados pelo poder masculino, como índios e negros, que não eram considerados humanos e sim povos selvagens.

As mulheres, com muitas responsabilidades, trabalhavam na lavoura ou nas cidades nas linhas de produção para ajudar no sustendo da casa. A escola apresentava uma força primordial no sentido de transformação social do cidadão, porém, grande parte dos alunos eram meninos. Corrobora Lopes et al. (2000, p.79) que as mulheres brancas e negras, independentemente da classe social, “não tinham acesso à arte de ler e escrever”, as mulheres eram caladas, meninas eram educadas para o cuidado e, desde de cedo, aprendiam as tarefas domésticas.

### **3.3 A barreira invisível: *glass ceiling* (teto de vidro)**

A identificação das identidades de gênero femininas e masculinas culturalmente são definidas antes mesmo do nascimento, com isso se agregam valores e se definem papéis sociais dos afazeres de homens e mulheres. Para Burin (2010), os estudos sobre o desenvolvimento da identidade genética são organizados de forma assimétrica, porque as mulheres exercem a maternidade e reproduzem subjetividades sociais femininas e masculinas diferenciadas, promovendo as desigualdades. Assim, “enquanto as meninas podem se identificar mais direta e imediatamente com suas mães, os meninos não fazem o mesmo com seus pais” (BURIN, 2010 p. 13).

O espaço doméstico, tradicionalmente cultural, abrange a divisão e, assim, as desigualdades sociais iniciam dentro do lar, na distinção de papéis por gênero. Valida Fernandez (2019, p. 82) quando relaciona a isso “as questões do trabalho doméstico, invisível, e da dupla jornada que as mulheres a ele submetidas precisam enfrentar”. Essa divisão desigual envolve uma relação próxima e afetiva da menina com a mãe, uma construção de vínculos que já prepara a menina para a maternidade, o cuidado com a casa e com o marido. Ademais existe uma “identificação precoce que eles concordam é que em nossos modos de organização cultural familiar haveria um excesso de mãe e uma falta de pai na educação dos filhos” (BURIN, 2010, p. 16).

A mulher, no século 21, enfrenta desafios e preconceitos no mercado de trabalho, não obtendo seu real valor, isso parece ser invisível aos olhos de todos dentro da maior parte das empresas no Brasil, principalmente em relação à questão salarial, embora essa discrepância venha associada à cultura, mas também a disputas sociais, a conflitos, à definição de lugares ocupados pelo homem na sociedade (CAVALHEIRO, 2019). Burin (2010) reforça a necessidade de uma quebra de paradigmas no campo social, pois a grande demanda de trabalho tem afetado a saúde

das mulheres, e a importância de flexibilizar pensamentos e condutas para evitar conflitos e problemas que resultem do modo de pensar construído culturalmente pelos modos de vida.

Além disso, percebe-se que é difícil uma mulher ascender profissionalmente e, quando ela consegue assumir cargos de liderança, sua remuneração é inferior à do homem. Esse fenômeno “é conhecido na literatura internacional como *glass ceiling* (teto de vidro), uma referência às barreiras não-explicítas que impedem às mulheres ascenderem aos altos escalões das empresas” (COELHO, 2014 p. 143). São as chamadas barreiras invisíveis que impedem o crescimento e o desenvolvimento profissional da mulher. Ainda mais, considerando o nível do cargo dentro da empresa “suas carreiras são necessárias duas vezes mais do que seus colegas homens para provar seu valor” (BURIN, 2010, p. 22).

As mulheres que conseguem uma vaga no mercado de trabalho e que precisam assegurar o sustento da família, que são chefes do lar, ainda enfrentam a “defasagem dos ganhos econômicos [...] quando comparados com aqueles indivíduos do gênero masculino com idêntica formação” (FERNANDEZ, 2019, p. 84). Muitas dessas mulheres, além de trabalhar fora e serem provedoras do lar, ainda necessitam dar conta dos afazeres domésticos e dos filhos. Fernandez (2019), quando aborda a realidade social e cultural, afirma que:

[...] as diferenças no valor do salário entre gêneros, em uma grande parte das ocupações, não têm causa biológica relacionada às diferenças nas habilidades ou na força física entre os sexos, mas possui sim um caráter social ainda hoje vigente na maior parte das sociedades, relacionado à atribuição das tarefas de sustento da família ao homem e de cuidados domésticos e reprodução da força de trabalho à mulher (KON *apud* FERNANDEZ, 2019, p.84).

Passou o tempo em que a vida das mulheres estava vinculada aos cuidados familiares e à maternidade, todavia, os “discursos politicamente corretos quanto à igualdade de oportunidades educativas e de trabalho, na prática não se cumprem” (BURIN, 2010, p. 20).

De acordo com Gutierrez (2015), do jornal folha de São Paulo, o mercado de trabalho parece ser favorável aos homens, com maior intensificação nos últimos 12 anos. A desigualdade de gênero, que aumenta ainda mais quando o homem possui mais escolaridade, não é um problema somente no Brasil. Além disso, as mulheres

ocupantes de cargos tipicamente masculinos enfrentam exigências de seus colegas homens, quando elas erram, respondem pelo fato de ser mulher (BURIN, 2010).

Consoante Irene Natividad, presidente da Cúpula Global das Mulheres, essa discrepância em relação aos salários entre homens e mulheres não está associada à taxa de desemprego ou ligada aos *status* da economia do país. O levantamento de dados da OIT (2014, p. 25), mostra que “o salário mensal médio de um empregado do sexo masculino é 30% mais alto do que do sexo feminino: R\$ 1.213,70 e R\$ 903,10”.

Mesmo as mulheres, tendo graduação e pós-graduação, possuem desvantagem em relação aos homens. De acordo com Louro (2000, p. 9), para o “reconhecimento de identidades inscreve-se, ao mesmo tempo, a atribuição de diferenças. Tudo isso implica a instituição de desigualdades, imbricado com as redes de poder que circulam numa sociedade”. Nesse sentido, Burin (2010, p.20) afirma que as oportunidades continuam sendo dos homens.

[...] considerado o principal responsável pela educação dos filhos pequenos, cuidado da família e laços íntimos, de modo que quando há oportunidades de trabalho em condições de relocação e emprego de migrantes, aqueles que aceitam essas oportunidades continuam a ser homens, ambas as mulheres permanecem nos locais onde suas famílias e os laços de intimidade se desenvolvem.

Considerando-se a predominância cultural masculina, destaca-se o empenho e as lutas das mulheres na busca por direitos e pela igualdade social. Vale lembrar que a luta das mulheres pelos direitos iniciou em meados de 1910, começando pelo direito ao voto, conquistado em 1932. De acordo com Santos et al., (2014, p. 63), “o futuro dependerá da capacidade que homens e mulheres terão para negociarem seus interesses e, apesar das diferenças, construirão espaço de oportunidades iguais para todos”. É importante ressaltar que mesmo em número menor as mulheres se destacam no mercado de trabalho, ocupando cargos de liderança, apesar de ainda existir preconceitos. Mas sua rotina como “donas de casas” parece interminável. Mesmo com cargos de liderança nas empresas ainda têm outras responsabilidades fora da empresa, que lhe exigem demanda e atenção. Assim, necessitam trabalhar muito mais para provar que são capazes de enfrentar os desafios (SANTOS et al., 2014).

Não basta conviver com a barreira do teto de vidro, muitas mulheres ainda enfrentam a chamada “fronteira de cristal”, imposta quando devem optar entre a

carreira e a família (BURIN, 2010), quando ficam divididas entre ganhos financeiros maiores e a atenção aos filhos. Considerando a cultura patriarcal, maridos não aceitam que suas esposas tenham salários maiores do que os deles, visto que a responsabilidade pelo sustento da casa é do homem.

Infelizmente existem códigos sociais que impem ao gênero feminino limitações, há falta de políticas públicas contra a desigualdade de gênero. Muitas mulheres investiram tempo e dinheiro para construir suas carreiras e conquistar sua independência financeira, mas esbarraram com a resistência imposta a elas pelas exigências do mundo do trabalho. São fronteiras invisíveis que provocam sentimentos de inferioridade, trazem sobrecarga e afetam a saúde emocional da mulher (BURIN, 2010).

Uma forma de promover a igualdade é a criação de políticas públicas eficazes, como criação de programas e ações estratégicas específicas para mulheres, como forma de compensar as diferenças enfrentadas pela condição de gênero (ABRAMO, 2007).

Os dados mostram a desigualdade salarial existente, a predominância masculina sobre as mulheres e a sobrecarga de horas trabalhadas por elas, não remuneradas, fora do horário do trabalho formal. No que se refere às demandas no lar, cabe ressaltar a conscientização, para que homens e mulheres possam dividir suas rotinas da casa, o cuidado dos filhos e demais atividades de forma igualitária, a fim de que ambos tenham mais tempo livre para outras atividades de seu interesse.

[...] medidas são dirigidas a um grupo específico e destinam-se a eliminar e a prevenir a discriminação e a suprimir as desigualdades resultantes de atitudes, comportamentos e estruturas existentes, baseados em estereótipos sobre a divisão dos papéis sociais entre homens e mulheres (OIT, 2007, p. 20).

As desigualdades e responsabilidades da família ainda estão atreladas às mulheres, principalmente em se tratando dos filhos. Mesmo que a igualdade de gênero esteja prevista em lei (Constituição de 1988), a sociedade apresenta contexto desigual em termos de oportunidades e salários. As políticas públicas atuais parecem não suprir todas as necessidades de igualdade de direitos.

#### 4. Entrevistadas do curso Jovem Aprendiz: a primeira experiência de trabalho

Esta categorização, responde ao primeiro objetivo específico, onde buscou-se identificar os fatores que mobilizaram as estudantes a participarem do programa jovem aprendiz. Neste sentido, receber a notícia de ter sido selecionada pela empresa no cargo de jovem aprendiz é o primeiro passo para a entrada no mercado de trabalho, *gostei bastante, pois seria a minha primeira experiência trabalhando, porque nunca havia trabalhado antes* (JA-2)<sup>3</sup>. Todavia, obter esta visibilidade, de forma significativa e cultural, é oportunizar-se vivenciar as instabilidades de identidades de gênero simbolicamente (LOURO, 2008).

Neste sentido, se permitir o autoconhecimento a partir das novas experiências profissionais; que se darão através de trocas de vivências, pela cultura, o meio social que estas jovens estão se inserindo. Oportunizando-se a vivenciar novas experiências no mercado de trabalho, enfrentando desafios do cotidiano. Assim, “os jovens brasileiros são esforçados e trabalhadores e, muitos jovens tem conciliado o trabalho e estudo” (BRASIL, 2011).

Esta experiência precoce no mercado de trabalho, vem de necessidades econômicas, muitas vezes os jovens acabam largando os estudos e permanecem apenas trabalhando, por não conseguir dar conta de tudo. No Brasil, é privilégio de poucos a oportunidade de estudo até concluir o ensino superior. De acordo com Abramo (2013, p. 42), as mulheres mais jovens têm necessidade de enfrentar seus familiares, pela falta de políticas públicas que favoreçam a “conciliação e corresponsabilidade, no âmbito do trabalho e da família”. Assim para as mulheres jovens estudantes e ou com filhos pequenos, se ampliam as dificuldades de estudar, trabalhar, cuidar da casa e ainda de filhos.

Para Santos (2019), as ideológicas sociais impactam negativamente na aprendizagem profissional, pois os jovens ingressam no mercado de trabalho já com estereótipos pela falta de experiência, reafirmados por colegas, gestores, o que dificulta o desenvolvimento de sua trajetória profissional, muitas vezes impactando em sua efetivação após o término do curso de aprendizagem.

Realizar o processo seletivo nas empresas é um grande desafio, pois, gera sentimento de insegurança, nervosismo, ansiedade e a dúvida, será que vai dar certo, *fiz a entrevista na empresa, agora estou lá trabalhando* (JÁ-3). Nesta perspectiva, a

---

<sup>3</sup> A partir deste capítulo as falas das entrevistadas estarão em itálico.

mulheres jovens no mercado de trabalho trazem consigo seu potencial, a criatividade, capacidade de promover mudanças, assim como a inovação e o desenvolvimento social, a erradicar as desigualdades (UNESCO, 2021). Pode-se dizer as desigualdades de gênero entre homens e mulheres, em seus postos de trabalho existe, mas não se limitam ao serviço pesado, mas ainda enfrentam a subalternidade de cargos masculinos e ao sexismo.

De acordo com Vaz (2013), os obstáculos sócio-históricos enfrentados pelas mulheres, fortaleceu em sua qualificação e ingresso ao mercado de trabalho, superando obstáculos e, conquistando se espaço, mas ainda buscam conciliar a vida pessoal com a profissional, tendo de dar conta da sobre carga de trabalho que muitas vezes não é remunerado. Ou seja, o trabalho doméstico realizado pela mulher não é, e nem nunca foi remunerado. Pois ao chegar em casa, precisa arrumar a casa, estudar, as vezes atender as necessidades dos filhos, quando os tem. Enquanto aos homens ainda tem o poder patriarcal de manter o sustento, se esquivando de sua parte de responsabilidade e não faz. Neste sentido, quem acaba fazendo é a mulher por necessidade para deixar almoço pronto, roupas limpas por exemplo.

Já no caso da jovem aprendiz (JÁ-1), relatou *fui encaminhada pela escola, para fazer o curso de jovem aprendiz, estou gostando muito*. Percebe-se por meio das falas a importância de participar do curso e iniciar a sua trajetória profissional, *estava em casa, quando recebi a ligação da empresa, onde deixei currículo e, perguntaram sobre o meu interesse em trabalhar nesta empresa, após a entrevista, fui selecionada*. A aprendizagem profissional, engajada ao ensino médio tem favorecido jovens na continuidade do término dos estudos e ingresso no mercado de trabalho. (OIT, 2014). Então procedeu-se os encaminhamentos, *o setor de Recursos Humanos da empresa, me explicou sobre o funcionamento o curso, onde faria o estudo teórico no Senac e a prática na empresa (JA-2)*.

Nesse sentido, ressalta-se a falta de políticas públicas de forma eficiente para todos/as os/as jovens do Brasil, realmente tivessem condições de somente estudar sem precisar trabalhar, o que é um privilégio de poucos.

Considerando a faixa etária de jovens no Brasil de 15 a 29 anos, “tal idade não se deveria precisar trabalhar, mas estar apenas estudando para conseguir melhor colocação na vida e ter mais tempo para formação, ou em trabalhos que colaborassem na formação dos jovens de forma gratificante” (ABRAMOVAY; CASTRO 2015 p.18).

Corroborar, Santos (2019, p.109), “a Lei da Aprendizagem colabora com esse sentido atribuído pelos jovens [...] se não fosse pelo amparo da LA, teríamos índices elevados de desligamento de aprendizes”. A falta de experiência, imaturidade, falta de atenção principalmente no início da trajetória profissional é comum erros, de esquecimento de recados, documentos guardados em arquivos errados, isto faz parte do processo de aprendizagem e desenvolvimento. Infelizmente acabam pesando no término do programa, não ocorrendo efetivações.

O programa jovem aprendiz, vem oportunizar a inserção de jovens ao mercado de trabalho, de acordo com o levantamento de dados demográficos do questionário desta pesquisa, constatou-se uma necessidade de trabalho para ajudar no sustento do lar e na compra de seus pertences pessoais. *Depois do término do curso Jovem Aprendiz, espero continuar trabalhando no mercado, até encontrar outro emprego melhor, para pagar meus estudos (JA-2)*, questionou-se no que a jovem gostaria de cursar na faculdade, assim como sua área de atuação, *gosto bastante de animais, de cuidar deles, entender um pouco sobre este assunto, acho que optaria por Biologia (JA-2)*. “Vale lembrar que as mulheres e, em especial, as meninas compunham a maioria da força de trabalho dos setores mais dinâmicos da indústria no começo do século 20 em vários países da América Latina” (OIT, 2010 p.18).

Ressalta-se a inserção do jovem aprendiz na empresa sendo a primeira oportunidade de trabalho, mas se sabe que nem sempre o mesmo estará trabalhando naquilo que gosta ou no que realmente gostaria de trabalhar. Pois, sua inserção se dá pela Lei de cotas de aprendiz, através da Lei nº 10.097/2004, em parceria com a Instituição formadora, no caso o Senac. Em suma, esta Lei de cotas de 5% a 15% de jovens, dependendo do número de funcionários da empresa, não oportuniza mulheres negras, pardas ou de outras etnias, assim as oportunidades de trabalho para todos/as jovens ajudam a “combater a pobreza, o desemprego e o trabalho precário também significa combater a discriminação impulsionada por estereótipos e papéis que põem as mulheres e a população negra em condição de maior vulnerabilidade” (OIT, 2010 p.83). O programa JA é uma oportunidade sim, para os jovens melhorarem de vida, sonhar com o futuro melhor, a chance de sair da vulnerabilidade pela educação e trabalho.

---

<sup>4</sup> Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Dispõe sobre a Consolidação das Leis do Trabalho CLT. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/10097.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/10097.htm)>. Acesso em: 09 abr. 2021.

De acordo com (JA-3), *a minha família tem uma lancheria, então, já trabalhava antes, mas gostaria de trabalhar em algo diferente, para crescer e evoluir em uma profissão*. Neste sentido, as tendências evidenciam que mulheres com baixa escolaridade tende a trabalhar na prestação de serviços de indústrias, enquanto a mulher de classe média, de escolarização a nível formal, tende a trabalhar na produção de itens de consumo, já as mulheres negras realizam o trabalho domésticos; onde os postos de trabalho parecem ter um certo controle do nível de escolaridade, assim como a boa aparência, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT):

[...] o mercado de trabalho no Brasil, assim como no resto do mundo, vem passando por transformações profundas. Um dos fatores responsáveis por essa mudança é o aumento da participação da mão de obra feminina. Além do mercado de trabalho, o sistema educacional também vem incorporando, ao longo do tempo, as mulheres. Esse espaço tem sido conquistado pela luta das mulheres, fazendo diminuir a distância entre homens e mulheres. Apesar de todos esses avanços, a mulher precisa estar atenta às manifestações de discriminação/preconceito, sejam de gênero ou étnico-raciais, bem como os mitos e papéis de submissão/subordinação e de docilidade/desvalorização. (OIT, 2010 p.92).

Nestes termos, as mulheres ainda lutam pela igualdade de gênero, as mais jovens sonham com um futuro promissor que garanta uma vida profissional estável, então o curso de aprendizagem “contempla adolescentes e jovens entre 14 e 24 anos incompletos. Prevê uma proteção ao jovem aprendiz, considerando sua condição peculiar de desenvolvimento, tendo como prioridade o caráter educativo sobre o produtivo” (SANTOS, 2019 p.101), porém não garante a efetivação nem permanência após o término.

#### **4.1 Inserção da mulher no mercado de trabalho**

Esta categoria, também se vincula ao primeiro objetivo, investigando fatores que mobilizaram as estudantes a participarem do curso, considerando aspectos importantes das falas, pois é através do programa jovem aprendiz que ocorre a inserção das jovens ao mercado de trabalho. De acordo com OIT (2010), reforça sobre a importância da construção de uma sociedade igualitária, oportunizando trabalho para todos/as às pessoas sem discriminação, seja por sexo, etnia ou deficiência. De acordo com Pena (1981, p.61), “a legislação trabalhista obteve-se aos interesses do modelo de família patriarcal, onde foi estabelecido uma proteção em relação ao trabalho da mulher, direcionando-as dentro do berço”, neste sentido, identifica-se a

falta de novas legislações para incluir a mulher no mercado de trabalho com equidade, ou seja, todas as mulheres, negras, brancas, quilombolas, indígenas, deficientes e outras de diferentes etnias, diferentes identidades de gênero.

Durante a entrevista na escuta da fala da JA-1, chamou a atenção da pesquisadora, à força de vontade desta jovem de vencer na vida, falamos de uma mulher, estudante, com deficiência intelectual leve.

Atualmente as mulheres deficientes que alcançaram cargos de liderança nas empresas, durante o seu percurso acadêmico e profissional foram determinadas no desenvolvimento de habilidade como, a busca de qualificação, liderança, autoconhecimento e também, autoconfiança, para conviver com as diferenças. (OLIVEIRA, 2011).

Assim, a aluna JA-1 de inclusão relatou como foi o seu encaminhamento para a vaga, *a professora da sala de recursos, onde frequento, solicitou me atestado médico para dar o encaminhamento à empresa (JA-1)*, nestes termos, a pesquisadora buscou identificar o motivo da aluna frequentar a sala de recursos da escola, a mesma relatou, *frequentava salinha de recursos para melhorar minhas habilidades na sala de aula*. Ressalta-se que as mulheres e, também pessoas com deficiência, ao longo de muitos séculos, foram impedidas da participação social e de inserção ao mercado de trabalho (ANDRADE; ARAÚJO, 2015).

De acordo com a Lei nº 13.145 de 2015, dispõe sobre Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, “destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania”. (BRASIL, 2015). Logo após a entrevista foi solicitado para a aluna, o envio de seu laudo médico, e a mesma encaminhou pelo WhatsApp, onde consta CID 10: apresenta (F.70) que significa, Deficiência Intelectual - Transtorno do Desenvolvimento Intelectual - leve, de acordo com o Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-5), desta forma a “inclusão social das pessoas com deficiência deve ser um dos objetivos nas sociedades que defendem os valores da solidariedade e da integração, além do respeito pelas diferenças pessoais”. (OLIVEIRA, 2011 p.08).

Ressalta-se ao falarmos das mulheres, incluímos todas, independente de classe social, identidade de gênero, deficiência, etnia ou cor. É visível nesta jovem a

sua força de vontade, o quanto o curso e o trabalho da prática na empresa, auxiliam no seu desenvolvimento de potencialidades.

A sociedade busca uma normatização de corpo perfeito, assim, “(...) a naturalizada dos discursos hegemônicos da geografia branca, masculina e heterossexual, que nega essas existências e também impede o questionamento da diversidade de saberes que comprem as sociedades e suas mais variadas espacialidades (SILVA, 2009 p.26). Neste sentido, o corpo segue uma normatização social, visto como “normal”, aquele que não se encaixa com as regras sociais, sofrem estigmas, principalmente corpos de pessoas deficientes (ANDRADE; ARAÚJO, 2015).

Conforme a (JA-3) com 17 anos, *eu tinha 13 anos ainda, quando fiz meu primeiro currículo e, me inscrevi em várias vagas pela internet, mas nunca recebi nenhum retorno, desde meus 13 anos já tinha vontade de entrar para o mercado de trabalho, e continuou, minha família sempre teve lancheria, mas eu gostaria de algo diferente, então meus dindos levaram meu currículo na loja, desde então estou trabalhando lá como Jovem Aprendiz.* Assim, as mulheres jovens enfrentam dificuldades de ingressar no mercado de trabalho, uma estatística brasileira preocupante, um dos motivos destacados pelos dados do IBGE seria o grau de instrução, ensino fundamental incompleto, entre aquelas que não trabalham e não estudam, são as que possuem filhos (G1, 2015). Desta forma, a OIT (2010, p.22), reforça:

[...] as pessoas negras são maioria entre os mais pobres no Brasil e, no caso das mulheres, os determinantes de raça se entrecruzam e se potencializam com os determinantes de gênero, criando uma situação de maior vulnerabilidade à pobreza e dificuldades significativamente maiores de acesso a um trabalho decente.

Para Louro (1997), aborda a visibilidade da mulher que parte deste mundo doméstico, partindo para o trabalho fora do lar, nas fabricas, oficinas, lavouras, ocupando outros espaços como lojas, escritórios entre outros. Neste sentido, a entrevistada (JÁ-2), ressalta sobre sua inserção no mercado de trabalho, *acho que é uma algo bom para mim, pois terei mais oportunidades, agora ultimamente é difícil encontrar emprego, ainda mais como jovem aprendiz, a maioria das empresas exigem experiência* (JÁ-2). Obter a primeira experiência de trabalho significa alavancar sonhos, agregando novas vivências e experiências, rescrevendo uma nova história

sobre o papel social das mulheres e, quem sabe um dia elas não carregaram as responsabilidades de “cuidadoras”.

No contexto atual, o trabalho da mulher ainda é visto como força secundária, a partir de uma hierarquização entre público e privado, no berço do núcleo familiar o homem é o provedor, a mulher é responsável pela área privativa (casa, lar, afazeres domésticos), por isso, é considerada “uma provedora secundária” (OIT, 2010 p.22).

Atualmente, falta políticas públicas para incentivo das mulheres, pois são poucas que conseguem vencer as barreiras invisíveis, desafios e conquistar seu espaço e cargos nas empresas. Neste sentido, as mulheres mais vulneráveis acabam presas na rotina doméstica e cuidado com os filhos, já aqueles que possuem mais condições econômicas, conseguem batalhar por estudo e emprego, obtendo oportunidades apesar das resistências sociais e culturais.

Segundo a JA-3, também concorda, “*acho que é um grande avanço para mim, pois nunca tive a oportunidade de estar trabalhando em uma empresa diferente, nunca tinha me imaginado num lugar assim que não fosse junto com meus pais*”. Ressalta-se que a JA-3, é a jovem que sempre trabalhou auxiliando seus pais na lancheria da família.

Desta forma, observa-se uma perspectiva de futuro em busca de um trabalho melhor, reconhecendo que a sua inserção pelo jovem aprendiz, é uma porta de entrada, oportunizando vivenciar diferentes experiências, ganhar seu dinheiro, conduzir sua vida da melhor maneira possível na busca de um futuro melhor, rentável.

#### **4.2 Empoderamento feminino: aprendendo a se posicionar na empresa**

Está categoria também se vincula, ainda ao primeiro objetivo, onde identificou-se pelas falas das entrevistadas a importância do empoderamento feminino, também desenvolvido no curso jovem aprendiz, o qual objetivou-se identificar os fatores que mobilizaram as estudantes a participarem do curso. Dentro desta categoria, identificou-se outras características que fazem parte das perspectivas das alunas como aprendizagens sobre posturas e comportamentos dentro do ambiente de trabalho, assim, *o curso ensina a se posicionar melhor dentro da empresa, a falar de forma correta, sou uma pessoa muito fechada, mas agora estou melhorando isto no meu trabalho* (JÁ-1). Conforme a Lei nº 13.146/2015, o Art. 34, dispõe sobre “pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente

acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas”. (BRASIL, 2015).

Neste sentido, a jovem continuou falando sobre seu perfil profissional, se descrevendo como uma pessoa reservada, *sou uma pessoa muito quieta, na minha, passo a impressão de estar brava, mas é apenas meu jeito de ser* (JÁ-1). Assim, “políticas voltadas para as Leis de educandos que necessitam de atendimento e atenção especiais são importantes e são também multiplicadoras de metodologias” (JUSTUS, 2019 p.22).

Desta forma, observou-se fatores motivadores em relação ao curso do Senac, de proporcionar a preparação para o mercado de trabalho, no desenvolvimento de aprendizagens significativas. Assim, *espero que mais a frente, diante, após o término do curso, quero colocar tudo o que aprendi em prática, como já venho fazendo, foi bom fazer este curso, porque, antes eu era muito envergonhada, tinha vergonha de falar, mas agora já melhorei bastante* (JÁ-2). Neste sentido, “prevenir a discriminação e a suprimir as desigualdades resultantes de atitudes, comportamentos e estruturas existentes, baseados em estereótipos sobre a divisão dos papéis sociais entre homens e mulheres” (OIT, 2007).

No entanto, estas aprendizagens, ajudam as alunas em relação ao seu empoderamento, com o intuito de promover a igualdade de gênero no mercado de trabalho, efetivando seus direitos.

Segundo a OIT (2007), o empoderamento da mulher proporciona uma autoconfiança, e um processo de conscientização e, ampliação de capacidades, assim como, poder e segurança na tomada de decisões, proporcionando ações transformadoras no ambiente em que se insere. A base deste empoderamento e fortalecimento se inicia no curso, conforme relato da JÁ-1, *está sendo uma aprendizagem muito boa, pois estou aprendendo muitas coisas e, o professor também pode ensinar mais um pouco, para aprendermos coisas novas, como por exemplo, se comportar, se defender, sobre nossos direitos*, então, neste sentido, utilizando a entrevista semiestruturada, questionou-se sobre os direitos a que se refere, *porque não conhecemos nossos direitos, muitas pessoas xingam a gente no trabalho, não nos respeitam, aconteceu uma situação no meu trabalho, onde um cliente xingou uma pessoa com deficiência (PCD), e não podemos fazer nada* (JÁ-1). Este é o desabafo

de vivências de mulheres deficientes, no mercado de trabalho, sujeitas a exposição, além da falta de respeito.

No contexto social, se tornam visíveis atos de sexismo, comportamentos preconceituosos e hostilidade, para Kilomba (2019, p.45), a negação (não aceitação) do outro/a é uma defesa inconsciente do ego, uma recusa “para resolver conflitos emocionais”, a não aceitação da realidade, onde a pessoa nega ter pensamentos e sentimentos, de forma inconsciente acaba afirmando e expressando seu preconceito em relação ao outro/a.

Assim, a aluna entrevistada referiu-se aos direitos das pessoas com deficiência, e pela sua fala observou-se a importância deste fortalecimento, de uma estudante, mulher e deficiente intelectual leve, que como qualquer mulher está exposta ao preconceito, discriminação de gênero, discriminação pela deficiência, vindas através de assédio moral, bullying ou pressão no trabalho.

Conforme a Lei nº 13.146 de julho 2015, dispõe sobre a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Assim, o Art. 5º se refere “(...) pessoa com deficiência será protegida de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, tortura, crueldade, opressão e tratamento desumano ou degradante”. (BRASIL, 2015). Infelizmente, a Lei não se desenvolve na prática, de acordo com o relato da JÁ-1, a mesma sofreu discriminação no seu trabalho. “A violência simbólica institui-se por meio da adesão que o dominado não pode deixar de conceder ao dominador (logo, à dominação), uma vez que ele não dispõe para pensá-lo ou pensar a si próprio”, (SAFFIOTI, 2001 p.118). A pessoa que sofre assédio moral, passa por humilhação quando a situação se torna repetitiva no local de trabalho, causando hostilização e constrangimento frente aos demais (OIT, 2010).

No relato do JÁ-3, vinculado ao objetivo, que abrange os fatores que mobilizaram as estudantes a fazer o curso, observou-se suas expectativas em relação as aprendizagens, *as minhas expectativas é aprender muito mais do que já estou aprendendo agora, para conseguir ter uma carreira, estabilidade... me deu um branco agora*. Neste momento, algo paralisou está jovem, que relatou, *deu um branco*, entende-se que não é uma pergunta fácil de responder, pois se remete a pensar no futuro, o que realmente se quer fazer da vida, suas incertezas e inseguranças, em seguida, a jovem prosseguiu, *tenho muito interesse pela área administrativa, contabilidade, algo neste sentido* (JÁ-3), se referindo as áreas do conhecimento, das

ciências exatas. De acordo com a OIT (2010), “o aumento da presença feminina no mercado de trabalho, que tensiona o modelo baseado na divisão dicotômica entre a mulher cuidadora e o homem provedor, o avanço dos temas relativos à igualdade de gênero” (p.18).

O empoderamento prevê o desenvolvimento de princípios morais, na busca de uma cultura solidária e justa, na busca de democracia e igualdade de mulheres e homens, visando a transformação social que promova a valorização da diversidade, assim como a igualdade de oportunidades de etnias, gênero, cor no mundo do trabalho. (OIT, 2010). Neste sentido, a jovem entrevistada desabafa, *eu demorei para entrar no mercado de trabalho, porque meu pai achava que eu não conseguiria me adaptar com rotina do trabalho* (JÁ-1); pelo motivo da aluna ser uma pessoa deficiente. Nestes termos, “fatores utilizados como argumento para limitar ou restringir a participação feminina no mundo do trabalho, ao promoverem reconfigurações [...] resultam na alteração de padrões de comportamento em relação ao gênero” (CAPPELLE, 2004 p.13).

Importante voltar ao passado, meados da década de 70, na crescente industrialização e surgimento de novos comércios, surgem novas funções administrativas, onde os cargos foram sendo assumidos pelas mulheres, como balconistas e secretárias (BRUSCHINI, 1981).

#### 4.3 Obstáculos a continuidade do trabalho e dos estudos

Já nesta categorização vem responder ao terceiro objetivo específico, onde buscou-se investigar situações, que pudessem impedir as alunas de concluir o curso dentro do Programa Jovem Aprendiz, tendo em vista sua não inserção no mercado de trabalho através do curso.

Seguindo este raciocínio, relatou a JÁ-1 sobre possíveis situações que podem ocasionar a desistência de alunas no curso, *penso que pode ser, pelo motivo de não se sentir à vontade no curso, eu me sinto bem, mas já teve colegas que não se sentiram bem no curso, ou não gostaram e acabaram saindo*. Aqui cabe ressaltar a falta de interesse dos jovens, que é de fato, um dos motivos que causam a evasão escolar; como concorda a jovem entrevistada JÁ-2, *há desinteresse de alunas, por achar que terão outras oportunidades igual a esta ali na frente*. Assim, descorda a JÁ-3, ao relatar, *desiste por achar que é muito trabalho, muita responsabilidade e não*

*aguentar*. Na reportagem do G1. com (2020)<sup>5</sup>, segundo o levantamento de dados do IBGE, as principais causas do abandono escolar são, a necessidades de trabalho, gravidez, falta de interesse, trabalho doméstico. O trabalho doméstico ainda faz parte da rotina de muitas meninas conforme o relato da entrevistada, *depois do término da aula, eu ajudo em casa nas atividades do lar* (JÁ-2). Assim, outros aspectos da rotina da mulher, podem causar a desistência nos estudos até mesmo de construir uma trajetória profissional como “casamento e maternidade sobre o trabalho da mulher, são mais sensíveis na economia urbana, onde as relações de trabalho são mais formais, com horários rigorosos e devido a deslocamento da casa para o trabalho, dificultam a conciliação de papéis (BRUSCHINI, 1981 p.59).

De acordo com a OIT (2014), sobre a força de trabalhos dos jovens no Brasil, de acordo com o sexo, homens jovens inseridos no mercado de trabalho, representam (66,4%), bem mais do que as mulheres que representam uma taxa de (47,6%). Deste modo, “a incidência de menos mulheres quanto mais elevada é a instância de poder, ainda que o grau de instrução feminino seja superior ao masculino em todos os níveis considerados” (VAZ, 2013 p. 2).

Neste sentido, a mulher que trabalha fora acaba muitas vezes fazendo atividades parecidas com as desenvolvidas no lar, para se manter perto daquilo lhe parece familiar, como se já tivesse experiência em algo, antes da iniciação ao mercado de trabalho, conforme relata e entrevistada JÁ-1, que também ressaltou os afazeres domésticos como parte de sua rotina, *faço as coisas de dentro de casa*. O fato é a sobrecarga para as mulheres, que além de trabalhar fora de casa, ainda dedicam seu tempo para estudar, cuidam do lar, filhos e animais de estimação. “A maternidade e a divisão do trabalho com base no gênero, que atribui às mulheres a principal responsabilidade pela manutenção da casa e da família, são fatores determinantes de desigualdades de gênero entre os sexos”, (OIT, 2007, p.81).

Nestes termos, muitas mulheres enfrentam as desigualdades e, por necessidade enfrentam a dupla jornada é o caso das “mulheres casadas, mães muitas vezes sofrem pressão para aumentar a renda familiar, sendo uma necessidade de força maior pelo sustento, que acabam não se importando com a dupla jornada”. (BRUSCHINI, 1981 p.60).

---

<sup>5</sup> Disponível em: <<https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2020/07/15/ibge-mede-o-problema-nacional-da-evasao-escolar.ghtml>>. Acesso em: 16 Mai. 2021.

Corroborando Davis (2016), o trabalho doméstico se torna visível, devido aos cuidados, como sendo rotina, algo natural da mulher. Muitas meninas desde muito pequenas, acabam ajudando em casa em pequenas atividades, desenvolvendo habilidades como o cuidado por exemplo. Segundo os dados do IBGE (2021), mulheres trabalham em média 21,3h semanais nos afazeres domésticos, incluindo o cuidado das pessoas da família.

Os cuidados domésticos passam de geração para geração, a mãe projeta na filha seu papel, visualizando-se sua continuidade, onde filha herda da mãe o cuidado, zelo se submetendo a desvalorização do trabalho doméstico (SEGATO, 1998). O processo de descolonizar o papel da mulher das marcas da história visa uma conscientização de uma sociedade abarcada pelo poder do homem branco, visto culturalmente como o chefe de família. Nestes termos, “descolonizar o gênero é necessariamente uma práxis. É decretar uma crítica da opressão de gênero racializada, colonial e capitalista heterossexualizada visando uma transformação vivida do social (LUGONES, 2014 p. 940).

Para a mulher é difícil a ascensão profissional, como se ela se causa uma instabilidade de sua permanência para a empresa, visto culturalmente o marido como provedor do sustento, assim que o mesmo ganhar bem, a mulher deixará seu trabalho, no caso de gravidez a mulher acaba sendo rotulada pela sua falta de produtividade, além de correr o risco de demissão após o período de retorno da licença maternidade. Ressalta-se que “as dimensões organizacionais, perpassadas pelas relações de poder, abarcam também as relações de gênero vivenciadas no espaço de interação social, em que o homem desempenha o papel de dominador e a mulher atua como dominada” (CAPPELLE, 2004, p.3).

Apesar das barreiras das desigualdades de gênero, as estudantes entrevistadas trazem consigo, a força de vontade em lutar pelo seu espaço e alcançar seus objetivos de trabalho e estudo. Segundo a JÁ-1. *elas tão ganhando voz para mostrar que sabem fazer tudo, que elas podem trabalhar com qualquer coisa.*

Os papéis de gêneros relacionados aos corpos, e as classes, etnias e raças ainda sofrem críticas, mesmo após períodos pós colonialistas, nestes termos, a demanda é urgente para superar as dualidades dos discursos de gêneros no contexto social e cultural (SILVA, 2009).

Para Silva e Silva (2020), o governo buscou meios para promover a igualdade de direitos entre homens e mulheres, através da Constituição Federal de 1988. Porém, “ainda existe uma desigualdade de direitos humanos entre homens e mulheres, tanto na equivalência salarial quanto nas relações de poder na sociedade, nem políticas públicas para incluir a diversidade de gênero e promover igualdade de direitos” (SILVA; SILVA, 2020, p.173).

Nessa perspectiva, falta políticas públicas, para a promoção de uma visualização para o trabalho não remunerado da mulher, onde em muitos lares brasileiros, elas são submissas servindo ao homem, lhe oferecendo uma rotina confortável, onde o homem provedor, de poder, recebe pronto seu almoço, suas roupas limpas deixando a cargo da mulher os cuidados do lar e da educação dos filhos.

#### **4. Considerações finais**

Neste estudo buscou-se investigar sobre as percepções e expectativas das estudantes, de acordo com suas vivências, em relação a sua preparação para o mercado de trabalho, em uma escola profissionalizante do sul do Brasil, com estudantes do sexo feminino de 14 a 24 anos, participantes do Programa Jovem Aprendiz do Senac de São Leopoldo/RS. Assim, o objetivo geral, propôs-se analisar as percepções, comportamentos e vivências das estudantes participantes referente as aprendizagens e inserção no mercado de trabalho. De acordo com a OIT (2014), sobre a força de trabalhos dos jovens no Brasil, de acordo com o sexo, homens jovens inseridos no mercado de trabalho, representam (66,4%), bem mais do que as mulheres que representam uma taxa de (47,6%).

De acordo com os resultados percebeu-se que a pesquisa não se conclui, pois há ainda há lacunas a serem investigadas acerca da subjetividade de pensamento e comportamentos destas 03 meninas entrevistadas. Na qual dividiram suas percepções, dúvidas, onde foi possível perceber tanto a maturidade e a imaturidade das jovens, que tem desejo de inserir no mercado de trabalho, mas não é apenas isso, é ir além, conquistar o seu espaço e reconhecimento profissional. Assim, “as dimensões organizacionais, perpassadas pelas relações de poder, abarcam também as relações de gênero vivenciadas no espaço de interação social”, (CAPPELLE, 2004, p.3).

O momento da entrevista, foi muito enriquecedor onde a pesquisadora percebeu que as jovens são de família simples, humilde, cada uma com sua bagagem de vida, ambas muito educadas, respeitaram o horário combinado.

A análise de dados foi dividida em dois momentos, em primeiro a transcrição das entrevistas semiestruturadas organizadas em cinco categoria para responder aos objetivos específicos, estas foram motivadas pelos relatos das alunas entrevistadas. Então, as categorias definidas foram: curso jovem aprendiz: a primeira experiência de trabalho; a segunda categoria abordou sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho; a terceira sobre empoderamento feminino: aprendendo a se posicionar na empresa; a quarta categoria, o papel do/da docente do processo formativo e as relações de gênero no contexto escolar e por último, identificar sobre obstáculos a continuidade do trabalho e dos estudos.

Cabe ressaltar que através dos relatos das entrevistadas, o título desta pesquisa tornou-se evidente em analisar. Assim, justifica-se a análise minuciosa das dos relatos sobre o que as alunas, pensam, dizem e sentem, oportunizando-as num espaço seguro de fala e expressão de sentimentos, comportamentos e vivências.

A pesquisa evidenciou o quando as alunas gostam do curso, o quanto estão aprendendo a nível de conteúdos sobre temáticas inerente a área da educação e social, como os discursos sobre gênero, mulher e sexualidade por exemplo e, comportamentos importantes no ambiente de trabalho. Percebe-se que o Programa Jovem Aprendiz, fortalece essas meninas, mulheres que tem sonhos e buscam um futuro melhor. Assim, melhorar a qualidade de vida, esses elementos também aumentam a parcela do orçamento familiar para a satisfação de outras necessidades básicas, como, por exemplo, alimentação, vestuário e higiene (OIT, 2014 p.75). Uma das meninas entrevistas é de inclusão, está chama a atenção da pesquisadora, pela sua força de vontade de querer trabalhar e conquistar se espaço e poder ser respeitada na sociedade.

Evidenciou-se nas falas a percepção das alunas em relação ao preconceito que muitas mulheres sofrem no mercado de trabalho, onde ainda existe discriminação quando mulheres ocupam cargas culturalmente definidos como masculinos, como cargos de liderança. Neste sentido a desigualdade se manifesta de diferentes maneiras para as mulheres, desde salários baixos, situações precárias de trabalho, humilhação em relação a sua capacidade, jornada de trabalho dobrada e dificuldade

de promoção (OIT, 2014). Desta forma, existe o domínio hegemônico “branco, masculino e heterossexual se dá pelas relações de poder que se praticam sobre o conjunto social” (SILVA, 2009, p.26).

O programa jovem aprendiz, vem oportunizar a inserção dos jovens no mercado de trabalho, em contra partida, ressalta-se Abramovay (2015), sobre a falta de melhores oportunidades aos jovens no mercado de trabalho. Sua inserção como jovem aprendiz das empresas, dar-se-á ocupando o cargo de Jovem Aprendiz, realizando tarefas simples como anotar recados por exemplo e, muitos casos não se tem oportunidade de efetivação deste jovem no término de contrato, onde as empresas buscam as contratações, apenas o fechamento de cotas. Assim, a média da faixa etária de jovens no Brasil de 15 a 29 anos, “tal idade não se deveria precisar trabalhar, mas estar apenas estudando para conseguir melhor colocação na vida” (ABRAMOVAY; CASTRO, 2015, p.18).

A pesquisa também constatou que as meninas ajudam com o trabalho doméstico, nos seus lares, ajudar em casa é importante, com tarefas simples, mas as estatísticas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021), tem alertado sobre o número de horas semanal realizadas pelas mulheres com afazeres domésticos é superior aos homens. Os cuidados domésticos passam de geração para geração, a mãe projeta na filha seu papel, visualizando-se sua continuidade, onde filha herda da mãe o cuidado, zelo se submetendo a desvalorização do trabalho doméstico (SEGATO, 1998).

Neste sentido, apesar das lutas das mulheres que não é mais pela igualdade e, sim equidade em relação aos homens, parece ainda ser um longo caminho a percorrer, as mulheres entrevistadas nesta pesquisa sabem disso, pois sentem na pele as diferença e desigualdades sociais entre homens e mulheres. Os desafios das mulheres para ocupar cargos de liderança no mercado de trabalho, se vincula a horas de trabalho a mais, onde geralmente é difícil para elas ter esta disponibilidade, pois o seu compromisso no final do dia e a noite é outro, buscando filho da escola exercendo a função de dona de casa (BURIN, 2004).

As desigualdades de gênero, raciais, étnicas são visíveis nos espaços de trabalhos, a mulher muitas vezes acaba desempenhando papéis simples, submissas aquele que tem o poder dominante que culturalmente se define por uma questão

biológica, resquícios da cultura machista patriarcal que detém ao conservadorismo e as normatividades sociais (OIT, 2014).

Considerando este estudo, percebe-se a falta de novas políticas públicas de eficácia no contexto social e educacional, pois “o domínio dos homens no campo das instituições culturais é compreendido pela primazia da ótica masculina na elaboração das representações sociais hegemônicas das mulheres, consideradas inferiores a eles” (SILVA, 2009, p. 34), assim, este estudo buscou-se responder aos objetivos propostos, levantando inquietações sobre a falta de oportunidades as jovens mulheres que se inserem no mercado de trabalho e, também para todas a equidade que começa dentro do lar e na sociedade, para romper com cultura do patriarcado e, as barreiras invisíveis do teto de vidro, na promoção de uma inserção justa com equidade sem sexismo.

## Referências

- ABRAMO, L. **A inserção da mulher no mercado de trabalho**: uma força de trabalho secundária? Tese (Doutorado). Programa de Pós-graduação em Sociologia - Universidade de São Paulo (USP). 2007.
- ABRAMO, L. Trabalho decente e juventude no Brasil: a construção de uma agenda. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA): **Boletim Mercado de Trabalho**, n. 55, ago/2013.
- ABRAMOVAY M.; CASTRO, M. Ser jovem no Brasil hoje: políticas e perfis da juventude brasileira. **Cadernos Adenauer XVI**, [S.l.] n.1, v.1, 2015
- ANDRADE, C.; ARAÚJO, J. A dupla desvantagem da mulher com deficiência no mercado de trabalho. *Revista Âmbito Jurídico*. [S.l.], n. 141, v. 19, out., 2015.
- BARDIN. L. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.
- BRUSCHINI. C. Trabalho da mulher; igualdade ou proteção? **Caderno de Pesquisas**. [S.l.], v.61, mai., 1981.
- BURIN. M. **Gênero y salud mental**: construcción de la subjetividad femenina y masculina. (Online). 2010. Disponível em: <<http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/handle/123456789/1529>>. Acesso em: 17 set. 2021.
- BRASIL. **Lei nº 13.146 de julho 2015**. dispõe sobre: Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm)>. Acesso em: 04 de Jul 2021.
- BUTLER. J. **Problemas de gênero**: Feminismo e subversão da identidade. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2019.
- CAPPELLE. M. et al. Uma Análise da Dinâmica do Poder e das Relações de Gênero no Espaço Organizacional. **RAE-eletrônica**, v. 3, n. 2, jul./dez. 2004.
- CAVALHEIRO, F. **Produção científica sobre teto de vidro**: análise bibliométrica na base de dados do google acadêmico entre os anos 2010 a 2018. Monografia (Trabalho de Conclusão de curso). Universidade Federal da Fronteira Sul, Cerro Largo, 2019.

COELHO, D. **Ascensão profissional de homens e mulheres nas grandes empresas brasileiras.** (Online). 2014. Disponível em: <<https://www.researchgate.net/publication/260400727>>. Acesso em: 14 jul. 2021.

DAVIS, A. **Mulheres, raça e classe.** São Paulo: Boitempo. 2016.

FERNANDEZ, B. Teto de vidro, piso pegajoso e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro à luz da economia feminista: por que as iniquidades persistem? **Cadernos de Campo: Revista de Ciências Sociais.** Araraquara, v.26, Movimentos sociais econômicos na contemporaneidade: teoria e experiências, p.79-103, jan/jun., 2019.

FOUCAULT, M. **Herculine Barbin: o diário de uma hermafrodita.** Rio de Janeiro: F. Alves, 1982.

GUTIERREZ, Felipe. Desigualdades de salários entre homens e mulheres mais que dobra em 12 anos. **Folha de São Paulo.** (Online). 2005. Disponível em: <<http://classificados.folha.uol.com.br/empregos/2015/05/1632713-diferenca-de-salario-de-admissao-de-homens-e-mulheres-aumenta.shtml/>>. Acesso em: 13 jul. 2021.

IBGE. **Estatísticas de gênero: responsabilidade por afazeres afeta inserção das mulheres no mercado de trabalho.** Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/20232-estatisticas-de-genero-responsabilidade-por-afazeres-afeta-insercao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 10 out. 2021.

KILOMBA, G. **Memórias da plantação: episódios de racismo cotidiano.** Rio de Janeiro: Cobogó, 2019

LOPES, E.; TEIXEIRA, A.; FILHO, L.; VEIGA, C. **500 anos de educação no Brasil.** Belo Horizonte: Autêntica, 2000.

LATTANZIO, F.; RIBEIRO, P. Nascimento e primeiros desenvolvimentos do conceito de gênero. **Psic. Clin,** Rio de Janeiro, v. 30, n.3, p. 409-425, set./dez., 2018.

LOURO, G.L. **O corpo educado pedagogias da sexualidade.** Belo Horizonte: Autêntica, 2000.

LOURO, G.L. **Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista.** Petrópolis: Vozes, 1997

LOURO, G.L. **Um corpo estranho: ensaios sobre a sexualidade e teoria queer.** Belo Horizonte: Autêntica, 2008.

LUGONES, M. Rumo a um feminismo descolonial. **Estudos Feministas,** Florianópolis, v.22, n.3, set./dez., 2014.

NORONHA, A.; RUEDA, F.; BARROS, M.; RAAD, A. Estudo transversal com estudantes de psicologia sobre conceitos de avaliação psicológica. **Psicologia Argumento,** v.27, n.56, p. 77-86, 2009.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e igualdade de gênero,** 2007.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. Transições da escola para o mercado de trabalho de mulheres e homens jovens no Brasil. **Work4Youth Série de publicações,** n. 25, 2014.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios,** 2010.

OLIVEIRA, T. A empregabilidade da mulher com deficiência. *In:* XXII ENANGRAD, São Paulo, 2011. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/273693949>. Acesso em: 04 Jul 2021.

PENA, M. Revolução de 30, a família e o trabalho feminino. **Caderno de Pesquisas**, v.37, mai., 1981.

SANTOS, C.; TANURE, B; NETO, A. Mulheres executivas brasileiras: o teto de vidro em questão. **Revista Administração em Diálogo**. São Paulo: RAD, v.16, n. 3, Set//Dez., 2014, p. 56-75.

SANTOS, V. Trabalho (do) menor: os sentidos do trabalho para o aprendiz. **Dissertação (Mestrado)**. Belo Horizonte, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC/MG), 2019.

SCOTT, J. Gênero: uma categoria útil para análise histórica. **Educação & Realidade**. Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 71-99, jul./dez., 1995.

SEGATO, R. **Série antropologia 236 os percursos do gênero na antropologia e para além dela**. (Online). 1998. Disponível em: <[http://www.clam.org.br/bibliotecadigital/uploads/publicacoes/1083\\_588\\_SEGATO-Rita-Laura-Os-percursos-do-genero-na.pdf](http://www.clam.org.br/bibliotecadigital/uploads/publicacoes/1083_588_SEGATO-Rita-Laura-Os-percursos-do-genero-na.pdf)>. Acesso em: 26 abr. 2021.

SILVA, J.M. **Geografias subversivas**: discurso sobre espaço, gênero e sexualidade. Ponta Grossa: Todapalavra, 2009.

SILVA, K.; SILVA, D.R. Que país é este. Contextualizando a história sobre o papel da mulher na sociedade: um discurso sobre gênero. *In*: SEFIC 2020. Universidade LA Salle. Disponível em: <<https://anais.unilasalle.edu.br/index.php/sefic2020/article/view/2109/2173/>>. Acesso em 27 ago. 2021.

UNESCO. **Juventude no Brasil**. (Online). 2021. Disponível em: <<https://pt.unesco.org/fieldoffice/brasil/expertise/youth-brasil>>. Acesso em: 08 de mai. 2021.

VAZ, D. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. **Economia e Sociedade**, Campinas, v.22, n.3, p.765-790, 2013.